



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2018

رقم التسجيل:

الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من مديري التعليم الابتدائي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: تنظيم وعمل

شعبة: علم النفس

إشراف الدكتور:

- جلاب مصباح

إعداد الطالبة:

- بوصلاح خلود

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك

والصلاة والسلام على سيد المرسلين وخاتم النبيين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه

أجمعين. أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لأستاذي المشرف الدكتور

"جلاّب مصباح" على دعمه وملاحظاته وتوجيهاته القيمة خلال إشرافه على هذه

الدراسة، فجزاه الله خيراً ووفقه في مشواره العلمي، والشكر موصول لجميع

الأساتذة بقسم علم النفس بجامعة المسيلة

كما أتقدم بالشكر والدعاء إلى الأساذ ذبيحي لحسن الذي ساعدني كثيراً في

الحصول على مراجع الذكاء الوجداني إلى مدراء الأبتدائيان التي تم فيها تطبيق المقاييس،

الذين زودونا بالمعلومات

أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد

ولو حنى بالدعاء لإجازه هذه الدراسة الذي أبنغي لها

مراضاة الله العزيز المجيد.

-بوصلاح خلود-

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى اللذان غرسا فيا حب العلم وشجعاني دوما للتقدم نحو
الأفضل والأرقى إلى أعز الناس وأحبهم إلي قلبي والذي الحبيبين أطال الله في
عمرهما

إلى أخي الحبيب حمزة، وأخواتي آسيا، فايذة، هجيرة، أميمة، ميساء
وزوجة أخي حنان إلي الكتاكت شيماء، آية، بلقيس، هاني
إلي رفيق دربي هشام

إلى كل الأهل وإلى كل من يحمل لقب بوصول
إلى كل زملائي وزميلاتي خريجي دفعة علم النفس العمل والتنظيم
2018/2017 بجامعة

المسيلة

إلى كل أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
إلى كل من يحب العلم ويسعى إليه.
إلى كل من يحترم العلم ويقدمه.
اطلب من كل من يقرأ هذه الرسالة أن يدعوا لوالدي الكريمين.

الباحثة: بوصول خلود

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوعات
	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	مقدمة الدراسة
أ	مقدمة
الإطار النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
05	1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
09	2- فرضيات الدراسة
10	3- أهداف الدراسة
10	4- أهمية الدراسة
11	5- تحديد مفاهيم الدراسة
14	6- الدراسات السابقة .
30	خلاصة:
الفصل الثاني: الذكاء الوجداني	
32	- تمهيد:
33	1- لمحة تاريخية عن الذكاء الوجداني.
34	2- مفهوم الذكاء الوجداني.
36	3- أهمية الذكاء الوجداني.
38	4- النماذج والنظريات المفسرة للذكاء الوجداني.
45	5- العوامل المؤثرة في الذكاء الوجداني.
47	6- أبعاد الذكاء الوجداني.
49	7- السمات العامة للذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض.

52	- خلاصة
الفصل الثالث: التوافق المهني	
54	تمهيد:
55	1- تعرف التوافق المهني
56	2- نظريات التوافق المهني
60	3- العوامل التي تؤثر في التوافق المهني
62	4- معايير التوافق المهني وكيفية قياسه
63	5- سوء التوافق المهني
63	6- مظاهر سوء التوافق المهني
65	7- علاج مشكلات التوافق المهني
66	8- أهم تطبيقات الذكاء الوجداني في المجال العملي والمهني.
68	- خلاصة
الإطار الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
71	- تمهيد:
72	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
72	1- منهج الدراسة
72	2- الهدف من الدراسة
73	3- عينة الدراسة
73	4- الأدوات المستخدمة في الدراسة وخصائصها السيكمترية
74	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
74	6- نتائج الدراسة
84	ثانياً: الدراسة الأساسية
84	1- منهج الدراسة
84	2- حدود الدراسة

84	3- مجتمع الدراسة
84	4- عينة الدراسة
85	5- أدوات الدراسة
99	خلاصة.
	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
98	تمهيد
99	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
105	2- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
112	استنتاج عام
114	التوصيات المقترحة
118	قائمة المراجع
	الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول	رقم
73	يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية	01
74	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التواصل الاجتماعي مع الدرجة الكلية للمحور	02
75	مصفوفة ارتباطات عبارات محور المعرفة الوجدانية مع الدرجة الكلية للمحور	03
76	مصفوفة ارتباطات عبارات محور التعاطف مع الدرجة الكلية للمحور.	04
77	مصفوفة ارتباطات عبارات محور تنظيم الانفعالات مع الدرجة الكلية للمحور	05
79	مصفوفة ارتباطات عبارات محور إدارة الانفعالات مع الدرجة الكلية للمحور	06
80	يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية	07
81	يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الوجداني.	08
81	مصفوفة ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني	09
83	يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني	10
85	يوضح خصائص عينة الدراسة	11
87	يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الأول (إدارة الانفعالات).	12
88	يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الثاني (التعاطف).	13
89	يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الثالث (تنظيم الانفعالات).	14
90	يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الرابع (المعرفة الانفعالية)	15
91	يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الخامس (التواصل الاجتماعي).	16
92	يوضح توزيع أبعاد مقياس الذكاء الوجداني.	17
93	يوضح طريقة تصحيح مقياس الذكاء الوجداني	18
94	يبين قيم معاملات الصدق العاملي والصدق الارتباطي لعوامل مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية.	19
100	يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين ادراة الانفعالات والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.	20
101	يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين تنظيم التوافق المهني لدى عينة الدراسة.	21
102	يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين المعرفة التوافق المهني لدى عينة الدراسة.	22
103	يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين التعاطف والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.	23
104	يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.	24
105	يوضح قيمة معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.	

الصفحة	فهرس الاشكال	الرقم
39	يوضح مكونات الذكاء الوجداني كما يراها مايروسالوفي	01
42	يوضح نموذج بار-أون لمكونات الذكاء الوجداني	02
44	يوضح نموذج جولمان للذكاء الوجداني	03
99	يوضح لوحة الانتشار	04

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي حيث هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني بأبعاده الخمسة وفقا لما أشار إليه عثمان ورزق بأبعاده الخمسة والدرجة الكلية للتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بالاعتماد على أدوات الدراسة، التي تمثلت في مقياس الذكاء الوجداني من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (1998)، ومقياس التوافق المهني من إعداد إبراهيم بن مهنا المهنا (2001)، وتم اختيار عينة الدراسة من مديري التعليم الابتدائي بولاية المسيلة، حيث بلغ حجم العينة (45) وتم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية التي تم اختيارها بالطريقة البسيطة أما الأساليب الإحصائية فقد تم استخدام: معامل الارتباط *Person*، ومعامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين الوعي بالذات (إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.
 - 2- توجد علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين التعاطف (التفهم) والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.
 - 3- توجد علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.
 - 4- توجد علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.
 - 5- توجد علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.
 - 6- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والدرجة الكلية للتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.
- الكلمات المفتاحية: علاقة، الذكاء الوجداني، التوافق المهني، مديري التعليم الابتدائي.

Abstract :

The study is about the emotional intelligence and its relationship with professional compatibility among primary school administrators. So this study aimed to identify the nature of the relationship between emotional intelligence and the five dimensions according to the model of Othman and Rizk. The five dimensions and the total degree of professional compatibility among primary school administrator. So to achieve the aims of the study, the researcher used the corrolational descriptive. On this study, the researcher used tools study which were:

_Emotional Intelligence Scale: prepared by Farouk alsaid Osman and Mohammed Abdel Samie Rizk (1998)

- professional compatibility scale prepared by Ibrahim Ibn Mihnna AlMihnna (2001) .

The study sample was selected, 45 primary school administrators of Msila. The sample siye of the study were relying on the random method in determing the study sample basic which have been selected in a categorical way.

However, in the statistical methods, the researcher used: arithmetic means, standard deviation, Person correlation coefficient, and coefficient Alpha Cronbach to calculate the stability.

The research's findings :

1- there is positive correlation relationship with significance of (0,01) between self_conscience(administration of reactions) and professional compatibility among primary school administrators.

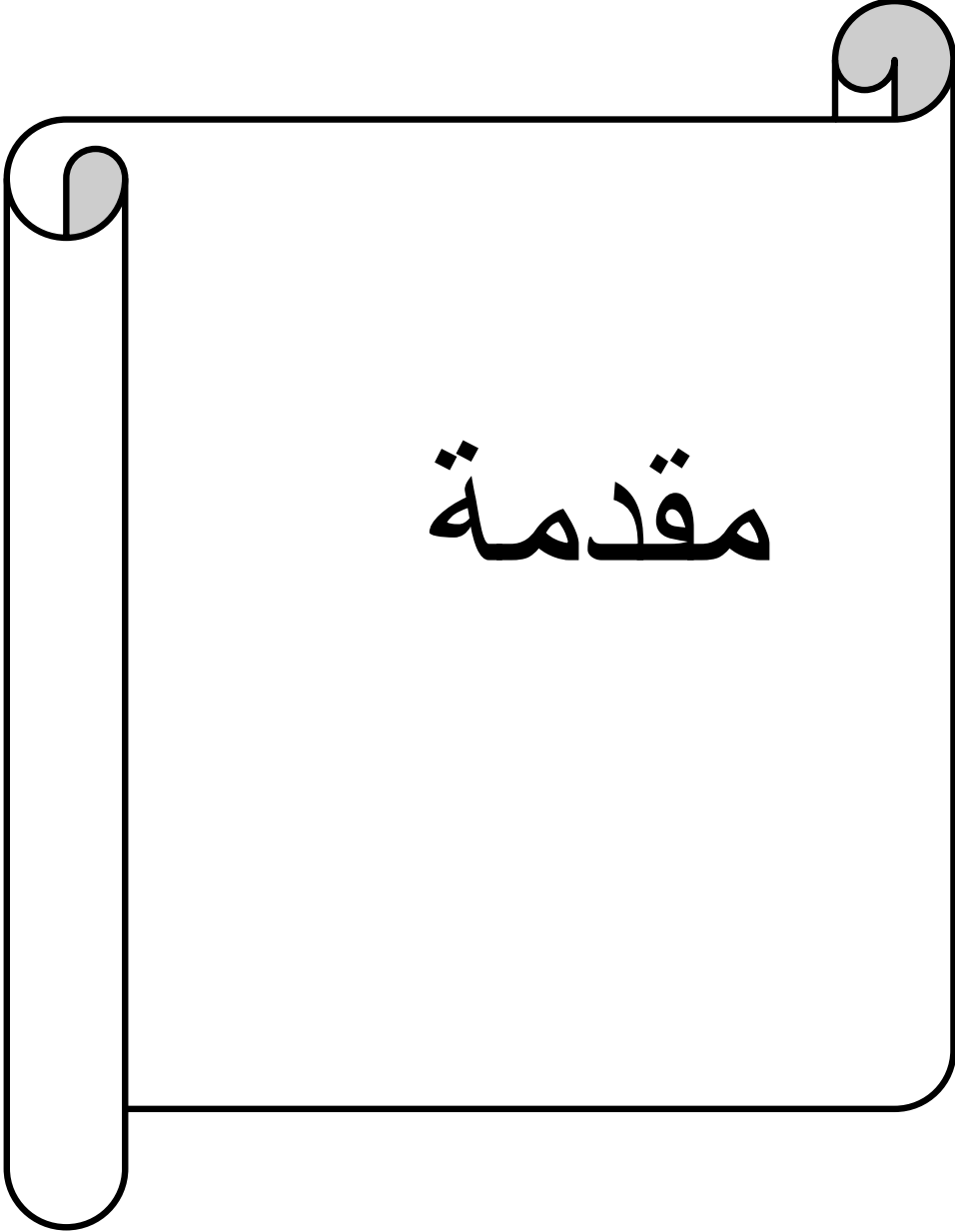
2- there is positive correlation relationship with significance of (0,01) between sympathy (understanding) and professional compatibility among primary school administrators.

3- there is positive correlation relationship with significance of (0,01) between spiritual knowledge and professional compatibility among primary school administrators.

4- there is positive correlation relationship with significance of (0,01) between regulating emotional and professional compatibility among primary school administrators.

7- there is positive correlation relationship with significance of (0,01) between social communication and professional compatibility among primary school administrators.

6- there is positive correlation relationship with significance of (0,01) between total degree of emotional intelligence and professional compatibility among primary school administrators.



مقدمة

مقدمة:

منذ التعرف على معامل الذكاء أثناء الحرب العالمية الأولى والعلماء يعدونه العامل الأول للنجاح والتفوق، وأن الأشخاص الأعلى في الذكاء يصلون لأعلى مستويات النجاح في التعليم والعمل ومختلف مجالات الحياة، بينما نجد في الواقع حقائق الحياة العملية تدلنا على غير ذلك، فهناك كثير من الأذكاء يتعثرون ويقضون حياتهم فريسة للقلق والتوتر والاكتئاب، وآخرون أقل ذكاء يتخذون مواقع مهمة وناجحة، وليس ذلك إلا لتمكنهم من مهارات أخرى أكثر أهمية، هي ما يطلق عليها بمهارات الذكاء الوجداني من تشجيع للذات، وخفض التوتر وإدارة المشاعر، والتحكم في الاندفاعات، والقدرة على تقمص مشاعر الآخرين، وفهم الأحاسيس الذاتية، والسيطرة عليها. (عائشة، 2009، ص. 132)

يعتبر الذكاء الوجداني حسب المنظرين له أكثر أهمية لنجاح الفرد في الحياة قياساً بالذكاء المعرفي حيث يساهم الذكاء المعرفي بنسبة 20% بينما يساهم الذكاء الوجداني بما نسبته 80%، إذ انه يلعب دوراً هاماً في جميع مجالات الحياة، فالذكاء الوجداني يهتم بفهم الفرد لنفسه وللآخرين وبعلاقاته الاجتماعية وتوافقته مع الظروف المحيطة به، هذه العوامل المكونة للذكاء الوجداني من شأنها أن تزيد من قدرة الفرد على النجاح في الحياة، وحالة الفرد الوجدانية والانفعالات تلعب دوراً فريداً في حياة الفرد، بل وتؤثر على مسار حياته وأسلوبه في الحياة، فقد تؤدي إلى العجز في قدرات الفرد الذهنية، وقد تفقد تفكيره وترفع من مستوى أدائه إذا مارس عواطفه وانفعالاته ممارسة جيدة، فالمشكلة ليست في الحالة الوجدانية ذاتها، ولكن في سلامتها وكيفية إدارتها والتحكم فيها. (ذبيحي، 2015)

وعليه فإن الذكاء العاطفي للعامل يضمن له النجاح والاستقرار في عمله وبالتالي تحقيق توافقه المهني هذا الأخير الذي يكون نتيجة تلاؤم الفرد مع ظروف بيئته المهنية المادية والاجتماعية، وبالتالي تحسين أداء العامل، ولهذا يجب الاهتمام والسعي لأن يحقق المدير أكبر قدر ممكن من التوافق المهني،

ومن هنا جاءت فكرة الدراسة التي حاولنا من خلالها التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي وما لهذه المرحلة من دور في تكوين شخصيته. وقد قسمت هذه الدراسة الى جانبين الجانب النظري والجانب الميداني:

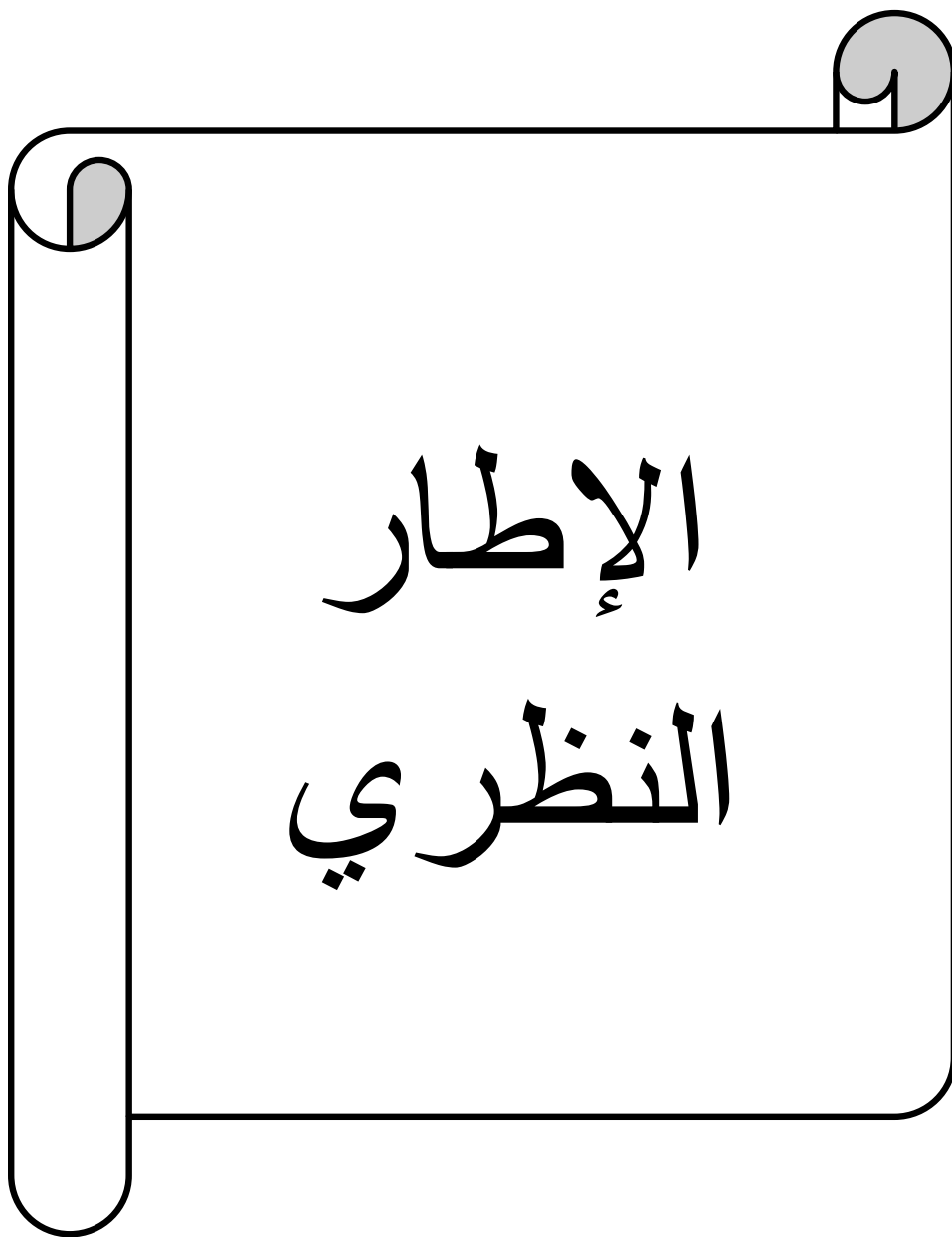
وقد تضمن الجانب النظري علي ثلاثة فصول:

- **الفصل الأول:** خصص لتحديد مشكلة الدراسة بعرض الإشكالية التي دُعمت بأفكار ونتائج الدراسات السابقة في مجال الذكاء الوجداني والتوافق المهني، ثم تم صياغة فرضيات الدراسة، وتحديد أهمية الدراسة والأهداف المتوخاة من هذه الدراسة، وكذلك تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً، وختم هذا الفصل بتحديد الدراسات السابقة وانتهاءً بالتعقيب على دراسات كل محور وصولاً إلى تعقيب عام على كل المحاور.

- **الفصل الثاني:** حيث تم فيه التطرق إلى لمحة تاريخية علي الذكاء الوجداني، ثم تعريف الذكاء الوجداني، التطرق إلى أهميته، والنماذج والنظريات المفسرة له، والعوامل المؤثرة فيه، وأبعاده، ثم السمات العامة للذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض.

- **الفصل الثالث:** خصص هذا الفصل لمتغير التوافق المهني، حيث تناولنا فيه تعريف التوافق المهني، ونظرياته والعوامل التي تؤثر فيه، ثم معايير وكيفية قياسه، إضافة إلي سوء التوافق المهني ومظاهره، كما تطرقنا إلي علاج مشكلات التوافق المهني، وأهم تطبيقات الذكاء الوجداني في المجال العملي والمهني.

أما الجانب التطبيقي: حيث تم تقسيمه إلى فصلين، الأول خصص لإجراءات الدراسة المنهجية حيث تم التطرق فيه إلى الدراسة الاستطلاعية، المنهج الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية، وصف للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة. أما **الفصل الثاني** فخصص لعرض وتحليل ومناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وانتهاءً باستنتاج عام والتوصيات وتحديد لقائمة المراجع والملاحق.



الإطار
النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.

2- فرضيات الدراسة.

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- تحديد مفاهيم الدراسة

6- الدراسات السابقة.

خلاصة

1-الإشكالية:

تعتبر المدرسة المنظمة الرسمية التي كفلها المجتمع بحكم تطور الحياة وتعقدتها حيث أسند إليها مهمة تربية أفراده ونهدف من خلالها إلي تربية النشء بشكل نظامي مقصود وذلك من خلال نقل الثقافة وإكساب أنماط السلوك والتفكير، وتكوين العادات والاتجاهات الاجتماعية والقيم المرغوب فيها وتدريبهم علي الطرق والأساليب التي تساعدهم علي صقل مواهبهم وتنمية مهاراتهم واستثمار طاقاتهم المختلفة إلي أقصى ما تسمح به قدراتهم باعتبار أن الشيء الوحيد الذي يقف في وجه نمو التلميذ هو استعداداته، ولكي تستطيع المدرسة القيام بهذه المهمة النبيلة والعظيمة يستدعي وجود إدارة مدرسية علمية وحديثة تتمثل في مديرها الذي يعتبر سلوكه عنصرا حيويا في إدارة وتنظيم شؤون المدرسة وعليه تتوقف فعاليتها. (رشيد،2004، ص.4).

فالمدير في تعاملاته مع المعلمين أو الطاقم الإداري أو التلاميذ يجب أن يتمتع بقدر كبير من المهارات في التسيير من أجل التعامل بذكاء مع المواقف الحرجة والطارئة من أجل ضمان التكيف في وظيفته مما يجعله متوافقا مهنيا، وبما أن المدير يتعامل مع مجتمع لا بد أن تكون لديه درجة ذكاء وجداني مرتفع، حيث يعتبر من أهم المهارات التي تربط بين الإدارة (المدير) والمجتمع.

ويعد الذكاء الوجداني من المفاهيم النفسية والتربوية، ويتضمن تغيير النظرة السائدة حول مجال العواطف والانفعالات والوجدان والتي تؤثر في شخصية الفرد، وهو علي حد تعبير ماير وسالوفي (Maye, Salovey) يعتبر من العوامل المساهمة في توافق الفرد مع بيئته حيث يمنحه القدرة علي فهم نفسه وفهم الآخرين.

وقد لاحظ العلماء أن الذكاء العقلي رغم أهميته في مواقف التحصيل الدراسي إلا أنه ليس كافيا للنجاح في مواقف الحياة اليومية، المهنية والاجتماعية، فكثير من الأشخاص المتميزون دراسياً يجدون صعوبة في التكيف مع متطلبات البيئة. (ذبيحي، 2015، ص.3)

وفي هذا الصدد يشير جولمان Golman : أن الذكاء الأكاديمي ليس له سوي علاقة محدودة بالحياة الانفعالية، فقد يفشل الشخص اللامع بيننا من حيث الذكاء، ويخفق في حياته نتيجة عدم سيطرته علي انفعالاته ودوافعه الجامحة، ويمكن أن يفتقر الأشخاص الذين يتمتعون بمستوي ذكاء مرتفع إلي القدرة علي تسيير حياتهم الخاصة علي نحو يبعث علي الدهشة. (جولمان، 2000 ، ص. 54).

فقد ناقش جولمان Golman دراسات متعددة تشير إلي أن نسبة الذكاء تتبأ بجانب ضئيل من الأداء الوظيفي نسبة تتراوح بين 4 - 20 % وتشير الدراسات الحديثة أن الذكاء الوجداني يتبأ ب 80 % من نجاح الإنسان في الحياة. (الأعسر، 2000،ص.66).

كما أشار أيضا الي أن الأشخاص بالمهارات العاطفية المتطورة هم أكثر من غيرهم إحساسا بالرضا عن أنفسهم والتميز والكفاءة عن حياتهم بقدرتهم علي السيطرة علي بنيتهم العقلية بما يدفع إنتاجهم قدما إلي الأمام، أما من لا يستطيعون التحكم في حياتهم العاطفية فتراهم يدخلون في معارك نفسية داخلية تدمر قدرتهم عي التركيز في مجالات عملهم وتمنعهم من التمتع بفكر واضح. (جولمان،2000،ص.58).

فإيمان الفرد بقدراته وإمكاناته بشكل ايجابي يسهم في تكوين المعتقدات الايجابية حول الذات، وهذه المعتقدات تشكل التوافق المهني، كما أن معتقدات الفرد حول نفسه من شأنها التنبؤ بما سيقوم به في المستقبل.

فالتوافق المهني هو تلك العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية (عويضة، 1996،ص.165)

فنجاح الفرد في مهنة ما يتطلب منه القدرة علي التكيف مع محيط عمله المادي والاجتماعي وإقامة علاقات أكثر توافقاً مما يشعر بأهمية ذاته والسعي إلي تطويرها وبذل أقصى الجهود للنجاح باستمرار، ومهنة الإدارة من بين هذه المهن فالمدير المتوافق مهنيا يكون باستطاعته أداء مهامه وواجباته المهنية بنجاح علي العكس من ذلك فإذا كان المدير يعاني من سوء التوافق المهني فقد تضطرب شخصيته فيشعر بعدم الرضا سيما إذا كان سوء

التوافق مستمرا نتيجة لظروف العمل وبالتالي عدم القدرة علي الأداء وفشل العملية الإدارية (سعيدة، 2015، ص.14)

فقد أشارت نتائج العديد من الدراسات بأن انخفاض التوافق المهني يعد مظهرًا مهمًا لمشكلات القلق والخوف نتيجة القصور في مهارات الذكاء الوجداني وأن هناك علاقة عكسية بين التوافق المهني والقلق الناتج عن قصور مهارات الذكاء الوجداني فكلما زاد القلق لدي الفرد انخفض التوافق المهني لديه، كما وُجد أن تنمية الذكاء الوجداني يؤدي إلي إرتفاع التوافق المهني، وذلك السبب وراء نجاح بعض المدراء في الارتقاء بمؤسساتهم وتحقيق أهدافها ، بينما يفشل مدراء آخرون في تحقيق ذلك كما يعانون أيضا من الانهيار نتيجة الضغط اليومي الذي يتعرضون له. (الفيلكاوي، 2015، ص.2)

وأشارت نتائج الزهار والحبیب (2005) في دراستهما (التحقق النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية) إلي وجود علاقة ارتباطيه بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني. (سعيدة، 2014، ص.37)

وفي نفس الاطار توصلت بن غريال سعيدة في دراستها (الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني علي عينة من أساتذة الجامعة) إلي وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الذكاء العاطفي و التوافق المهني.

فالمدرسة تتطلب مدراء علي قدرٍ عالٍ ايضا من مهارات الذكاء الوجداني المتمثلة في: الوعي بالذات تنظيم الانفعالات، حفز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية، كما أن مهارات الذكاء الوجداني تنمو مع السن والخبرة.

ولكي تتمكن الإدارة المدرسية من مواكبة التغير السريع الحاصل في مجتمعنا وتستطيع تحقيق الأهداف التربوية، التي من شأنها العمل علي تحقيق أهداف المجتمع فلا بد أن تكون هناك إدارة مدرسية واعية يقوم عليها إداري يصل بفكره وإبداعه وتأهيله إلي مرتبة القائد

التربوي الذي يسهم بشكل فعال في تحقيق ما يصبوا إليه المجتمع، فإنه بقدر ذكائه، كفايته وتوافقه بقدر ما ينجح في أداء رسالته.

وقد أشاد جولمان: "علي أهمية برامج التنمية الوجدانية والاجتماعية وضرورة تقديمها كجزء من المقرر الدراسي والحياة المدرسية علي أن تشمل الآباء وكل من يقوم بالريادة في المجتمع، وتؤدي هذه البرامج إلي أفضل النتائج حتي تمتد لمدة طويلة، ويقوم بها مدربون أو معلمون علي درجة عالية من الخبرة و المهارة، وقبل ذلك يكون لديهم صحة وجداني جيدة".
(الأعسر، 2000، ص.71)

وعليه فالشخص الذي يتمتع بذكاء وجداني مرتفع يكون ناجح في حياته في مجالاتها المختلفة، محققا بذلك توافقه العام، لذا سوف تسعى الدراسة الحالية إلي محاولة معرفة: "العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي".

وعليه جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

التساؤل العام :

هل توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي؟

- وتتفرع عليه التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة بين الوعي بالذات (إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي؟

2- هل توجد علاقة بين التعاطف (التفهم) والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي؟

3- هل توجد علاقة بين المعرفة الوجدانية التوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي؟

4- هل توجد علاقة بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي؟

5- هل توجد علاقة بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدي مديري التعليم

الابتدائي؟

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

- ويتفرع عليه الفرضيات التالية:

1-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات (إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

2-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التعاطف (التفهم) والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

3-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

4-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

5-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

3- أهمية الدراسة:

1-تساعد هذه الدراسة في تقديم فهم نظري لمفهوم الذكاء الوجداني وذلك لحدثة هذا المفهوم.

2-إبراز دور الذكاء الوجداني في تنمية وتطوير التوافق المهني لدى مدير التعليم الابتدائي، وتوفير بعض المعلومات عن الذكاء الوجداني والتي تزيد من فعالية العملية الإدارية.

- 3- قلة البحوث والدراسات التي تناولت الذكاء الوجداني بصفة عامة، وعدم وجود دراسات في البيئات الجزائرية - في حدود علم الباحثة - جمعت بين متغيري الدراسة الحالية (الذكاء الوجداني و التوافق المهني).
- 4- قد تساعد نتائج الدراسة الحالية علي ابراز دور الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني، كما يمكن الاستفادة من هذه الدراسة مستقبلا في بناء برامج ارشادية قائمة علي مهارات الذكاء الوجداني في تنمية التوافق المهني وزيادة كفاءة المدراء في التعليم الابتدائي.
- 5- تسهم نتائج الدراسة في تزويد الباحثين من معلومات عن الذكاء الوجداني واسهاماته في المجال المعرفي .
- 6- لفت الانتباه إلي أهمية تبني مهارات الذكاء الوجداني والتي قد تساعد المدراء علي توافقيهم مهنيًا من أجل تحقيق النجاح والتطور في الأداء.
- توجيه الانتباه لمتغيرات الدراسة والتي يمكن أن تسهم في زيادة الفهم والوعي لدي المدراء ومساعدتهم علي التوافق والنجاح في الحياة.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلي التعرف علي:

- طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.
- طبيعة العلاقة بين الوعي بالذات (إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.
- طبيعة العلاقة بين التعاطف (التفهم) والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.
- طبيعة العلاقة بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.
- طبيعة العلاقة بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.
- طبيعة العلاقة بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.

5- تحديد المفاهيم الأساسية في للدراسة:

1- تعريف الذكاء الوجداني:

تعددت الترجمات للمصطلح الأجنبي (Emacional Intelligence) تحت مسميات عديدة منها: الذكاء الوجداني والذكاء الانفعالي وذكاء المشاعر والذكاء العاطفي والذكاء الفعال، ويتبنى الباحث في الدراسة الحالية مصطلح الذكاء الوجداني، كون أن الوجدان مصطلح يشمل العاطفة والانفعال والمزاج، وهذا ما أكده كل من (حسين، حسين، 2006) كون الوجدان مفهوم شامل يشير إلى المزاج (mood) والانفعال والعاطفة، فالمزاج هو شعور غير محدد في الغالب، وعادة لا يعرف سبب واضح له، أما الانفعال فهو أكثر حدة وله سبب وهو غالبا اقصر في المدة التي يستغرقها من الحالة المزاجية ومن أمثلته الغضب والسرور، أما العاطفة فهي مجموعة من الانفعالات تتركز حول موضوع معين كالحب والكرهية، وعلى هذا فالذكاء الانفعالي هو جزء من الذكاء الوجداني هذا فضلا عن أن الذكاء الوجداني بجمع بين الانفعالات الشخصية والانفعالات في سياقها الاجتماعي.

فالذكاء هو مجموعة من القدرات الإدراكية المعرفية التي تسمح لنا باكتساب المعرفة والتعليم وحل المشكلات، أما الذكاء الوجداني فهو دمج مكوني الوجدان والذكاء.

وقد تعددت التعاريف الخاصة بالذكاء الوجداني، ويتحدد في الدراسة الحالية بتعريف (عثمان ورزق، 2002) حيث عرفا الذكاء الوجداني بأنه: " القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفقا لمراقه وادراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية ايجابية تساعد الفرد علي الرقي العقلي والانفعالي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الايجابية للحياة المهنية والاجتماعية ".

وتتمثل مكونات الذكاء الوجداني حسب ما أشار إليه عثمان ورزق فيما يلي :

- 1- المعرفة الوجدانية Emotional Cognitives: " وتشير الي القدرة علي الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها والتعبير عنها، والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر والأحداث ".
2- إدارة الانفعالات (الوعي بالذات) Mangement Emotion : "وتشير الي القدرة علي التحكم في الانفعالات السلبية والسيطرة عليها، واستدعاء الانفعالات الايجابية، وهزيمة القلق والاكتئاب وممارسة مهارات الحياة بفاعلية ".
3- تنظيم الانفعالات Reagulating Emotions: "وتشير الي القدرة علي تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها الي تحقيق الانجاز والتفوق واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات حتي وان كان تحت ضغط انفعالي من الآخريين وفهم كيف يتعامل مع الآخريين بالانفعالات المختلفة وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلي أخرى ".
4- التعاطف (التفهم) Empathy: ويشير إلي القدرة علي إدراك انفعالات الآخريين والتوحد معهم انفعاليا وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم والحساسية لاحتياجاتهم حتى وإن لم يفصحوا عنها والتناغم معهم والاتصال بهم دون أن يكون السلوك محمل بالانفعالات الشخصية ".
5- التواصل الاجتماعي Communication: " ويشير إلي القدرة علي التأثير الايجابي في الآخريين وذلك من خلال إدراك وفهم انفعالاته ومشاعره و معرفة متى يمارس القيادة، ومتى يتبع الآخريين ومساندتهم والتصرف معهم بطريقة لائقة ". (نبيحي، 2015، ص.12)

التعريف الإجرائي للذكاء الوجداني:

ويعرف الذكاء الوجداني إجرائيا في الدراسة الحالية بأنه : مجموع الدرجات التي يحصل عليها المدير (المرحلة الابتدائية) في مقياس الذكاء الوجداني الدرجة الكلية و الأبعاد الخمسة

(إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي) لعثمان ورزق (1998) .

2-التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتي مجالات حياته، ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ علي هذه البيئة من تغيير بين وقت وآخر، وتتضمن البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيقية وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني. (القاسم، 2001، ص.74)

وعرفه كامل محمد محمد عويضة علي أنه: العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والاجتماعية) والمحافظة علي هذا التلاؤم.(عويضة، 1996، ص.165)

التعريف الإجرائي:

7-عرفته الباحثة إجرائيا علي أنه: مجموعة من أحكام صادرة عن المدير، والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته علي القيام بوظيفته ومرونته في التعامل مع المواقف الإدارية المعقدة، وتحدي الصعاب المهنية، ومدى كفاءته لانجاز المهام الإدارية المطلوبة منه، وذلك كما تقيسه عبارات مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية .

6- الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت الذكاء الوجداني في ميدان العمل:

الدراسات العربية:

1- دراسة أبو عفش (2011) فلسطين: بعنوان "أثر الذكاء العاطفي علي مقدرة مدراء مكتب الأونرو بغزة علي اتخاذ القرار حل المشكلات".

استهدفت الدراسة التعرف علي مستوي الذكاء العاطفي وأبعاده المختلفة وعلاقته ببعض التغيرات الشخصية والوظيفية، والتعرف علي مراحل اتخاذ القرار ومدى تأثير الذكاء العاطفي في فعاليتها وذلك من خلال دراسة واقع اتخاذ القرار ومدى تأثير الذكاء العاطفي لدي شريحة المدراء في مكتب غزة الإقليمي البالغ عددهم (94) مديرا، استخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد علي جميع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها واستخدام مقياس الذكاء العاطفي (المعد من قبل الباحث) أداة للدراسة وتوصلت الدراسة إلي:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدراء في مكتب غزة الإقليمي. (الخفاف، الدليمي، 2015، ص.183)

2- دراسة بشري أحمد (2010): بعنوان "الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من نمط القيادة وأساليب مواجهة الضغوط لدي عينة من القادة الإداريين".

هدفت الدراسة إلي التعرف علي علاقة الذكاء الوجداني بنمط القيادة وأساليب مواجهة الضغوط، ذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من (180) من الإداريين هم (80) مديرو (100) مديرة من مديري مؤسسة التربية والتعليم وكذلك مديري المكتبات العامة الحكومية (5 مديرين و5 مديرات)، تراوحت أعمارهم ما بين (35-58 عام)، طبق عليهم مقياس الذكاء الوجداني (لماير وآخرون 2000)، ومقياس نمط القيادة (اعدد الباحثة) واستبيان أساليب مواجهة الحياة (لحسن مصطفى عبد المعطي)، وقد أشارت نتائج الدراسة الي:

- وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين درجات أفراد العينة من الذكور والاناث علي مقياس الذكاء الوجداني وأساليب واجهة الضغوط الايجابية.

- وجود ارتباط سالب دال احصائياً بين درجات أفراد العينة من الذكور والاناث علي مقياس الذكاء الوجداني وأساليب مواجهة الضغوط الايجابية.
- وجود ارتباط موجب دال احصائياً بين نمط القيادة التبادلي والديمقراطي ونمط القيادة، ومركزية المبادئ والنمط التحويلي وبين أساليب مواجهة الضغوط الايجابية .
- وجود ارتباط سالب دال احصائياً بين نمط القيادة الأوتوقراطي والفضوي وبين أساليب مواجهة الضغوط الايجابية.
- وجود ارتباط موجب دال بين نمط القيادة الأوتوقراطي والفضوي وبين أساليب مواجهة الضغوط السلبية.
- وجود تأثير دال احصائياً لارتفاع الذكاء الوجداني علي أساليب مواجهة الضغوط الايجابية، وأن متوسط درجات الذكور أعلي من متوسط درجات الاناث في بعض أبعاد الذكاء الوجداني، وأن الدرجة الكلية للذكاء الوجداني تليها ادارة الانفعالات، ثم فهم لانفعالات، ثم العلاقات الاجتماعية هي المتغيرات الأكثر أهمية في التنبؤ بنمط القيادة الذي يبعه الفرد في قيادته. (الثقي، 2012، ص.63)

3- دراسة النمري (2009) الرياض: بعنوان "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسلوك القيادي لدي مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف"

استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي والسلوك القيادي لدي مديري المدارس الثانوية في محافظة الطائف، وبلغت عينة الدراسة من (87) مديراً لجميع المدارس الحكومية الثانوية لمحافظة الطائف للعام الدراسي (2008/2009)، كما استخدم تحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون وتوصلت الدراسة الي:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذكاء الانفعالي لدي مديري المدارس الثانوية في محافظة الطائف تعزي لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في

مجال الإدارة والدورات التدريبية ولدي ذوي المؤهل الأعلى والخبرة التدريبية الأكثر.

(الخفاف، الدليمي، 2015، ص، 181)

4- دراسة غالي (2009): بعنوان "مهارات الذكاء الوجداني وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مهارات الذكاء الوجداني (الوعي بالذات، تنظيم الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية، الدافعية) والرضا الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي وكذلك معرفة الفروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، أما أدوات الدراسة فقد تمثلت في استمارتين الأولى لقياس الذكاء الوجداني والثانية لقياس الرضا الوظيفي وكلاهما من إعداد الباحثة، وتكونت عينة الدراسة من (612) أستاذ ثانوي من ثانويات ولاية الوادي (الجزائر) كل المواد، وتم اختيار العينة بطريقة غرضية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية دالة بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي.

- عدم وجود علاقة بين مهارات الذكاء الوجداني (الوعي بالذات والتعاطف) والرضا الوظيفي حسب آراء أساتذة التعليم الثانوي.

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مهارات الذكاء الوجداني (تنظيم الذات - المهارات الاجتماعية - المعرفة الوجدانية) والرضا الوظيفي حسب آراء أساتذة التعليم الثانوي.
الدراسات الأجنبية:

1- دراسة كاري (2009) Curry أمريكا : بعنوان "العلاقة بين الذكاء الانفعالي لمديري المدارس والمناخ التنظيمي للمدرسة من وجهة نظر المعلمين".

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي لمديري المدارس والمناخ التنظيمي للمدرسة من وجهة نظر المعلمين، بلغت عينة الدراسة من (149) مدير مدرسة و (354) معلماً في ولاية بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم مقياس الذكاء

الانفعالي ومقياس المناخ التنظيمي أداة للدراسة، وتحليل النتائج احصائياً استخدم معامل ارتباط بيرسون وتوصلت الدراسة الي:

- لا توجد علاقة رتبائية بين الذكاء الانفعالي والمناخ التنظيمي لدي مديري المدارس (الخفاف،2015،ص،188)

2- دراسة تشان دافيد (2008) Chan David:

هدفت الدراسة الي التعرف علي الذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية والتأقلم بين المعلمين الصينيين الموظفين والمحتمل توظيفهم في هونغ كونغ، وتكونت عينة الدراسة من (273) من المعلمين الصينيين العاملين في هونغ كونغ باضافته الي المتوقع عملهم في ذلك لتعميم كل من الذكاء الوجداني (العاطفي) والكفاءة الذاتية للمعلم العام وبذلك أظهرت نتائج هذه الدراسة:

- وجود علاقة بين الذكاء العاطفي وبين استراتيجيات المواجهة النشطة
- كفاءة المعلم الذاتية لم تساهم بشكل مستقل في التنبؤ بالتأقلم الايجابي النشط، وأن هناك بعض الادلة علي أن كفاءة المعلم الذاتية قد تتفاعل مع الذكاء العاطفي المتعلق بداخل الشخص نفسه في التنبؤ بالتأقلم النشط وكان ذلك لصالح الذكور
- أن مضمون النتائج تم من أجل مجهودات وقائية لمكافحة ضغوط المدرسين أثناء التدريس من أجل تعزيز الذكاء العاطفي . (الأسطل،2010،ص.94)

الدراسات التي تناوت التوافق المهني في ميدان العمل

الدراسات العربية

1- بوعطيط سفيان (2006) الجزائر: بعنوان "طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال سيتل عنابة".

هدفت الدراسة الي معرفة العلاقة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها، وتكونت عينة البحث من (80) عاملا من العمال العاملين بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال سيتل عنابة، واستخدم مقياس لقييل التوافق المهني والاشراف من اعداد الباحث، وقد توصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- وجود علة ارتباطية بين طبيعة الاشراف والتواق المهني
 - عدم وجود تأثير للمتغيرات الديمغرافية (السن، الجنس ، الحالة المدنية ، المسوي التعليمي ، الأقدمية) علي مستوي التوافق المهني . (سعيدة،2014،ص.34)
- 2- دراسة سعيد محمد المهنا (2002) : بعنوان "العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للانجاز لدي موظفي جمرک مطار الملك الدولي بالرياض".

حيث هدفت الدراسة الي توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للانجاز لدي وظيفي جمرک مطار الملك الدولي بالرياض، وهدفت من جهة أخرى الي التعرف عن العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للانجاز لدي أفراد عينة الدراسة وذلك تبعا لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب، وقد تكونت عينة الدراسة من (225) موظفا بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وقد توصلت الدراسة الي أن:

- غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن انجاز المهام والاعمال التي تستند اليهم
 - وأن غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة
- وينضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل يدل عن توافقهم الوظيفي، وأنه ازدادت خبرتهم الوظيفية ازيد توافقهم في العمل، كما اتضح عدم الرضا افراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية و المكافئات . (محمد،2002،ص.11)

الدراسات الأجنبية

1- دراسة ريفيرا (2007) Riviera أمريكا اللاتينية: بعنوان "عمليات التوافق المهني للمدراء المغتربين دراسة استطلاعية في أمريكا اللاتينية"

هدفت الدراسة الي التحقق من مدي وجود التوافق المهني لدي المدراء المغتربين و غير المغتربين في أمريكا اللاتينية، وتكونت عينة الدراسة من (8) مدراء من فرنسا (2) اناث و 6 ذكور) و 7 من المتزوجات في خمسة فروع (فرغين في المجال التجاري، ثلاثة فروع صناعية في كل من الارجننتين، البرازيل، الشيلي،كولومبيا، المكسيك) واستخدم استبيان من اعداد الباحث وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- اعتماد المديرين المغتربين علي الكفاءة التقنية ودورها الايجابي في عملية التوافق المهني أكثر من المديرين المحليين.
- المدراء المغتربين يعتمدون في توافقهم المهني علي العلاقات الشخصية الناجحة مع المرؤوسين، العملاء والزملاء، مع جميع الموظفين في الفروع الأخرى.
- علة تسامح المدراء المغتربين علي المدراء المحليين تجاه الاختلافات في أسلوب الحياة، والانماج مع ثقافة البلد المضيف باعتباره أحد العوامل الحاسمة للعمل علي عملية التوافق، مثل الدورة التقديرية كما أكدت الدراسة علي أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني، مثل انخفاض أسعار السوق والحالة الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة . (سعيدة،2014،ص.31)

2- دراسة أوراتا (1999) Orata: بعنوان "التعرف علي مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم"

هدفت الدراسة الي التعرف علي مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (150) من أعضاء هيئة التدريس، استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- أن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي أن بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق عضو هيئة التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يري أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية يفرض تدريسها علي الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، ما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوي المقرر وهو أمر لا يحقق التفاعل له.

- وأخيرا أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى التعليمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي، لا تساعد أعضاء هيئة التدريس علي تنمية طرق التفكير الإبداعي لدي الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك علي مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج. (فحجان، 2010، ص.98)

الدراسات المتعلقة بالذكاء الوجداني والتوافق المهني معا

1- دراسة بن غربال سعيدة (2014) الجزائر: بعنوان "الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية علي عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة"

هدفت الدراسة إلي الكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدي أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة في ضوء متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية) وتكونت عينة الدراسة من (150) أستاذا من جامعة محمد خيضر بسكرة للموسم الجامعي (2013/2014) واستخدم مقياس الذكاء العاطفي من اعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق 2001، ومقياس التوافق المهني من اعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة الي مايلي:

- يتمتع الأساتذة الجامعيين بذكاء عاطفي مرتفع.
- يتمتع الأساتذة الجامعيين بتوافق 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 تعزي لمتغير الجنس

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزي لمتغير التخصص العلمي .

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزي لمتغير الخبرة المهنية .

2- دراسة فصل منصور عبد الله الدوسري (2012): بعنوان "برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره علي التوافق المهني لدي معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت".

هدفت الدراسة الي التحقق من فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره علي التوافق المهني لدي معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت، تكونت عينة الدراسة من (20) معلما من معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت ممن تراوحت أعمارهم فيما بين (25_40) سنة، حيث تم تقسيمهم الي مجموعتين متساويتين، احدهما تجريبية وأخري ضابطة، وقد طبقت عليهم أدوات الدراسة المثلة في مقياس الذكاء الوجداني من اعداد سامية القطان 2009، ومقياس التوافق المهني من اعداد الباحث، البرنامج التدريبي من اعداد الباحث، وقد تم تطبيق البرنامج التدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدي معلمي المرحلة الثانوية في المجموعة التجريبية، هذا وقد أسفرت نتائج الدراسة عن فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الذكاء الوجداني وتحسين التوافق المهني لدي معلمي المرحلة الثانوية في المجموعة التجريبية، وثبات أثر فاعلية البرنامج بعد فترة المتبعة .

3- دراسة جوخب (2009): بعنوان "الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدي معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض".

هدفت الدراسة الي التعرف علي العلاقة بين الذكاء الوجداني التوافق المهني في ضوء المتغيرات الديمغرافية والتعرف علي لفروق بين المعلمات باختلاف حالتهم الاجتماعية والتخصص الأكاديمي، واختلاف سنوات الخبرة، وطبقت الدراسة علي عينة من معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية من مختلف الجهات الأصلية لمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، وتم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي (2007/2008)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وشملت العينة (398) من المعلمات وكان مقياس الذكاء الوجداني لبارأون ترجمة هيري (2003) ومقياس التوافق المهني من اعداد الشهري (2002) وكشفت الدراسة علي:

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمات في مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني.

- وجود فروق بين متوسط درجات مقياس الذكاء الوجداني وفقا لمتغير التخصص الأكاديمي (أدبي . علمي)، وكانت النتائج لصالح القسم الأدبي.

- وجود فروق بين متوسط درجات مقياس الذكاء الوجداني وفقا لمتغير سنوات الخبرة وكانت النتائج لصالح من هن أكثر سنوات الخبرة. (شليح، 2015، ص.67)

4- دراسة الزهار والحبیب (2005) مصر: بعنوان "التحقق النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الاعدادية".

هدفت الدراسة الي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق الهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، وتكونت عينة الدراسة من (210) معلما و معلمة مم يدرسون في المرحلة الاعدادية لمحافظة الاسماعيلية، و استخدم فيها مقياس الذكاء الانفعالي اعداد عبد النبي 2001، ومقياس التوافق المهني لمعلمي المرحلة الاعدادية اعداد يسري 1990، و توصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني .

- يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الاعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة الانفعالات . (سعيدة،2014،ص.37)

5- دراسة السمادوني (2001): بعنوان "الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم"

هدفت الي التعرف علي نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الثانوية، وكذلك العلاقة بين الذكاء الوجداني وكلا من جنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي، وأيضا العلاقة بين التوافق المهني للمعلم وجنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي، وتكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الثانوية بمحافظة الغربية، واستخدم فيها مقياس الذكاء الوجداني من اعداد الباحث، ومقياس التوافق المهني من اعداد الباحث أيضا، ومن أبرز النتائج:

- يوجد فروق دالة احصائيا بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الوجداني لصالح المعلمين
- لا يوجد فروق بين المعلمين في الذكاء الوجداني تبعا لتخصص الأكاديمي.
- وجود تباين في الذكاء الوجداني وقدراته الفرعية لدي المعلمين وفقا لسنوات الخبرة بالتدريس.
- لا توجد فروق بين بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني.
- للتخصص الأكاديمي أثر دال علي التوافق المهني للمعلم .
- يوجد فروق بين المعلمين في التوافق المهني تبعا لسنوات الخبرة بالتدريس.(مغربي،2007،ص.55)

التعليق علي الدراسات السابقة:

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة سيتم مناقشتها من حيث الأهداف التي حددت لها، والعينات التي اعتمدها والأدوات المستخدمة وما توصلت إليه من نتائج.

1- التعقيب علي الدراسات المتعلقة بالذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات:

المتغيرات: كانت النظرة مختلفة بين الباحثين حول مصطلح الذكاء الوجداني، حيث البعض استخدمه بمصطلح الذكاء الوجداني والبعض الآخر بمصطلح الذكاء العاطفي والبعض الآخر بمصطلح الذكاء الانفعالي وعلاقته بعدد من المتغيرات من حيث الأهداف والعينة والأدوات وأهم النتائج:

- من حيث الهدف: تنوعت أهداف الدراسات السابقة باختلاف المتغيرات المراد معرفة علاقتها بالذكاء الوجداني اذ هدفت الي التعرف علي العلاقة بين الذكاء الوجداني والسلوك القيادي كما في دراسة (دراسة النمري 2009)، ونمط القيادة وأساليب مواجهة الضغوط (بشري أحمد 2010)، واتخاذ القرار وحل المشكلات (أبو عفش 2011)، والكفاءة الذاتية (تشان دافيد 2008)، وبالمناخ التنظيمي (كاري 2009)
- من حيث العينة: أما فيما يتعلق بالعينات التي اعتمدت في الدراسات السابقة في هذا المحور استخدمت عيناتها من مدراء المؤسسات كما في دراسة (النمري 2009، بشري أحمد 2010، أبو عفش 2011). وهناك من كانت عينة دراسته علي المعلمين (تشان دافيد 2008) في حين اختلقت بين المدراء والمعلمين في دراسات أخرى (كاري 2009)
- من حيث الأدوات: وتبين من الدراسات السابقة أن الباحثين قاموا باستخدام مقاييس جاهزة من اعداد باحثين آخرين لقياس الذكاء الوجداني كما في دراسة (النمري 2009، بشري أحمد 2010، أبو عفش 2011، كاري 2009).
- من حيث النتائج: أشارت نتائج الدراسة التي اهتمت بالذكاء الوجداني الي مايلي:
 - وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات، واستراتيجيات المواجهة النشطة منها (أبو عفش 2011، تشان دافيد 2008).

- بينما أشارت دراسات أخرى الي عدم وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والمناخ التنظيمي (كاري 2009)، أما فيما يتعلق بالفروق في الذكاء الوجداني فنلاحظ كما أشارت دراسات أخرى الي وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذكاء عدد سنوات الخبرة (النمري 2009).

- وتوصلت دراسات أخرى الي وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين الذكاء الوجداني وأساليب المواجهة الايجابية وبين نمط القيادة التبادلي والديمقراطي ومركزية المبادئ والنمط التحويلي وأساليب مواجهة الضغوط الايجابية، وبين نمط القيادة الأوتوقراطي الفوضوي وأساليب مواجهة الضغوط السلبية، ووجود ارتباط سالب دال احصائيا بين نمط القيادة الأوتوقراطي والفوضوي وبين أساليب مواجهة الضغوط الايجابية (بشري أحمد 2010).

2- التعقيب علي الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني وعلاقتها بعدد من المتغيرات:

لم يكن هناك اختلاف في التسميات المتعلقة بالتوافق المهني بالنسبة للباحثين في الدراسات فاتفق الجميع علي تسمية واحدة، وفيمايلي مناقشة دراسات المحور الثاني:

- من حيث الهدف: تنوعت الأهداف التي سعت الدراسات السابقة في المحور الثاني الي تحقيقها وتمحورت بعض الأهداف في بحث العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للانجاز (سعيد محم المهنأ 2002) طبيعة الاشراف (بوعطيط سفيان 2006)، وهدفت دراسات أخرى الي التعرف علي مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية وارتباطها بالتوافق (أوراتا 1999)، كما هدفت دراسات أخرى الي التحقق من مستوى التوافق المهني لدي المدراء المغتربين (رفيرا 2007) .

- من حيث العينة: تنوعت عينات الدراسة في هذا المحور حيث استخدمت بعض الدراسات عيناتها من العمل أو الموظفين كما في دراسات (سعيد محمد المهنأ 2002، بوعطيط سفيان 2006)، في حين استخدمت دراسات أخرى عيناتها من

- أعضاء هيئة التدريس (أوراتا 1999) بينما في دراسات أخرى تكونت من المدراء المغتربين كما في دراسة (ريفيرا 2007)
- من حيث الأدوات: تبين من الدراسات السابقة أن أغلب الباحثين استخدموا مقاييس لقياس التوافق المهني من اعدادهم كما في دراسات (بوعطيط سفيان 2006)، (ريفيرا 2007) ... الخ
- من حيث النتائج: أشارت نتائج الدراسات السابقة التي اهتمت بالتوافق المهني الي مايلي:
- وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وطبيعة الاشراف (بوعطيط سفيان 2006) وتوصلت دراسة أخرى الي أن رضا الأفراد عن انجازهم يؤدي الي توافقهم مهنيا (سعيد محمد المهنا 2002) وأكدت دراسة (رفيرا 2007) علي أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني .

3- التعقيب علي الدراسات المتعلقة بالذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني:

- من حيث الهدف: هدفت الدراسات في هذا المحور الي معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني (بن غريال سعيدة 2014، جوبخ 2009)، كما هدفت دراسة أخرى الي التعرف علي نسبة الذكاء الوجداني للمعلم توافقه المهني (السمادوني 2011)، وهدفت دراسة (الدوسري 2012) الي التحقق من مدي فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره علي التوافق المهني، في حين هدفت دراسة الباحثان (الزهار و الحبيب 2005) الي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني، وتتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في محاولة التعرف علي العلاقة بين الذكاء الوجداني و لتوافق المهني .

- من حيث العينة: استخدمت بعض الدراسات عيناتها من المعلمين والمعلمات (السمادوني 2001، الزهار والحبيب 2005، جوخب 2009، الدوسري 2012)، في حين استخدمت دراسات أخرى عيناتها من أساتذة الجامعة (بن غريال سعيدة 2014)، في حين الدراسة الحالية سوف تستخدم عينتها من المدرء (المرحلة الابتدائية).

- من حيث الأدوات: استخدم أغلب الباحثين في قياس متغيرات دراستهم مقاييس جاهزة من اعداد باحثين آخرين (السمادوني 2001 ، بن غريال سعيدة 2014)، كما استخدم باحثين آخرين مقاييس من اعدادهم (الزهار و الحبيب 2005).

- من حيث النتائج: حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة في المحور الثالث النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني (الزهار و الحبيب 2005).
- كما توصلت دراسة أخرى الي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني تعزي لمتغير الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية (بن غريال سعيدة 2014).

✓تعقيب عام علي كل الدراسات:

- من حيث الهدف: استنتجنا من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة معا الي اختلاف أهداف الدراسات باختلاف المواضيع المدروسة، ولكن الأهداف لم تحد عن التعرف علي علاقة كل متغير ببعض المتغيرات الأخرى وتجدر الإشارة هنا الي أن دراستنا تشترك مع العديد من الدراسات السابقة في أنها تهدف الي الكشف عن علاقة الذكاء الوجداني بالتوافق المهني.

- من حيث العينة: أغلب أفراد عينات في الدراسات السابقة هم في مجال الادارة التربوية وبالتحديد عينة المدرء والمعلمين، وتجدر الإشارة هنا الي أن دراستنا الحالية

تتشارك مع بعض الدراسات السابقة في التركيز علي عينة المدراء وبالتحديد مدراء المرحلة الابتدائية.

- من حيث الأدوات: ماتم استنتاجه من الدراسات السابقة هو اختلاف الادوات المستخدمة فيها سواء بالنسبة لأدوات قياس الذكاء الوجداني أو أدوات قياس التوافق المهني، فأغلب الدراسات السابقة اعتمدت علي مقاييس جاهزة لقياس هاذين المتغيرين (الذكاء الوجداني، والتوافق المهني)، وأكثر المقاييس المستخدمة في الذكاء الوجداني نجد مقياس (ماير وآخرون 2000)، (عبد النبي 2001)، (فاروق السيد عثمان، والسيد عبد السميع رزق 2001)، أما بالنسبة للتوافق المهني فنجد أغلب الباحثين استخدموا مقاييس من إعدادهم (السمادوني 2001)، (بوعطيط سفيان 2006)، (ريفيرا 2007).

- من حيث النتائج: من أهم النتائج المستخلصة من البحوث السابقة المتعلقة بالمحور الأول (الذكاء الوجداني) وبالمحور الثاني (التوافق المهني) أو بالمحور الثالث (الذكاء الوجداني والتوافق المهني) والتي لها علاقة بموضوع بحثنا هي أن الاضطرابات الانفعالية لها تأثير علي التوافق المهني للفرد، وأن الذكاء الوجداني يرتبط بالعديد من المتغيرات المعرفية والشخصية، ويرتبط بالنجاح في الحياة المهنية والشخصية بنسبة (80%) وأن الانخفاض في الذكاء الوجداني يصاحبه العديد من الاضطرابات و المشكلات ومنها عدم القدرة علي التوافق مهنيا.

بالإضافة إلي اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول الفروق بين الأعمار في الذكاء الوجداني والتوافق المهني، وكذلك اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول الفروق بين مدة الخبرة في الذكاء الوجداني والتوافق المهني.

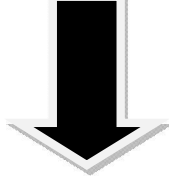
✓ **وجهت نتائج الدراسات السابقة الدراسة الحالية إلي:**

الاهتمام بالذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني، واستخدام مقياس الذكاء الوجداني
م إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (1998)، والتوافق المهني من إعداد
ابراهيم بن مهنا المهنا (2001)، إضافة إلي التركيز علي المجال التربوي مستهدفين المرحلة
الابتدائية وبالتحديد مديري التعليم الابتدائي.

خلاصة:

لقد تضمن هذا الفصل الإطار العام للدراسة، والمتمثلة في طرح الإشكالية وتساؤلاتها وصولاً إلى الفرضيات ثم تحديد أهداف الدراسة وأهميتها النظرية والتطبيقية، ليتم بعدها تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً ثم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة والتي تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام حيث تضمن القسم الأول الدراسات التي تناولت الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات أما القسم الثاني فتضمن الدراسات التي تناولت التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات، في حين تضمن القسم الثالث الدراسات التي ربطت بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني وقد تم مناقشة دراسات كل محور من حيث الأهداف والعينة والأدوات والنتائج التي توصلت إليها وصولاً إلى تعقيب عام على الدراسات وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الذكاء الوجداني



تمهيد

- 1- لمحة تاريخية عن الذكاء الوجداني.
- 2- مفهوم الذكاء الوجداني.
- 3- أهمية الذكاء الوجداني.
- 4- النماذج والنظريات المفسرة للذكاء الوجداني.
- 5- العوامل المؤثرة في الذكاء الوجداني.
- 6- أبعاد الذكاء الوجداني.
- 7- السمات العامة للذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض.

خلاصة.

تمهيد :

يعتبر الذكاء الوجداني مهم في مختلف ميادين الحياة، حتى أن بعض الباحثين يفضلونه على الذكاء العقلي المعرفي، ذلك لما يساهم به الذكاء الوجداني من نسب مرتفعة في التميز، كما أن الأهمية الأخرى لهذا الذكاء هو ارتباطه الوثيق بالعوامل الشخصية تأثيراً وتأثراً، وينعكس هذا الارتباط مباشرة على مختلف صور الحياة اليومية من علاقات وسلوكات بشكل عام.

1- لمحة تاريخية عن الذكاء الوجداني :

"يعود الفضل في تقديم مفهوم الذكاء الوجداني "ماير وسالوفي" وذلك عام 1990م، إلا أن فضل انتشار هذا المفهوم يرجع إلى "جولمان".

ورغم حداثة هذا المفهوم إلا انه لقي انتشارا واسعا وأصبح يطبق في كثير من المعالجات لما له من أهمية في تحقيق النجاح في الحياة المهنية والاجتماعية للفرد. فهو يمثل شرطا ضروريا من شروط التوافق المعني والاجتماعي والنجاح في الحياة، في حين أن الفشل في تحقيق النجاح المهني والوظيفي مرهون في المقام الأول بنقص المهارات الاجتماعية والوجدانية للمعلم". (طه حسين، عبد العظيم حسن، 2002، ص8).

وظهور هذا المفهوم كان ثمرة تاريخ طويل من البحث والتنظير في علم النفس، وربما يكون الدافع للاهتمام بالذكاء الوجداني من قبل الباحثين والعلماء، وجود أناس يتمتعون بذكاء معرفي مرتفع يتعثرون في العمل وفي مجالات الحياة، بينما نجد آخرين من ذوي الذكاء المعرفي المتواضع يحققون نجاحا كبيرا.

فلا بد أن هؤلاء لديهم مهارات وكفاءات انفعالية واجتماعية لتحقيق ذلك النجاح، ففكرة الذكاء الواحد ضلت مسيطرة على الأذهان فترة طويلة، وذلك لشدة نظرية العامل العام، ومصطلح نسبة الذكاء على دراسات علم النفس. ثم جاء "هوارد جاردنز" Howard Gardns عام 1983 بنظريته في الذكاءات المتعددة التي تنفذ العالم العام، ومن ثم قدم في كتابه المعروف "أطر العقل" Frames Of Mind مفهوم الذكاءات المتعددة، بحيث رأى أن النجاح في الحياة يتطلب ذكاءات متنوعة يمتلكها كل فرد بدرجات متباينة.

لهذا صنف جاردنز الذكاء إلى سبعة أنواع هي :

الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي الرياضي، الذكاء المكاني، الذكاء الحركي، الذكاء الموسيقي، الذكاء بين الأفراد، الذكاء الداخلي الشخصي.

وهكذا تعددت كتابات جاردنز في الذكاء البيئشخصي والذكاء الداخل شخصي على وجه الخصوص، وهي التي مهدت الطريق للتنظير الموسع عن الذكاء الوجداني.

وفي عام 1973م عرض "أبو حطب" تصور الذكاء وصنف الذكاء إلى ثلاثة أنواع هي :
الذكاء المعرفي، الذكاء الاجتماعي، والذكاء الوجداني، ثم عام 1978م قام بتصنيف
الذكاء مرة أخرى إلى سبعة أنواع وهي : الذكاء الحسي، الذكاء الحركي، الذكاء الإدراكي،
الذكاء الرمزي، الذكاء السيمانتي، والذكاء الاجتماعي والذكاء الشخصي.
وفي عام 1983م عاد للتصنيف الثلاثي، ولقد كانت البداية الأولى في استخدام
مفهوم الذكاء الوجداني عام 1990م، بتقديم "مايروسالوفي" Salovey & Mayer مقالا
أشارا فيه إلى أن الذكاء الوجداني هو نوع من الذكاء الاجتماعي.
وفي عام 1995م نشر جولمان Golman كتابه الذكاء الوجداني والذي تناول فيه
طبيعة والمجالات التي لها دور في نجاح الفرد في مجالات الحياة العلمية.

2 - مفهوم الذكاء الوجداني :

"يتكون الذكاء الوجداني من مفهومين هما: الذكاء، الانفعال (العاطفة).
الذكاء : لغة : الذهن، العقل الحكمة، الفطنة سرعة الفهم، والفعل منه (ذكي، يذكي، ذكاء)،
قوي تفكيره، وازدادت فطنته، أي الفطنة القوية، ويقال: ذكت النار: أي ازداد اشتعالها، وعليه
فالذكاء يحمل معنى : "الزيادة في القوة العقلية المعرفية" (شكري، 2004، ص204).
"فيعتبر الذكاء مظهرا من مظاهر النشاط البشري، ويعرف أنه: نشاط عقلي يتميز
بالصعوبة والتعقيد والتجديد والاقتصادي في الوقت والجهد والتكيف الهادف والقيمة
الاجتماعية و الابتكار وتركيز الطاقة ومقاومة الاندفاع العاطفي".
الانفعال: "لغة: تحرك عاطفي فجأة وبقوة والفعال منه: انفعال ينفعل انفعالا، وتفاعل،
يتفاعل، تفاعلا: انسجم، تمازج، تبادر الأثر والتأثير. كلمة "انفعال" اشتقت من الاسم فعل
بكسر الفاء والفعل منه كقولك: فعلت الشيء فانفعل، ومثله أيضا: كسرته فانكسر، فهو لا
يشير إلى الفعل المطلق، وإنما إلى رد الفعل" (شكري، 2004، ص456).
وعليه تعرف الانفعالات أنها ك "ما يساير الفرد في حالة وجدانية تنظم كيانه عندما
يلغي نفسه في موقف معين" كما تعرف أنها: "بمدى التقلب المزاجي والحساسية للضغوط

والتوترات البيئية والنزعة للشعور بالذنب والضغط ومدى تقدير احترام الذات والشعور بالتعب الجسمي أو النفسي ومدى تحمل هذا الشعور".

الذكاء الوجداني :

عرفه "ماير وسالوني" من خلال ما توصل إليه عام 1999، إلى أن الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المرتفع يكونون أكثر قدرة على التوافق مع المتغيرات التي تحدث في بيئاتهم، وأكثر قدرة على إقامة علاقات اجتماعية مناسبة. كما أنه يكون لديهم القدرة على مراقبة انفعالاتهم ومشاعرهم والتحكم فيها، وتنظيم تلك الانفعالات وفق انفعالات ومشاعر الآخرين. (العتيبي، 2010، ص 255-256).

يعرف **جولمان (2000)** الذكاء الوجداني بأنه: "القدرة على التعرف على شعورنا الشخصي وشعور الآخرين، وذلك لتحفيز أنفسنا، ولإدارة عاطفتنا وبشكل سليم في علاقتنا مع الآخرين"، ووفقا ل**جاكسون ولشا** يمثل الذكاء الوجداني (85%) من أسباب الأداء المرتفع للأفراد القياديين. وذكروا كذلك تأثير الذكاء الوجداني على الأداء المؤسسي، وأنه باستخدام الذكاء الوجداني يمكن مضاعفة إنتاجية الموظفين في بعض الأدوار التي يقومون بها (النمري، معتوق، 2009، ص 10).

ويعرف بأنه : " قدرة الفرد على الإدراك الجيد والتحديد والفهم الدقيق وتقييم الانفعالات الذاتية والتعبير عنها وتنميتها وتنظيمها والرغبة في إثرائها والتحكم فيها وضبطها واستثارتها عندما تعمل على تسهيل التفكير وفهم انفعالات الآخرين والوعي بها" (رزق عبد السميع، 2003، ص 68).

كما ظهر مفهوم الذكاء الوجداني من خلال التأكيد المتزايد على وجود عوامل أخرى بالإضافة إلى العوامل المعرفية لها دور كبير في نجاح الفرد، فبعد الاعتقاد ولفترة طويلة بأن الإمكانيات المعرفية للفرد هي المبنى الأساسي لأداء الفرد ونجاحه المستقبلي، إلا أنه من الثابت أيضا أن الفرد قد يكون مرتفع الذكاء ويمتلك إمكانيات النجاح إلا أنه يعاني من بعض الصعوبات والمشكلات والتفاعل مع القضايا الوجدانية ويمتلك علاقات اجتماعية فقيرة

جدا. قد يكون غير كفؤ في اتخاذ قراراته وهو ما دعا البعض لاقتراح أن النجاح الحياتي والمهني يتطلب التحول من التركيز المطلق على القدرات العقلية والبدء في التركيز على الإمكانيات الوجدانية(رشوان، ربيع، 2011، ص380).

وانتهى بيتر سالوفي **Peter Solovey** أستاذ علم النفس بجامعة بيل في دراسته لإعطاء الوجدان صبغة الذكاء إلى خمسة مجالات أو خمسة فئات من القدرات :

- أن يعرف الشخص عواطفه أو مشاعره.
 - أن يتدبر الشخص أمر هذه المشاعر أو العواطف.
 - أن يدفع نفسه بنفسه أن يكون مصدر دافعي لذاته.
 - أن يتعرف على مشاعر الآخرين.
 - أن يتدبر أمر علاقاته بالآخرين. (الأعسر، 2000، ص73).
- وقد عرف بار أون الذكاء الوجداني على أنه : "مجموعة من القدرات غير المعرفية والمهارات التي تؤثر على قدرة الفرد في التكيف مع المتطلبات البيئية والضغوطات" (السمادوني، 2007، ص106).

3 - أهمية الذكاء الوجداني :

يعتبر الذكاء الوجداني مفهوم حديث، ولكن وجد له تأثير واضح على مجرى سير حياة الإنسان، وتأثير مهم في طريقة تفكيره وعلاقاته وانفعالاته فهناك قاسم مشترك بين الوجدان والتفكير وبين العقل والقلب، وهناك تعاون فيما بينهم لإتاحة الفرصة للإنسان لاتخاذ القرارات الصحيحة والتفكير بشكل سليم. فالشخص الذي يعاني من اضطراب عاطفي أو عدم اتزان عاطفي لا يستطيع السيطرة على عواطفه والتحكم بانفعالاته حتى وإن كان على مستوى عال من الذكاء.(أبو رياش، 2006، ص280-281).

يعد الذكاء الوجداني بجانب القدرات العقلية الأخرى هو احد الركائز الأساسية في تنوع الحلول للعديد من المشكلات، فالعقلية التي تؤمن بتعدد الأبعاد والرؤى تتطور وفق هذا التعدد هي العقلية التي تنمو في مناخ صحي، وتسهم في ترسيخ القيم الإنسانية العليا.

يساعد الذكاء الوجداني الأفراد على الابتكار، الحب، المسؤولية، الاهتمام بالآخرين، بالإضافة إلى تكوين أفضل الصداقات والعلاقات الاجتماعية، كما انه توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والتوجه نحو الأهداف والرضا عن الحياة، كما أثبتت دراسة رايف (2001). تتضح أهمية الذكاء الوجداني في دعمه لتحقيق التواصل والتوافق مع الآخرين من خلال فهم مشاعرهم والتعاطف معهم. فقد أشار جولمان إلى أن النجاح في الحياة يتطلب 20% من الذكاء العام، و80% من الذكاء الوجداني. كما أن هذه الأهمية تظهر في أن الفرد الذي لديه الذكاء الوجداني يستطيع استخدام المدخلات الوجدانية في الحكم وفي اتخاذ القرارات ويتميز بالدقة في التعبير عن الانفعالات مما يجعله قادرا على الاتصال الوجداني مع الآخرين.

يساعد الذكاء الوجداني الأفراد والطلاب خاصة على الأداء الأكاديمي، حيث وجد جولمان (1995) في دراسة لعينة من الطلاب الآسيويين المتفوقين أكاديميا أن لديهم سمات وجدانية تؤهلهم إلى ذلك مثل المغامرة التي تتضح في وجوههم.

كما أنه من المهم دراسة الذكاء الوجداني لتحقيق الإيجابية في التكيف مع الظروف المختلفة كما دلت على ذلك دراسة ماير (2001) حيث أثبتت أن الفرد الذي لديه ذكاء وجداني يقوم بالتصدي للأفراد الذين يقومون بأفعال سيئة أو خاطئة أو يقومون بأفعال مهددة للآخرين، وعلى ذلك فالشخص الذي لديه ذكاء وجداني يكون أفضل اجتماعيا كما أن اختياراته في الحياة سوف تصبح أفضل.

ويوضح جورج (2000) أهمية الذكاء الوجداني في مفاهيم الانتباه لذلك فهو يؤدي إلى التركيز والتميز واتخاذ القرار وإعطاء الرأي الصحيح وعدم الاستجابة للإحباط الأولى الذي يحدث. كما أن الأشخاص الذين لديهم ذكاء وجداني يكونوا أكثر استجابة نحو أحداث الحياة من الآخرين، كما أن لديهم مهارات لعب الدور.

كما أعدت ليكويس (1999) أهمية الذكاء الوجداني في المؤسسات في تحقيق التوافق والانسجام في العلاقات بين العمال. وأن الأفراد الذي لديهم هذا النوع من الذكاء يستطيعون

استخدام المدخلات الوجدانية في الحكم وفي اتخاذ القرار. كما أن الدقة في التعبير عن الانفعالات تجعل الأفراد قادرين على الاتصال الوجداني مع الآخرين.

وأثبتت بعض الدراسات وجود علاقة واضحة بين التوافق الانفعالي والاجتماعي، وبين الذكاء الوجداني. كذلك بين الذكاء الوجداني والتوافق الزواجي، حيث يشمل الذكاء الوجداني القدرة على التحكم وضبط النفس والمهارات الاجتماعية وكلها تساعد على إحداث التوافق الزوجي. (أمل حسونة، أبو ناشي، 2006، ص 53-56).

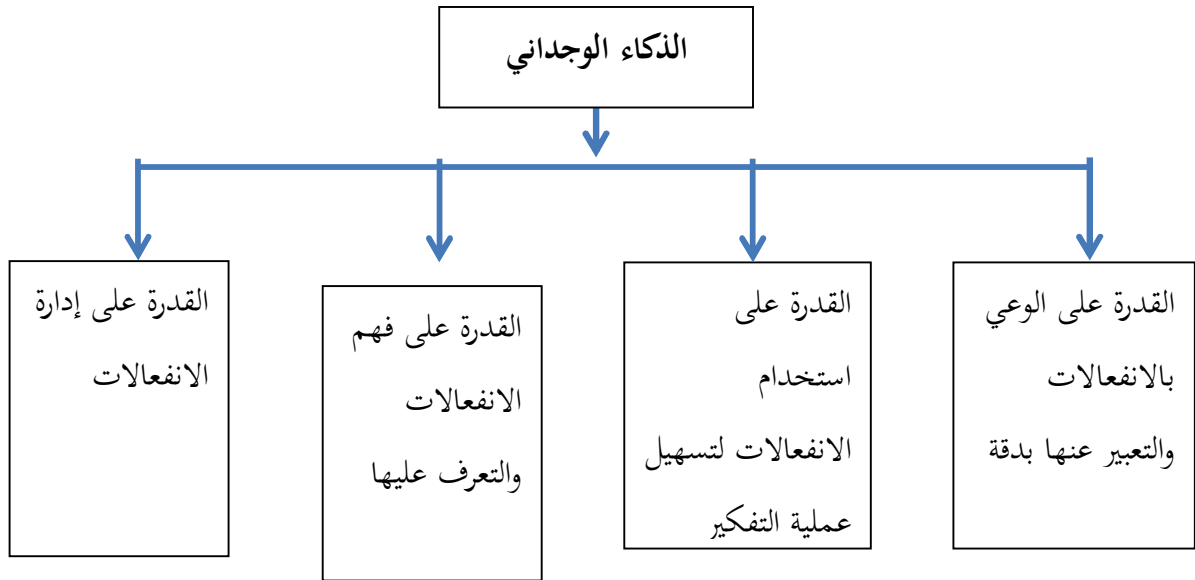
4 - النماذج والنظريات المفسرة للذكاء الوجداني :

إن البحث في مجال الذكاء الوجداني وإعداد نماذج ونظريات مفسرة له يزداد تقدماً يوماً بعد يوم في تاريخ علم النفس، فقد اختلف الباحثون في تحديد مكونات الذكاء الوجداني، ومر ذلك إلى الاختلاف في منظور كل باحث حول : هل مكونات الذكاء الانفعالي عبارة عن قدرات معرفية أم خصائص غير معرفية؟ إلا أنهم أجمعوا على أن هذا المكونات تتشابه في المفهوم والدلالة، فمنهم من يرى انه يمكن تصنيف النماذج إلى قسمين رئيسيين هما: نماذج القدرة والنماذج المختلطة أو نماذج السمات، وهناك من يقسم إلى ثلاث أقسام رئيسية أمثال بيتريدس Petrides حيث يميز بين النماذج المختلطة ونماذج القدرة ونماذج السمات. وسنتطرق في هذه الدراسة إلى أشهر النماذج وأكثرها شيوعاً في الأوساط العلمية :

3-1 نموذج القدرة :

أشار ماير وسالوفي إلى أهمية وضع نظرية تقترض نوعاً جديداً من الذكاء بحيث يركز على الفروق الفردية في معالجة المعلومات الانفعالية، حيث أن النموذج الذي أعده الباحثات عام 1990 لتحليل الذكاء الوجداني قد اتخذ منحى القدرة، وأجريت عليه عدة بحوث سواء من قبل الباحثين أو الاشتراك مع باحثين آخرين. وقد ظهرت تلك النظرية بعد التحقق التجريبي من نموذجها عام 1997م، والذكاء الوجداني كقدرة عقلية، حيث يعرفان الذكاء الوجداني بأنه القدرة على إدراك المشاعر والانفعالات والتعبير عنها، والقدرة على استيعاب المشاعر في الأفكار والقدرة على فهم المشاعر وتبريرها في الذات والآخرين.

فالشخص الذكي وجدانيا حسب تعريف ماير وسالوفي أفضل من غيره في التعرف على الانفعالات، سواء كانت انفعالات الشخص ذاته أو انفعالات الآخرين، ولديه القدرة على التعبير الانفعالي بصورة دقيقة واضحة تمنع سوء فهم الآخرين، ومثال على ذلك عندما يكون الشخص غاضبا تظهر انفعالاته على ملامح وجهه وصوته، ولديه القدرة على إظهار الانفعالات التي يريدتها، رغم أنه لا يحس بها فعلا وإظهار التعاطف مع الآخرين، وقدرته على فهم وتحليل انفعالاته كالتمييز بين الشعور بالغيرة، والشعور بالذنب، والخجل والحزن، والغضب والقدرة على السيطرة على انفعالاته بطريقة تنمي قدراته العقلية والوجدانية، كتأجيل إشباع حاجاته وكبح جماح غضبه، وأهم ما يميز نموذج ماير وسالوفي انه يجمع بين فكريتين هما : فكرة أن الانفعالات تجعل التفكير أكثر ذكاءً، وفكرة التفكير بشكل ذاتي في حالاتنا الانفعالية، ويمكن توضيح أن الذكاء الوجداني يشتمل على أربع قدرات رئيسية، كما يراها ماير وسالوفي :



الشكل رقم (01): يوضح مكونات الذكاء الوجداني كما يراها ماير وسالوفي

القدرة على الوعي بالانفعالات والتعبير عنها بدقة، وتعني قدرة الفرد على التعبير عن الانفعالات من خلال الملامح في الوجه أو التلميحات أو الإشارات من خلال الموسيقى،

وينعكس ذلك على معرفة الشخص مكنونة مشاعره والوعي بالذات، والتعرف على كيفية مشاعره تماما، ويتضمن أربع قدرات فرعية:

- القدرة على معرفة الانفعالات الذاتية من خلال الحالة الجسمية والمشاعر والأفكار.
- القدرة على معرفة انفعالات الآخرين.
- القدرة على التعبير على المشاعر والانفعالات بدقة وبشكل واضح صحيح، والتعبير عن الحاجات ذات العلاقة بتلك المشاعر.
- القدرة على التمييز بين الانفعالات والمشاعر الصادقة والكاذبة والانفعالات الدقيقة وغير الدقيقة.

القدرة على استخدام الانفعالات لتسهيل عملية التفكير (توظيف الانفعالات): يتضمن هذا البعد القدرة على توليد واستخدام الانفعالات والإحساس بها بصفقتها الضرورية، لنقل المشاعر وتوظيفها في عمليات معرفية أخرى، ويتضمن الوظائف الانفعالية الفرعية التالية :

- استخدام الانفعالات والمعلومات المهمة لتحسين التفكير في الموقف.
- توليد الانفعالات الحية التي يمكن أن تيسر عملية التذكر واتخاذ القرار.
- التأرجح بين عدة انفعالات لرؤية الأمور من عدة زوايا.
- استخدام الحالة المزاجية لتسهيل توليد الحلول المناسبة.

القدرة على فهم وتحليل الانفعالات: وتعني تلك القدرة ، قدرة الشخص على تحليل الانفعالات وتسميتها، والقدرة على فهم التغيرات التي تحدث الانفعالات المشابهة، والقدرة على فهم المشاعر المركبة في القصص، أي أن تلك القدرة تتمثل في :

- تسمية الانفعالات والتمييز بين التسميات المشابهة وانفعالاتها .
- تفسير المعنى التي تحملها الانفعالات مثل : الحزن وتعني فقدان الشيء.
- فهم الانفعالات المركبة مثل الغيرة والتي تشمل على الغضب والحسد ولخوف، وأيضا الانفعالات المتنافسة كالجمع بين الحب والكراهية لدى شخص ما
- ملاحظة التعبير في الانفعالات سواء من حيث شدة الغضب أو من حيث النوع مثل

تغيير الانفعالات من الحسد إلى الغيرة مثلاً.

القدرة على إدارة الانفعالات: وتعني قدرة الفرد على إدارة انفعالاته وقدرته على إدارة

انفعالات الآخرين وتتمثل في:

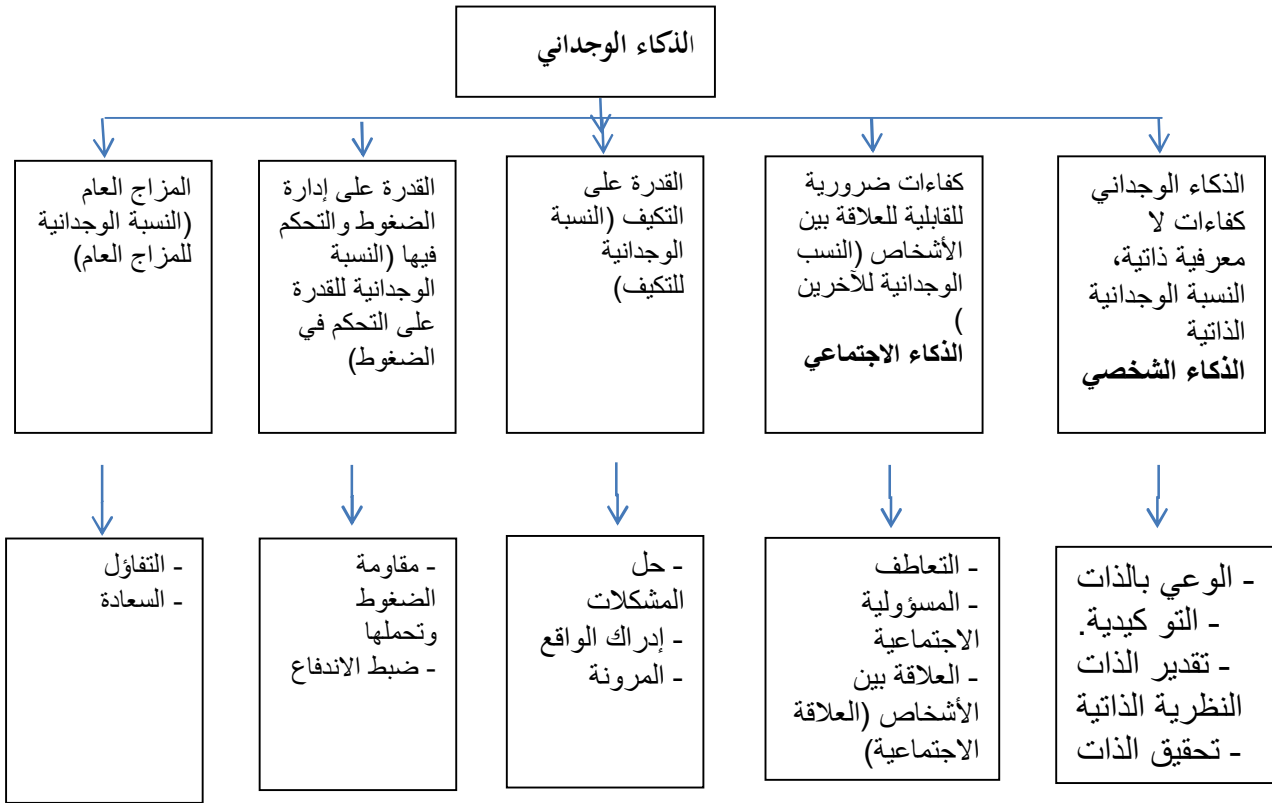
- الانفتاح أو التقبل للمشاعر الشعرة وغير السارة.
- الاقتراب أو الابتعاد عن انفعال ما بشكل تأملي.
- ملاحظة الانفعالات في الذات والآخرين مثل وضوحها و حقيقتها ويتم ذلك بشكل تأملي.
- إدارة انفعالات الذات والآخرين دون كبت أو تضخيم للمعلومات التي تحملها (السمادوني، 2007، ص106-110).

3-2 النماذج المختلفة للذكاء الانفعالي :

نموذج بار-أون (1997) تعتبر أولى النظريات التي فسرت الذكاء الوجداني، حيث حدد بار-أون نموده عن طريق مجموعة من السمات والقدرات المرتبطة بالمعرفة الانفعالية والاجتماعية والتي تؤثر في قدرتنا الكلية على المعالجة الفعالة للمتطلبات بالمعرفة، وتشير تلك النظرية إلى وجود تداخل بين الذكاء الوجداني وسمات الشخصية، فقد عرف الذكاء الوجداني على أنه مكون يشتمل على مجموعة من الكفاءات الغير معرفية.

وقد أوضح بار-أون في نظريته أن الذكاء الوجداني يتكون من همسة كفاءات

معرفية، كما هي موضحة في الشكل التالي :



الشكل رقم (02) : يوضح نموذج بار-أون لمكونات الذكاء الوجداني

كفاءات لا معرفية ذاتية (النسبة الوجدانية للشخص) : وهي عبارة عن مجموعة من

الكفاءات اللامعرفية الفرعية هي :

- الوعي بالذات
- التوكيدية
- تقدير الذات (الرؤية الذاتية)
- تحقيق الذات
- الإستقلالية

كفاءات ضرورية للقابلية للعلاقة بين الأشخاص (النسبة الوجدانية للآخرين) : وهي عبارة

عن مجموعة من الكفاءات الاجتماعية منها :

- التعاطف
- المسؤولية الاجتماعية

- العلاقة بين الأشخاص (العلاقات الاجتماعية)

كفاءات ضرورية للقابلية للتكيف (النسبة الوجدانية للقابلية للتكيف) : وتستعمل مجموعة

من الكفاءات اللامعرفية الفرعية مها :

- حل المشكلات

- إدراك الواقع

- المرونة

كفاءات ضرورية للقدرة على إدراك الضغوط والتحكم فيها (النسبة الوجدانية للقدرة على

إدراك الضغوط وضبطها): وتشتمل على مجموعة من الكفاءات اللامعرفية الفرعية منها :

- تحمل الضغوط.

- ضبط الاندفاع.

المزاج العام (النسبة الوجداني للحالة المزاجية)

عبارة عن مجموعة من الكفاءات الفرعية منها :

- السعادة .

- التفاؤل .

3-3 نموذج جولمان (1995) : قد جولمان نموذج معتمدا على عمل ماير وسالوفلي

عام 1990، إلا انه يعتبر من النماذج المختلطة، التي تمزج قدرات الذكاء الوجداني مع

سمات وخصائص الشخصية، متمثلة في خصائص الصحة النفسية للسعادة والدافعية

والقدرات التي تجعل الفرد فعالا في المشاركة الاجتماعية، وتم تنقيح نموذجه في مقال له

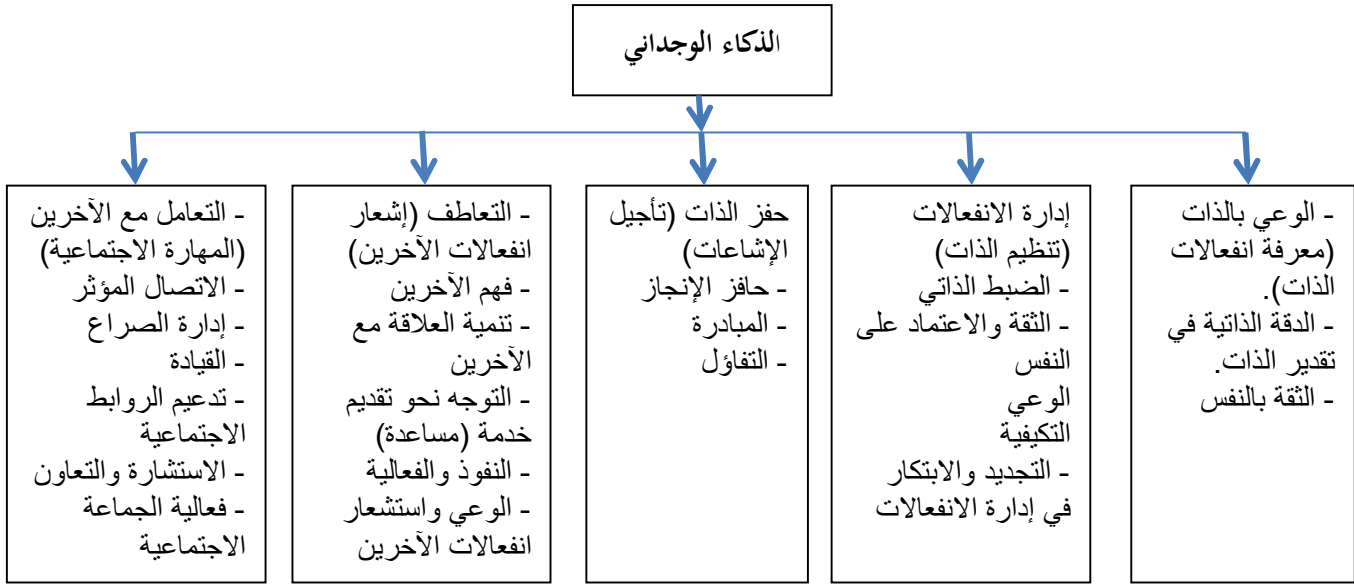
عام (1998) و عام (2001).

ويشير دانيال جولمان إلى أن الذكاء الوجداني عبارة عن القدرة على التعرف على

مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وعلى تحفيز دواتنا، وعلى إدارة انفعالاتنا وعلاقتنا مع الآخرين

بشكل فعال، وبذلك عبر "جولمان" عن الذكاء الوجداني في خمسة من المجالات أو

المكونات كما هي موضحة في الشكل التخطيطي (03):



الشكل رقم (03) : يوضح نموذج جولمان للذكاء الوجداني (السمادوني، 2007،

ص103-113).

عمل جولمان على تفكيك الأبعاد الخمسة للذكاء الوجداني على خمسة وعشرين كفاءة

انفعالية كما يلي :

أولاً : الكفاءة الشخصية .

ثانياً : الكفاءة الاجتماعية .

وتتضمن الكفاءة الشخصية ما يلي :

1 - الوعي بالذات : Self-awareness ويتضمن الكفاءات التالية :

- الوعي الانفعالي .

- الدقة في تقدير الذات .

- الثقة في الذات (الثقة بالنفس).

2 - تنظيم الذات Self-Regulation ويتضمن الكفاءات التالية :

- التحكم والضبط الذاتي.

- الجدارة بالثقة (الموثوقية) الثقة بالآخرين .

- الضمير الحي (يقظة الضمير).

- القدرة على التكيف .

- التجديد.

3 - الدافعية Motivation وتتضمن الكفاءات التالية :

- الدافع للإنجاز أو التحصيل .

- الالتزام بالوعود والتهديدات.

- المبادرة.

- التفاؤل.

وتتضمن الكفاءة الاجتماعية الكفاءات التالية:

1 - التعاطف ويتضمن (فهم الآخرين، تطوير الآخرين، تقديم المساعدة، تنوع الفاعلية،

الوعي السياسي)

2 -المهارات الاجتماعية : وتتضمن الكفاءات الآتية : التأثير والاتصال وإدارة النزاع

والقيادة، وتحفيز التغيير، وبناء الروابط، والتنسيق والتعاون، وقدرات أو إمكانيات الفريق

(الجماعة) (علاء عبد الرحمان، 2009، ص39-40).

5 - العوامل المؤثرة في الذكاء الوجداني :

1 - السن: في دراسة ماير وسالوفي استنتاجات أن الراشدين يتمتعون بذكاء وجداني مرتفع

حيث يصل إلى الذروة في الأربعين.

2 - الجنس: تميل النساء إلى تحقيق مستويات عالية في مهارتي التعاطف والمهارات

الاجتماعية، في حين الرجال يتقدمون في القدرات الخاصة لتنظيم الذات (الإدارة الانفعالية).

3 - أسلوب التنشئة: إن نمط التنشئة الذي لا يقوم على مناقشة الطفل حول حالته

الانفعالية يؤدي إلى إضعاف قدرة الوعي بالانفعالات وإدارتها وقد حدد كل من كارول

هوفين CarileHooven ، جون جولمان JhonGolman الأساليب في :

- أسلوب التجاهل : يتجاهل فيه الآباء انفعالات الطفل، ويعتبرونها غير ذا قيمة، لا

يفعلون أي شيء لتهدئته بل ينتظرونه ليهدأ لوحده.

- أسلوب دعه وشأنه: في هذا الأسلوب يلاحظ الآباء لانفعالات الطفل، ويستخدمون أساليب المساواة والإغراء للتخلص من القلق والغضب.
- أسلوب احتقار مشاعر الطفل وعدم احترامها: في هذا الأسلوب يرفض الآباء إظهار الطفل لأية علامة يعبر فيها عن غضبه وتذمره، ويستخدمون العقاب لمعالجة حالاتهم الوجدانية.
- أسلوب المساندة العاطفية: الذي أثبت نجاعته في تطور الذكاء الوجداني، فالمساندة العاطفية للأطفال في حالة الغضب ومحاولة فهم حالتهم الوجدانية، تساعدهم على التخفيف منها بأسلوب إيجابي.
- عدم الاتساق (التناقض) في تعليم الانفعالات: يجد الطفل صعوبة في تمييز الانفعالات وإدارتها نظرا لعدم اتفاق الآباء على أسلوب محدد في التعامل معه، تبعا للتنشئة وما تتوقعه من الفرد نجد أن هناك اختلافات في التعبير عن الحالات الانفعالية السلبية كالغضب مثلا، حيث تلجأ النساء إلى التعبير عنه بصورة غير مباشرة، وتجنبنا للنقد والرفض في حين أن الرجال يعبرون عنها بصورة مباشرة.
- إساءة المعاملة للأطفال : إن تعرض الأطفال للإساءة لوالديه الجسدية والنفسية يؤثر في تكوين الدماغ وعلى وجه الخصوص في المراحل المبكرة مما ينشأ عجز في الوعي والرقابة الذاتية.
- الكفاءة الذاتية : هي الاعتقاد بأن الشخص له سيطرة وسيادة على الأحداث التي تعرض لها، ويستطيع أن يواجه التحديات كلما ظهرت.
- المرونة : تسمح بضبط الانفعال عن طريق تغيير نمط التفكير والتوافق وفق المستجدات بتغيير الفرد لأهدافه إذا كانت غير واقعية أو صعبة التحقيق أو تغيير الوسائل المستخدمة لبلوغ الهدف (كوثر غالي، 2008، ص10).

6 - أبعاد الذكاء الوجداني :

- تعددت أبعاد الذكاء الوجداني نظرا لتعدد جهات نظر الباحثين والخلفية النظرية التي يتبنوها، فقد حدد سالوفي وماير أبعاد الذكاء الوجداني فيما يلي :
- **الوعي بالذات Self Awareness** : ويعني وعي الفرد بمشاعر وانفعالاته وعواطفه وكذلك الوعي بأفكار المرتبطة بهذه العواطف والانفعالات.
 - **أسرى الانفعالات العاطفية Passion Slaves** : ويعني قدرة الفرد على التحكم في مشاعره وضبطها، وليس منا أي تهدئة النفس، وذلك لأن كل شعور له قيمته ومعناه، فالحياة بدون شعور تصبح بلا روح أو معني وتفترق لمغزى الحياة الحقيقي.
 - **الاستعداد الرئيسي Master Aptitude** : ويعني الطاقة التي تؤثر بشدة وعمق في القدرات الأخرى إيجابيا وسلبيا، تيسيرا أو إعاقة، وهذا ينطوي على مهارة التحكم في الاندفاع أو مقاومة الاندفاع، التي تعد من أكثر الحركات النفسية أهمية حيث أنها الأصل في كل أنواع التحكم في الذات الانفعالية.
 - **الفنون الاجتماعية Social Arts** : إن أساس العلاقات الجوهرية السليمة مع الآخرين تقوم على إدارة الانفعالات، باعتبار أن التعامل مع مشاعر الآخرين يعد من المهارات المهمة في إقامة علاقة إيجابية مثمرة مع الآخرين، ويتطلب التعامل مع مشاعر الآخرين نضج مهارتين وجدانيتين، هما إدارة الذات، والتعاطف مع الآخرين أو التفهم، ويؤدي القصور في هذه المهارات إلى تعرض الفرد إلى مشكلات، حتى ولو كان على درجة عالية من الذكاء.
 - **التعاطف Sympathy** : وهو يعني قراءة مشاعر الآخرين (الغير) من صوتهم أو تغيرات وجهم وليس بالضرورة مما يقولون، حيث أن معرفة مشاعر الآخرين قدرة إنسانية أساسية (عبد الرحمان محمد، 2009، ص23-24).

أما جولمان فقد صنف أبعاد الذكاء الوجداني فيما يلي :

1 - الوعي بالذات Self Awareness : حيث يؤكد أن حكمة سقراط "أعرف نفسك" هي حجر الزاوية في الذكاء الوجداني، وهو الوعي بمشاعرنا وانفعالاتنا أو عواطفنا والوعي بأفكارنا المرتبطة بهذه العواطف والانفعالات، والانتباه المستمر للحالة الشخصية الداخلية، وهو أساس البصيرة السيكولوجية، والثقة بالنفس ونحن في حالة دائما لمعرفة أوجه القوة وأوجه القصور لدينا، والوعي بالذات تأثيره القوي على المشاعر السلبية.

2 - معالجة الجوانب الوجدانية بوجه عام Handling Emotions Generally : أي أن نعرف كيف نعالج أو نتعامل مع المشاعر التي تؤذي أو تزعجنا فهذه المعالجة هي أساس الذكاء الوجداني، والقدرة على تحمل الانفعالات العاطفية التي تأتي بها الحياة والشعور بأنك سيد نفسك، وتحقيق التوازن في تحقيق أمور الحياة فكل المشاعر لها قيمتها وأهميتها ، وبدون عاطفة تصبح الحياة راكدة ومملة ومنعزلة عن ثراء الحياة نفسها ومفتاح الصحة الوجدانية هو مراقبتنا لمشاعرنا السلبية، والتطرف الوجداني يؤدي إلى فقدان الاتزان الشخصي للشخص، وقد لاحظ أرسطو أن ما نسعى إليه هو العاطفة المناسبة، مشاعر تناسب الموقف.

3 - الدافعية Motivation : أي أن يكون لدينا هدف وأن نعرف خطواتنا خطوة خطوة ونسعى نحو تحقيقها وأن يكون لدينا الحماس والمثابرة لاستمرار السعي، والأمل مكون أساسي في الدافعي وأن نعلم أبناءنا كيف يكون لديهم الأمل، والدوافع الإيجابية والمشاعر التي تشحن طاقات الإنسان للإنجاز كالحماس والمثابرة والثقة.

4 - التفهم Empathy : ويعني قراءة مشاعر الآخرين (الغير) والتعرف عليها والاستجابة لها، وذلك من أصواتهم وتعبيرات وجوههم، وليس بالضرورة مما يقولون، إن معرفة مشاعر الغير قدرة إنسانية أساسية، بينما الفشل في إدراك مشاعر الغير نقطة عجز أساسية في الذكاء الوجداني، وهو فشل في إنسانية الإنسان ويبني التفهم على الوعي بالذات، وكل علاقة

ودية وكل اهتمام بالغير ينبع من القدرة على التعاطف والتفهم ولها دور أساسي في شتى جوانب الحياة.

5 - المهارات الاجتماعية Social Skills : أي القدرة على قراءة وفهم كل من السلوك الاجتماعي ومهارة المشاركة الاجتماعية مثل التعبير اللفظي والانفعالي والقدرة على لعب الدور الاجتماعي بكفاءة (حسونة، أبو ناشي، 2006، ص58-60).

7 - السمات العامة للذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض :

أولاً - سمات الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المرتفع :

- يظهر مشاعره بوضوح وبشكل مباشر.
- لا يخاف عندما يعبر عن مشاعره.
- لا تسيطر عليه العواطف السلبية مثل : الخوف، القلق، الذنب، الخجل، الإحراج، الإحباط، الضعف.
- قادر على قراءة الاتصال غير اللفظي.
- يترك مشاعره تقوده إلى الاختيارات الصحيحة السليمة، التي تؤدي إلى سعادته.
- مشاعره متوازنة مع الحق، والمنطق، والواقع.
- يعمل وفقاً لـرغبته ليس بسبب الإحساس (بالواجب، الذنب).
- معتمد على نفسه مستقل.
- يحفز جوهرياً ولا يحفز بالقوة، الثروة، الشهرة.
- قادراً على أن يتعرف على مشاعر متعددة.
- يتكلم عن مشاعره بارتياح.
- يهتم بمشاعر الآخرين.
- يشعر بالتفاؤل لكنه تفاؤل واقعي.
- يتحدث مريح حول مشاعره.
- مرن وقوي بشكل عاطفي (وجداني).

- لا يتطبع بالفشل.

كما أوضحت دراسة ماير وآخرون أن الأفراد ذوي معدلات الذكاء الوجداني المرتفع، كانوا أكثر قدرة في التعرف على انفعالاتهم ومشاعرهم الذاتية، ومشاعر وانفعالات الآخرين، وأكثر قدرة على استخدام المعلومات لتوجيه أفعالهم.

ويرى **كيلى ومون** أن الأفراد الذين ينفردون بالذكاء الوجداني يتقلدون بعض الأعمال مثل عمل المحلل النفساني، والعمل الاجتماعي، والتدريس، والكتابة الابتكارية والإبداعية.

كما يتنبأ نموذج القدرة للذكاء الوجداني بأن الأفراد الأذكياء وجدانيا يتوقع منهم :

- نشئوا في بيئات متوافقة اجتماعيا.

- لا يتخذون موقف الدفاع.

- لديهم القدرة على تكوين انفعالاتهم بفاعلية.

- يختارون نماذج الأدوار الانفعالية الجيدة.

- لديهم القدرة على التواصل وعلى مناقشة المشاعر.

- يطورون معارفهم وخبراتهم في مجالات انفعالية معينة، مثل علم الجمال أو المشاعر

الأخلاقية أو الفاضلة أو حل المشكلات الاجتماعية أو القيادة أو مشاعر روحية.

ومن أهم السمات والخصائص التي يتميز بها الأفراد مرتفعي الذكاء الوجداني طبقا

للنماذج المختلطة ما يلي : يتميزون بالواقعية، يشعرون بالدفء الوجداني، ويصنعون خططا

مستقبلية، ولديهم قدرات للاستفادة من هذه الخطط، كما أنهم يظهرون مثابرة مع المهام

الصعبة.

ثانيا -سمات الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المنخفض :

إن الفرد المتميز بالذكاء الوجداني المنخفض يتصف بما يلي :

- لا يتحمل مسؤوليات مشاعره، لكن يلوم الآخرين بالاستمرار.

- يلقي الذنب على الآخرين في المشكلات التي يقع فيها .

- يحجب معلومات حول مشاعره الحقيقية ويتظاهر بمشاعر مختلفة.

- يبالغ أو يقلل من مشاعره.
- ينفجر لموقف ما ولو كان صغيرا نسبيا.
- ينقصه الاستقامة والإحساس بالضمير.
- عديم الرحمة وغير متسامح، ويحمل أحقادا على الآخرين.
- غير مريح لكل من حوله.
- غير متعاطف مع الآخرين.
- لا يضع مشاعر الآخرين في اعتباره قبل التصرف.
- غير واثق بنفسه ويجد صعوبة للاعتراف بأخطائه أو التعبير عن الندم أو الاعتذار بإخلاص.
- يمتلك العديد من الاعتقادات المشوهة والمحزنة، التي تسبب عواطف سلبية.
- لا اعتبار لمشاعره الخاصة المستقبلية في التصرف في موضوع ما.
- متشائم باستمرار وبشكل يلفت النظر لدرجة انه يلغي بهجة الآخرين.
- يمتلك باستمرار الشعور بخيبة الأمل والنقص والإحباط.
- يتجنب العلاقات مع الآخرين ويسعى لعمل علاقات بديلة مع بعض الحيوانات الأليفة أو النباتات أو الكائنات الخيالية.
- لديه القدرة على التحدث بالتفصيل هن الأحداث الجليلة والموضوعات المعقدة.
- طريقة تفكيره في الموضوع، ولكنه لا يمتلك القدرة ليخبر عن إحساسه ومشاعره بهذا الموضوع (عبد الرحمان محمد، 2009، ص46-49).

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل موضوع الذكاء العاطفي وحاولنا من خلاله تغطية أدبيات هذا الموضوع من خلال التطرق إلى ماهيته والجذور التاريخية له، أهميته، العوامل المؤثرة فيه، أبعاده، والسمات العامة للذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض.

إن للعاطفة والانفعالات أهمية بالغة في حياة الفرد وأن الذكاء العاطفي عامل مهم في نجاح الفرد وتوافقه حيث يقر الباحثين أن نسبة 20% من هذا النجاح مرده للذكاء العقلي أما نسبة 80% الأخرى فتعود إلى عوامل أخرى على رأسها الذكاء العاطفي هذا الأخير الذي يُمكن الفرد من فهم مشاعره وإدراك انفعالاته وضبطها وكذا فهم مشاعر الآخرين وهذا ما يمكنه من بناء شخصية تتمتع بالصحة النفسية، وضبط الانفعالات والميل نحو التسامح وبناء علاقات اجتماعية إنسانية ومهنية طيبة مع الآخرين، والتفوق في مجالات الحياة المختلفة.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

- 1- تعرف التوافق المهني.
- 2- نظريات التوافق المهني.
- 3- العوامل التي تؤثر في التوافق المهني.
- 4- معايير التوافق المهني وكيفية قياسه.
- 5- سوء التوافق المهني.
- 6- مظاهر سوء التوافق المهني.
- 7- علاج مشكلات التوافق المهني.
- 8- أهم تطبيقات الذكاء الوجداني في المجال العملي والمهني.

خلاصة

تمهيد

إن اختيار المهنة هو أمر صعب خاصة في السنوات الأخيرة بعد أن قلت فرصة الشباب في اختيار المؤسسة التي يريدون العمل فيها، ومجال العمل الذي يتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم وهي الحالة التي يمكن أن يحقق فيها التوافق المهني، وهذا يستوجب أن يختار الفرد مهنته بذكاء، وهذا ما يساعده علي تحقيق ذاته وبالتالي يحقق التوافق النفسي، أما إذا كان الاختيار مفروضاً علي الفرد لظروف مادية أو اجتماعية، أو إذ بني هذا الاختيار علي أسس خاطئة أو أن مؤهلات الفرد وقدراته لا تسمح له بالنجاح في مجال علمي معين فإن التوافق المهني سيكون ضعيفاً، وسيؤثر علي الصحة النفسية للفرد.

1- تعريف التوافق المهني:

يعني قدرة الفرد علي التكيف السليم والتوائم مع البيئة المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين، ويعتبر التوافق عملية مستمرة باستمرار الحياة، وعن طريقها يصبح أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة. (القاسم، 2001، ص.47)

وهو العملية الدينامية والمستمرة والتي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، المادية والاجتماعية والمحافظة علي هذا التلاؤم. (عويضة، 1996، ص.165)

وهو الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علما وتدريباً، والدخول فيها والصلاحية المهنية، بمعنى توافق الفرد لبيئة العمل. (الشاذلي، 2003، ص.74)

ويعرفه عبد القادر طه علي أنه "توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ علي هذه العوامل علي مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فان توافق الفرد مع مُخدمه، ومع المشرف عليه ومع زملائه وكذلك مع توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه يعتبر هذا جميعاً متضمناً للتوافق المهني. (طه، 1988، ص.53)

وعرفة فتحي عكاشة "إذا ما دخل الفرد العمل وتقبل ورضي عنه واستقر فيه وكدح وأجاد وترقي وتوافق اجتماعياً مع زملائه ورضي بالدخل الذي يدره العمل، فإن هذا يشعر بالسعادة وإذا ما صادفته مشكلات عمل علي حلها غي حينها، وهكذا يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني، كما يجب العمل علي إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل علي الدرجات وهذا من أهم عوامل التوافق المهني. (عكاشة، 1999، ص.299)

أما حميدي ياسين فيعرفه علي أنه "تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغييرات التي تعتري محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة، وتميزه الكمي والكيفي". (سعيدة، 2014، ص.121)

2- نظريات التوافق المهني:

- **النظرية المادية:** وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة Taylor (تايلور) وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة علي زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، وحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل ويطمح، أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العال، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض، فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج ومن هنا نستنتج أن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب.

تقييم النظرية:

إن نظرية " تايلور " التي تؤكد على ضرورة توفر الأجر المادي وأن الفرد يملك طموحا ماديا يسعى إلى تحقيقه، قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث استطاعت أن تبين لنا طبيعة إنسانية معينة، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد، والتي تعتبر أهم جانب حسب هذه المدرسة، يسعى إلى تحقيقه من خلال محيطه المهني.

- مدرسة العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة Elton mayo (التون مايو) حيث كان الهدف الأول من هذه الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء بمدينة (هاوثورن) هي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفاعلية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء الإبداع في مجال مهنته وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة:

أ - تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.

ب - إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات.

ج - تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

إن سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات وتنتمثل فيما يلي:

1- تحقيق الاستقرار.

2- تحقيق الأمن الوظيفي.

3- تحقيق الانتماء.

4- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة

تقييم النظرية:

لقد استطاعت هذه النظرية أن تبين لنا أهم الجوانب المؤثرة في سلوك الأفراد، وأهم الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الأفراد ويعاب عليها أنها تهتم أكثر بالجانب الإنساني.

النظريات السلوكية:

نظرية Maslow (ابراهيم ماسلو)1954: حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفترض نظرية الحاجات أن

الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند " ماسلو " إلى ثلاثة افتراضات أساسية :

1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

2- ترتب الحاجات حسب أهميتها.

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

وقد قسم " ماسلو " الحاجات إلى 05 أنواع هي:

- حاجات تحقيق الذات.

- حاجات احترام الذات.

- حاجات اجتماعية.

- حاجات الأمن.

- حاجات فيزيولوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم.

تقييم النظرية:

لقد استطاع ماسلو من خلال نظريته أن يقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها ولقد ألم إماما بجميع الجوانب التي يسعى الأفراد من خلالها إلى تحقيق التوافق، ولكن ما يعاب عليه انه تناسى الفروق الفردية لدى الأفراد.

نظرية فريدريك هيرزبرج :

و لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين وأستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات وقد أستخدم في المقابلات أسئلة

مثل :هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك ؟

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالاتي : إن العمال يرغبون في وجود مجموعات 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 ورفي.

وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينها نتائج هذه الدراسة تتمحور أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية.

تقييم النظرية:

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

إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب (IDON) " أدون " 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، 2006، ص. 41)

3- العوامل التي تؤثر في التوافق المهني:

- **عوامل حضارية وتكنولوجية:** التغيرات الحضارية والتكنولوجية أدت إلي تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة إلي قلة العمل اليدوي وزيادة العمل الذهني، كما أدت من ناحية أخرى علي تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج ونقص الاحتياجات من العمالة هذا ما أدى إلي تزعزع أمن العامل واستقراره النفسي، وبالتالي انعكس علي توافقه المهني.

- **عوامل داخل المصنع:** رغم أن العامل هو ركيزة الصناعة اليوم فانه يؤدي دور بالغ الصعوبة، فزيادة الإنتاج تتطلب منهم زيادة ساعات العمل، وتتم السرعة والدقة في الإنتاج علي حساب أعصابه وراحته النفسية ورغم التوسع الملموس في رفع مستواه المادي فهو بحاجة إلي الشعور بالرضا والسعادة، وكذا فهو في أشد الحاجة لأن يشعر بالاطمئنان ناحية مستقبله، مع رؤساء وزملاء يحترمونه، تربط بينهم علاقات ودودة حميمة.

فالعامل يرغب بأن يطب منه ما هو في حدود قدراته واستعداداته، وما يلتقي مع رغباته وميول، وكذا يرغب في تحقيق توافق سليم مع بيئة العمل بمشتملاتها، إلا أن هذا لا يستطيع أن يحققه بسهولة.

ويكن تعدادها في العناصر التالية:

_ علاقة العامل بعمله.

_ علاقة العامل بنظام المؤسسة.

_ علاقة العامل بزملائه.

_ علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية.

- **عوامل خارج المصنع:** ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن

مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا، فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده، وشخصيته في هذه الجماعة هي شخصية المسيطر المسئول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء، ثم هو فرد في جماعة الشارع، أو النادي، أو المقهى أو الأصدقاء، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كبيرة من التوافق النفسي حتي يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد الذين يتعامل معهم، علاقات صحيحة خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل لحصول علي هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، فليس من شك أن العلاقات الأسرية غير السعيدة والتي تتسم بالصراع بين الزوجين وظروف انفعالية ثقيلة كمرض مزمن لأحد أفراد الأسرة، أو أبناء منحرفين أو أعباء عائلية غير محتملة، كوجود الأهل بعيد عن مقر العمل.

- **عوامل شخصية:** تتمثل في العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:
- الحالة الصحية : والتي ترجع إلي أساس فيزيولوجي ذلك أن خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلي خلل في وظائفها وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة، وليس من الشك أن الخلل كلما كان كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع مدي، إذ يمتد إلي الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان وحدة جسمية نفسية.
- الحالة النفسية أو المزاجية: الاضطرابات الانفعالية والنفسية، الصراع، القلق، الإحباط... الخ. السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله، ورغباته، وطموحاته، ومستوي قدراته، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية. (عوض، 1987، ص.16-28)

4- معايير التوافق المهني وكيفية قياسه:

4- 1 - معايير التوافق المهني: تتمثل في معايير التوافق المهني من بعدين أساسيين:

- الرضا عن العمل Satisfaction: أما محك الرضا فإنه يعكس رضا العامل عن العمل، ومكونات بيئة العمل، ويصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه المشرفين عليه، ووجهة نظره للظروف المحيطة بعمله.

- الإرضاء Factorines: أما محك الإرضاء فإنما يعكس إنتاجية العامل وكفايته الإنتاجية والطريقة التي يقدره بها رئيسه وزملائه والشركة التي يعمل بها، وهذه المتغيرات يعبر عنها سلبا بغيابه وتأخره في الحضور إلي العمل، والحوادث يرتكبها أو تقع له، وبعدم قدرته عن الاستمرار في عمله مدة مرضية من الزمن، ويمكن التعبير عن هذه المتغيرات إيجابيا بتلاؤم قدرات الفرد ومهاراته مع متطلبات العمل. (طه، 2001، ص.79)

4- 2 - قياس التوافق المهني: يمكننا قياس التوافق المهني باستخدام ما يلي:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات.
- مقياس لقياس مستوي الطموح.
- بطارية القدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية Productivity أو الكفاية الإنتاجية Efficiency.
- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والنقل ومخالفات النظام والشكاوي.
- استبيان عن التاريخ المهني Work history questionnaire

ويشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال، ومدة بقائه في كل منها، ووسائله في إيجاد العمل وفترات تعطله.

- صحيفة متابعة في العمل.

- محك للصلاحيّة المهنية Vocational fitness.

يمكن أن يقارن علي أساسه مدي كون العامل ناسب للعمل من حيث خصائصه، كاستعداداته وميوله. (حسن، 1994، ص.79)

5- سوء التوافق المهني:

سوء التوافق المهني هو الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، وهو نمط سلوكي غير ملائم، ويتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أو لهما جميعاً مما يجعله غير راضي عنها وغير مرضي عنه منها. (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.

وهو ينشأ نتيجة إما لنقص في إجهاد العامل أو استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله، أو ينشأ عن اعتلال الصحة النفسية للعامل، أو يكون نتيجة لهذين العاملين معاً. (سعيدة، 2014، ص.138)

6- مظاهر سوء التوافق المهني:

إن المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني عادة ما يرتبط بعضها ببعض الآخر، وفي ذلك يري كاي أن سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد، وهكذا فإن العامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوي فقط أو

الإصابات أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله، وقد اتضح من الدراسات أن هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر لسوء التوافق، فالشخص سيئ التوافق لا يغيب كثيرا فقط لكن يبدو أيضا أنه تكون له إصابات أكثر، ومشكلات أكثر تتعلق بمخالفة النظام، وبصفة عامة فإنه يخلق مشكلات تؤثر علي انتظام العمل.(طه، 1988، ص.53)

وذكر خليل فحجان أن هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني ذكر منها:

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم و الكيف.
- الإكثار من الحوادث، ومن الأخطاء الفنية.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات، والمواد الخام، وقد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر وبدون عذر والتنقل من عمل لآخر.
- اللامبالاة والتكاسل.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء والمرؤوسين.
- عدم طاعة تعليمات المصنع أو الشركة أو المؤسسة.
- تحريض الزملاء علي الشكوى من اللوائح ونظام العمل وللتحريب بحركات التمرد والتذمر.

وينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلي العامل نفسه، كنقص في اجتهاده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله، أو من اعتلال صحته النفسية، أو ينشأ أيضا من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية... وغالبا ما ينشأ من تضافر كثير من العوامل الشخصية والخارجية. (فحجان، 2010، ص.22)

7- علاج مشكلات التوافق المهني:

يمكن الحد من مشكلات الناتجة عن سوء توافق العمال بالوسائل الآتية:

- إتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب: إن عملية اختيار العمال وتوجيههم وتدريبهم قد تحسنت كثيرا عن ذي قبل، ويرجع ذلك إلي تقدم علم النفس الصناعي وانتهاجه الأسلوب العلمي لتحليل الأفراد وتحليل الأعمال، وما من شك لأنه إذا اتبعنا الطرق العلمية لاختيار العمال لأداء الأعمال التي تتناسب وقدراتهم سوف نجني الكثير من ثمار توافق هؤلاء العمال في أداء أعمالهم، كما أن التوجيه والتدريب قد أصبح له طرقه ونظرياته ووسائله والتي تتواءم مع التطور التكنولوجي للآلات المستخدمة في العمل، ولاشك أنه بإتباع الطرق العلمية في التعامل في مثل هذه الأمور يسهم بقدر كبير في توافق العامل في عمله.
- الإرشاد النفسي و الاجتماعي: يساعد الإرشاد النفسي العامل عن طريق تشجيعه للتعبير عن انفعالاته لاستخراج المشاعر السلبية (كالعداء والغضب) والمؤثرات والدوافع والعدوانية، إذ أن العامل يتردد في التعبير عن مشاعره لزملائه أو مشرفه وينتج عن ذلك قمع هذه المشاعر وتراكمها وخطورتها بعد ذلك في الظهور بصورة سيئة تضر العمل والعامل، وينتج عن تعبير العامل عن هذه المشاعر والانفعالات بعض الراحة والخلص من القلق، ويستطيع مواجهة المشكلات بهدوء واتزان أكثر.
- الخدمات الاستشارية: قد يحتاج العامل إلي خدمات مختلفة، فإذا لم يستطع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعوره بالقلق وسوء التكيف مع بيئته، وهذه الخدمات تحتاج إلي خبرة أشخاص يتخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها.
- توفير بيئة مناسبة للعمل: بالإضافة إلي ما تقدم فانه علي إدارة المصنع أن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله في أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساد علي الإنتاج بكفاية وبحد أدني من المجهود، والتي تساعد علي

إشباع حاجاته المختلفة بالإضافة إلي توفير الظروف الفيزيقية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة و التهوية و الضوضاء...الخ.

وفي رأينا أن الاهتمام بالأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وبرامج الرحلات والحفلات، والمصايف وخدمات الإسكان وتكريم العاملين الممتازين والاحتفال بهم، وكذا إنشاء النوادي الخاصة للعمال بهذه المصانع لمزاولة كافة الأنشطة في أوقات فراغهم وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية ومجاملة العمال في المناسبات والاهتمام بهم، وطرق الإدارة الديمقراطية وغيرها يضفي مناخ عمل مناسب ويسهم أيضا في حل مشكلات سوء التوافق المهني. (عويضة، 1996، ص.170)

8- أهم تطبيقات الذكاء الوجداني في المجال العملي والمهني:

إن محاولات البحث في تطبيقات الذكاء الوجداني في مجال العمل تجري في إيجاد العلاقة بين العواطف وأداء الأفراد ومواجهة تحديات العمل اليومية ولكي تكون المؤسسات هي الأفضل والأناجح لابد من مشاركة العواطف للتفكير العميق في العمل بفعالية خاصة في الزمن الحالي، فهناك اعتقاد قوي أن الذكاء الوجداني في العمل يساعد الأفراد علي المزيد من الفهم الايجابي لبعضهم البعض وتقبل الأفكار الجديدة، ويعمل علي خلق القدرة علي الارتياح عن مقدراتهم وخلق طرق جديدة لتطوير العمل ومقدرة علي التواصل مع الآخرين، وفهمهم ومساعدتهم ومراعاة مشاعرهم.

ونجح علماء النفس من إبراز الذكاء الوجداني كمفهوم حديث ذي أهمية نادرة وأنه مؤشر أساسي للنجاح، وهو القادر علي وضع نظام مفيد وممتع داخل كل المؤسسات يمكن كل فرد استخدامه لتطوير ذاته وتدريبه علي حل مشكلاته الذاتية ومشاكل الآخرين داخل العمل، والطريق الريع للوصول إلي الأهداف، وإنجاز التوقعات، وحل المشكلات، وإيجاد الطرق المعبدة للنجاح يتم عبر استخدام مهارات الذكاء الوجداني والشيء الذي يحققه استخدام قدرات الذكاء الوجداني بجانب السرعة هو الاستمرارية في تحقيق ونجاح الأهداف

والشعور بالمتعة في النجاح، لأن تلك الأهداف حققت في بيئة صحية وبمشاركة وجدانية وتواصل ووعي ذاتي واجتماعي وبهذا تصبح المقدرات المكتشفة حديثا هي آلة التغيير نحو مستقبل مشرق ناجح.

إن الذكاء الوجداني يساهم في زيادة الأداء ففي الآونة الأخيرة قد تم الاهتمام بالذكاء العاطفي الذي يضمن صنع فريق عمل عالي الأداء مثمر ومتفائل ويملك معلومات موضوعية يمتلك بها القدرة على بناء عمل ايجابي وبيئة عمل صحية متطورة تسمح للأفراد بتمية مهاراتهم وأساليبهم المتميزة. (ذبيحي، ستر الرحمن، 2016، ص.159)

خلاصة:

يعتبر موضوع التوافق المهني من أهم الموضوعات في علم النفس والصحة النفسية، وعن طريقها يحقق الفرد ذاته ولقد حاولنا في هذا الفصل تقديم أهم المصطلحات المرتبطة بالتوافق المهني ونظرياته ومعاييره والعوامل المؤثرة فيه، وكذا سوء التوافق المهني وسبل علاجه.



الإطار
الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة .



تمهيد:

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
 - 2- منهج الدراسة.
 - 3- مجتمع الدراسة
 - 4- عينة الدراسة.
 - 5- حدود ال دراسة
 - 6- أدوات البحث ومحدداتها السيكمترية.
 - 7- الأساليب الإحصائية.
- خلاصة.

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي أتبعنا لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، بداية بالدراسة الاستطلاعية التي تتضمن منهج الدراسة الاستطلاعية وأهدافها وعينتها وتقنين أدوات الدراسة، ثم الدراسة الأساسية والتي تضمنت تحديد المنهج المناسب للدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة الأساسية وحدودها المكانية والزمانية والبشرية، وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، وتحديد الأساليب الإحصائية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

قمت بزيارة للمدارس قصد التعرف علي العينة وتقنين أدوات الدراسة والتعرف علي مدى ملاءمة أدوات البحث للعينة، ومدى فهم فئة الدراسة لعبارات المقاييس المستخدمة في الدراسة وكذلك الوقوف علي بعض الصعوبات التي يمكن أن تواجهني خلال إجراء الدراسة الميدانية.

1- منهج الدراسة الاستطلاعية: استخدمت المنهج الوصفي "الارتباطي"، والمنهج الوصفي هو الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع أو وصف الأوضاع القائمة فعلا أي وصف ما هو كائن، بموجبه توصف الظروف القائمة وتحلل وتفسر وتجرى المقارنات وتكتشف العلاقات" (محسن علي عطية، 2010، ص. 61).

2- الهدف من الدراسة الاستطلاعية: هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى:

- استكشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة.

- التعرف على مدى ملاءمة أدوات الدراسة على العينة المختارة (مدراء التعليم الابتدائي).

- التعرف على مدى فهم عينة الدراسة لعبارات المقاييس (مقياس التوافق المهني - مقياس الذكاء الوجداني) وإجراء التعديلات اللازمة لتطبيقها في الدراسة الأساسية.

- الوقوف على أهم العراقيل والصعوبات التي من الممكن أن تعترض سبيل الباحث لتفاديها في الدراسة الأساسية.

وفي هذا يشير (أبو علام، 2011) أنه قبل الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة يفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الأفراد، حيث تحقق الدراسة الاستطلاعية الأهداف التالية:

- 1- التأكد من جدوى الدراسة التي يرغب الباحث في القيام بها.
- 2- توفر الفرصة للباحث لتقويم مدى مناسبة البيانات التي يحصل عليها للدراسة، كما يتأكد من صلاحية الأدوات التي يستخدمها لهذه الدراسة.
- 3- تساعد الدراسة الاستطلاعية الباحث على اختبار أولي للفروض.

4- تمكن الدراسة الاستطلاعية الباحث من إظهار مدى كفاية إجراءات البحث والمقاييس التي اختيرت لقياس المتغيرات (أبو علام، 2011، ص.97).

وقد قمت بإجراء الدراسة الاستطلاعية خلال السداسي الثاني 2018 على عينة من مديري التعليم الابتدائي بهدف التأكد من مدى فهم المدراء لعبارات المقياسين، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

3- **عينة الدراسة الاستطلاعية:** للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، قمت بتطبيق أدوات الدراسة (مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني) على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (34) مدير ومديرة من مجتمع الدراسة الأصلي بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة لتطبيقه على أفراد العينة الأساسية من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة.

3-1- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (01) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية

العدد	البلدية
4	برهوم
4	البرابرة
7	أولاد عدي لقبالة
15	سلمان
34	المجموع

4- أدوات الدراسة: تم استخدام أداتين في الدراسة وهما:

4-1- مقياس الذكاء الوجداني: من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (1998) وهو مقياس يتكون من (58) عبارة مقسمة إلي خمسة أبعاد هي إدارة الانفعالات، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التعاطف، التواصل الاجتماعي، تقيس درجة الذكاء الوجداني.

4-2- مقياس التوافق المهني: من إعداد إبراهيم بن مهنا المهنا (2001) وهو مقياس يتكون من (30) عبارة تقيس درجة التوافق المهني.

5 - الأساليب الإحصائية: معامل الارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ.

6 - نتائج الدراسة الاستطلاعية:

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الوجداني:

1-الصدق: تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي بطريقتين:

1-1- حساب معامل ارتباط عبارات البعد الأول مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه:

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي.

أولاً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (التواصل الاجتماعي) مع الدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (02) مصفوفة ارتباطات عبارات محور التواصل الاجتماعي مع الدرجة الكلية للمحور					
الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور		9	
496**	معامل الارتباط	46	648**	معامل الارتباط	36
.003	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
686**	معامل الارتباط	47	664**	معامل الارتباط	39
.000	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
698**	معامل الارتباط	48	722**	معامل الارتباط	42
.000	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
470**	معامل الارتباط	52	669**	معامل الارتباط	43
.005	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	

34	حجم العينة	34	حجم العينة	
	*الارتباط دال عند (0.05)	,643**	معامل الارتباط	45
	**الارتباط دال عند (0.01)	.000	مستوى الدلالة	
		34	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (التواصل الاجتماعي) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,47) و (0,72) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور كمؤشر لصدق التكوين في قياس التواصل الاجتماعي

ثانياً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (المعرفة الوجدانية) مع الدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (03) مصفوفة ارتباطات عبارات محور المعرفة الوجدانية مع الدرجة الكلية للمحور				
الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور	10	
,907**	معامل الارتباط	8	,534**	معامل الارتباط
.000	مستوى الدلالة		.001	مستوى الدلالة
34	حجم العينة		34	حجم العينة
,360*	معامل الارتباط	10	,907**	معامل الارتباط
.037	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة
34	حجم العينة		34	حجم العينة
,885**	معامل الارتباط	14	,543**	معامل الارتباط
.000	مستوى الدلالة		.001	مستوى الدلالة
34	حجم العينة		34	حجم العينة
,438**	معامل الارتباط	49	,892**	معامل الارتباط
.009	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة

34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,903**	معامل الارتباط	51	,885**	معامل الارتباط	7
.000	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
*الارتباط دال عند (0.05)					
**الارتباط دال عند (0.01)					

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (المعرفة الوجدانية) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,36) و (0,90)، ما عدا العبارة رقم (10) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث تراوحت (0,36). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس إدارة الانفعالات.

ثالثاً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (التعاطف) مع الدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (04) مصفوفة ارتباطات عبارات محور التعاطف مع الدرجة الكلية للمحور.					
الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور		11	
,562**	معامل الارتباط	41	,648**	معامل الارتباط	33
.001	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,465**	معامل الارتباط	44	,624**	معامل الارتباط	34
.006	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,542**	معامل الارتباط	54	,711**	معامل الارتباط	35
.001	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	

37	معامل الارتباط	,501**	55	معامل الارتباط	,577**
	مستوى الدلالة	.003		مستوى الدلالة	.000
	حجم العينة	34		حجم العينة	34
38	معامل الارتباط	,623**	57	معامل الارتباط	,544**
	مستوى الدلالة	.000		مستوى الدلالة	.001
	حجم العينة	34		حجم العينة	34
40	معامل الارتباط	,409*	*الارتباط دال عند (0.05)		
	مستوى الدلالة	.016	**الارتباط دال عند (0.01)		
	حجم العينة	34			

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (التعاطف) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,40) و (0,71)، ما عدا العبارة رقم (40) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس (0,40). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس التعاطف.

رابعاً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (تنظيم الانفعالات) مع الدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (05) مصفوفة ارتباطات عبارات محور تنظيم الانفعالات مع الدرجة الكلية للمحور					
الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور		13 عبارة	
15	معامل الارتباط	,469**	25	معامل الارتباط	,736**
	مستوى الدلالة	.005		مستوى الدلالة	.000
	حجم العينة	34		حجم العينة	34
19	معامل الارتباط	,645**	27	معامل الارتباط	,487**
	مستوى الدلالة	.000		مستوى الدلالة	.004

34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,567**	معامل الارتباط	29	,673**	معامل الارتباط	20
.000	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,669**	معامل الارتباط	30	,661**	معامل الارتباط	21
.000	مستوى الدلالة		.000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,694**	معامل الارتباط	32	,370*	معامل الارتباط	22
.000	مستوى الدلالة		.031	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,705**	معامل الارتباط	58	,457**	معامل الارتباط	23
.000	مستوى الدلالة		.007	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة	
	*الارتباط دال عند (0.05)		,567**	معامل الارتباط	24
	**الارتباط دال عند (0.01)		.000	مستوى الدلالة	
			34	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (تنظيم الانفعالات) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) = α حيث تراوحت جميعها بين (0,37) و (0,73)، ما عدا العبارة رقم (22) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية للمحور (0,37). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس تنظيم الانفعالات.

خامساً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور (إدارة الانفعالات) مع الدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (06) مصفوفة ارتباطات عبارات محور إدارة الانفعالات مع الدرجة الكلية للمحور						
الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور		15		
,625**	معامل الارتباط	18	,720**	معامل الارتباط	4	
	مستوى الدلالة			.000		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
,394*	معامل الارتباط	26	,369*	معامل الارتباط	6	
	مستوى الدلالة			.021		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
.328	معامل الارتباط	28	,547**	معامل الارتباط	9	
	مستوى الدلالة			.058		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
,602**	معامل الارتباط	31	,633**	معامل الارتباط	11	
	مستوى الدلالة			.000		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
,580**	معامل الارتباط	50	,350*	معامل الارتباط	12	
	مستوى الدلالة			.000		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
,789**	معامل الارتباط	53	,479**	معامل الارتباط	13	
	مستوى الدلالة			.000		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
,804**	معامل الارتباط	56	,785**	معامل الارتباط	16	
	مستوى الدلالة			.000		مستوى الدلالة
	حجم العينة			34		حجم العينة
	*الارتباط دال عند (0.05)		,633**	معامل الارتباط	17	
	**الارتباط دال عند (0.01)			.000		مستوى الدلالة
				34		حجم العينة

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (إدارة الانفعالات) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,32) و (0,80)، ما عدا العبارات رقم (6)، 12، 26، 28) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث تراوحت على التوالي (0,32 / 0,39 / 0,35 / 0,36). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس إدارة الانفعالات.

2-ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس: والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية:

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية.

أبعاد مقياس الذكاء الوجداني	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
إدارة الانفعالات	,915**	0,01
تنظيم الانفعالات	,754**	0,01
التعاطف	,509**	0,01
المعرفة الانفعالية	,760**	0,01
التواصل الاجتماعي	,591**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,91 / 0,75 / 0,50 / 0,76 / 0,59) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الذكاء الوجداني.

2- ثبات المقياس: تم التأكد من ثبات مقياس الذكاء الوجداني بطريقة:

1-معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي:

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (08): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الوجداني.

أبعاد مقياس الذكاء الوجداني	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
إدارة الانفعالات	,744	15
تنظيم الانفعالات	,749	13
التعاطف	,740	11
المعرفة الانفعالية	,771	10
التواصل الاجتماعي	,757	9
الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني	,781	58

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني كانت مرتفعة حيث تراوحت بين (0,74 و 0,75) بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الوجداني ككل (0,78) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن مقياس الذكاء الوجداني يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية. الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

الصدق: تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للمقياس بطريقة:

1- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) مصفوفة ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني							
الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	
,428*	معامل الارتباط	21ع	,705**	معامل الارتباط	11ع	,828**	معامل الارتباط
,012	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة
,662**	معامل الارتباط	22ع	,863**	معامل الارتباط	12ع	,721**	معامل الارتباط

,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,608**	معامل الارتباط	23ع	,819**	معامل الارتباط	13ع	,547**	معامل الارتباط	3ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,001	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,659**	معامل الارتباط	24ع	,825**	معامل الارتباط	14ع	,748**	معامل الارتباط	4ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,745**	معامل الارتباط	25ع	,692**	معامل الارتباط	15ع	,699**	معامل الارتباط	5ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,799**	معامل الارتباط	26ع	,762**	معامل الارتباط	16ع	,719**	معامل الارتباط	6ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,676**	معامل الارتباط	27ع	,700**	معامل الارتباط	17ع	,752**	معامل الارتباط	7ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	
,689**	معامل الارتباط	28ع	,824**	معامل الارتباط	18ع	,556**	معامل الارتباط	8ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,001	مستوى الدلالة	
34	حجم العينة		34	حجم العينة		34	حجم العينة	

معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
744**	728**	728**	578**	728**	744**
ع 9	ع 19	ع 19	ع 29	ع 19	ع 9
مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة
34	34	34	34	34	34
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
695**	695**	695**	823**	695**	788**
ع 10	ع 20	ع 20	ع 30	ع 20	ع 10
مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة
34	34	34	34	34	34

تشير البيانات الموضحة في الجدول رقم (.....) إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (مقياس التوافق المهني) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,82) و (0,42)، ما عدا العبارة رقم (21) كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,05) حيث تراوحت (0,42). وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس المعتقدات الصحية.

الثبات: تم التأكد من ثبات المقياس بطريقة:

- **معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي:** تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني	
عدد العبارات	ألفا كرونباخ
30	0,758

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (0,75) وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الأداة، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعلها صالحة للتطبيق في الدراسة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1- منهج البحث: استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج الوصفي هو الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع أو وصف الأوضاع القائمة فعلا أي وصف ما هو كائن، بموجبه توصف الظروف القائمة وتحلل وتفسر وتجرى المقارنات وتكتشف العلاقات " (محسن علي عطية، 2010، ص.61).

2- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود أو المجالات التالية:

2-1- المجال البشري: تم إجراء هذه الدراسة علي مديري التعليم الابتدائي بولاية المسيلة.

2-2- المجال المكاني: تم إجراء هذه الدراسة بولاية المسيلة علي عدد من الابتدائيات ببلديات: برهوم، البرابرة، أولاد عدي القبالة، سلمان.

2-3- المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الموسم السداسي الثاني 2018.

3- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مديري التعليم الابتدائي بولاية المسيلة شمل مجتمع الدراسة

مديري التعليم الابتدائي بعدد من بلديات ولاية المسيلة

4- عينة الدراسة: يقصد بالعينة أنها: " جزء من مجتمع معين يمثل في خصائصه ذلك

المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال" (صالح حسن الداھري، وهيب مجيد الكبيسي،

1999، ص.49).

4-1- عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

- اختيار العينة: بمراجعة البحوث السابقة في مجال الذكاء الوجداني لوحظ أن معظمها

تمت علي العمال، وبعضها الآخر علي عينات من التلاميذ في مختلف الأطوار، وقد تم

اختيار عينة الدراسة الحالية من مديري التعليم الابتدائي، كون المدير هو الشخص

المسير للمؤسسة وطريقة العمل فيها، والشخص المتحكم في زمام الأمور، وكون

المدرسة هي ثاني مركز أساسي بعد الأسرة لتربية النشئ من خلال تكوين عادات واتجاهات والقيم المرغوبة.

- **عينة الدراسة:** تم الاعتماد علي الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة بسيطة، حيث بلغ حجم العينة الأساسية (45) مديرا ومديرة بولاية المسيلة.

4-2- وصف عينة الدراسة:

جدول رقم (11) يوضح خصائص عينة الدراسة

العدد	البلدية
28	برهوم
4	البرابرة
6	أولاد عدي لقبالة
7	سلمان
45	المجموع

5- أدوات الدراسة:

5-1- مقياس الذكاء الوجداني: إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (1998) حيث قام الباحثان بصياغة فقرات المقياس اعتمادا على تعريفهما الإجرائي للذكاء الوجداني الذي ينص على أن الذكاء الوجداني هو: " القدرة 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"، وذلك برصدهما لمختلف الخصائص السلوكية التي تعبر عن الذكاء الوجداني من خلال ما قدمه كل من جولمان (Goleman, 1995) وسالوفي وماير

(Mayer&Salovey,) (Salovey&Mayer, 1990; 1993) ماير وسالوفي وجيري

.1995 and Gerry, 1997

المحددات السيكومترية للمقياس في بيئته الأصلية:

تمت صياغة فقرات المقياس في صورته الأولية والتي تكونت من (64) فقرة بمقياس استجابة خماسي كالتالي:

- "يحدث دائما" تعطى خمس درجات، "يحدث عادة" تعطى أربع درجات، "يحدث أحيانا" تعطى ثلاث درجات، "حدث نادرا" تعطى درجتان، "لا يحدث أبدا" تعطى درجة واحدة.

1- فحص مفردات المقياس: بعد صياغة المقياس تم فحصه من طرف الباحثين وثلاثة من أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية بجامعة المنصورة في ضوء التعريف الإجرائي للذكاء الوجداني وأسفر ذلك عن إجراء أربعة تعديلات في صياغة فقرات المقياس كان الاتفاق عليها (80%) لكل منها والاتفاق على باقي الفقرات كان بنسبة 100%.

2-الصياغة اللفظية: بعد إعداد تعليمات المقياس على (42) طالبا وطالبة بالفرقة الثالثة لغة انجليزية بكلية التربية جامعة المنصورة للعام الجامعي 1999/1998م، بهدف تجربة الصياغة اللفظية من خلال التحقق من وضوح معنى كل كلمة في المقياس والفهم الواضح للتعليمات والخطوات الإجرائية للمقياس، وأسفرت تجربة الصياغة اللفظية للمقياس عن ثمانية تعديلات في صياغة فقراته.

3- التحليل العاملي: تم استخدام أسلوب التحليل العاملي (المتعامد Varimax) والذي يعبر عن العلاقة الحقيقية بين المتغيرات لمعاملات ارتباط استجابات أفراد العينة على مفردات مقياس الذكاء الوجداني لتحديد مكوناته الأساسية، وأسفر التحليل العاملي عن استبعاد (ست) فقرات كانت تشبعتها على الخمسة عوامل الناتجة عن التحليل اقل من (0,3) وفق محك جيلفورد (Gulvourd)، وبالتالي أصبح المقياس في صورته النهائية مكونات من (58) فقرة موزعة على خمسة عوامل للمقياس، وأسفرت نتائج التحليل العاملي عما يلي:

- توزعت تشبعات مفردات المقياس على العوامل الناتجة من التحليل بدرجات متقاربة.

- الجذر الكامن للعوامل الخمسة الناشئة عن التحليل تزيد عن الواحد الصحيح مما جعل الباحثين يبقين عليها جميعا باعتبارها عوامل حقيقية وفق محك (كايزر).

- نسبة إسهام العامل الأول في التباين الكلي (11,1%) ونسبة إسهام العامل الثاني (15,5%) ونسبة إسهام العامل الثالث (19,8%) ونسبة إسهام العامل الرابع (24,65%) ونسبة إسهام العامل الخامس (1, 29%) في التباين الكلي لمقياس الذكاء الوجداني كما توضحها نسبة التباين لكل عامل ولتسمية تلك العوامل تم رصد تشبعات كل منها في جدول مستقل وأخذ الباحثان بمبدأ التشبع الأعلى للمفردات إذ تم تشبعها على أكثر من عامل كما يلي:

1-العامل الأول:

الجدول رقم (12) يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الأول (إدارة

الانفعالات).

رقم الفقرة	المفردات	التشبع
4	مشاعري السلبية جزء مساعد في حياتي	0,425
6	مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح.	0,448
9	أستطيع التحكم في تفكيري السلبي.	0,368
11	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج.	0,232
12	أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.	0,531
13	أنا هادئ تحت أي ضغط أتعرض له.	0,404
16	أستطيع نسيان مشاعري السلبية بسهولة.	0,392
17	أستطيع التحول من مشاعري السلبية إلى الايجابية بسهولة.	0,338
18	أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر.	0,445
26	أستطيع أن افعل ما احتاجه عاطفيا بإرادتي.	0,448
28	أستطيع استدعاء الانفعالات الايجابية كالمرح والفكاهة ببسر.	0,439
31	أفقد الإحساس بالزمن عند تنفيذ المهام التي تتصف بالتحدي.	0,501
50	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي.	0,334

0,370	يظل لدي الأمل والتفاؤل أمام هزائمي.	53
0,475	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط.	56

من الجدول أعلاه يتضح أن التشبعات الدالة لل فقرات (6-9-11-12-13-17-18-26-28-31-50-53) تشير إلى القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية والسيطرة عليها واستدعاء الانفعالات الايجابية بسهولة وكسب الوقت للتحكم في الانفعالات السلبية وتحويلها إلى انفعالات ايجابية، وهزيمة القلق والاكتئاب وممارسة مهارات الحياة بفاعلية، ومن ثم تم تسمية العامل الأول «إدارة الانفعالات».

العامل الثاني:

الجدول رقم (13) يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الثاني (التعاطف).

رقم الفقرة	المفردات	التشبع
33	أنا حساس لاحتياجات الآخرين.	0,349
34	أنا فعال في الاستماع لمشاكل الآخرين.	0,333
35	أجيد فهم مشاعر الآخرين.	0,645
37	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من تعبيرات وجوههم.	0,609
38	أنا حساس للاحتياجات العاطفية للآخرين.	0,541
40	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين	0,448
41	أستطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة.	0,748
44	عندي قدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين.	0,681
54	اشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر الآخرون للإفصاح عنها.	0,640
55	إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفقا عليهم.	0,391
57	أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي يفصحون عنها.	0,352

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أن التشبعات الدالة لل فقرات (33-34-35-37-38-40-41-44-54-55-57) تشير إلى قدرة الفرد على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعاليا الحساسية لاحتياجاتهم حتى وان لم يفصحوا عنها، والتناغم معهم

والاتصال بهم دون أن يكون السلوك محملاً بالانفعالات الشخصية، ومن ثم تم تسمية العامل الثاني «التعاطف».

3-العامل الثالث:

الجدول رقم (14) يوضح قيم تشبعت المفردات على العامل الثالث (تنظيم الانفعالات).

رقم الفقرة	المفردات	التشبع
15	أستطيع أن أكافئ نفيي أي حدث مزعج.	0,550
19	أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة.	0,339
20	عندما أقوم بعمل ممل فإنني أستمتع بهذا العمل.	0,322
21	أحاول أن أكون مبتكراً مع تحديات الحياة.	0,445
22	اتصف بالهدوء عند انجاز أي عمل أقوم به.	0,459
23	أستطيع انجاز الأعمال المهمة بكل قوتي.	0,366
24	أستطيع انجاز المهام بنشاط وتركيز عال.	0,364
25	في وجود الضغط نادراً ما اشعر بالتعب.	0,323
27	أستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط.	0,597
29	أفكر بما يمكن أن يترتب على الحل في المدى القريب والبعيد.	0,326
30	أركز انتباهي في الأعمال المطلوبة مني.	0,445
32	انحي عواطفى جانباً عندما أقوم بإنجاز أعمالى	0,356
58	أستطيع احتواء مشاعر الإجهاد التى تعوق أدائى لأعمالى.	0,480

من خلال معطيات الجدول رقم (13) يتضح أن التشبعت الدالة لل فقرات (15-19-20-21-22-23-24-25-27-29-30-32-32-58) ويشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الانجاز والتفوق، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات حتى وان كان تحت ضغط انفعالي من الآخرين وفهم كيف يتعامل

الآخرون بالانفعالات المختلفة، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى، ومن ثم تم تسمية العامل الثالث «تنظيم الانفعالات».

4- العامل الرابع:

الجدول رقم (15) يوضح قيم تشبعات المفردات على العامل الرابع (المعرفة الانفعالية)

رقم الفقرة	المفردات	التشبع
1	استخدم انفعالاتي الايجابية والسلبية في قيادة حياتي.	0,443
2	تساعدني مشاعري السلبية في حياتي.	0,478
3	أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي.	0,305
5	ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين.	0,312
7	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة.	0,558
8	أستطيع التعبير عن مشاعري.	0,382
10	اعتبر نفسي مسئولاً عن مشاعري	0,342
14	لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام.	0,343
49	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة.	0,395
51	يغمرنني المزاج السيئ.	0,309

من الجدول أعلاه يتضح أن التشبعات الدالة للفقرات (1-2-3-5-7-8-10-14-49-51)

تشير إلى القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها والتعبير عنها والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر الأحداث، ومن ثم تم تسمية العامل الرابع «المعرفة الانفعالية».

5-العامل الخامس:

الجدول رقم (16) يوضح قيم تشبعت المفردات على العامل الخامس (التواصل الاجتماعي).

رقم الفقرة	المفردات	التشبع
36	نادرا ما أغضب إذا ضايقتي الناس بأسئلتهم.	0,359
39	أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من الآخرين.	0,479
42	لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء.	0,367
43	عندي قدرة على التأثير في الآخرين	0,301
45	اعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين.	0,464
46	عندي قدرة على التأثير في الآخرين.	0,556
47	أمتلك تأثيرا قويا على الآخرين في تحديد أهدافهم.	0,439
48	يراني الناس إنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين.	0,556
52	عندما أغضب لا يظهر على آثار الغضب	0,551

من الجدول أعلاه يتضح أن التشبعت الدالة لل فقرات (36-39-42-43-45-46-47-48-52) تشير إلى قدرة الفرد على التأثير الايجابي في الآخرين، وذلك من خلال إدراك وفهم انفعالاتهم ومشاعرهم ومعرفة متى يقود ومتى يتبع الآخرين ومساندتهم والتصرف معهم بطريقة لائقة حتى أنه لا يظهر عليه الآثار السلبية كالغضب والضيق، ومن ثم تم تسمية العامل الخامس ((التواصل الاجتماعي)) (عثمان، عبده، 2002، ص.256-264).

أصبح المقياس في صورته النهائية مكونا من (58) فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي:

- **البعد الأول: إدارة الانفعالات:** القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات ايجابية مع ممارسة مهارات الحياة الاجتماعية والمهنية بفاعلية، ويندرج تحت هذا البعد(15) فقرة.
- **البعد الثاني: التعاطف:** القدرة على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعاليا مع فهم مشاعرهم وانفعالاتهم والتناغم معهم، ويندرج تحت هذا البعد(11) فقرة.

- **البعد الثالث: تنظيم الانفعالات:** ويشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الانجاز والتفوق، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات حتى وان كان تحت ضغط انفعالي من الآخرين وفهم كيف يتعامل الآخرون بالانفعالات المختلفة، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى ويندرج تحت هذا البعد (13) فقرة.

- **البعد الرابع: المعرفة الانفعالية:** وتشير إلى القدرة على الانتباه والإدراك الجيد في الانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها والتعبير عنها، والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر والأحداث ويندرج تحت هذا البعد (10) فقرات.

البعد الخامس: التواصل الاجتماعي: ويشير إلى قدرة الفرد على التأثير الايجابي في الآخرين، وذلك من خلال إدراك وفهم انفعالاته ومشاعره ومعرفة متى يمارس القيادة ومتى يتبع الآخرين، ومساندتهم في التصرف معهم بطريقة لائقة ويندرج تحت هذا البعد (09) فقرات (علي الشهري، 2009، ص.81).

والجدول التالي يوضح موقع عبارات كل بعد من أبعاد المقياس حيث لم ترتب ترتيباً تسلسلياً بل وضعت بطريقة عشوائية تجنباً للاستجابات النمطية:
جدول رقم (17) يوضح توزيع أبعاد مقياس الذكاء الوجداني.

الرقم	أبعاد الذكاء الوجداني	عبارات البعد الموجبة	عبارات البعد السالبة	المجموع
1	إدارة الانفعالات	53-50-31-28-26-18-17-13-12-11-9-6	56-16-4	15
2	التعاطف	57-55-54-44-41-40-38-37-35-34-33	لا يوجد	11
3	تنظيم الانفعالات	58-32-30-29-27-25-24-23-22-21-20-19	15	13
4	المعرفة الانفعالية	51-49-14-10-8-7-5-3-1	51-05-02	10
5	التواصل الاجتماعي	52-48-47-46-45-43-42-39-36	لا يوجد	09
58	عدد العبارات الإجمالية			

طريقة تصحيح المقياس: بناءً على التعليمات الخاصة بالمقياس والتي تبين للمستجيب كيفية الاستجابة، فإنه يجب على المستجيب أن يختار الإجابة التي تتفق معه ويضع علامة (×) حسب ما يتفق مع مشاعره واتجاهاته وتصرفاته في المواقف التي تتعلق به.

وتتم طريقة تصحيح مقياس الذكاء الوجداني كما هو موضح في الجدول التالي:

- الجدول رقم (18): يوضح طريقة تصحيح مقياس الذكاء الوجداني:

البدايل	دائما	عادة	أحيانا	غالبا	نادرا
اتجاه العبارات					
الموجبة	5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجتان	1 درجة واحدة
السالبة	1 درجة واحدة	2 درجتان	3 درجات	4 درجات	5 درجات

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الوجداني:

1-الصدق: على الرغم من فحص الصدق التكويني من جانب محكمي المقياس ومن خلال صياغة اللفظية من مقاييس أخرى والتراث السيكولوجي لمفهوم الذكاء الوجداني، فإن الباحثين أثرا فحص صدق المقياس بطرق أخرى هي:

- **صدق المفردات:** أي قدرة المفردة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة على المقياس (الارباعي الأعلى والارباعي الأدنى) وتم ذلك بحساب التباين بين الأعلى عن الأقل من 25% لعينة الدراسة.

- **صدق الاتساق الداخلي:** تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة.

- **الصدق العاملي:** تم حسابه من خلال مصفوفة معاملات ارتباط العوامل بعضها ببعض وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس.

- **الصدق الارتباطي:** تم حسابه من خلال ارتباط درجات أبعاد درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية بدرجات أحد الاختبارات الفرعية لاختبار الاستعدادات العقلية (اختبار اليقظة العقلية) وذلك لعينة الدراسة ويتضمن الجدول التالي الصدق الارتباطي والصدق العاملي لعوامل المقياس والدرجة الكلية.

جدول رقم (19): يبين قيم معاملات الصدق العاملي والصدق الارتباطي لعوامل مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية.

العامل	إدارة الانفعالات	التعاطف	تنظيم الانفعالات	المعرفة الانفعالية	التواصل الاجتماعي	اليقظة
ادارة الانفعالات	-					*0,16
التعاطف	** 0,23	-				*0,16
تنظيم الانفعالات	**0,55	**0,17	-			*0,16
المعرفة الانفعالية	**0,22	**0,26	**0,17	-		*0,20
التواصل الاجتماعي	**0,35	**0,55	**0,39	**0,22	-	*0,13
الدرجة الكلية	**0,74	**0,66	**0,66	**0,48	**0,74	**0,24

** القيمة دالة عند مستوى 0,05 * القيمة دالة عند مستوى 0,01

مما سبق يتضح مدى صدق المقياس الحالي للدراسة في قياسه للذكاء الوجداني.

ثبات المقياس: قام الباحثين بالتحقق من ثبات المقياس بأبعاده الخمسة معاملات الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) وكانت نتيجة الثبات المقياس الكلي (0,71) وهي قيمة دالة عند مستوى (0,01) مما يفيد بأن المقياس صالح للتطبيق في الدراسة الحالية (عبد و عثمان، 2002، ص.268-269).

5-2- مقياس التوافق المهني: إعداد إبراهيم بن مهنا المهنا (2001) حيث قام الباحث

بصياغة فقرات المقياس بعد أن تبين صلاحيته السيكومترية من ثبات وصدق

وقد أسفرت المحاولة عن الوقوف علي (51) بندا لقياس التوافق المهني، حيث قمنا

بعد ذلك بصياغتها صياغة سيكومترية، وكمحاولة أولية للوقوف علي حدود ملائمة صياغة

البنود بتطبيقها علي (50) موظفا جامعيا قطاع الحكومي، وقد أسفرت هذه المحاولة إلي

استبعاد (21) من البنود الواحد والخمسين، إما لاعتبارات عدم الوضوح في صياغة البنود أو

لعدم توازي فهم المعني في المجتمع.

ومن ثم أصبح المقياس في صورته الأخيرة مكونا ت (30) بندا

- **تصحيح المقياس:** يتم تصحيح بنود هذا المقياس بناءً على وضع البند من حيث قيامه للتوافق المهني وبدرجة من درجات خمس حيث تشير الدرجة الأولى (1) إلى عدم التوافق المهني ، والدرجة (5) إلى التوافق المهني التام، والدرجات من (2-4) إلى مستويات مختلفة من التوافق المهني بين الدرجتين القصيتين، ومن ثم تتمثل الدرجة الكلية للمقياس في حدها الأقصى (150) درجة، والدرجة الدنيا (30) درجة.

كشفت المقياس المستخدم في هذه الدراسة عن صدقه من خلال مؤشرات صدق التكوين (construct validity) حيث أتى المقياس بنتائج متوقعة منطقياً.

وجدير بالذكر أنه قد أجري تحليل عاملي من الرتبة الأولى على المقياس، وذلك بطريقة المكونات الرئيسية الهوتيلنج، وتبين أن معظم المتغيرات المشبعة على العامل الأول، بالنسبة للمقياس، الأمر الذي يوحي باستقطاب تباين بنود المقياس في وجه واحد.

وجدير بالذكر أيضاً أننا استخلصنا في هذه الخطوة عدداً من العوامل تباينت ما بين (9) عوامل (11) عاملاً، إلا أن خطوة التحليل العاملي التي أجريت لم يكن مقصدنا منها تحديد أبعاد المقياس فقد كان الهدف البحث عن حدود تلاقي بنود المقياس مع بعضها البعض، ومن ثم اكتفينا بمؤشرات العامل الأول في هذا الخصوص. (المهنا، 2001، ص. 85)

6- الأساليب الإحصائية:

6-1- معامل الارتباط بيرسون:

$$R_p = \frac{N \sum(x.y) - (\sum x).(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

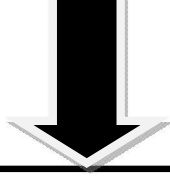
تم استخدامه في حساب العلاقة الارتباطية بين المتغيرين.

6-2- معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياسي الدراسة (مقياس الذكاء الوجداني - مقياس التوافق المهني) .

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبني المنهج المناسب وكذلك حصر لمجتمع الدراسة لاختيار عينة الدراسة الأساسية، كما تم إجراء دراسة استطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أدوات الدراسة للتطبيق على عينة الدراسة وحساب خصائصها السيكومترية والتي تتمثل في الصدق والثبات، حيث تبين بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية صلاحية الأدوات للتطبيق في الدراسة الأساسية، كما تمت الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج



تمهيد:

- 1- عرض نتائج الدراسة
- 2- مناقشة نتائج الدراسة
- 3- استنتاج عام.
- 4- الاقتراحات

تمهيد:

في هذا الفصل سوف نقوم بعرض ومناقشة نتائج الدراسة المتحصل عليها، من أجل تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة بعد أن تم تحليل نتائج أدوات الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Statistical Package for the Social Science (V.20) لتحليل البيانات وفيما يلي عرض ومناقشة فرضيات الدراسة، بداية بمناقشة كل فرضية علي حدي ثم استنتاج عام نهاية بتوصيات مقترحة.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

قبل البدء باستعراض نتائج الدراسة وجب التذكير بالفرضيات:

-الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والتواصل التربوي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

الفرضيات الجزئية:

1-توجد علاقة بين إدارة الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

2-توجد علاقة بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

3-توجد علاقة بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

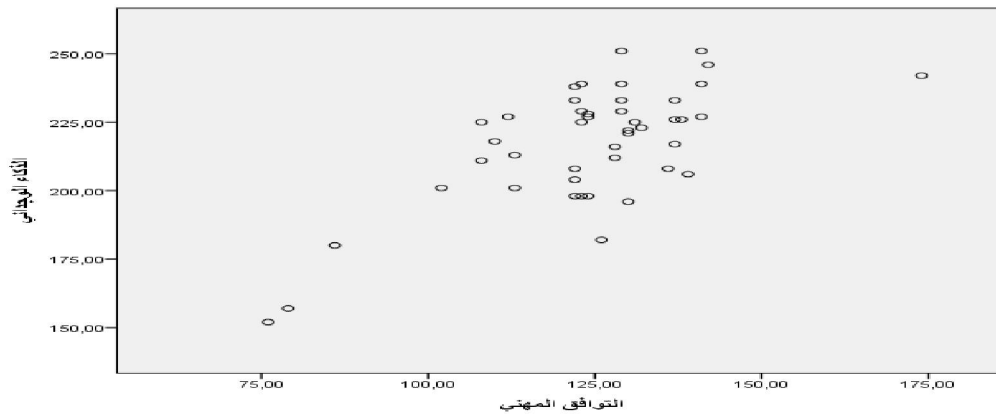
4-توجد علاقة بين التعاطف والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

5-توجد علاقة بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

ولمعالجة الفرضيات العلائقية وجب التحقق من شروط العلاقة الارتباطية لمتغيري الدراسة

(الذكاء الوجداني والتوافق المهني) وأبرز هذه الشروط هو خطية العلاقة وللتأكد منها لجأت

الباحثة إلى رسم لوحة الانتشار كما هو موضح في الشكل التالي:



نلاحظ من خلال الشكل رقم (04) للوحة الانتشار لبيانات الذكاء الوجداني والتوافق المهني

وجود علاقة خطية بين متغيري الدراسة، مما يتيح للباحث استخدام معامل الارتباط بيرسون

البسيط.

1- عرض نتائج الدراسة علي ضوء الفرضيات:

1-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

1-1- تنص الفرضية على: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات

(إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين إدارة الانفعالات والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة،

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (20) يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين ادارة الانفعالات والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني	متغيري الدراسة	
**0,620,	معامل الارتباط	إدارة الانفعالات
,000,	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة 0,05*

دال عند مستوى الدلالة 0,01**.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لإدارة

الانفعالات والتوافق المهني والتي بلغت (0,62)، وهي قيمة عالية وطرديية أي كلما ارتفعت

درجة إدارة الانفعالات لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى والتوافق المهني كما أن

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وعليه يمكن قبول فرضية البحث ونسبة

التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

-ينص الفرض على انه: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التعاطف (التفهم)

والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين التعاطف والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة،

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (21) يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين التعاطف والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني	متغيري الدراسة	
,495**	معامل الارتباط	التعاطف
,001	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة 0,05*.

دال عند مستوى الدلالة 0,01**.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للتعاطف والتوافق المهني والتي بلغت (0,49)، وهي قيمة متوسطة وطرديّة أي كلما ارتفعت درجة التعاطف لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى التوافق المهني كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وعليه يمكن قبول فرضية البحث ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

-تنص الفرضية على: "توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (22) يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني	متغيري الدراسة	
,541**	معامل الارتباط	المعرفة الوجدانية
,000	مستوى الدلالة	

45	حجم العينة	
----	------------	--

دال عند مستوى الدلالة 0,01**. دال عند مستوى الدلالة 0,05*.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية المعرفة الوجدانية التوافق المهني والتي بلغت (0,54)، وهي قيمة أعلى من المتوسط (متوسطة) وطردية أي كلما ارتفعت درجة المعرفة الوجدانية لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى التوافق المهني كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وعليه يمكن قبول فرضية البحث ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

1- ينص الفرض على انه: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (23) يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني	متغيري الدراسة	
**430,	معامل الارتباط	تنظيم الانفعالات
,000	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة 0,01**. دال عند مستوى الدلالة 0,05*.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لتنظيم الانفعالات والدرجة الكلية للتوافق المهني والتي بلغت (0,43)، وهي قيمة منخفضة وطرديية أي كلما انخفضت درجة تنظيم الانفعالات لدى أفراد عينة الدراسة كلما انخفض مستوى التوافق المهني كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وعليه يمكن قبول فرضية البحث ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

ينص الفرض على انه: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (24) يوضح مصفوفة قيم معاملات الارتباط بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني	متغيري الدراسة	
,493**	معامل الارتباط	التواصل الاجتماعي
,001	مستوى الدلالة	
45	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة 0,05*.

دال عند مستوى الدلالة 0,01**.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للتواصل الاجتماعي والتوافق المهني والتي بلغت (0,49)، وهي قيمة متوسطة وطرديية أي كلما ارتفعت درجة التواصل الاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى التوافق

المهني كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وعليه يمكن قبول فرضية البحث ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الفرضية العامة:

- تنص الفرضية العامة على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول رقم (32) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (25) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني				المتغيرات
القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون r	حجم العينة	الذكاء الوجداني
دال	0,01	0,689**	45	

دال عند مستوى الدلالة 0,05*.

دال عند مستوى الدلالة 0,01**.

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والتوافق المهني بلغت (0,68)، وهي قيمة مرتفعة وطردية أي كلما ارتفعت درجة الذكاء الوجداني لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع معه مستوى التوافق المهني كما أن الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) هذا يعني وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% (وهي علاقة طردية وموجبة بمعنى أن الارتباط حقيقي

بين المتغيرين أي كلما ارتفع الذكاء الوجداني عند المدير كلما ارتفع مستوى التوافق المهني لديه).

2- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة:

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى علي وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات (إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي ومن خلال معامل الارتباط بيرسون تبين وجود علاقة موجبة بين المتغيرين، وجاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة إحصائيا عند مستوي دلالة ($\alpha=0,01$) وهذا يعني أنه كلما زادت درجة إدارة الانفعالات زادت القدرة علي التوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي وعليه تم قبول فرضية البحث الجزئية الأولى. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة دراسة الزهار والحبيب (2005) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي بما فيها إدارة الانفعالات والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، والتي توصلت إلي وجود علاقة إرتباطية بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني، أبو عفش (2011) التي أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام (بما فيها إدارة الانفعالات) وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدراء في مكتب غزة الإقليمي.

ويمكن تفسير العلاقة بين إدارة الانفعالات والتوافق المهني كون أن إدارة الانفعالات تساعد المدير علي التفكير الموضوعي الفعال الذي يساعده بدوره علي توافقه المهني. فالاضطراب الانفعالي مثل (القلق، الاكتئاب) يعوق أداء الوظائف العقلية في الحياة على نحو صحيح، فالمدير القلق الغاضب والمكتئب لا يعمل في المواقف التي يشعر فيها بالقلق أو الغضب أو الاكتئاب، أو الذين يمرون بهذه الحالات لا يستطيعون هضم المعلومات بكفاءة أو الاستفادة منها على الوجه الصحيح، كما أن العواطف السلبية القوية تلفت الانتباه إليها بقوة وتسبب الانشغال بها وتعوق أي محاولة للتركيز على أي موضوع سواها، وتتحدد كفاءتنا في استخدام قدراتنا العقلية الفطرية، بما فيها القدرة على أن نفكر وأن نخطط وأن نتدرب لتحقيق

الأهداف البعيدة المدى وعلى التوافق المهني على الحالة الانفعالية التي نكون عليها، أي هل انفعالنا دافعة ومثيرة لنا أم أنها محبطة ومعيقة؟ ويتوقف على ذلك الكثير من النتائج في حياتنا.

وبهذا نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الأولى القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين البعد الأول من أبعاد الذكاء الوجداني (إدارة الانفعالات) والتوافق المهني لدي مديري التعلم الابتدائي.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية علي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي، ومن خلال معامل الارتباط بيرسون تبين وجود علاقة موجبة بين المتغيرين، وجاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha=0,01$) وهذا يعني أنه كلما زادت درجة تنظيم الانفعالات زادت القدرة علي التوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي وعليه تم قبول فرضية البحث الجزئية الثانية. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو عفش (2011) التي أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام (بما فيها تنظيم الانفعالات) وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدراء في مكتب غزة الإقليمي، ودراسة دراسة الزهار والحبيب (2005) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي بما فيها تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، والتي توصلت إلي وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني، ودراسة غالي (2009) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير العلاقة بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني كون أن تنظيم الانفعالات يمثل (الدافعية الذاتية، والتحكم في الانفعالات والقدرة على تأجيل الإشباع) فالقدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها يساعد على تحقيق الإنجاز والتفوق وفي صنع أفضل القرارات وفهم كيف يتفاعل الآخرون بالانفعالات المختلفة وبالتالي سهولة التوافق المهني. كذلك وفق

نظرية ماير وسالوفي تعتبر قدرة تنظيم الانفعالات من القدرات المساهمة في تعزيز النمو الوجداني والعقلي للفرد بما فيه التوافق المهني.

وبهذا نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الثانية القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين البعد الثاني من أبعاد الذكاء الوجداني (تنظيم الانفعالات) والتوافق المهني لدى مديري التعلم الابتدائي.

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة علي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعرفة الوجدانية (الوعي بالذات) والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي، ومن خلال معامل الارتباط بيرسون تبين وجود علاقة موجبة بين المتغيرين، وجاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,01)$ وهذا يعني أنه كلما زادت درجة المعرفة الوجدانية زادت القدرة علي التوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي وعليه تم قبول فرضية البحث الجزئية الثالثة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو عفش (2011) التي أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام (بما فيها المعرفة الوجدانية) وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدراء في مكتب غزة الإقليمي، ودراسة دراسة الزهار والحبيب (2005) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي بما فيها المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، والتي توصلت إلي وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني، ودراسة غالي (2009) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين المعرفة الوجدانية والرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير العلاقة بين المعرفة الوجدانية والتوافق المهني كون أن الوعي بالذات لدى المدراء له تأثير قوي على المشاعر السلبية القوية فالمعرفة الوجدانية بمعنى الوعي بالذات أي وعي المدير بعواطفه وانفعالاته أي أن يكون مدركاً لذاته وذلك من خلال معرفة أوجه القوة والقصور فيها ويتخذ هذه المعرفة أساساً لسلوكه وتفكيره وقراراته وبالتالي توافقه بناءً على هذه المعرفة. وهذا يعني أن المدير الواعي بانفعالاته لديه رؤية إيجابية للحياة ولديه قدرة على

التسيير من خلال تقديره للأمور التي تساعده على معالجة مشاعره وانفعالاته، كما أن الوعي بالذات يتضمن مجموعة من الصفات كالثقة بالنفس والموضوعية في تقييم القدرات الشخصية. وبهذا نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الثالثة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين البعد الثالث من أبعاد الذكاء الوجداني (المعرفة الوجدانية) والتوافق المهني لدى مديري التعلم الابتدائي.

2-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة علي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التعاطف والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي، ومن خلال معامل الارتباط بيرسون تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين، وجاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,01$) وهذا يعني أنه كلما زادت درجة التعاطف زادت القدرة علي التوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي وعليه تم قبول فرضية البحث الجزئية الرابعة. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو عفش (2011) التي أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام (بما فيها التعاطف) وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدراء في مكتب غزة الإقليمي، ودراسة دراسة الزهار والحبیب (2005) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي بما فيها التعاطف والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، والتي توصلت إلي وجود علاقة إرتباطية بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني.

ويمكن تفسير العلاقة بين التعاطف والتوافق المهني كون أن التعاطف هو الذي يكبح قسوة الإنسان، وهو الذي يحافظ على تحضره فالتعاطف يعني في الغالب فهم وإدراك ما يفكر فيه وما يشعر به الآخرون، حتى إذا كان الفرد لا يشعر بنفس مشاعرهم، من خلال إعطاء الوقت الكافي للتفكير في الكيفية التي يجب أن تبدو عليها الأمور من منظور الآخرين حيث يضع مشاعر الآخرين في اعتباره قبل أي تصرف إداري، والتالي كلما ارتفع مستوى التعاطف لدى المدراء ازدادت قدرته على التوافق المهني، والشخص الذي يمتلك هذه القدرة يتميز بكفاءة اجتماعية والتي تتمثل في القدرة على حل الصراع والقدرة على استشعار العلاقات الناشئة بين

الجماعات وامتلاك زمام الأمور أثناء التعامل مع الجماعة والقدرة على القيادة الفعالة وبالقدرة على حل النزاعات والخلافات بين أفراد الجماعة وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا هام في نضج قدرة التعاطف.

وبهذا نستنتج تحقق الفرضية الجزئية الرابعة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين البعد الرابع من أبعاد الذكاء الوجداني (التعاطف) والتوافق المهني لدي مديري التعلم الابتدائي.

2-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص الفرضية الجزئية الخامسة علي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي، ومن خلال معامل الارتباط بيرسون تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين، وجاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة إحصائيا عند مستوي دلالة ($\alpha=0,01$) وهذا يعني أنه كلما زادت درجة التواصل الاجتماعي زادت القدرة علي التوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي وعليه تم قبول فرضية البحث الجزئية الخامسة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو عفش (2011) التي أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام (بما فيها التواصل الاجتماعي) وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدراء في مكتب غزة الإقليمي، ودراسة دراسة الزهار والحبیب (2005) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي بما فيها التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، والتي توصلت إلي وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني، ودراسة غالي (2009) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين تنظيم التواصل الاجتماعي والرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير العلاقة بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني كون أن المدير الذي يستطيع التواصل مع الغير بسهولة ويسر، ويقرا مشاعرهم واستجاباتهم يستطيع أن ينظم ويقود ويعالج الخلافات أو المشاحنات التي قد تنشأ في نشاط إنساني، كما أنهم قادة بالطبيعة، وبالتالي سهولة في التواصل والتسيير أي إمكانيات في التوافق المهني عالية. وبهذا نستنتج

تحقق الفرضية الجزئية الخامسة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين البعد الخامس من أبعاد الذكاء الوجداني (التواصل الاجتماعي) والتوافق المهني لدى مديري التعلم الابتدائي.

2-6- مناقشة الفرضية العامة:

تبين من خلال المعالجة الإحصائية للفرضيات الدراسة الجزئية والفرضية العامة وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين الذكاء الوجداني (الأبعاد والدرجة الكلية) التوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي. حيث تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة بين كل من الذكاء الوجداني وعدد من المتغيرات، حيث تتفق مع ما توصلت إليه دراسة أبو عفش (2011) والتي توصلت إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء العاطفي بشكل عام وفاعلية اتخاذ القرار وحل المشكلات للمدرء في مكتب غزة الإقليمي. كما تتفق مع نتائج دراسة بشري أحمد (2010) التي توصلت إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجات أفراد العينة من الذكور والإناث علي مقياس الذكاء الوجداني وأساليب مواجهة الضغوط الايجابية ، كما تتفق مع دراسة تشان دافيد (2008) التي توصلت إلى وجود علاقة بين الذكاء العاطفي وبين استراتيجيات المواجهة النشطة، ومع ودراسة غالي (2009) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، ومع دراسة بن غربال سعيدة (2014) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، ومع دراسة جوبخ (2009) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني ودراسة الزهار والحبيب (2008) التي توصلت إلى وجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات حيث اختلفت مع دراسة كاري (2009) التي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والمناخ التنظيمي لدى مديري المدارس.

ويمكن تفسير العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني في ضوء تأكيد العديد من الدراسات الى أن الذكاء الوجداني للمدير يلعب دورا بارزا في توافقه المهني، فوفقا لما أكدته معظم لدراسات فإن الذكاء الوجداني في مجال العمل والمؤسسات التنظيمية يجعل للعمل مظاهر مختلفة فهو يصنع التنوع ويحسن بيئة العمل عبر الفهم الجيد للعمل والعاملين وبالتالي تحقيق الرضا عن العمل، فالمدير الذي يتمتع بذكاء عاطفي يكون باستطاعته فهم ذاته ورغباته والبيئة الاجتماعية التي ينتمي لها، فهو يسعى إلى أن يحقق أكبر قدر من التوافق المهني هذا الأخير الذي لا يتأتى إلا إذا كان الفرد قادراً على مواجهة بيئته المهنية بكل جوانبها المادية والاجتماعية، والذكاء الوجداني للشخص يضمن له ذلك فهو يساعده على الفهم الإيجابي لزملائه ورؤساء العمل (ومراعاة مشاعرهم وتقبل أفكارهم ..) والتواصل معهم ومساعدتهم، والقدرة على السيطرة على ضغوط العمل التي يتعرض لها وإدارة وقته و مواجهة تحديات العمل اليومية، وهذا ما يؤكد سارتون (Sartton2000) الذي يرى بأن التفوق والنجاح في العمل لا يتحقق إلا إذا توفرت أربع جوانب أساسية على رأسها الذكاء الوجداني للفرد، مهاراته في التعامل مع الضغوط وإدارة الوقت وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية وجوانب الحياة الشخصية.(عثمان، 2009)

فالذكاء الوجداني للمدير يضمن له الطريق السريع للوصول إلى الأهداف، وانجاز التوقعات وحل المشكلات إلى جانب هذا فإنه يضمن الاستمرارية في تحقيق ونجاح الأهداف والشعور بالمتعة في هذا النجاح. (عثمان، 2009).

فقد أشار كونس (1221 Koons) إلى أن محددات التوافق المهني تتمثل في مهارات الذكاء العاطفي كما حددها جولمان والمتمثلة في الوعي بالذات وضبط الانفعالات والدافعية والتعاطف، والمهارات الاجتماعية (جاب الله، 2012)

- الاستنتاج العام:

تبعاً لنتائج الدراسة، وفي ضوء ما تم عرضه من إطار نظري ودراسات سابقة واعتماداً على البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجانب الميداني للدراسة، وانطلاقاً من الهدف الرئيسي للدراسة وهو التأكد من وجود علاقة بين الذكاء الوجداني المتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين إدارة الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين تنظيم الانفعالات والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين المعرفة الانفعالية والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين التعاطف والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين التواصل الاجتماعي والتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

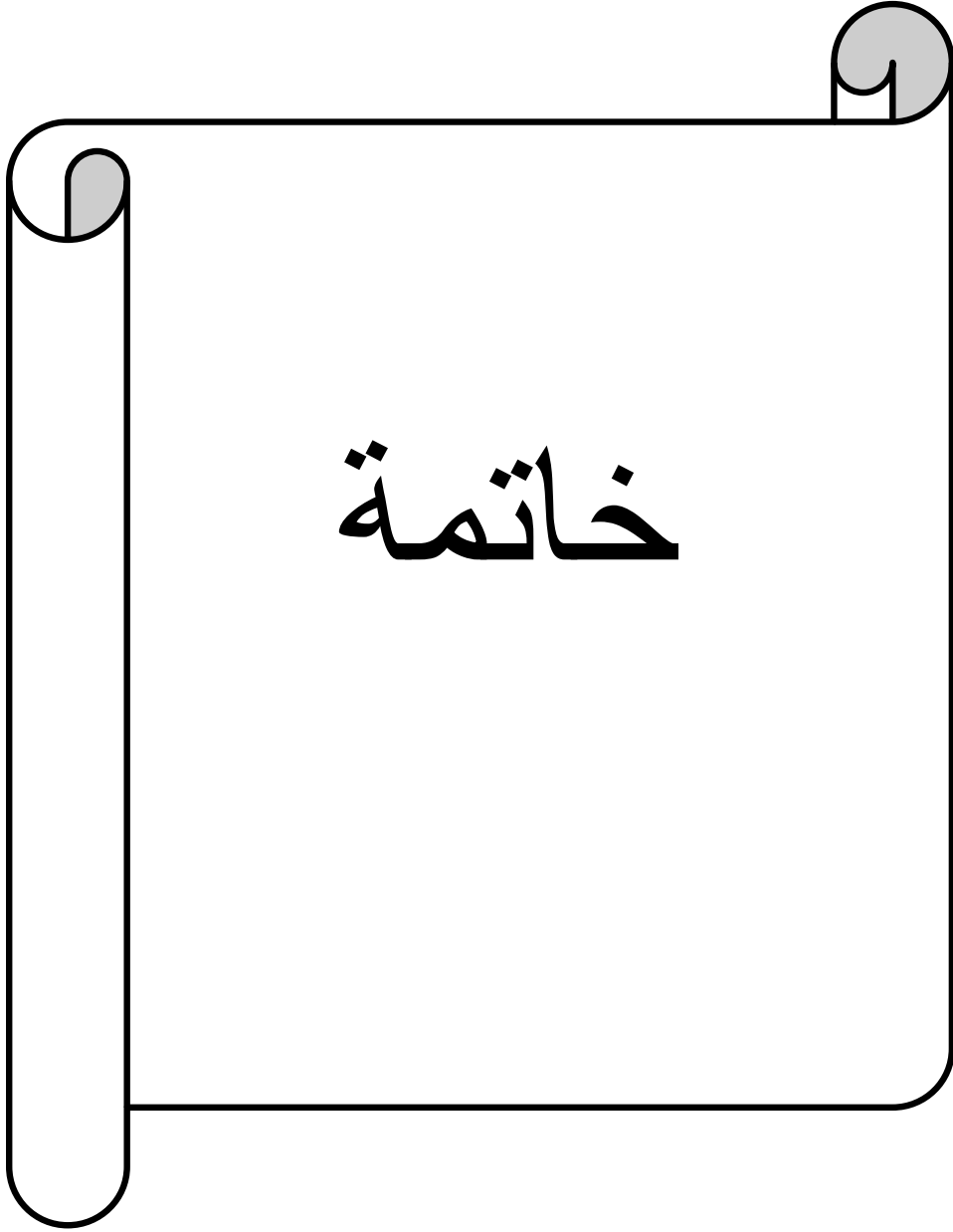
- توجد علاقة ارتباطية وموجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والدرجة الكلية للتوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي.

وفي ضوء نتيجة الفرضية العامة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني فإن هذه النتيجة أكدت على أن الفرد الذكي وجدانياً يعتبر قادراً على الانتباه لمشاعره وانفعالاته الذاتية وانفعالات ومشاعر الآخرين والوعي بها وفهمها وتقديرها بدقة ووضوح وضبطها وتنظيمها، والتحكم فيها وتوجيهها، كما لديه القدرة على استخدام المعرفة الوجدانية وتنظيمها لزيادة وتحسين توافقه المهني في مكان عمله وتطوير العلاقات الإيجابية التي تكفل للفرد والآخرين تحقيق النجاح في الجانب الأكاديمي. ولهذا فإن نجاح الفرد وتفوقه الأكاديمي

يتوقف على عدة عوامل ثقافية واجتماعية وصحية وسيكولوجية إلا أن العامل الوجداني يكون عامل رئيسي، حيث أعطى جولمان مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي تميز مرتفعي الذكاء الوجداني كالمثابرة والجد والدافعية الذاتية وانخفاض تلك المهارات ليس في صالح تفكير الفرد أو نجاحه. ووجود علاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني يوضح أن المدير المتوافق مهنيًا هو المدير الذكي عاطفياً، فالمهارات الشخصية والاجتماعية للمدير تضمن له التواصل الفعال مع بيئته المهنية والاجتماعية وبالتالي تحقيق التوافق المهني.

التوصيات المقترحة:

- بناء برامج ارشادية قائمة على مهارات الذكاء الوجداني لتنمية التوافق المهني لدى المدراء والإداريين.
 - التركيز على مهارات الذكاء الوجداني اثناء تكوين المدراء اثناء الخدمة لما للذكاء الوجداني من أثر كبير في شخصية المدير.
 - دراسة العوامل والأسباب المؤدية الى انخفاض الذكاء الوجداني لدى المدراء.
 - العمل على إعداد برامج إرشادية خاصة بالمدير وكيفية تحكمه في البيئة الصفية من خلال عملية التوافق المهني بالاعتماد على نظرية الذكاء الوجداني.
 - الاهتمام بتنمية الجانب الوجداني بالنسبة للفرد كونه لا يقل أهمية عن الاهتمام بتنمية الجانب العقلي للفرد،
- لكون التكامل بين الجانبين العقلي والوجداني يساهم في خلق الشخصية المتوازنة.



خاتمة

خاتمة

يتناول هذا البحث بالدراسة والتحليل العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي وشمل المجتمع الإحصائي للدراسة عينة من مديري التعليم الابتدائي بولاية المسيلة على عينة قوامها 45 مديرا ومديرة وبعد جمع البيانات عن طريق استعمال مقياسي الذكاء الوجداني والتوافق المهني ولمعالجتها إحصائيا وعرضها وتحليلها ومناقشتها خلصنا إلى نتيجة مفادها أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى مدراي التعليم الابتدائي. بغض النظر عن النتائج المتحصل عليها تبقى متغيرات هذا البحث (الذكاء الوجداني والتوافق المهني) جديرة بالدراسة وتستدعي الاهتمام والتعمق نظرا لأهميتها وتأثيرها ودورها في شخصية الفرد. خلاصة القول يبقى المجال مفتوحا أمام الباحثين للتعمق في هذا الموضوع من هذه الزاوية أو تناوله من زويا أخرى تثريه نظريا وتطبيقيا، وتخرج بنتائج جديدة تضاف إلى ما وصل إليه، ونرجو أن تساهم هذه الدراسة ولو قليل في إثراء معلومات الطلبة والمهتمين بالبحث العلمي.



قائمة

المراجع

قائمة والمراجع:

1. أبو رياش وآخرون ، الدافعية و الذكاء العاطفي ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ،2006.
2. أبو علام رجاء محمود: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ج1، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع، مصر.
3. الأعرس صفاء، كفاي علاء الدين: الذكاء الوجداني، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2000.
4. أمل محمد حسونة، مني سعيد أبو ناشي: الذكاء الوجداني، دار العالمية للنشر و التوزيع، ط1، 2006.
5. بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2001.
6. حليلة ابراهيم أحمد الفيكاوي: الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدي معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بدولة الكويت، العلوم التربوية، العدد الثالث، ج 2، يوليو 2015.
7. دانييل جولمان: الذكاء العاطفي، عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2000.
8. الداھري صالح حسن: الشخصية والصحة النفسية، دار الكندي للنشر والتوزيع، ط1، 1994.
9. سعادة رشيد: الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدي مديري التعليم الاكمامي والثانوي، 2004. فرحات يوسف شكري: معجم الطلاب، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2004.

10. سلامة عبد العظيم، طه عبد العظيم حسين: الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، الاسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ط1، 2009.
11. السيد ابراهيم السمدوني: الذكاء الوجداني أسسه، تطبيقاته، تنميته، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2007.
12. صالح حسن الداھري، وهيب مجيد الكبيسي: علم النفس العام دار الكندي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
13. صفاء الأعسر، علاء الدين الكافي: الذكاء الوجداني، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000. علاء عبد الرحمان محمد: الذكاء الوجداني والتفكير الابتكارين عند الأطفال، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2009.
14. عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، 1987، مصر.
15. عبد الحميد محمد الشاذلي: الصحة النفسية والسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، ط2، 2003، مصر.
16. العتيبي تركي بن كديميس: تصور مقترح لتوظيف الذكاء العاطفي في الرفع من فاعلية القيادة التربوية، مجلة جامعة أم القرى لعلوم التربية والنفسية، المجلد 2، العدد1، يناير 2010.
17. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط6، 1988، القاهرة. كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، 1996، بيروت.
18. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والتوزيع والنشر، ط9، 2001، مصر.
19. محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، 1999، الإسكندرية.

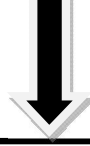
20. إيمان عباس الخفاف، هديل حسي الديلمي: النجاح لتنظيمي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدي مديري المدارس الابتدائية، ط1، 2015.
21. بن غريال سعيدة: الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر، 2014، بسكرة.
22. حسين بن حميد الثقفي، الذكاء الوجداني وعلاقته بمصادر الضغوط وأساليب مواجهتها لدي العاملين في التحقيق الجنائي، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، الرياض، 2012.
23. نبيحي لحسن، ستر الرحمان نعيمة: الذكاء الوجداني كأحد مجالات علم النفس الايجابي وتطبيقاته في ميدان العمل، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، العدد الخامس عشر، المجلد الثاني، 2016.
24. رزق عبد السميع: مدي فاعلية برنامج التنوير الانفعالي في تنمية الذكاء الانفعالي لطلاب وطالبات كلية التربية بالطائف، جامعة أم القرى، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، جمادي الأول 1424هـ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية 2003.
25. رشوان ربيع أحمد: الذكاء الوجداني وقدرته التنبؤية في ضوء علاقته بسمات الشخصية وبعض القدرات العقلية، مجلة العلوم العربية والانسانية، جامعة القصيم، المجلد4، العدد1، يناير 2011.
26. سامي خليل فحجان: التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدي معلمي التربية الخاصة، قدمت الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في قسم علم النفس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية ، 2010، بغزة.

27. عائشة بن علي بن محمد جوخب: الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة مكملة لنيل درجة الماجستير علم النفس، المملكة العربية السعودية، 2009.
28. عمر عبد الله مصطفى المعزي: الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية، متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، مكة المكرمة، 2009.
29. فيصل منصور عبد الله الدوسري: برنامج تجريبي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره علي التوافق المهني، ماجستير في علم النفس التربوي جامعة القاهرة، 2012.
30. لحسن ذبيحي: الذكاء الوجداني وعلاقته بالقدرة علي حل المشكلات، مذكرة كملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية، 2015.
31. مصطفى رشاد مصطفى الأسطل: الذكاء العاطفي وعلاقته بمهارات مواجهة الضغوط لدي طلبة كليات التربية بجامعة غزة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير بالجامعة الإسلامية بكلية التربية قسم علم النفس، 2010.
32. مكناسي محمد: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدي موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تنظيم وعمل جامعة منتوري، 2006، قسنطينة.
33. النمري أحمد محمد معتوق: الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي لدي مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2009.
34. وفاء سلمان شلح: الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدي المرشدين النفسيين بمحافظة غزة، رسالة لاستكمال الحصول علي درجة ماجستير بالجامعة الإسلامية بغزة، 2015.

المراجع الأجنبية:

1. Mayer, J. D., & Salovey, (1997). What is Emotional Intelligence ? In P. Salovey & D.J.Sluyter (Eds.) Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books. Az.
2. Mayer, Salovey, P. (1990) : Emotional intelligence. Baywood Publishing Co. Inc.189-190.

قائمة الملاحق



- الملحق (1): مقياس الذكاء الوجداني
- الملحق (2): مقياس التوافق المهني
- الملحق (3): الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
- الملحق (4): يوضح لوحة الانتشار بين متغيري الدراسة
- الملحق (5): يوضح نتائج التحليل الاحصائي لفرضيات الدراسة باستخدام (spss)

الملحق رقم (1)

مقياس الذكاء الوجداني لفاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق 1998

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علم النفس تنظيم والعمل تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدي مديري التعليم الابتدائي" ولتحقيق هذا الغرض تقوم الباحثة بتطبيق مقياسان هما (مقياس الذكاء الوجداني، ومقياس التوافق المهني) لذا نرجو من سيادتكم التعاون معنا في الإجابة علي فقرات المقاييس بصدق وموضوعية علما بأن البيانات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط ولا توجد إجابة صحيحة وأخري خاطئة

- إشراف الأستاذ الدكتور:

أ/د: مصباح جلاب

- إعداد الطالبة:

بوصلاح خلود.

فيما يلي مجموعة من السلوكيات الحياتية التي يتفاعل بها كل منا مع أحداث الحياة المختلفة والتي تعتبر مهارات وفنون الحياة التي يفضلها كل منا بدرجة ما.

والمطلوب منك: قراءة كل عبارة بدقة وتحديد الاختيار المناسب.

العبارات	دائما	عادة	أحيانا	نادرا	أبد
1- أستخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في قيادة حياتي					
2- تساعدني مشاعري السلبية في قيادة 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 أغلب الوقت					
8- أستطيع التعبير عن مشاعري					
9- أستطيع التحكم في تفكيري السلبي					
10- أعتبر نفسي مسئول عن مشاعري					
11- أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج					
12- أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي					
13- أنا هادئة 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 بكل سهولة					
17- أستطيع التحول من مشاعري السلبية إلى الإيجابية بسهولة					
18- أنا قادرة على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر					
19- أنا صبورة حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة					
20- عندما أقوم بعمل ممل فإنني أستمتع بهذا العمل					
21- أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة					
22- أتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به					
23- أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي					
24- أستطيع إنجاز المهام بنشاط وبتركيز عال					
25- في وجود الضغوط نادرا ما أشعر بالتعب					
26- عادة أستطيع أن أفعل ما أحتاجه عاطفيا بإرادتي					
27- أستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط					
28- أستطيع استدعاء الانفعالات الإيجابية المرح والفكاهة بيسر					
29- أستطيع أن أهتمك في إنجاز أعمالي رغم التحدي					
30- أستطيع تركيز انتباهي في الأعمال المطلوبة مني					
31- أفقد الإحساس بالزمن عند تنفيذ المهام التي تتصف بالتحدي					

					32- أستطيع أن أنحي عواطفني جانبا عندما أقوم بإنجاز أعمالي
					33- أنا حساسة لاحتياجات الآخرين
					34- أنا فعالة في الاستماع لمشاكل الآخرين
					35- أجد فهم مشاعر الآخرين
					36- نادرا ما أغضب إذا ضايقني الناس بأسئلتهم
					37- أنا قادرة على قراءة مشاعر الناس من تعبيرات وجوههم
					38- أنا حساسة للاحتياجات العاطفية للآخرين
					39- أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من الآخرين
					40- أنا متناغمة مع أحاسيس الآخرين
					41- أستطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة
					42- لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء
					43- عندي قدرة على التأثير في الآخرين
					44- عندي القدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين
					45- أعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين
					46- أستطيع الاستجابة لرغبات وانفعالات الآخرين
					47- أمتلك تأثير قوي على الآخرين في تحديد أهدافهم
					48- يراي الناس أنني فعالة تجاه أحاسيس الآخرين
					49- أدرك أن لدي مشاعر رقيقة
					50- تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي
					51- يغمري المزاج السيئ
					52- عندما أغضب لا تظهر علي آثار الغضب
					53- يظل لدي الأمل والتفاؤل أمام هزائمي
					54- أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر الآخرين بالإفصاح عنها
					55- إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفقة عليهم
					56- أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط
					57- أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي لا يفصحون عنها
					58- أستطيع احتواء مشاعر الإجهاد التي تعوق أدائي لعملي

الملحق رقم(2)

مقياس التوافق المهني لإبراهيم بن مهنا المهنا(2001):

يتضمن المقياس عددا من الجمل التي تسأل حول الخطوات والجوانب الهامة في حل المشكلات

اقرأ كل

جملة وضع إشارة (×) مقابلها في العمود الذي يناسب درجة موافقتك والتي تعكس أيضا درجة

ممارستك

لما جاء في الجملة أو عدم موافقتك على مضمون تلك الجملة.

- لاحظ أن أمام كل جملة أربع مستويات للإجابة هي:

(موافق جداً- موافق- غير متأكد- معارض - معارض جداً)

- تأكد بأنك أجبت على جميع الفقرات وشكراً على تعاونك

الطالبة:

بوصلاح خلود

معارض جداً	معارض	غير متأكد	موافق	موافق جداً	الفقرة	
					عملي هو أحد مصادر سعادتي في الحياة	1
					لي صداقات حميمة بين زملاء العمل	2
					منضبط الحضور في مواعيد العمل الرسمية	3
					لست بالشخص الذي يقال عنه أنه دائم التغيب عن العمل	4
					لا أتأخر من مسؤولياتي في العمل	5
					راض عن عملي تماماً	6
					فخور في عملي وبوضعي فيه	7
					في عملي مزايا كثيرة تشدني إليه	8
					لا أعتقد أن راتي في العمل ضعيف	9
					لا يضايقني أن أقضي وقتاً في العمل أطول من فترة الدوام العادية إذا ما استلزم العمل ذلك	10
					يستطيع عملي أن ينسني مشكلاتي الخاصة	11
					حريص علي أن يكون العمل الذي أعمل فيه نضيف ومرتب	12
					حريص أن أكون موضع إعجاب رؤسائي في العمل	13
					أسعي دائماً لأن أكون موضع ثقة زملائي في العمل	14
					أحب فكرة أن يقضي الزملاء معاً وقتاً في شكل رحلة جماعية أو احتفال بمناسبة عامة أو خاصة	15
					أعتني بمظهري عند ذهابي إلي العمل	16
					كثيراً ما أنسي نفسي في العمل	17
					يسعدني الاشتراك في دورات تدريبية لتنشيط مهاراتي في العمل	18
					يأتي عملي في مقدمة اهتماماتي في الحياة	19
					من اليسير علي المرء أن يكسب رؤساءه في العمل	20
					حريص أن أكون كفؤ في عملي	21
					أترقب الإجازات في العمل بفارغ الصبر	22
					يراني زملائي في العمل علي أنني شخص محبوب	23
					تربطني بزملاء العمل علاقات مودة	24
					يكن لي رؤسائي مشاعر الاحترام	25
					يمر علي الوقت في العمل بطيئاً	26
					أعتقد أنني محظوظ في عملي	27
					أتوقع أن أصل مكانة عالية في مجال عملي	28
					لا توجد بيني وبين زملائي في العمل أية ضغائن أو خلافات	29
					أضيق بمن يتحيز الفرص لترك العمل من أجل قضاء أعماله الخاصة.	30

الملحق رقم (3) الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1- الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الوجداني:

1-1- الصدق:

1-1-1- ارتباط الدرجة الكلية للمقياس بأبعاده الفرعية:

Corrélations							
TOTAL	p5	p4	p3	p2	p1		
,915**	,427	,664**	,426	,655**	1	Corrélation de Pearson	p1
.000	.012	.000	.012	.000		Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	N	
,754**	,349	,438**	.115	1	,655**	Corrélation de Pearson	p2
.000	.043	.010	.517		.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	N	
,509**	.030	.193	1	.115	,426	Corrélation de Pearson	p3
.002	.867	.273		.517	.012	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	N	
,760**	,471**	1	.193	,438**	,664**	Corrélation de Pearson	p4
.000	.005		.273	.010	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	N	
,591**	1	,471**	.030	,349	,427	Corrélation de Pearson	p5
.000		.005	.867	.043	.012	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	N	
1	,591**	,760**	,509**	,754**	,915**	Corrélation de Pearson	TOTAL
	.000	.000	.002	.000	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	N	

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

1-1-2- إرتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه:

- إرتباط عبارات البعد الأول بالدرجة الكلية للبعد (إدارة الانفعالات):

Corrélations

p1	VAR 0001 5	VA R00 014	VA R00 013	VA R00 012	VA R00 011	VA R00 010	VA R00 009	VA R00 008	VA R00 007	VA R00 006	VA R00 005	VA R00 004	VA R00 003	VA R00 002	VA R00 001	15	
.720*	.939*	.949**	.502**	.351*	-.066	.018	.330	.235	.937**	.335	.128	.462**	.217	.182	1	Corrélation de Pearson	VA R00 001
.000	.000	.000	.002	.042	.711	.921	.057	.182	.000	.053	.472	.006	.218	.302		Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.369	.182	.202	.575**	.081	.379*	.048	-.014	.629**	.187	-.091	-.224	.175	-.037	1	.182	Corrélation de Pearson	VA R00 002
.032	.303	.251	.000	.648	.027	.789	.935	.000	.291	.607	.202	.323	.834		.302	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.547*	.292	.256	.256	.298	.176	.302	.405*	.287	.258	.167	.271	.402*	1	-.037	.217	Corrélation de Pearson	VA R00 003
.001	.093	.144	.143	.087	.319	.083	.018	.099	.141	.346	.121	.019		.834	.218	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.633*	.528**	.479**	.211	.329	-.083	.033	.566**	.217	.495**	.391*	.376*	1	.402*	.175	.462**	Corrélation de Pearson	VA R00 004
.000	.001	.004	.231	.058	.639	.852	.000	.218	.003	.022	.028		.019	.323	.006	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.350	.165	.154	-.183	.444**	.148	.011	.391*	-.025	.145	.191	1	.376*	.271	-.224	.128	Corrélation de Pearson	VA R00 005

.042	.350	.384	.301	.008	.405	.949	.022	.890	.415	.280		.028	.121	.202	.472	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.479**	.395*	.364*	.002	.398*	-.172	.133	.361*	.201	.406*	1	.191	.391*	.167	-.091	.335	Corrélation de Pearson	VA R00 006
.004	.021	.034	.991	.020	.331	.452	.036	.255	.017		.280	.022	.346	.607	.053	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.785**	.974**	.987**	.549**	.435*	-.035	.043	.399*	.258	1	.406*	.145	.495**	.258	.187	.937**	Corrélation de Pearson	VA R00 007
.000	.000	.000	.001	.010	.846	.807	.019	.140		.017	.415	.003	.141	.291	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.633**	.312	.289	.429*	.172	.560**	.503**	.272	1	.258	.201	-.025	.217	.287	.629**	.235	Corrélation de Pearson	VA R00 008
.000	.072	.097	.011	.332	.001	.002	.120		.140	.255	.890	.218	.099	.000	.182	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.625**	.433*	.387*	.066	.335	.134	.293	1	.272	.399*	.361*	.391*	.566**	.405*	-.014	.330	Corrélation de Pearson	VA R00 009
.000	.011	.024	.709	.052	.450	.092		.120	.019	.036	.022	.000	.018	.935	.057	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.394	.099	.073	.231	.041	.267	1	.293	.503**	.043	.133	.011	.033	.302	.048	.018	Corrélation de Pearson	VA R00 010
.021	.577	.681	.188	.819	.127		.092	.002	.807	.452	.949	.852	.083	.789	.921	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.328	-.034	-.016	.153	.228	1	.267	.134	.560**	-.035	-.172	.148	-.083	.176	.379*	-.066	Corrélation de Pearson	VA R00 011

.058	.850	.929	.388	.194		.127	.450	.001	.846	.331	.405	.639	.319	.027	.711	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.602**	.370*	.403*	.170	1	.228	.041	.335	.172	.435*	.398*	.444**	.329	.298	.081	.351*	Corrélation de Pearson	VA R00 012
.000	.031	.018	.335		.194	.819	.052	.332	.010	.020	.008	.058	.087	.648	.042	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.580**	.555**	.569**	1	.170	.153	.231	.066	.429*	.549**	.002	-.183	.211	.256	.575**	.502**	Corrélation de Pearson	VA R00 013
.000	.001	.000		.335	.388	.188	.709	.011	.001	.991	.301	.231	.143	.000	.002	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.789**	.988**	1	.569**	.403*	-.016	.073	.387*	.289	.987**	.364*	.154	.479**	.256	.202	.949**	Corrélation de Pearson	VA R00 014
.000	.000		.000	.018	.929	.681	.024	.097	.000	.034	.384	.004	.144	.251	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.804**	1	.988**	.555**	.370*	-.034	.099	.433*	.312	.974**	.395*	.165	.528**	.292	.182	.939**	Corrélation de Pearson	VA R00 015
.000		.000	.001	.031	.850	.577	.011	.072	.000	.021	.350	.001	.093	.303	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	.804**	.789**	.580**	.602**	.328	.394*	.625**	.633**	.785**	.479**	.350*	.633**	.547**	.369*	.720**	Corrélation de Pearson	p1
	.000	.000	.000	.000	.058	.021	.000	.000	.000	.004	.042	.000	.001	.032	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

- إرتباط عبارات البعد الثاني بالدرجة الكلية للبعد (التعاطف):

p4	VAR0 0052	VAR0 0051	VAR0 0050	VAR0 0049	VAR0 0048	VAR0 0046	VAR0 0047	VAR0 0045	VAR0 0044	VAR0 0043	VAR0 0042	11	
,6 48**	.164	.120	,350	.067	.172	.278	,599**	.216	,606**	,477**	1	Corrélation de Pears on	VAR0 0042
.0 00	.354	.498	.043	.707	.330	.112	.000	.220	.000	.004		Sig. (bilat érale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,6 24**	.199	,410**	.054	.127	,401**	.125	,365**	.173	,457**	1	,477**	Corrélation de Pears on	VAR0 0043
.0 00	.260	.016	.762	.474	.019	.480	.034	.326	.007		.004	Sig. (bilat érale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,7 11**	.295	.232	.143	.198	,474**	.051	,522**	,411	1	,457**	,606**	Corrélation de Pears on	VAR0 0044
.0 00	.090	.187	.421	.262	.005	.773	.002	.016		.007	.000	Sig. (bilat érale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,5 01**	.007	,432**	.129	.208	.154	.267	.081	1	,411	.173	.216	Corrélation de Pears on	VAR0 0045
.0 03	.970	.011	.468	.239	.384	.126	.647		.016	.326	.220	Sig. (bilat érale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,6 23**	.043	.253	.265	.055	,487**	.232	1	.081	,522**	,365**	,599**	Corrélation de Pears on	VAR0 0047
.0 00	.809	.149	.129	.757	.004	.187		.647	.002	.034	.000	Sig. (bilat érale)	

34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.409	.170	.228	.363	.072	-.093	1	.232	.267	.051	.125	.278	Corrélation de Pears on	VAR00046
.016	.335	.194	.035	.687	.600		.187	.126	.773	.480	.112	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.562	.358	.205	.082	.210	1	-.093	.487	.154	.474	.401	.172	Corrélation de Pears on	VAR00048
.001	.038	.245	.645	.233		.600	.004	.384	.005	.019	.330	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.465	.372	.219	.327	1	.210	.072	.055	.208	.198	.127	.067	Corrélation de Pears on	VAR00049
.006	.030	.214	.059		.233	.687	.757	.239	.262	.474	.707	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.542	.521	.176	1	.327	.082	.363	.265	.129	.143	.054	.350	Corrélation de Pears on	VAR00050
.001	.002	.319		.059	.645	.035	.129	.468	.421	.762	.043	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.577	.271	1	.176	.219	.205	.228	.253	.432	.232	.410	.120	Corrélation de Pears on	VAR00051
.000	.121		.319	.214	.245	.194	.149	.011	.187	.016	.498	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.544	1	.271	.521	.372	.358	.170	.043	.007	.295	.199	.164	Corrélation de Pears on	VAR00052

.001		.121	.002	.030	.038	.335	.809	.970	.090	.260	.354	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	,544**	,577**	,542**	,465**	,562**	,409*	,623**	,501**	,711**	,624**	,648**	Corrélation de Pearson	p4
	.001	.000	.001	.006	.001	.016	.000	.003	.000	.000	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).													
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).													

- إرتباط عبارات البعد الثالث بالدرجة الكلية للبعد (تنظيم الانفعالات):

p2	VAR0029	VAR0028	VAR00027	VAR00026	VAR00025	VAR00024	VAR00023	VAR00022	VAR00021	VAR00020	VAR00019	VAR00018	VAR00017	13	
,469**	.253	.135	.227	,885**	.132	.272	,362*	.108	-.117	.304	.127	.207	1	Corrélation de Pearson	VAR00017
.005	.149	.447	.197	.000	.457	.120	.036	.542	.510	.081	.473	.240		Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,645**	.161	,366*	,984*	.304	.284	.207	,454**	,354*	.213	.109	,368*	1	.207	Corrélation de Pearson	VAR00018
.000	.363	.033	.000	.081	.104	.239	.007	.040	.226	.540	.032		.240	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,673**	,434*	,973**	,353	.171	.263	,471**	.136	.003	.256	,411*	1	,368*	.127	Corrélation de Pearson	VAR00019
.000	.010	.000	.041	.334	.132	.005	.443	.986	.145	.016		.032	.473	Sig. (bilatérale)	

34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,661 ^{***}	,971 ^{**}	,395 _*	.124	.243	.125	,964 ^{**}	.105	.224	.002	1	,411 _*	.109	.304	Corr élati on de Pea rson	VAR0 0020
.000	.000	.021	.483	.167	.482	.000	.555	.203	.990		.016	.540	.081	Sig. (bila téral e)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,370	.020	.287	.213	-.054	.319	.030	.207	,386 _*	1	.002	.256	.213	-.117	Corr élati on de Pea rson	VAR0 0021
.031	.908	.100	.226	.760	.066	.865	.241	.024		.990	.145	.226	.510	Sig. (bila téral e)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,457 ^{***}	.256	.042	,391 _*	.189	.027	.241	,452 ^{**}	1	,386 _*	.224	.003	,354 _*	.108	Corr élati on de Pea rson	VAR0 0022
.007	.144	.813	.022	.284	.878	.170	.007		.024	.203	.986	.040	.542	Sig. (bila téral e)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,567 ^{***}	.160	.187	,512 _*	,488 ^{***}	,367 _*	.173	1	,452 ^{**}	.207	.105	.136	,454 ^{**}	,362 _*	Corr élati on de Pea rson	VAR0 0023
.000	.366	.290	.002	.003	.033	.329		.007	.241	.555	.443	.007	.036	Sig. (bila téral e)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,736 ^{***}	,993 ^{**}	,456 ^{**}	.223	.320	.203	1	.173	.241	.030	,964 ^{**}	,471 ^{**}	.207	.272	Corr élati on de Pea rson	VAR0 0024
.000	.000	.007	.204	.065	.249		.329	.170	.865	.000	.005	.239	.120	Sig. (bila téral e)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,487 ^{***}	.174	.295	.284	.245	1	.203	,367 _*	.027	.319	.125	.263	.284	.132	Corr élati on de Pea rson	VAR0 0025

.004	.326	.090	.104	.162		.249	.033	.878	.066	.482	.132	.104	.457	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,567 ^{***}	.302	.214	,342 [*]	1	.245	.320	,488 ^{**}	.189	-.054	.243	.171	.304	,885 ^{**}	Corrélation de Pearson	VAR0 0026
.000	.083	.224	.048		.162	.065	.003	.284	.760	.167	.334	.081	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,669 ^{***}	.177	,381 [*]	1	,342 [*]	.284	.223	,512 ^{**}	,391 [*]	.213	.124	,353 [*]	,984 ^{**}	.227	Corrélation de Pearson	VAR0 0027
.000	.318	.026		.048	.104	.204	.002	.022	.226	.483	.041	.000	.197	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,694 ^{***}	,419 [*]	1	,381 [*]	.214	.295	,456 ^{**}	.187	.042	.287	,395 [*]	,973 ^{**}	,366 [*]	.135	Corrélation de Pearson	VAR0 0028
.000	.014		.026	.224	.090	.007	.290	.813	.100	.021	.000	.033	.447	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,705 ^{***}	1	,419 [*]	.177	.302	.174	,993 ^{**}	.160	.256	.020	,971 ^{**}	,434 [*]	.161	.253	Corrélation de Pearson	VAR0 0029
.000		.014	.318	.083	.326	.000	.366	.144	.908	.000	.010	.363	.149	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	,705 ^{**}	,694 ^{**}	,669 [*]	,567 ^{***}	,487 ^{**}	,736 ^{**}	,567 ^{**}	,457 ^{**}	,370 [*]	,661 ^{**}	,673 ^{**}	,645 ^{**}	,469 ^{**}	Corrélation de Pearson	p2
	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.007	.031	.000	.000	.000	.005	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).															
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).															

,907**	,918**	.241	,905**	.309	1	,905**	,946**	.241	1,000*	.225	Corrélation de Pearson	VAR00036
.000	.000	.170	.000	.075		.000	.000	.171	0.000	.201	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,360	.147	.217	.224	1	.309	.224	.290	.030	.309	-.003	Corrélation de Pearson	VAR00037
.037	.406	.218	.202		.075	.202	.097	.866	.075	.987	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,885**	,945**	.187	1	.224	,905**	1,000*	,918**	.207	,905**	.242	Corrélation de Pearson	VAR00038
.000	.000	.290		.202	.000	0.000	.000	.241	.000	.169	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,438**	.285	1	.187	.217	.241	.187	.221	.255	.241	.239	Corrélation de Pearson	VAR00039
.009	.102		.290	.218	.170	.290	.209	.145	.170	.174	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,903**	1	.285	,945**	.147	,918**	,945**	,910**	.270	,918**	.285	Corrélation de Pearson	VAR00040
.000		.102	.000	.406	.000	.000	.000	.123	.000	.103	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	,903**	,438**	,885**	,360	,907**	,885**	,892**	,543**	,907**	,534**	Corrélation de Pearson	p3
	.000	.009	.000	.037	.000	.000	.000	.001	.000	.001	Sig. (bilatérale)	

,643**	,368*	.256	,345*	.337	1	.202	,352*	,924**	.191	Corrélation de Pearson	VAR00058
.000	.032	.145	.046	.051		.252	.041	.000	.278	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,496**	,940**	.228	.179	1	.337	-.078	,377*	.308	-.109	Corrélation de Pearson	VAR00059
.003	.000	.195	.312		.051	.660	.028	.077	.540	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,686**	.160	,490**	1	.179	,345*	,403*	,401*	,431*	,380*	Corrélation de Pearson	VAR00060
.000	.365	.003		.312	.046	.018	.019	.011	.027	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,698**	.209	1	,490**	.228	.256	,480**	,375*	.321	,475**	Corrélation de Pearson	VAR00061
.000	.235		.003	.195	.145	.004	.029	.064	.005	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
,470**	1	.209	.160	,940**	,368*	-.110	.296	,344*	-.139	Corrélation de Pearson	VAR00062
.005		.235	.365	.000	.032	.536	.090	.047	.433	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	,470**	,698**	,686**	,496**	,643**	,669**	,722**	,664**	,648**	Corrélation de Pearson	p5
	.005	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (bilatérale)	

34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).											
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).											

1-2- الثبات:- ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الوجداني:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
6	.781

- الثبات ألفا كرونباخ للبعد الأول لإدارة الانفعالات:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
16	.744

- الثبات ألفا كرونباخ للبعد الثاني التعاطف:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
12	.740

- الثبات ألفا كرونباخ للبعد الثالث تنظيم الانفعالات:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
14	.749

- الثبات ألفا كرونباخ للبعد الرابع المعرفة الوجدانية:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
11	.771

- الثبات ألفا كرونباخ للبعد الخامس التواصل الاجتماعي:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
10	.757

.799	.683	.831	.447	.485	1	.692	.604	.536	.620	.467	.717	.553	.613	.475	.654	.393	.726	.749	.661	.377	.409	.431	.240	.401	.678	.529	.592	.263	.590	.691	Corrélation de Pearson	Q 2 6
.000	.000	.000	.008	.004		.000	.000	.001	.000	.005	.000	.001	.000	.005	.000	.022	.000	.000	.000	.028	.016	.011	.171	.019	.000	.001	.000	.132	.000	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.676	.410	.658	.566	1	.485	.570	.671	.618	.566	.623	.439	.236	.360	.690	.576	.472	.487	.454	.329	.539	.340	.559	.498	.451	.515	.304	.336	.246	.358	.474	Corrélation de Pearson	Q 2 7
.000	.016	.000	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.179	.036	.000	.000	.005	.003	.007	.058	.001	.049	.001	.003	.007	.002	.081	.052	.161	.038	.005	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.689	.324	.484	1	.566	.447	.512	.432	.296	.287	.393	.499	.251	.473	.415	.461	.583	.463	.517	.501	.537	.560	.496	.626	.641	.504	.619	.549	.398	.527	.595	Corrélation de Pearson	Q 2 8
.000	.061	.004		.000	.008	.002	.011	.089	.100	.022	.003	.151	.005	.015	.006	.000	.006	.002	.003	.001	.001	.003	.000	.000	.002	.000	.001	.020	.001	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.744	.555	1	.484	.658	.831	.687	.626	.615	.630	.645	.638	.541	.538	.442	.593	.269	.578	.622	.489	.314	.347	.400	.259	.487	.653	.413	.468	.104	.549	.642	Corrélation de Pearson	Q 2 9
.000	.001		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.009	.000	.123	.000	.000	.003	.071	.045	.019	.139	.004	.000	.015	.005	.557	.001	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
.788	1	.555	.324	.410	.683	.395	.483	.586	.595	.207	.715	.642	.855	.620	.686	.517	.805	.610	.753	.572	.551	.472	.325	.500	.433	.419	.490	.276	.459	.622	Corrélation de Pearson	Q 3 0
.000		.001	.061	.016	.000	.021	.004	.000	.000	.241	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.005	.061	.003	.011	.014	.003	.115	.006	.000	Sig. (bilatérale)	
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	
1	.788	.744	.689	.676	.799	.745	.659	.608	.662	.428	.823	.578	.824	.700	.762	.692	.825	.819	.863	.705	.965	.728	.556	.752	.719	.699	.748	.547	.721	.828	Corrélation de Pearson	T O T A L
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	Sig. (bilatérale)		
34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	N	

2-2-الثبات:

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
31	.758

,689**	1	,677**	,615**	,749**	,779**	,853**	Corrélation de Pearson	الذكاء الوجداني
,000		,000	,000	,000	,000	,000	Sig. (bilatérale)	
45	45	45	45	45	45	45	N	
1	,689**	,493**	,541**	,430**	,495**	,620**	Corrélation de Pearson	التوافق المهني
	,000	,001	,000	,003	,001	,000	Sig. (bilatérale)	
45	45	45	45	45	45	45	N	
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).								
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).								



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

