

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

الموضوع

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية على معلمي الطور الابتدائي لمدينة - ورقلة -

إشراف الأستاذ :

د / سرايه الهادي

إعداد الطالبة :

سلام الزهرة

لجنة المناقشة المتكونة من السادة:

د. غربي صبرينة - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - رئيسا

د. سرايه الهادي - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - مشرفا و مقررا

د. نويبات قدور - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - مناقشا

السنة الجامعية : 2016/2015

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

الموضوع

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية على معلمي الطور الابتدائي لمدينة - ورقلة -

إشراف الأستاذ :

د / سرايه الهادي

إعداد الطالبة :

سلام الزهرة

لجنة المناقشة المتكونة من السادة:

د. غربي صبرينة - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - رئيسا

د. سرايه الهادي - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - مشرفا و مقرا

د. نويبات قدور - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - مناقشا

السنة الجامعية : 2016/2015

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع :

إلى أعلى ما في الوجود التي سقتني بنبع حنانها وقضت في الصبر والانتظار لتري الغصون

التي غرستها , وكنت عند حسن ظنها أمي أطل الله في عمرها .

إلى روح أبي علي طيب الله ثراه .

إلى كل كافة أفراد العائلة .

إلى الطاقم المكون لمعهد علم النفس من أساتذة وإداريين.

إلى صديقاتي الغاليات والى كل من يعرف زهرة من قريب أو بعيد .

إلى كل طالب للعلم والى كل من يسعى لنشره .

إلى جميع المقربين من زملاء وزميلات دفعة علم النفس 2016

الباحثة

شكر و عرفان

الحمد لله واهب النعم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم وأفضل المحبة والإكرام والصلاة والسلام على سيد الأنام محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه الكرام لنعمته على الباحثة بإتمام رسالتها وبعد .. إنه لا يسعني إلا أن أتقدم بعميق شكري وخالص محبتي وتقديري إلى الأستاذ الدكتور /سرايه الهادي، المشرف على هذه الرسالة الذي كان سنداً وعوناً لي في تجاوز كل العقبات والعثرات التي واجهتها في مسيرة البحث إذ كان لملاحظاته وتوجيهاته القيمة الأثر الأعظم في اغناء هذا البحث ليصبح بشكله المطلوب، وأعم بالشكر جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس وعلوم التربية على ما قدموه لنا خلال سنوات الدراسة في الجامعة .

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل. كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والامتنان للأساتذة المحكمين وكل أساتذة قسم علم النفس. وأتقدم بوافر الشكر وعاطر العرفان إلى من ساعدني في كتابة وإخراج هذه الدراسة إلى النور . و اغتتم الفرصة لأشكر من أعطتني الكثير وأضاءت إلي دربي، إلى والدتي الحبيبة حفظها الله عز وجل إنشاء الله".والى إخوتي وأخواتي على مساندتهم ودعمهم لي فجزاهم الله عني كل خير .

كما أتفضل بتقديم تحية عطرة، ملؤها التقدير و الاحترام و الشكر، إلى زميلاتي في الدراسة دفعة علم النفس وخاصة دفعة علم النفس العمل والتنظيم التي كانت حقاً دفعة مميزة جداً و إلى كل أحبائي و أعزائي ، والى كل من شجعتني في مواصلة وإتمام هذه الرسالة . وختاماً أسأل الله أن يوفقنا جميعاً لما يحبه ويرضاه .

الحمد لله أولاً و أخيراً

الباحثة

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة : الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من معلمي مرحلة التعليم

الابتدائي بمدينة ورقلة ، وهدفت هذه الدراسة للتعرف على :

- مستوى الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أفراد الدراسة .
 - طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
 - الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغيرات التالية (الجنس والحالة العائلية والمستوى التعليمي)
 - الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغيرات التالية (الجنس والحالة العائلية والمستوى التعليمي)
- واستند البحث على المنهج الوصفي الارتباطي وللوصول إلى تحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الانفعالي لغاروق السيد عثمان ورزق (2002) و مقياس التوافق المهني، وطبقته على عينة مكونة من 111 معلما من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي للموسم الجامعي 2015-2016. بمدينة ورقلة وبعد استخراج النتائج وحسابها بمساعدة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) استعملت الباحثة النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار -ت- (t-test) جاءت نتائج دراستنا على النحو التالي:
- مستوى الذكاء الانفعالي لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفع .
 - مستوى التوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفع .
 - وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي لصالح الذكور .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الحالة العائلية .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المستوى المعهد وذوي المستوى الجامعي في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

Résumé de l'étude:

Titre de l'étude: l'intelligence émotionnelle et sa relation avec l'adaptation fonctionnaire sur un échantillon d'enseignants de l'école primaire à Ouargla, cette étude visait à identifier:

- Le niveau de l'intelligence émotionnelle et d'un consensus entre les l'adaptation fonctionnaire de l'étude.
- La nature de la relation entre l'intelligence émotionnelle et l'adaptation fonctionnaire avec les enseignants de l'enseignement primaire.
- Les différences dans l'intelligence émotionnelle en fonction des variables suivantes (le sexe, la situation familiale et le niveau d'éducation)
- Les différences dans la l'adaptation fonctionnaire selon les variables suivantes (le sexe, la situation familiale et le niveau d'éducation)

Et il a été basé sur la recherche sur l'approche corrélative descriptive Pour arriver à atteindre les objectifs de la recherche, le chercheur a utilisé mesure de l'intelligence émotionnelle réalisé par Farouk M. Othman et Rizk (2002) et mesure de l'adaptation fonctionnaire et appliqué un échantillon composé de 111 enseignants des enseignants de l'enseignement primaire pour la saison universitaire Gamaa2015-2016 à Ouargla.

Après avoir extrait les résultats calculés à l'aide de l'analyse statistique spss logiciel)) utilisé pourcentages de chercheurs et moyenne arithmétique et écart-type et – test (t-test) Les résultats de notre étude sont les suivants:

- Le niveau de l'intelligence émotionnelle chez les enseignants de la phase primaire élevé.
- Niveau professionnel de la compatibilité avec les enseignants de la phase primaire est élevée.
- Il existe une corrélation positive entre chacun de l'intelligence émotionnelle et la l'adaptation fonctionnaire avec les enseignants de la phase primaire.
- Il existe des différences significatives dans l'intelligence émotionnelle liée au sexe chez les enseignants de l'enseignement primaire en faveur des hommes.
- Aucune différence statistiquement significative dans l'intelligence émotionnelle attribuées à des différences selon l'état patrimonial.
- Il existe des différences significatives entre le niveau avec l'Institut et avec le niveau universitaire en intelligence émotionnelle au profit des enseignants de niveau universitaire.
- Il existe des différences significatives dans l'adaptation fonctionnaire en raison de la variable sexe en faveur des hommes.
- Aucune différence statistiquement significative dans l'adaptation fonctionnaire attribuée à la situation familiale.
- Aucune différence statistiquement significative dans l'adaptation fonctionnaire en raison du niveau variable de l'éducation.

فهرس المحتويات

المحتويات	
الصفحة	العناوين
ا	1- إهداء
ب	2- شكر وعرقان
ج - د	3- ملخص الدراسة
هـ - ح	4- قائمة المحتويات
ط - ي	5- قائمة الجداول
ك	6- قائمة الأشكال
1	7- مقدمة
الجانف النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
7	8- مشكلة الدراسة
10	9- تساؤلات الدراسة
11	10- فرضيات الدراسة
12	11- أهمية الدراسة
12	12- أهداف الدراسة
13	13- التعريف بمتغيرات الدراسة

14	بعض الدراسات السابقة	-14
الفصل الثاني: الذكاء الانفعالي		
24	تمهيد	-15
25	لمحة تاريخية عن مفهوم الذكاء الانفعالي	-16
27	العلاقة بين الذكاء والانفعال	-17
27	مفهوم الذكاء الانفعالي	-18
29	الفرق بين الذكاء الاجتماعي والذهني والذكاء الانفعالي	-19
29	الفرق بين الذكاء العقلي والذكاء الانفعالي	-20
31	أهمية الذكاء الانفعالي	-21
32	أبعاد الذكاء الانفعالي	-22
34	نماذج الذكاء الانفعالي	-23
38	الذكاء الانفعالي والمهنة	-24
38	الصور المتداخلة في تكوين الأثر الانفعالي لشخصية المعلم	-25
40	خلاصة	-26
الفصل الثالث: التوافق المهني		
42	تمهيد	-27
43	مفهوم التوافق العام	-28
44	أهمية التوافق	-29

45	مجالات التوافق	-30
47	مفهوم التوافق المهني	-31
48	نظريات التوافق المهني	-32
52	سوء التوافق المهني	-33
53	مظاهر سوء التوافق المهني	-34
53	أسباب سوء التوافق المهني	-35
55	سبل تحسين التوافق المهني	-36
57	خلاصة	-37
الجانب الميداني		
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة		
60	تمهيد	-38
61	منهج الدراسة	-39
62	مجتمع الدراسة	-40
62	عينة الدراسة	-41
64	الدراسة الاستطلاعية	-42
65	أدوات الدراسة	-43
66	الخصائص السيكومترية للأدوات	-44
80	الدراسة الأساسية	-45

82	-الأساليب الإحصائية المعتمدة
83	-46 خلاصة
الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
85	-47 تمهيد
86	-48 عرض وتحليل ومناقشة نتائج السؤال الأول
86	-49 عرض وتحليل ومناقشة نتائج السؤال الثاني
86	-50 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
89	-51 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
93	-52 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
95	-53 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
98	-54 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
100	-55 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
102	-56 عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة
104	-57 استنتاج عام
106	-58 خلاصة الدراسة
109	-59 قائمة المراجع
113	-60 الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
26	يوضح التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الانفعالي.	01
37	يوضح النموذج المختلط لبار اون (1997) bar-on	02
45	يوضح عناصر مجالات التوافق	01
63	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية	01
67	يوضح صدق الاتساق الداخلي للذكاء الانفعالي	02
72	يلخص نتيجة طرق ثبات مقياس الذكاء الانفعالي	03
75	يوضح العبارات التي اتفق الأساتذة المحكمين على حذفها	04
75	يوضح العبارات التي أعيدت صياغتها بناء على آراء الأساتذة المحكمين	05
76	يوضح صدق الاتساق الداخلي للتوافق المهني	06
80	يلخص نتيجة طرق ثبات مقياس التوافق المهني	07
80	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	08
81	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	09
81	يوضح صدق الاتساق الداخلي (للذكاء الانفعالي)	10
85	يوضح مستوى أفراد عينة الدراسة في الذكاء الانفعالي.	01
86	يوضح مستوى أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني	02

87	يوضح معامل العلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني.	03
89	يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغير الجنس .	04
93	يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغير الحالة العائلية	05
95	يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغير المستوى التعليمي	06
98	يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس .	07
100	يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير الحالة العائلية	08
102	يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي	09

قائمة الأشكال

الصفحة	مضمون الشكل	رقم الشكل
35	يوضح المجالات الأساسية للذكاء الانفعالي حسب جولمان	01
50	يوضح هرم ماسلو للحاجات	02

المقدمة

مقدمة:

يعتبر الذكاء الانفعالي من المفاهيم الحديثة التي لاقت من الباحثين اهتماماً متزايداً وهو مفهوم مختلف عن الذكاء التقليدي، ومما لا شك فيه أن الذكاء التقليدي الذي تقيسه اختبارات الذكاء المعروفة ، هام وضروري في الحياة الشخصية والدراسية والنجاح المهني .. ولكن الذكاء الانفعالي هام أيضاً وضروري مثل الذكاء العام ويمكننا القول أن الذكاء الانفعالي هو شرط مسبق لتطوير وتحقيق قدراتنا العقلية المتنوعة . لذا نحتاج للتعرف على انفعالاتنا وعلى إعطاء مشاعرنا وحاجاتنا الداخلية الوصف المناسب والتسمية الملائمة ، مما يفيدنا في تحقيق أهدافنا الحياتية بما يتناسب مع حاجات ومشاعر الآخرين من حولنا.

وتعود جذور الذكاء الانفعالي إلى أعمال "ثورندايك" في (1920) حول الذكاء الاجتماعي والذي أشار إليه على أنه قدرة الفرد على فهم وإدارة الآخرين للتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية . أما حديثاً فترجع إلى أعمال جاردر (Gardner) في كتابه " أطر العقل " عن الذكاءات المتعددة والذي تتبلور في مفهومه عن الذكاء الشخصي والذكاء الاجتماعي وعلى الرغم من استخدام المصطلح في التراث النفسي منذ فترات طويلة، إلا أن مفهوم الذكاء الانفعالي لم يظهر صراحة أو بالصورة المنتظمة إلا من خلال دراسة " ماير وسالوفي " في (1990) وكذلك في أعمال " جولمان (1995) في كتابه حول الذكاء الانفعالي، والذي كان له أثر واضح في انتشار هذا المفهوم، الأمر الذي أدى إلى زيادة ملحوظة في البحوث التي تناولت هذا المفهوم عبر مدى واسع من المجالات الأكاديمية وغير الأكاديمية .

وان الهنداوي والزرغول (2002) قد اشاروا إلى أن القدرات الانفعالية والاجتماعية تشكل بعداً مهماً في الأداء المعرفي وعمليات التفكير والسلوك، مما ينعكس بشكل ايجابي في تطوير قدرة الفرد على التكيف والنجاح، كما وان الذكاء الانفعالي يعد من المتطلبات الضرورية لنجاح الفرد الأكاديمي وفي مجال العمل والتفاعل الاجتماعي والقيادة والإدارة وعمليات التسويق والعلاقات العامة.

وقد أكد جولمان Goleman (1997) على أهمية الذكاء الانفعالي في مجال العمل فالعاملون الذين يستطيعون التعرف إلى انفعالاتهم جيداً ويقومون بإدارتها ويتفهمون ويتعاملون مع مشاعر الآخرين بصورة جيدة، هم أولئك الذين يتميزون في جميع مجالات الحياة وخاصة حياتهم الوظيفية والمهنية، فالذكاء المعرفي لا يشكل أكثر من 20% من عوامل النجاح في الحياة المهنية، بينما نسبة 80% من النجاح في الحياة المهنية يتوقف على ما يمتلكه الفرد من ذكاءات أخرى وأهمها الذكاء العاطفي.

وكذلك فان الذكاء الانفعالي يؤثر على ناتج العمل، والمعلمون الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي يتميزون بالمرونة الكافية لأن يضعوا الصعاب جانبا، كما أن قدرتهم على التعاطف مع الآخرين تمكنهم من فهم منطق فلسفة المؤسسة التي يعملون بها، ويطوعون مشاعرهم الشخصية لخدمة أهداف المؤسسة التي يعملون بها.

فالذكاء الانفعالي إذن يمكن المعلمين من فهم أنفسهم، ويمكنهم من التعرف إلى انفعالاتهم وإدارتها بالإضافة إلى فهم انفعالات الآخرين بصورة جيدة، وتمكنهم من التعبير عن انفعالاتهم بصورة مناسبة، مما يؤدي إلى نجاح المعلمين في مجالهم المهني، وتحقيق رضاهم عن العمل، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم.

وان المعلم الذي يمتلك ذكاءا انفعاليا فان هذا الأخير سوف يضمن له النجاح والاستقرار في عمله وبالتالي تحقيق توافقه المهني الذي يعتبر مؤشرا للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته و العكس صحيح فرضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق التوافق المهني بوجه عام لذلك فإن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وهو ما يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية و علاقة الفرد مع زملائه، ووجهة نظره في رؤسائه والمشرفين عليه، كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته. وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات بأن انخفاضه يعد مظهرا مهما لمشكلات القلق والخوف وإن هناك علاقة عكسية بين التوافق المهني والقلق فكلما زاد القلق لدى الفرد انخفضت التوافق المهني لديه ،كما وجد أن تنمية الذكاء الانفعالي يؤدي إلى ارتفاع التوافق المهني.

وقد أكد باندورا Bandura على أن اللذين لديهم توافق مهني مرتفع يتوقعون النجاح مما يزيد من مستوى دافعيتهم ويحفزهم نحو تحقيق أفضل أداء ممكن والوصول إلى حلول فعالة لما قد يعترضهم من مشكلات بعكس منخفضي التوافق المهني يتوقعون الفشل في مختلف المهام التي يقومون بها مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية والأداء .

لذا فان المعلمين اللذين يزاولون مهنة التدريس هم في حاجة إلى مجموعة من السمات الشخصية إضافة إلى القدرات العقلية التي يمتلكونها ،لابد من توافرها حتى ينجحوا في أداء ما يوكل إليهم من عمل مثل سمة الذكاء الانفعالي، فيجب أن يكون المعلم يتسم بهذه السمة حتى يستطيع أن يحقق نجاحات في

مجاله فقد تبين أن المعلم الذي لديه قصور في الذكاء الانفعالي لا يمكن أن يحقق تقدما في عمله، ولا أن يستمر فيه طويلا نظرا لانخفاض التوافق المهني لديه.

وهذا ما سعت هذه الدراسة البحث فيه والوقوف عند العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي لمدينة -ورقلة-

و قد قسمت الباحثة عملها هذا إلى أربعة فصول و الذي سنتناول كل فصل على حده و بالتفصيل.

الفصل الأول والذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة والفرضيات التي عمدنا على التحقق منها، إضافة إلى أهمية الدراسة ، وكذا الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها والإشارة إلى مفاهيم الدراسة وفي الأخير ذكر بعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني والمعنون ب"الذكاء الانفعالي "والذي تم التطرق فيه إلى لمحة تاريخية عن مفهوم الذكاء الانفعالي ،والى مفهوم الذكاء الانفعالي و الفرق بين الذكاء الاجتماعي والذهني والذكاء الانفعالي ثم اشرنا إلى أهمية الذكاء الانفعالي وأبعاده وتطرقنا إلى نماذج الذكاء الانفعالي والذكاء الانفعالي والمهنة وختمنا بعنصر الصور المتداخلة في تكوين الأثر الانفعالي لشخصية المعلم .

وقد خصص **الفصل الثالث "التوافق المهني"** وتضمن جزئين خصص الجزء الأول للتوافق بذكر تعريفه وأهميته ومجالاته ، أما الجانب الثاني فقد خصصناه للتوافق المهني بعرض تعريفاته ونظرياته، ثم تطرقنا إلى سوء التوافق المهني ومظاهره و اشرنا إلى أسباب سوء التوافق المهني وفي الأخير سبل تحسينه.

الفصل الرابع تضمن " الإجراءات الميدانية للدراسة " والذي حددنا فيه منهج الدراسة وحدودها الزمانية والمكانية والبشرية، ثم عرضنا الدراسة الإستطلاعية ثم مجتمع الدراسة وخصائص العينة، ومقاييس الدراسة وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

الفصل الخامس وتم فيه " عرض و تحليل وتفسير و مناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء الدراسات السابقة وختمنا بالنتائج المتوصل إليها ثم بعض الاقتراحات وتليها قائمة المراجع.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- التعريف بمتغيرات الدراسة
- 6- بعض الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

1- الإشكالية:

تكتسي مهنة التعليم مكانة مرموقة بين المهن المختلفة ولقد عرفت الحضارة الإنسانية كمهنة منذ أقدم العصور ويعتبر التعليم مهنة مقدسة مهنة الأنبياء والرسل التي كان ينظر إليها بإكبار واحترام على مر العصور لذلك فإن هذه المهنة لم يستطع مزاولتها إلا الصفوة المختارة من أبناء الأمة وترجع أهمية مهنة المعلم إلى أنها تتحكم في مصير الجيل الصاعد وتقرر ما سيكون عليه في مستقبل أي أمة من الأمم لذا فإن المعلم يعتبر هو حجر الزاوية في العملية التعليمية وهو الركيزة الأساسية لبناء مجتمع سليم متقدم.

ومن المتفق عليه أن مهنة التدريس تعتبر مهنة تتطلب تمرسا ومقدرة على التحمل والاستمرار وان اكتساب المعلم للمهارات والمعارف المرتبطة بتخصصه غير كافية، وتراث علم النفس يشير إلى أن الذكاء من أهم الخصائص المعرفية المؤثرة في نجاح المعلم بالتدريس وقد اعتبر منذ مدة طويلة أن الذكاء المعرفي (الأكاديمي) هو العامل الأول والأساسي للنجاح، إلا أن من السمات التي قد تكون مؤثرة في أداء المعلم وتوافقه الذكاء الانفعالي، إذ أن المعلمون الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي يتميزون بالمرونة الكافية لأن يضعوا الصعاب جانبا، كما أن قدرتهم على التعاطف مع الآخرين تمكنهم من فهم منطق فلسفة المؤسسة التي يعملون بها، ويطوعون مشاعرهم الشخصية لخدمة أهداف المؤسسة التي يعملون بها.

لذا فإن الباحثة قامت باختيار موضوع الدراسة ألا وهو الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي وذلك لرغبتها الشديدة واهتمامها في التعمق بموضوع الذكاء الانفعالي وكذا التوافق المهني. وأيضا لما له من أهمية كبيرة جدا للأفراد وهو يعد الموجه للسلوك الإنساني بحسب العديد من الدراسات، و لكونه يعتبر من الموضوعات الحديثة في علم النفس وخصوصا في عالمنا العربي.

وبالتالي فهذه الدراسة الحالية هو المعلم ومدى إدراكه ومعرفته لذكائه الانفعالي في المؤسسة التعليمية التي يعمل بها وكيف يحقق توافقه المهني من خلال هذا النوع من الذكاء .

يعتبر الذكاء الانفعالي من أحدث أنواع الذكاءات في مجال الصحة النفسية وعلم النفس في الوقت الحاضر، وإن الذكاء الانفعالي يرتبط ارتباطا إيجابيا بالراحة النفسية للفرد، وبدافعية للقيام بأدواره الاجتماعية والتعليمية المختلفة، ويقدر ما يتوفر للفرد من عوامل الذكاء الانفعالي بقدر ما يتمتع

بالانبساط والاتزان الانفعالي ويبتعد عن الانطوائية و تتسع دائرة علاقاته الناجحة المتناغمة وتزداد

تفاعلاته الايجابية وتتنوع مهاراته الاجتماعية والحياتية.

والعديد من الباحثين اكدوا على أهمية الذكاء الانفعالي ودوره في الأداء الفعال والنجاح في الحياة المهنية امثال :ماير وسالوفي 1993, جولمان golman-بار-اون Bar-on إلا أنهم اختلفوا بعض الشيء في تصنيفه فالبعض من يرى بأنه سمة من سمات الشخصية لأنه يتكون من مجموعة من الكفاءات الشخصية والاجتماعية والوجدانية مثل نموذج بارون ونموذج جولمان والبعض الاخر يرى بأنه مجموعة من القدرات المعرفية منفصلة عن الشخصية المزاجية مثال نموذج ماير وسالوفي 1993.

ومما لا شك فيه أن الذكاء الانفعالي (العاطفي-الوجداني) مهم جدا للأفراد إذ يعتبر بأنه :قدرة الفرد على معرفة مشاعره وانفعالاته الخاصة ومشاعر وانفعالات الآخرين والتمييز بينها واستخدام هذه المعلومات في توجيه سلوكه وانفعالاته .

حيث أن الشخص القادر على قراءة رغبات ومقاصد الآخرين حتى ولو لم تكن واضحة لديه ,أكد انه يمتلك ذكاء انفعالي ويظهر هذا الذكاء في سلوك رجال الدين والقادة السياسيين والمعلمين والمعالجين والآباء والأمهات .

وحتما إن المعلم الذي يمتلك هذه السمة ألا وهي الذكاء الانفعالي سيرتقي نحو الأفضل لان هذا الأخير يجعله يغير من نمط تفكيره وطريقة نظرتة إلى الأشياء من حوله وكيف يتعامل مع انفعالاته بحيث يستطيع توليد مشاعر ايجابية اتجاه نفسه واتجاه من يتعامل معهم .

ولقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الانفعالي من خلال دراسة ارتباطه مع متغيرات أخرى مثل دراسة الزهار وحبيب 2005 التي هدفت إلى التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية من نتائج الدراسة انه توجد علاقة ارتباطيه بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني .وهدفت دراسة رمضان 2010 إلى معرفة درجة الذكاء الانفعالي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث في محافظة نابلس ,وتحديد اثر الجنس وحجم المدرسة والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على درجة الذكاء الانفعالي تكونت عينة الدراسة من 120 من الجنسين وكانت نتائج الدراسة كالتأتي :

وجود درجة كبيرة للذكاء الانفعالي لدى المعلمين واحتل مجال التعاطف مع الآخرين الرتبة الأولى وبينت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مجالات الوعي الذاتي وإدارة الانفعالات والدافعية الشخصية تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخدمة على مجال الوعي الذاتي ولم تظهر الدراسة أية فروق ذات دلالة إحصائية لحجم المدرسة والمؤهل العلمي على درجة الذكاء الانفعالي .

وهدفت دراسة شان 2004 (chan) بعنوان العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات إلى تناول العلاقة بين الذكاء الانفعالي بأبعاده ودرجته الكلية وفعالية الذات وتضمنت العينة (158) معلما ومعلمة منهم (65) ذكور و (93) إناث بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الانفعالي وأنه تمكن التنبؤ من درجات المعلمات في أبعاد الذكاء الانفعالي التنظيم الذات والقدرة على توظيف الانفعالات لتسهيل التفكير بفاعلية الذات .

و قد كشفت دراسة جاردنر Gardner بأ ن الذكاء المعرفي يسهم في التنبؤ بالنجاح المهني بنسبة تتراوح بين % 10 و % 20 تاركًا نسبة تتراوح ما بين % 80 و % 90 يمكن تفسيرها لمتغيرات أخرى منها الذكاء الانفعالي. (عبده وعثمان:2002 . ص 255)

كما كشفت دراسة جيرري Gerry1997 عن عدد من الخصائص السلوكية لمديري المدارس مرتفعي الذكاء الانفعالي تتمثل في استخدام المعرفة للحفاظ على الهدوء، والتحكم في الانفعالات ، والتفاوض والتحكم في الاستجابات السلبية ، حل الصراعات بهدوء وترو ، فهم انفعالات الآخرين يمنع تصعيد الصراعات ، تطوير وبناء الصراع وإدارته بحكمة وفاعلية.

وانه لمن المؤكد أن ما يملكه المعلم من مهارات الذكاء الانفعالي يشكل الأساس الأول في تحقيق التوافق النفسي والمهني والسيطرة على التوتر والانفعالات السلبية ويعد كذلك عاملا أساسيا ومهما في نجاح الفرد وتفوقه كما انه يساعد في فهم السلوك التوافقي للإنسان في كثير من مجالات الحياة كالمجال الأسري والمدرسي والزواجي والمهني . هذا الأخير الذي يسعى أي عامل الوصول إليه .فالتوافق المهني يعتبر عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والاجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم .

وترى الباحثة أن المعلمين يقضون معظم وقتهم في مجال التعليم فعليهم إذن أن يحققوا أكبر قدر ممكن من التوافق فيه نظرا لأهمية ذلك العمل في حياتهم ومكانتهم الاجتماعية .
والتوافق المهني يعد جزءا من التوافق العام وواحد من مظاهره وهو يعكس رضا الفرد عن عمله ومكوناته البيئية وعلاقته بزملائه وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه .
وذلك لان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وهو العملية التي تنتج عن تفاعل الفرد وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا واجتماعيا لتحقيق أكبر قدر من التوازن .
ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني نذكر:

دراسة بوعطيط سفيان (2006 الجزائر) بعنوان : طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل- عنابة-هدفت إلى معرفة العلاقة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها. لدى 82 عاملا من العمال العاملين بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال ستيل- عنابة- من نتائجها -- وجود علاقة إرتباطية بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني.

دراسة مكناسي محمد (2007 الجزائر) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة من نتائجها - وجود علاقة إرتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية وأن جميع هذه العلاقات عكسية.

وكما نعلم أن الجوانب المعرفية (القدرات والذكاء) مهمة جدا في حياة الأفراد وخاصة المعلمين إلا أن المتغيرات الوجدانية والشخصية أكثر أهمية في تحديد تباين توافقهم وفعاليتهم المهنية حيث أن المعلمين اللذين يتمتعون بتوافق حتما سوف يمتازون بحسن معاملة الآخرين وخاصة التلاميذ وذلك من خلال الإنصات لهم وتقبل أفكارهم وان العوامل الانفعالية لها الدور الكبير في تحقيق التوافق المهني للمعلم وذلك للنهوض به والحصول على معلم ذي صحة نفسية جيدة وسليمة .

ومن خلال ما تم طرحه تتحدد إشكالية الدراسة في ما يلي :

- ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة ؟

- ما مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم

الابتدائي ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة

التعليم الابتدائي؟ .

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الحالة العائلية لدى معلمي

مرحلة التعليم الابتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي

مرحلة التعليم الابتدائي.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية. لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائية؟

2- فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الحالة العائلية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي .

3- أهمية الدراسة:

- تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية بالغة كونها تتناول بعدا هاما من أبعاد الشخصية ألا وهو الذكاء الانفعالي الذي يعتبر من السمات اللازمة للمعلم الفعال وأيضا مؤشرا مهما للنجاح والتوافق المهني والوظيفي.
- لفت انتباه معلمي المدارس على أهمية مهارات الذكاء الانفعالي في توافقهم المهني .
- من الناحية التطبيقية تكمن أهمية الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في إعداد برامج تدريبية لتنمية فعالية الذكاء الانفعالي لدى فئات العمال وخاصة المعلمين .
- العمل على توجيه نظر المسؤولين في جعل الذكاء الانفعالي احد المعايير في اختيار الموظفين الجدد وذلك لما له دور في مساعدة الموظف والمؤسسة للقيام بدوره وأدائه بصورة أفضل .

4- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة للتعرف على :

- معرفة مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة .
- معرفة مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة ؟
- معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي مرحلة التعليم الابتدائي .
- معرفة الفروق في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
- معرفة الفروق في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الحالة العائلية. لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
- معرفة الفروق في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
- معرفة الفروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
- معرفة الفروق في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية. لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.
- معرفة الفروق في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

5- تحديد متغيرات البحث:

- ✓ المتغير المستقل : الذكاء الانفعالي.
- ✓ المتغير التابع. : التوافق المهني
- ✓ المتغيرات الوسيطة : وتتمثل في:
- ✓ الحالة العائلية : أعزب - متزوج

✓ المستوى التعليمي : المعهد - جامعي .

✓ الجنس : ذكر أو أنثى.

6- التعريف بمتغيرات الدراسة :

أولاً: الذكاء الانفعالي :

جولمان Goleman يعرف 1995 الذكاء الانفعالي بأنه " : القدرة على فهم الانفعالات، ومعرفتها، والتمييز بينها، والقدرة على ضبطها والتعامل معها بإيجابية . (Goleman1: 1995)

وتعرف الباحثة الذكاء الانفعالي إجرائياً :

- الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال الأداة المعدة لهذه الدراسة .

ثانياً التوافق المهني :

يعرفه سكوت 1986 م بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله فهو يشمل توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية. (أبو النيل: 1986 ص 156)

وتعرفه الباحثة إجرائياً :

بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال الأداة المعدة لهذه الدراسة .

7- الدراسات السابقة :

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في البحث العلمي، حيث تضمن للباحث تكوين خلفية نظرية عن موضوعه لينبني على أساسها بحثه. ولأجل هذا سعت الباحثة إلى البحث عن الدراسات ذات الصلة بالموضوع التي من بينها نذكر :

أولاً: دراسات تناولت الذكاء الانفعالي .

أ / الدراسات العربية :

1-دراسة عجوة 2002 :

هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الذكاء الوجداني وكل من الذكاء المعرفي، والعمر، والتحصيل الدراسي، والتوافق النفسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (258) طالباً وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن الذكاء الوجداني هو تكوين مستقل ومتميز عن الذكاء المعرفي.

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي، وفق المقاييس المستخدمة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات العمرية في الذكاء الوجداني ولصالح الأكبر سناً .
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني يعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني يعزى لمتغير التخصص العلمي.
- عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتحصيل الدراسي.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي.

(صادق عبده حسن:2010. ص24)

2-دراسة الزهار وحبيب2005 بعنوان " التحقق النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية .والتي هدفت إلى التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية.

تكونت عينة الدراسة من 210 معلماً ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الإعدادية بمحافظة الإسماعيلية، من أبرز نتائج نتائجها:

-توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي، والتوافق المهني.

(المرجع السابق ص71)

3-دراسة عوض 2009:

سعت إلى التعرف على مستوى الذكاء الوجداني وإبعاده لدى أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 355طالب وطالبة جامعة الأزهر وكانت نتائجها كالتالي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس والمستوى الدراسي الأول والرابع في كل من أبعاد الذكاء الوجداني وأساليب التفكير .

(محمد بن راشد : 2013 . ص 47)

4-دراسة رمضان 2010:

سعت الدراسة إلى معرفة درجة الذكاء الانفعالي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث في محافظة نابلس وتحديد اثر الجنس وحجم المدرسة والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على درجة الذكاء الانفعالي تكونت عينة الدراسة من 120 من الجنسين وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

وجود درجة كبيرة للذكاء الانفعالي لدى المعلمين واحتل مجال التعاطف مع الآخرين الرتبة الأولى وبينت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مجالات الوعي الذاتي وإدارة الانفعالات والدافعية الشخصية تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخدمة على مجال الوعي الذاتي ولم تظهر الدراسة أية فروق ذات دلالة إحصائية لحجم المدرسة والمؤهل العلمي على درجة الذكاء الانفعالي .

(العبدلي : 2009 .ص 67)

5-دراسة بقيقي(2010) دراسة أجريت على معلمي الصفوف الثلاثة الأولى قام بها محاولا قياس مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الاحتراق النفسي، وأنماط الشخصية السائدة لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى العاملين في وكالة الغوث الدولية بمنطقة إربد بالأردن، وطبقت أدوات الدراسة المتمثلة بثلاثة مقاييس هي :مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الاحتراق النفسي، ومقياس أنماط الشخصية على عينة عشوائية متيسرة تكونت من (122) معلما ومعلمة للصفوف الثلاثة الأولى، وكان من نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي لدى المعلمين والمعلمات، وانخفاض مستوى الاحتراق النفسي ، وسيادة النمط الانبساطي لدى أفراد العينة ، كما اظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والنمط الانبساطي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية في الذكاء العاطفي والاحتراق النفسي تبعا لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وأن هنالك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والمستوى التعليمي، وأن هنالك فروق دالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية).

6-دراسة مسعد محمد علي الشهري(2010 السعودية) الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام الخاص بمحافظة الطائف. هدفت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة تبعا للمتغيرات التالية العمل(العام والخاص)، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في العمل، الدورات التدريبية، العمر، الحالة الاجتماعية(أعزب، ومتزوج).

العينة 508 :موظف من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف.

النتائج - هناك علاقة إرتباطية موجبة بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني وبين الدرجة الكلية لاتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني لدى العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

(الشهري: 2010 ص 15)

ب /الدراسات الأجنبية:

7- دراسة مارثا وجورج (Martha & George 16) (2001)

والتي استهدفت الكشف عن أثر الجنس والتحصيل الدراسي والعرق في الذكاء الانفعالي لدى (319) طالباً وطالبة من مدرسة إعدادية في مدينة المكسيك أشارت النتائج:

-دلت البيانات الإحصائية على وجود أثر ضعيف لمتغيري الجنس والتحصيل الدراسي في أبعاد الذكاء الانفعالي تدبير العلاقات والانخراط بها، ضبط النفس، التعاطف وإدارة المشاعر.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من تدبير العلاقات والانخراط بها والتحصيل الدراسي، وذلك لصالح الذكور.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من ضبط النفس والتحصيل الدراسي لصالح الإناث .

8-دراسة (Garcia Resolito Amarillento) بجامعة Mindanao

وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة القيادية" وذلك على عينة تتكون من (54) مسؤولاً في الجامعة توصلت إلى النتائج التالية :

توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة القيادية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين المستجيبين في ضوء متغيرات (السن، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الجنس).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة القيادية بين المستجيبين في ضوء متغيرات (السن، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الجنس).

(بن سكيرفة مريم : 2008.ص 29)

9- دراسة قام بها العالمان (TANNY&Condren) بجامعة ميسوري كولومبيا، هدفت الدراسة إلى اختبار "العلاقة بين الذكاء الانفعالي للمديرين وفاعليتهم القيادية حسب إدراك المديرين"، حيث شملت الدراسة على (32) مديرا و (160) مدرسا، توصل الباحثان إلى النتيجة التالية :

-لا توجد علاقة ارتباطيه بين أبعاد الذكاء الانفعالي والجوانب الخاصة بالقيادة.

(سعادة رشيد:2005.ص09)

10- دراسة برون . et al Brown. وآخرين 2003 تناولت دور الذكاء الوجداني فى الالتزام المهني وعملية صنع القرار المهني وفعالية الذات، وذلك على عينة من العاملين طبق عليهم مقياس الذكاء الوجداني، ومقياس الالتزام المهني واتخاذ القرار، ومقياس فعالية الذات، وأظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني كما يقاس بمهارات التعاطف وتنظيم المشاعر وضبط النفس يرتبط إيجابياً بفعالية الذات والقدرة على اتخاذ القرار المهني، ولم تظهر الدراسة أي تأثير دال لعامل النوع (ذكور - إناث) في الذكاء الوجداني والفعالية الذاتية.

11- دراسة شان 2004 (chan)

بعنوان العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات هدفت الدراسة تناول العلاقة بين الذكاء الانفعالي بأبعاده ودرجته الكلية وفعالية الذات وتضمنت العينة (158) معلما ومعلمة منهم (65) ذكور و (93) إناث بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الانفعالي وأنه تمكن التنبؤ من درجات المعلمات في أبعاد الذكاء الانفعالي التنظيم الذات والقدرة على توظيف الانفعالات لتسهيل التفكير بفاعلية الذات .

(ريم سليمان :وأخرون 2013.ص 255)

ثانيا :دراسات تناولت التوافق المهني

أ/الدراسات العربية

12 -دراسة الشهري (2000 السعودية)

الموضوع:العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومية والخاصة في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض.

هدفت دراسة العلاقة والفروق في التوافق المهني بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص تبعا للمتغيرات التالية) الراتب -العلاقة مع الزملاء -التكيف مع بيئة العمل -الحراك المهني -ساعات الدوام-الإيجارات -مواعيد العمل -الإدارة والإشراف).

لدى 700 موظف حيث قدر عدد موظفي القطاع الحكومي ب 430 موظف والقطاع الخاص ب 280 موظف. أشارت نتائجها:

-توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسميات الشخصية التالية (الاتزان الانفعالي -المسؤولية -الدافعية للإنجاز)لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص.

-توجد فروق دالة إحصائيا في الدرجة الكلية للتوافق المهني بين موظفي القطاعين العام والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي.

-هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائيا منها(الراتب - العلاقة مع الزملاء - الانجازات. (العطاس: 2009 . ص ص 117-116)

13- دراسة الشافعي 2002:بعنوان التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية وهدفت الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين والى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات لدى 289ممرض وممرضة من نتائجها :

- إن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض .

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة . (سامي خليل قحجان : 2010 . ص ص 100-101)

14-دراسة بوعطيط سفيان(2006 الجزائر)

الموضوع:طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل- عنابة-هدفت إلى معرفة العلاقة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها.لدى 82عاملا من العمال العاملين بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال ستيل- عنابة-من نتائجها-

- وجود علاقة إرتباطية بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني.

- عدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (الجنس - السن - الحالة المدنية - المستوى التعليمي - الأقدمية) على مستوى التوافق المهني .

(بوعطيط سفيان:2006)

15- دراسة مكناسي محمد (2007 الجزائر)

الموضوع: التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. هدفت التعرف عن العلاقة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها الجسدية والنفسية والسلوكية والتعرف على العلاقة بين كل من درجة التوافق المهني والمستوى ضغوط العمل مع المتغيرات الوسيطة (العمر، سنوات الخبرة). لدى 138 عوناً من الأعوان العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. من نتائجها :

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

- أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.
- وجود علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني وكل من العمر وسنوات الخبرة.
- وجود علاقة ارتباطية دالة بين ضغوط العمل وكل من العمر وسنوات الخبرة.

(بن غريال سعيدة :2015.ص 34)

16- دراسة محمد عبيد هاشم الصعب (2009 السعودية)

الموضوع: قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفدة. هدفها: معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين بتعليم الليث والقنفدة والفرق بين المرشدين في التوافق المهني وقيم العمل تبعاً للتخصص، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة. من نتائجها:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة البحث تبعاً للتخصص، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث تبعاً للتخصص، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة.

17- دراسة حول التوافق المهني لدى المرشدين:

هدفت معرفة مدى رضى المرشدين ومدى تأثره بالمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الخلفية الثقافية، الأعداد الوظيفية، التخصص الأكاديمي في الرضى الوظيفي للعينة لدى 324 مرشداً يعملون بالمدارس الابتدائية في فرجينيا. من نتائجها:

- إن % 93 من المرشدين إما راضون أو راضون جداً عن عملهم.
- إن أسوأ معدلات الرضا المهني لدى المرشدين كانت جانب: النمو وسياسة المدرسة، وسياسة التعويض.
- عدم وجود أثر للمأهل العلمي والخلفية الثقافية والإعداد للوظيفة والتخصص الأكاديمي في دافعية الرضى المهني .

ب/ الدراسات الأجنبية

18دراسة أوراتا: (1999 Orata أمريكا)

الموضوع: التعرف على مشكلات أعضاء هيئة في التدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم.

هدفت التعرف على مشكلات أعضاء الهيئة تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم لدى 150 فرداً من أعضاء هيئة التدريس. من نتائجها:

- أن أكثر مشكلات التي تواجه الأستاذ كبر المجموعات الطلابية مما يؤدي إلى إرهاقه.
- يقلل فرص التدريس الفعال.
- صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية التي يفترض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم بشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر.

-ضعف المستوى التعليمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعة لا تساعد الأستاذ على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب وإكسابهم مهارات استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أداءهم التعليمي بعد التخرج.

(فحجان: 2010 .ص 98)

ثالثاً: دراسات تناولت الذكاء الانفعالي والتوافق المهني :

19- دراسة السمدونى (2001) بعنوان : الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم : هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الابتدائية والعلاقة بين الذكاء

الوجداني وكلا من جنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي وتكونت عليه الدراسة من (360) معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الثانوية بمحافظة الغربية ومن أهم وصلت له الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات مقياس الذكاء العاطفي للمعلم والتوافق المهني لديه كذلك بينت الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين.

(ريم سليمون واخرون:2013 . ص254)

20-دراسة الزهار وحبيب (2005) بعنوان التحقق النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية : هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية تكونت عينة من (210) معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الإعدادية بمحافظة الإسماعيلية أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني وأنه تمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة إدارة توجيه الانفعالات .

(المرجع السابق: ص 255)

تعقيب على الدراسات السابقة :

نلاحظ من خلال ماتم سرده من الدراسات السابقة للذكاء الانفعالي والتوافق المهني أنها اختلفت من حيث الهدف باختلاف كل باحث ومن حيث العينة والأدوات نلاحظ أن جل الدراسات السابقة اعتمد أصحابها على مقاييس إما من إعدادهم الشخصي أو قاموا باستعمالها كما هي مع تكيفها لتتناسب والعينة ،وقد اختلفت عينات الدراسات السابقة من دراسة إلى أخرى فدراسة طبقت على الطلاب مثل دراسة عوجة وأخرى طبقت

على المعلمين كدراسة الزهار وحبيب ودراسة مسعد محمد علي الشهري التي طبقتها على الموظفين والإداريين ، ودراسة اوراتا الأجنبية التي طبقتها على الأساتذة كما قام سعادة رشيد بتطبيق دراسته على المدراء وغيرها من الدراسات ومن حيث النتائج فقد توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي ومتغيرات أخرى مثل دراسة الشهري ودراسة بوعطيط سفيان ودراسة مكناسي ومن الدراسات التي توصلت إلى وجود علاقة بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى دراسة كل من مكناسي والصعب وتوصلت دراسة الشهري والسامدوني الى وجود فروق دالة في الذكاء الانفعالي تعزى إلى المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية وتوصلت نتائج دراسة كل من الصعب وجوخب إلى وجود فروق دالة في التوافق المهني تعزى للتخصص العلمي وسنوات الدراسة من خلال الدراسات السابقة نستنتج أن :

- الذكاء الانفعالي هو المسئول على نجاح الفرد وسعادته وان للذكاء الانفعالي دور كبير في القيادة الناجحة وفي توافق الأفراد في حياتهم المهنية .

الفصل الثاني الذكاء الانفعالي

تمهيد

- 1- لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي
- 2- العلاقة بين الذكاء والانفعال
- 3- مفهوم الذكاء الانفعالي
- 4- الفرق بين الذكاء الاجتماعي والذهني والانفعالي
- 5- الفرق بين الذكاء العقلي والذكاء الانفعالي الذكاء

الانفعالي

- 6- أهمية الذكاء الانفعالي
- 7- أبعاد الذكاء الانفعالي
- 8- نماذج الذكاء الانفعالي
- 9- الذكاء الانفعالي والمهنة
- 10- الصور المتداخلة في تكوين الأثر الانفعالي

لشخصية المعلم

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن موضوع الذكاء لم يعد مقصورا على المنظور المعرفي فقط بل و جد علماء النفس أهمية كبيرة للجانب الانفعالي أو العاطفي للإنسان و أصبح هناك اقتناع تام انه لا وجود للازدواجية القديمة بين العقل و الانفعال و مع نهاية القرن الواحد و عشرون ظهرت حركية كبيرة لبحوث الذكاء أثبتت أن الذكاء الذهني وحده غير كاف و توصل الكثير من الباحثين أمثال جولمان و سالوفي و ماير وبارون الى نتيجة مفادها أن الذكاء الذهني يتمحور حول مجموعة ضيقة من المهارات اللغوية و الرياضية.... الخ مما دفعهم لمحاولة إعادة اكتشاف مفهوم الذكاء و الفاعلية في الأداء اخذين بعين الاعتبار الجانب الانفعالي أو العاطفي من الجانب المعرفي و نتيجة لهذا التفاعل في الأداء انبثق ما أطلقوا عليه بالذكاء الانفعالي emotional intelligence و الذي ظهر تأثيره في مختلف مجالات الحياة و في هذا الفصل سيتم تناول هذا المفهوم الجديد و أهم ما يتعلق به .

أولاً: لمحة تاريخية عن مفهوم الذكاء الانفعالي:

1 / لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي:

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

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

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

(Mahmood Nooraie & Iraj Arasi ,2011 p :46)

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

• الذكاء الموضوعي(غير الشخصي)

• الذكاء الاجتماعي(إدراك العلاقات بين الأشخاص)

الذكاء الشخصي (أي داخل الشخص) والذي يتداخل مع مفهوم جاردرنر من حيث قدرة الفرد على الاستبصار الداخلي . (سلامة عبد العظيم طه عبد العظيم: 2006 ص 40)

لقد أحدثت نظرية جاردرنر حول الذكاءات المتعددة تحولا في المنحى البحثي للموضوع، إذ وجه الأنظار إلى البعد الوجداني الذي طالما استبعد في بحوث الذكاء بدليل تركيز مقاييسه واختباراته على القدرات العقلية دون باقي الجوانب الأخرى في الشخصية ،وشهد عام (1986) أول تعريف لمصطلح الذكاء الانفعالي في رسالة دكتوراه (Wayne Payne).

(John. D. Mayer &Cassy D .Cobb,2000, p :165)

توالفت بعدها الدراسات أمثال John. D. Mayer ,PETER Salovey (Daniel Goleman

Bar-on, فتباينت الآراء في تحديد مفهوم الذكاء الانفعالي وتعريفه بشكل دقيق .

ومن ثم تبني توجهها يفسره وأدوات تقيسه وتعطيه القدرة على التنبؤ فأسهم هذا التنوع في كتابة التراث السيكولوجي لهذا الحقل الحديث من البحوث .والجدول التالي يمثل المراحل التاريخية لتطور الذكاء الانفعالي.

جدول رقم (1) يبين التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الانفعالي.

التاريخ	تطور مفهوم الذكاء الانفعالي
1969-1900	الفصل التام بين التفكير والعاطفة وتقدم بحوث الذكاء منفصلة وتركز على الأداء العقلي المقيد بالزمن المحدد. وبحوث العاطفة ركزت على الجدل القائم على أيهما يحدث أولاً رد الفعل الفيزيولوجي أم العاطفي .وفي مجال بحث آخر في العاطفة جاءت بحوث داروين حول تقييم رد الفعل العاطفي وفي أثناء ذلك قامت بحوث عن تأثير العاطفة في علم الأمراض وغيرها، وفي تلك الفترة ظهرت مؤشرات لعديد من الذكاءات.
1970-الى1989	بدأ التركيز هل هناك علاقة بين العاطفة والتفكير،وجدت الدراسات أن الأفراد المكتئبين تؤثر حالتهم المزاجية على تفكيرهم ونشاطهم وإبداعهم،وتطور الاتصال غير اللفظي عن طريق تكريس إدراك المعلومات غير اللفظية من خلال الوجه ولغة الجسد .وتم التساؤل في مجال الذكاء الصناعي هل من الممكن أن يفهم الكمبيوتر ويضع أسباب عاطفية للقصص والمفاهيم؟ وقدم جاردنر مفهوم الذكاء المتعدد وظهر الذكاء الشخصي، وتلاحظ تلك الذكاءات مقدرات ذات تأثير قوي تحتاج لمزيد من التفسير ترمز جميعا إلى العاطفة .وكما كشف مجال الذكاء الاجتماعي التعرف على المهارات الاجتماعية،المتتمثلة في المشاركة الوجدانية والقلق الاجتماعي .هنا ظهرت دراسات العقل التي تربط ما بين الذكاء والعاطفة وكانت تلك النقطة التي انطلق منها مفهوم الذكاء الوجداني كمفهوم علمي.
1990-1993	مفهوم العاطفة و التفكير معا،كان بداية الظهور لمفهوم الذكاء الوجداني بطريقة علمية و دراسة مكوناته و قياسه،وعرف في هذه الفترة الذكاء الوجداني وصنف كنوع من الذكاء .
1998-حاليا	تعدد البحوث والمواد العلمية وعناية المؤسسات بمفهوم الذكاء الوجداني.

(حباب عبد الحي محمد عثمان:2009. صص 25- 26)

2- العلاقة بين الذكاء و الانفعال:

من أجل فهم العلاقة بين الذكاء و الانفعال لابد أن نعرض أولاً على مفهوم كل من المصطلحين:

فالذكاء : هو مجموعة من القدرات العقلية التي تمكن من اكتساب المعرفة و التعلم و حل المشكلات.

أما الانفعال: فيعرفها معجم السمات الوجدانية بأنه حالة وجدانية حادة و فجائية ، مضطربة و غير منظمة تختلف عن الحالة الاعتيادية للفرد، تتسم بالاستثارة و التشبيه و التوتر و الرغبة في القيام بعمل. وللانفعال مكونات داخلية (فسيولوجية و شعورية و معرفية) و خارجية (سلوكية مثل تعبيرات الوجه) و تعتمد هذه الحالة على مواقف معينة ، و نستثير ردود أفعال الفرد المتطرفة و التي توجه عادة نحو مصدر الانفعال و يشمل الانفعال مشاعر قوية أو حالات ايجابية وجدانية أو سلبية ، و الانفعالات تساعد الفرد على التكيف أمام مواقف الحياة ذات الصلة بالبقاء .

(بن سكيريفة مريم:2008. ص: 109)

3 - مفهوم الذكاء الانفعالي:

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

(حسين : حسين 2006 . ص 14)

وفيما يلي سوف يتم عرض بعض التعريفات المرتبطة بهذا المصطلح :

يعد ثورنديك Thorndike من الأوائل الذين قدموا تعريفا لمفهوم الذكاء الانفعالي حيث يصفه بأنه «القدرة على فهم وإدارة الآخرين، والتصرف الماهر والحكيم في العلاقات الإنسانية غير أنه اعتبره مظهرا من مظاهر الذكاء التقليدي». (علام سحر فاروق عبد المجيد: 2001. ص 17)

كما يعرفه بارون Bar-On.R بأنه «قدرة الفرد على التعامل بنجاح مع الآخرين ومع انفعالاته الخاصة». (سامي محمد موسى هاشم: 2004 . ص 136)

في حين ذهب جولمان Golman. D إلى وصف الذكاء الانفعالي بأنه عبارة عن «مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني وفي شؤون الحياة الأخرى ويحدد جولمان المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتميز بها مرتفعوا الذكاء الانفعالي وتشتمل الوعي بالذات والتحكم في الاندفاعات والمثابرة والحماس والدافعية الذاتية والتقمص العاطفي، والأناقة أو اللياقة الاجتماعية، وبأن انخفاض تلك المهارات الانفعالية والاجتماعية ليس في صالح تفكير الفرد أو نجاحه».

(فاروق السيد عثمان: 2001. ص 173)

كما يصف فؤاد أبو حطب الذكاء الانفعالي بأنه «قدرة الشخص على قراءة رغبات ومقاصد الآخرين حتى ولو لم تكن واضحة ... ولا يعتمد هذا النوع من الذكاء على اللغة» .

(سليم أحمد مدثر: 2002 . ص 71)

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

4- الفرق بين الذكاء الاجتماعي والذهني والانفعالي:

بعد ما استعرضنا تعاريف الذكاء الانفعالي سنتطرق فيما يلي إلى الفروق الموجودة بين الذكاء الانفعالي وكل من الذكاء الاجتماعي والعقلي، وذلك نتيجة لوجود بعض التداخل بين هاتين الأنواع من الذكاء . ولكن قبل التطرق لمعرفة الفرق بين هاتين الأنواع سنخرج أولاً على تعريف هاتين الأنواع من الذكاء لكي يتيسر لنا فيما بعد فهم الفروق الموجودة بينهما.

الذكاء الاجتماعي:

يعرف الذكاء الاجتماعي بأنه القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية ، وعلى التصرف وسط الجماعة بتلقائية ونجاح، وهو الذي يأتي من خلال التنشئة الاجتماعية، ومن خلال التعامل مع المبتكرات البيئية، والقدرة على الاحتكاك الاجتماعي وزيادة المؤثرات التي تنمي القدرات العقلية وتظهر مواهبها .
(WWW.alryadh.com,2003,p18)

وقد عرف ثورندايك الذكاء الاجتماعي من خلال مقال نشره في مجلة Harber على أنه أحد أوجه الذكاء الانفعالي ، وهو القدرة على فهم الآخرين ، والتصرف الحكيم في العلاقات الإنسانية ، وكان يعرف الذكاء الاجتماعي قديماً بأنه القدرة على خداع الآخرين، وجعلهم يفعلون ما نريد سواء بإرادتهم أو رغماً عنهم غير أن تلك الصيغ المختلفة للذكاء الاجتماعي ، لم تغير رأي أصحاب نظرية معامل الذكاء ، في سنة 1960 صدر كتاب له تأثير كبير حول اختبارات الذكاء جاء فيه أن الذكاء الاجتماعي مفهوم لا جدوى منه .
(ليلي الجيالي : 2000 . 68)

وترى الباحثة من خلال التعريف أن الذكاء الاجتماعي هو القدرة على فهم الناس وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة معهم .

5- الفرق بين الذكاء العقلي والذكاء الانفعالي

أ- تعريف الذكاء العقلي:

يأخذ معنى الذكاء مدلولات متنوعة حيث يمكن أن يعني النجاح في الدراسة أو التكلم بفصاحة وطلاقة ، السرعة والوضوح في التفكير ، أو التعامل مع الرموز المجردة وابتكار أعمال أو أشياء جديدة للتفوق أو الفوز في لعبة الشطرنج.
(مقدم عبد الحفيظ : 1993 .ص 36)

كما عرفه (studar) ستودار بأن الذكاء هو القدرة على القيام بأوجه من النشاط وتتميز بما يأتي :
الصعوبة ، التعقد ، التجريد ، الاحتفاظ ، الاندفاع نحو هدف ، القيمة الاجتماعية ، ظهور الابتكارات مع
الحفاظ على هذه الأوجه من النشاط تحت ظروف تتطلب تركيز الجهد ومقاومة العوامل الانفعالية. "
وبعد تعرفنا على ماهية الذكاء العقلي ومكوناته سنتطرق في ما يلي إلى معرفة الفروق والاختلافات الموجودة
بين هذا الأخير والذكاء الانفعالي ، وذلك من خلال النقاط التالية:

ينتمي الذكاء العقلي إلى الوظائف الذهنية كالقدرة على التفكير وحل المشكلات، والتفكير بشكل
تجريدي وإدراك العلاقات المجردة وكذا المهارات العددية واللفظية والفضائية والقدرات الإدراكية والانتباه ،
بينما الذكاء الانفعالي ينتمي إلى العاطفة والانفعالات ويكمن في ضبط النفس والتحكم في النزوات والمحافظة
على الهدوء والقدرة على قراءة المشاعر.

(بن سكيريفة مريم: 2008. ص110)

الذكاء العقلي يكون وراثيا ويمكن تطويره وتنميته وللبيئة المحيطة دور مهم في ذلك ويظهر على
شكل نشاط حسي وحركي زائد في السن ما بين الولادة وحتى العام الثاني ، ثم يتجه نحو التجريد ويبلغ
الاكتمال في النضج مع نهاية سن المراهقة أما الذكاء الانفعالي فهو مكتسب عن طريق التربية والبيئة
المحيطة والعاطفة هي ما يقود الإنسان وبالتالي فإن الذكاء الانفعالي يأتي في المرتبة الأولى، ولذلك نجد أن
الأشخاص الأذكياء عقليا والذين يتمتعون بتدني في الذكاء الانفعالي فإنهم يفشلون في حياتهم فقد نصادف
أشخاصا يتمتعون بذكاء عقلي مرتفع سواء ميكانيكي أو حسي أو تجريدي عالي جدا ودائما يكونون الأوائل
بالمدرسة والجامعة ولكن للأسف غير قادرين على التواصل مع الآخرين فتجده لا يعرف يقول كلمة أمام
الجمهور ، يرتبك ويخاف ويضطرب ، والبعض منهم غير قادرين على استقرار حياتهم الاجتماعية ، وربما
يفشلون في حياتهم الأسرية أو المهنية، بسبب ضعف الجانب الانفعالي لديهم.

وقد نجد كذلك بعض الأفراد لهم ذاكرة حفظ لا بأس بها ، ولكن لا يعرفون فن التواصل مع الآخرين
، حتى بنظرات العين ، فتراه مثلا يتكلم معك وهو يطالع في الأرض.

ومن خلال هذا نستطيع القول أن الذكاء العقلي ليس له سوى علاقة محدودة بالحياة الانفعالية فقد
يفشل الشخص اللامع بيننا من حيث الذكاء ويخفق في حياته نتيجة عدم سيطرته على انفعالاته ودوافعه
الجامحة ويمكن أن يفنر الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى ذكاء عقلي مرتفع إلى القدرة على تسيير حياتهم
الخاصة على نحو يبعث على الدهشة ، كما أنه توجد ميزتان أساسيتان تميزان الذكاء العقلي عن الذكاء

الانفعالي وهما : أن هامش التطوير في الذكاء الانفعالي أوسع بكثير من هامش التطوير في الذكاء العقلي ، كما أن تأثير الذكاء الانفعالي على نجاح الإنسان أكبر بكثير عن تأثير الذكاء العقلي.

(بن سكيريفة مريم: 2008. 113)

6- أهمية الذكاء الانفعالي:

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

(خوالدة: 2004. ص 26-27)

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

(خوالدة: 2004: ص 44)

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

والذكاء العاطفي هو قاعدة وأساس نمو الكفاءة العاطفية، و التي أساسها الأفراد الأكثر ذكاء عاطفيا أو لديهم قدرة اكبر على تنمية مهارات كفايتهم العاطفية. وقد توصلت الدراسات إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر إيجابا في كفاءة المؤسسات والمنظمات من خلال ما يلي:

- الذكاء العاطفي يخلق نمطا مستقرا من العلاقات العامة الايجابية بين الأفراد والموظفين.
- يؤثر ذلك النمط من العلاقات العامة على نمو متميز باستقراره ومنهجيته المؤسسية وفاعلية إدارته.
- الذكاء العاطفي لدى المجموعات والمنظمات يؤثر على الذكاء العاطفي لدى الموظفين و الأفراد حيث المواقف الهانئة «السعيدة» والتغذية الراجعة توفر دوافع ايجابية وأماناً لدى الموظفين والأفراد مما يوفر جواً لمزيد من النمو والتطور.
- يؤثر الذكاء العاطفي للمجموعات و الأفراد في تحسين الإنتاج، لما في ذلك من قدرة على البعد عن الاضطراب وضغوط العمل.
- أظهرت الدراسات في هذا المجال أن الذكاء العاطفي له علاقة بتحصيل الأطفال وتعليمهم وتحسين سلوكهم.
- كما أشارت الدراسات إلى أن ضعف مستوى الذكاء العاطفي لدى المعلمين والأهل يجعل انفعالات وعواطف الأطفال حادة وسلوكياتهم عدوانية ويكونون أكثر تعرضا للإحباط والاكنتاب.
- إن إهمال التعامل الذكي عاطفياً من الأطفال يجعلهم يلجئون إلى التلفزيون والفيديو بما فيها من خبرات عاطفية مصطنعة وسطحية تؤدي إلى فقدان الأطفال للكثير من ابن النمو العاطفي الطبيعي.
- تشير نتائج الدراسات النفسية التربوية والاجتماعية إلى أن اثر ذكاء العاطفة على النجاح في الحياة أعلى من اثر الذكاء العام. (<http://www.addustour.com>)

7: أبعاد الذكاء الانفعالي:

- اتفقت الأبحاث و الدراسات السابقة على أن الذكاء الانفعالي يتكون من عدة أبعاد تتشابه فيما بينهما في المفهوم و الدلالة فقد ذكر (ماير و سالوفي) أن الذكاء الانفعالي يتكون من أربعة أبعاد هي:
- . إدراك الانفعالات :و يعني القدرة على تعرف الفرد على انفعالات الوجوه و التصميمات و الموسيقى.
 - . قياس و استخدام الانفعالات: و ذلك بهدف تحسين التفكير بمعنى توظيف الانفعالات.
 - . فهم الانفعالات : ويعني التصرف على الانفعالات و التفكير المنطقي.
 - . تنظيم الانفعالات: أي إدارة و توجيه الانفعالات.

أما بارون (Bar-on) فقد قسم مكونات الذكاء الانفعالي إلى سبعة أبعاد هي: البعد الشخصي ، بعد تكوين العلاقات مع الآخرين ، التكيف ، التحكم في الضغوط المزاج العام ، الانطباع الإيجابي ، والدرجة الكلية.

وقدم ديوكس وهيجز (Dulewics & Higgs) تقسيماً لمكونات الذكاء الانفعالي يتكون من خمسة عوامل هي:

- . الوعي بالذات : معرفة الفرد لمشاعره واستخدامها في اتخاذ قرارات وثقة.
- . تنظيم الذات: إدارة الفرد لانفعالاته بشكل يساعده ولا يعوقه والقدرة على تأجيل أشياء الحاجات.
- . حفز الذات : استخدام الفرد لقيمه وتفضيلاته العميقة ؛ لأجل تحفيز ذاته وتوجيهها لتحقيق أهدافها.
- . التعاطف: الإحساس بمشاعر الآخرين والقدرة على فهمها وعلى إدارة نزعات وانفعالات الآخرين.
- . المهارات الاجتماعية: قدرة الفرد على قراءة وإدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقاته معهم وإظهار الحب والاهتمام بهم واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض وبناء الثقة وتكوين شبكة علاقات ناجحة والعمل في فريق بصورة إيجابية فاعلة.

كما ذكر ليفنسون أن الذكاء الانفعالي يشتمل على الأبعاد التالية ،

- 1- الإدراك الانفعالي : أي القدرة على معرفة الانفعالات التي تشعر بها مع توضيح العلاقة بين مشاعرنا وما نفكر فيه وما نفعله وما نقوله.
- 2- التحكم في المشاعر : وتعني إدارة المشاعر المندفعة ، والتفكير الواضح.
- 3- الثقة والضمير الحي : أي المحافظة على التكامل وتحمل المسؤولية للأداء الشخصي.
- 4- فهم الآخرين : أي الحساسية لمشاعرهم وانفعالاتهم وآرائهم والأخذ بها مع الاهتمام بالنشط تجاههم.
- 5- . الحساسية لاحتياجات نمو الأفراد الآخرين ومساندتهم مع تدعيم قدراتهم.

(Levinson: 1999.p 103)

- وتوصل (فاروق عثمان ومحمد عبد السميع)، إلى أن الذكاء الانفعالي يتكون من خمسة أبعاد هي:
- المعرفة الانفعالية : القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينهما مع الوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر الذاتية والأحداث الخارجية.
 - إدارة الانفعالات : القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية ، مع ممارسة مهارات الحياة الاجتماعية والمهنية بفاعلية.

- تنظيم الانفعالات : القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات ، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بانفعالات مختلفة ؟ وكيف تتحول لانفعالات من مرحلة إلى أخرى ؟.

- التعاطف : القدرة على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعاليا مع فهم مشاعرهم وانفعالاتهم والتناغم معهم. (فاروق عثمان ومحمد عبد السميع : 1998. ص 10 - 11)

- 8 - نماذج الذكاء الانفعالي

نموذج (جولمان) للذكاء العاطفي:

قدم (جولمان) نموذج للذكاء العاطفي يعتمد على سمات وخصائص شخصية الفرد تشمل القدرات والدوافع الذاتية والنفسية للفرد، وقدم كتابان كان لهما الأثر الكبير في نشر هذا المفهوم في الأوساط الأدبية والعلمية، فالأول حمل عنوان (الذكاء العاطفي) وأصدره عام (1995)، والكتاب الثاني حمل عنوان (العمل مع الذكاء العاطفي) وأصدره في عام (1998)، وعرف (جولمان) الذكاء العاطفي بأنه مجموعة المهارات العاطفية التي يتمتع الفرد بها وتلزم للنجاح في التفاعلات المهنية وفي مواقف الحياة المختلفة، وعرف في موضع آخر الذكاء العاطفي بأنه القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين وتحفيز ذاتنا، وعلى إدارة انفعالاتنا وعواطفنا وعلاقاتنا مع الآخرين بشكل فعال. وبين (جولمان) أن الذكاء العاطفي مكون من خمس مجالات أساسية، كما هي موضحة في الشكل التالي :

الشكل رقم (01) يوضح المجالات الأساسية للذكاء العاطفي

الوعي بالذات

- **الوعي بالذات:** ويشير ذلك إلى معرفة الشخص لعواطفه وإحساسه بها واستخدامها للوصول إلى قرارات مناسبة.
- **إدارة الانفعالات:** ويشير إلى قدرة الفرد على إدارة أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة متوافقة وبمرونة تحت ظل ظروف ومواقف مختلفة.
- **حفز الذات:** ويشير إلى أن الفرد يعتمد على قوة دفع داخلية لتحقيق أهدافه وطموحاته.
- **التعاطف:** ويشير إلى قدرة الفرد على إدراك ما يشعر به الآخرين ومعرفة أحاسيسهم.
- **التفاعل مع الآخرين:** وتشير إلى قدرة الفرد على تكوين علاقات مع الآخرين والتفاعل معهم بفاعلية، وإدارتها وبناء روابط اجتماعية جيدة معهم. (Goleman: 1998 p 70)

- نموذج (ماير وسالوفي) للذكاء الانفعالي:

حيث اهتموا بالجوانب اللامعرفية للذكاء فالذكاء العاطفي عبارة عن مجموعة من القدرات التي تفسر اختلاف الأفراد في مستوى إدراك وفهم الانفعالات والعواطف, وعرف (ماير وسالوفي) الذكاء العاطفي بأنه قدرة الفرد على رصد مشاعره وانفعالاته الخاصة ومشاعر الآخرين وانفعالاتهم, وان يميز الفرد بينهم وان يستخدم هذه المعلومات في توجيه سلوكه وانفعالاته.

وفيما بعد عرف (مايروسالوفي) الذكاء العاطفي بأنه القدرة على إدراك الانفعالات بدقة, وتقويمها والتعبير عنها وكذلك القدرة على توليدها والوصول إليها عندما تسير عملية التفكير والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة العاطفية, والقدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو العاطفي والعقلي للفرد, ولقد بين (ماير وسالوفي) على أن الذكاء العاطفي يشمل أربع قدرات أو مكونات, وهي:

- القدرة على الوعي بالانفعالات والتعبير عنها بدقة: وتعني قدرة الفرد على التعبير عن الانفعالات سواء من خلال الحركات أو ملامح الوجه أو الصوت أو الإشارات.
 - القدرة على استخدام الانفعالات لتسهيل عملية التفكير: بحيث يتم توظيف الانفعالات للمساعدة في زيادة التركيز أو التفكير بشكل إيجابي وتحسين التفكير.
 - القدرة على فهم وتحليل الانفعالات: وتعني قدرة الفرد على تحليل الانفعالات وتسميتها وفهمها وتفسير معناها.
 - القدرة على إدارة الانفعالات: وتعني القدرة على تنظيم الانفعالات وإدارتها وتكون معيناً للفرد لتطوير علاقاته مع الآخرين وتحسينها.
- (Salovey & Mayer 1990.189)

-نموذج (بار-أون) للذكاء العاطفي:

ركزا (بار-أون) بتحليله للذكاء العاطفي على آثاره ونتائجه وأنه ينتمي إلى ميدان الإمكانيات العقلية والقدرات العاطفية غير المعرفية, وعرف (بار-أون) الذكاء العاطفي بأنه تنظيم مكون من المهارات والكفاءات الشخصية والعاطفية والاجتماعية التي تؤثر في قدرة الفرد للتعامل بنجاح مع المتطلبات البيئية والضغط. وعرفه بأنه مجموعة من القدرات غير المعرفية والمهارات التي تؤثر على قدرة الفرد في التكيف مع المتطلبات البيئية وضغوطه.

و لقد حدد (بار-أون) خمس كفاءات للذكاء الانفعالي وتتكون بدورها من مكونات خاصة موضحة في

الجدول التالي : جدول رقم (2) يوضح النموذج المختلط لبار اون (1997) bar-on

العوامل	التعريف
-الفعالية الشخصية الداخلية (Intrapersonal Functioning).	وتتمثل في القدرة على الوعي والفهم للانفعالات الذاتية والمشاعر والأفكار وتتضمن: الوعي بالذات الانفعالي -الحسم -اعتبار الذات - تحقيق الذات-الاستقلالية
-المهارات في العلاقات مع الأشخاص (Interpersonal skills)	وتتمثل في القدرة على الوعي وإدراك انفعالات الآخرين ومشاعرهم، التعاطف، العلاقات مع الأشخاص، المسؤولية الاجتماعية .
-القدرة على التكيف (Adaptability)	إن يكون الفرد مرن ومغير لانفعالاته حسب المواقف ويتضمن: حل المشكلات، اختبار الواقع، المرونة .
-إدارة الضغوطات (Stress management)	مواجهة الضغوطات ومراقبة الانفعالات: الصمود في وجه المصاعب، مراقبة الدوافع .
-المزاج العام (General Mood)	الشعور والتعبير بالانفعالات الايجابية والبقاء متفائلا: السعادة والتفاؤل .

(سعداوي مريم: 2010.ص45 .)

9 - الذكاء الانفعالي و المهنة

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

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

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

إن الذكاء الانفعالي يعلّمنا كيف نغير من أنماط تفكيرنا ومن طريقة نظرتنا إلى العالم من حولنا ويولد في أنفسنا مشاعر إيجابية تجاه الذات وتجاه الآخرين، إننا لا نستطيع أن نقرر عواطفنا، ولكننا نستطيع أن نقرر ماذا نفعل حيالها، فنحن لا نستطيع أن نقرر متى نغضب ومتى نخاف ومتى نقلق ومتى نحب ولكننا نستطيع أن نقرر كيف نتعامل مع الغضب و الخوف والقلق والحب.

فالفرد الذكي انفعاليًا هو الفرد القادر على إدارة مشاعره و انفعالاته والتعبير عنها بطريقة فعالة وتمكنه من التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم" .

ويذكر انكيمان أن العديد من الدراسات أشارات إلى أن الكثير من الشبان ذوي المؤهلات الواعدة فشلوا، وكان سبب فشلهم تدني معدل الذكاء الانفعالي لديهم وعدم قدرتهم على التواصل مع الآخرين، فالفشل غالبًا ما ينشأ عن أسباب عاطفية أكثر منها أسباب فنية أو مهنية .

(بن سكيريفة مريم : 2008. ص45).

- 10 الصور المتداخلة في تكوين الأثر الانفعالي لشخصية المعلم:

أ- صورة المعلم عن نفسه : فصورة المعلم تمثل تفاعل العوامل الثقافية الخارجية مع العوامل الذاتية الباطنية في نفسه ، فالمعلم يحمل لذاته اعتبارا خاصا حسب الوضعية الاجتماعية التي يشعر بأنه يحتلها في المجتمع ، وفي المجال المدرسي وبناء على ما يعتقد أنه يحكم الناس عليه ونظرتهم إليه ، وعلى ما يتصور أنه ينتظر منه كمعلم أولا وككائن اجتماعي ثانيا ، فهو يحمل لنفسه اعتبارا خاصا؛ بناء على

درجة وعيه لذاته ونوعية ما يشعر بأنه يكونه في الصميم ، ومن مظاهر النقص أو الكمال وهذه الصورة التي يحملها المعلم عن نفسه تؤثر في سلوكه ، وفي علاقته بالتلاميذ لأنه انطلاقاً منها يكون متعاطفاً؛ أو أنانياً حسب ما تؤديه هذه الصورة من دور يحقق له النضج الوجداني أو يجعله على العكس يتخذ من علاقته في المجال المدرسي مواقف تعويضية أو تحويل .

ب - الصورة المقدمة للتلاميذ : إن الصورة التي يقدمها للتلاميذ فليس من الضروري أن تكون متطابقة مع الصورة التي يحملها عن نفسه ، حيث أنه غالباً ما تكون مخالفة لتلك الصورة.

ج-الصورة الحقيقية : بعد هاتين الصورتين تأتي صورة المعلم الحقيقية ، وحقيقة هاته الصورة نسبية فقط وافترض تفاوت بين ما يكونه المعلم من صورة عن نفسه وبين ما يقدمه للتلاميذ من هذه الصورة من جهة؛ وبين ما يكون عليه واقعياً في خبراته اللاشعورية وفي انعكاس المؤثرات الخارجية على حياته الشعورية من جهة ثانية ، يجعلنا نعتقد بأن الصورة الباطنية التي قلما يدركها الوعي الفردي الكامل تكون مخالفة للصورتين المذكورتين ، ومن ثم تضل هذه الصورة تمارس تأثيرها على السلوك الانفعالي في علاقته مع التلاميذ ، وهو تأثير يقوى ويضعف بقدر ما تقوى وتضعف درجة الوعي الفردي به ، وبقدر ما تشدد أو تخف البواعث والمناسبات المثيرة لنشاط هاته الصورة.

د -الصورة الملتقطة من جانب التلميذ : ثم أخيراً هناك صورة رابعة هي التي يلتقطها التلاميذ ويكونونها عن المعلم ، وهي ثمرة تفاعل هذه الصور مجتمعة مع تقنية المعلم في التعبير عن ذاته، من خلال موقفه التربوي وعلاقاته بالمتعلمين، ذلك أن المتعلم في العادة يقرأ في ذهن معلمه أكثر مما يقرأ هذا الأخير في ذهن تلميذه كما يقول " روسو" بحق على أن المتعلم بدوره خاضع في التقاطه لصورة المعلم لعوامل أخرى تتصل بحياته النفسية والاجتماعية ، ووضعيته في المجال المدرسي والصورة التي يكونها التلاميذ عن المعلم تلعب دورها أيضاً في هذا المجال ، من حيث أنها تنعكس على سلوكهم وعلى علاقاتهم به وعلى علاقاتهم فيما بينهم.

إن تفاعل العوامل وتداخل الصور في تكوين المظهر العام لشخصية المعلم هو الذي ينصهر، في وحدة جوهرية تطبع عمل المعلم وهو يمارس تقنيته في مجال العلاقات ، بطابع الثقة والاطمئنان، ويجعلها خصبة أو على العكس من ذلك يؤدي به إلى تذبذب وتردد وعدم توافق؛ فينعكس ذلك على الجو العاطفي للعمل الدراسي.

(المرجع السابق: ص. 160-161)

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل موضوع الذكاء الانفعالي وحاولنا الإلمام بجانبه النظري من خلال التطرق للعلاقة بين الذكاء والانفعال ثم تناولنا بعد ذلك لمحة تاريخية عن الذكاء الانفعالي ثم تناولنا تعريفات الذكاء الانفعالي . ثم تطرقنا للفرق بين الذكاء الانفعالي وكل من الذكاء الاجتماعي والعقلي وذكرنا أهم النظريات التي تناولت الذكاء الانفعالي كما أشرنا لأهميته وختمنا بالذكاء الانفعالي و المهنة و الصور المتداخلة في تكوين الأثر الانفعالي لشخصية المعلم.

وقد اتضح لنا من هذا الفصل بالذكاء الانفعالي يتفاعل الشخص مع الآخرين بالطرق المثلى والصحية ، وبالتالي يكسبه هذا النوع من الذكاء شخصية تتسم بالمغناطيسية ، وتكون محبوبة من الآخرين كما أن هذا الشخص يصبح قادرا على التغلب على مشكلاته وأزماته النفسية ويمتلك ليونة اجتماعية بالاضافة إلى اكتسابه توافقا نفسيا واجتماعيا هذا الأخير الذي سوف نتناوله في الفصل الموالي .

الفصل الثالث التوافق المهني

تمهيد

- 1- مفهوم التوافق العام
- 2- أهمية التوافق
- 3- مجالات التوافق
- 4- نظريات التوافق المهني
- 5- سوء التوافق المهني
- 6- مظاهر سوء التوافق المهني.
- 7- أسباب سوء التوافق المهني.
- 8- سبل تحسين التوافق المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس وعلم النفس إنما هو " علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة " لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته ، أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق. ومفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد ، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية ، والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها ، وعلى ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة ، وظروف الحياة في تقلب وتغير دائمين ولذلك يضطر الكائن الحي إلى أن يعدل استجاباته أو يغير نشاطه كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها ، من هنا فإن الحياة تتضمن القيام بعملية التوافق بصفة مستمرة .

وعليه سنحاول في هذا الفصل تناول موضوع التوافق المهني واستعراض تعريفاته و مجالاته و أهم نظرياته ، وقبل هذا سوف يتم التطرق إلى التوافق العام .

-1- التوافق العام:

1-1-1- التعريف اللغوي:

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاعمه وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاقا التوافق من الفعل الثلاثي وفق "تشق كلمة الوفاق بمعنى الموائمة والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ويقال توافق بين أشخاص أي : تفاهما، وقبول تطابق في التفكير أو الشعور أو التصرف و الخلو من الاختلاف والتنافر. (ابن منظور: 1891 . ص 858)

1-2-2- التعريف الاصطلاحي:

يعرفه عطا الله ودلال على أنه " الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من الحاجة، والشعور، بالارتياح بعد تحقيق الهدف. (الخالدي: العلمي: 2008 . ص 15)

من خلال هذا التعريف نجد أن التوافق هو الحالة التي يؤول إليها الفرد بعد حصوله على الإشباع سعيا منه لتحقيق أهدافه.

ويعرفه الهاشمي " 1891 هو تلك العملية المتفاعلة والمستمرة (ديناميكية) يمارسها الفرد الإنساني

شعوريا أو لا شعوريا والتي تهدف إلى تغيير السلوك ليصبح أكثر توافقا مع بيئته ومع متطلبات دوافعه. "

(بن غريال سعيدة : 2014 . ص 95)

نلاحظ أن الهاشمي عرف التوافق على أنه عملية لا على أنه حالة ولا يشترط فيها الوعي بغية التكيف مع البيئة. "

كما يعرفه " إيزنك " Eysenck " هو " حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد فيها الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته، و أن يحقق المتطلبات الجسمية و الاجتماعية .

(عبد الحميد: 1889 . ص 95)

أما " لورنس " " إن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه . (بن غريال سعيدة : 2014 . ص 95)

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق على أنه هو " تلك العملية التي يسعى من خلالها الفرد إلى إحداث التوازن بينه وبين ما تتطلبه البيئة التي يعمل فيها .

2- أهمية التوافق:

يمكن توضيح أهمية التوافق في النقاط التالية:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة و التي تساهم في سعادته و سعادة الآخرين.
- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود و الاحترام المتبادل.
- اكتساب المهارات و الخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته و توظيفها في حياته العملية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات و حسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية و التوافق النفسي و الاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.

(بوعطيط سفيان : 2007. ص 385)

3-مجالات التوافق العام:

للتوافق العديد من المجالات ، ولكنها تنحصر في اتجاهين: الاتجاه الأول هو التوافق "النفسي أو الشخصي " Psychological, Personal, Subjective و الاتجاه الثاني هو ،التوافق الاجتماعي Social Adjustment عملا بأن الإنسان محصلة نفسية اجتماعية و داخل هذه الاتجاهات العريضة أو الأبعاد الكبرى تكمن عناصر مكونة لها ويمكن التعرف إليها من خلال الجدول رقم: (1)

جدول رقم (1) يوضح عناصر مجالات التوافق

عناصر مجالات التوافق	
توافق اجتماعي	توافق نفسي
<p>توافق منزلي (توافق اسري وعائلي /توافق زوجي .)</p> <p>توافق دراسي : (توافق مع المدرسين والأقران /توافق مع المناهج الدراسية .)</p> <p>توافق مهني : (توافق مع الآلات /توافق مع الرؤساء /توافق مع الزملاء .)</p> <p>توافق ثقافي : (توافق عقائدي /توافق سياسي /توافق قيمي .)</p> <p>توافق اقتصادي : (توافق مع التغيير الموجب /توافق مع التغيير السالب .)</p> <p>توافق ديني (توافق مع أصحاب الديانة ذاتها /توافق مع أصحاب الأديان الأخرى .)</p>	<p>توافق انوي (توافق الأنا مع الهو /توافق الأنا مع الضمير .</p> <p>توافق دافعي: (توافق الأنا مع الدوافع الفطرية /توافق مع الدوافع المكتسبة .</p> <p>توافق وجداني : (توافق عاطفي /توافق انفعالي .</p> <p>توافق عقلي (توافق تعليمي وتحصيلي /توافق مع مستوى الطموح /توافق مع الذكاء والقدرات</p> <p>توافق فيزيقي : (توافق غدي وهرموني /توافق حسي وعصبي /توافق صحي وجسمي /توافق جنسي وتناسلي</p> <p>توافق ترويحي : (توافق ترفيهي /توافق رياضي.</p>

(مدحت عبد الحميد: 1990. ص 73)

ينظر البعض إلى التوافق على أنه مصطلح سيكولوجي أكثر منه اجتماعي، و قد استعمله علماء النفس الاجتماعيون على أنه: "قدرة الفرد على التكيف والتوائم مع نفسه وبيئته. الاجتماعية و المادية و المهنية.

(حمدي ياسين وآخرون: 1959. ص 20)

يرى " سوبر" أن هناك مظهرين أساسيين للتوافق هما التوافق الذاتي والاجتماعي، ويعرف التوافق الاجتماعي على أنه: "قدرة الفرد على عقد علاقات اجتماعية راضية مرضية أي يرضى عنها نفسه و يرضى عنها الناس، أي أن التوافق الاجتماعي هو قدرة الفرد على النجاح و الاستمرار في علاقاته مع الناس، أي مدى مرونة الفرد في تغيير أنماط سلوكه حتى يوائم ما يحدث في نفسه من تغيرات مختلفة وبين الظروف

البيئية المحيطة به. بالإضافة إلى التوافق الاجتماعي نجد "التوافق الذاتي أو الشخصي" والذي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي العلاقات الداخلية الذاتية.

(عبد الفتاح محمد دويدار: 2003. ص 369)

يعرف التوافق الذاتي بأنه: "رضا الفرد عن نفسه، وثقته، وتقبله لما يصدر عنها، مع تحرره من الميول العصبية"، أي أن التوافق الذاتي يسمح للفرد بالتمتع بصحة نفسية جيدة قادرة على التوفيق بين دوافعه المتصارعة أي خلوه من الصراعات النفسية، قادرا على تجاوز الإحباطات التي تعترض حياته.

(حمدي ياسين وآخرون: مرجع سابق. ص 20)

إن كلا هذين المظهرين من التوافق الذاتي والاجتماعي يعبران عن نفسيهما في مواقف الحياة المختلفة التي يوجد فيها الفرد في المنزل أو الأسرة، أو الجماعة أو العمل، فإذا كان الفرد يعاني من سوء توافق ذاتي مثل حدوث اضطراب نفسي، فهذا بدوره ينعكس على سوء توافقه الاجتماعي، أي أن هناك علاقة طردية تكاملية بينهما.

ويرى "أحمد عزت راجح" بالإضافة إلى التوافق الاجتماعي و الذاتي أن هناك التوافق الاقتصادي و الديني و السياسي و "التوافق المهني" حيث يعتبر هذا الأخير من أهم مجالات التوافق العام و ذلك لأن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، وترجع هذه الأهمية لعاملين أساسيين أحدهما :

أن الفرد يقضي معظم وقته في ميدان العمل و الثاني هو الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد ومكانته، وينظر البعض إلى التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية: الإداريين و المشرفين و المرؤوسين، وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد أي من خلال تاريخه المهني . (بدیع محمود القاسم: 2001. ص 60)

ومن خلال هذا يتضح لنا أن التوافق المهني هو تقبل العامل للعاملين معه و رضاه عن التغييرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، و انسجامه مع ظروف العمل، و تميزه الكمي و الكيفي في الأداء.

ويعرفه عوض" بأنه: العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية – المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف

لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ، ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به ، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا ، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه ، أو ترقيته من رئيسه .

(عوض : 1977 ص.38)

- ويعرف أحمد راجح 1970 التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواء مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية.

(عبد القادر: 2000 ص 108 - 107)

- ويعرف الزبيدي التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه.

(الزبيدي :1991 ص 246 - 247) .

- يعرف مرسي التوافق المهني بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ، ويشعر بالنجاح والتفوق ، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه ، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس .

(مرسي: 1977 ص.142)

- ويعرف التوافق المهني بالنسبة لنتائجه " وإحدى هذه النتائج هي الرضا المهني . فهناك الرضا الإجمالي عن العمل كما أن هناك الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن يقيم كل جانب للعمل فيما يتعلق بالأهمية النسبية له ومقاييس الرضا المهني لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني من بين هذه زيادة الأجر ، التقدم داخل الشركة ، الثبات في العمل ، التنقل ، سمعة العامل ، والاستفادة من قدرات الفرد .

(طه :1980 ص.54)

- يعرف عبد القادر التوافق بصفة عامة " يعني عمل الترتيبات اللازمة والتنظيمات المختلفة والإعداد لعمل شيء ما أو السعي إلى تحقيق انسجام بين عناصر موضوع ما أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معيناً أو لكي تخدم غرضاً معيناً كما أن اللفظ يستخدم للدلالة على شقين الأول عمل ارتباط بين شيئين والآخر توفير الراحة للناس .

(عبد القادر :2000 ص107)

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التوافق المهني على أنه" هو حالة من التلاؤم والانسجام بين العامل وبيئته المهنية- المادية والاجتماعية -والتي تجعله راضيا عن أداءه المهني، ومرضيًا

للآخرين (المشرفين والزملاء)، وقدرته على التقدم في عمله وتحسين مهاراته باستمرار والذي يمكن قياسه من خلال طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلبة، الإشراف، الترقية والتطور وفرص التقدم في العمل.

-4- نظريات التوافق المهني

4-1- النظرية المادية:

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

وتعتبر هذه النظرية أن الإنسان عامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهداً لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب " تاييلور " لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذو الطموح المنخفض. فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة والتي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج.

ومن هنا نستنتج بأن " تاييلور " قد حصر متطلبات و حاجات الأفراد، في الأجر فالفرد يكون متوافقاً مهنياً إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب فيكفي تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقاً مهنياً.

(مكناسي : 2007 . ص 55)

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

4-2- نظرية العلاقات الإنسانية:

تعود إلى العالم "ألنون مايو" ELTON MAYO " هذه الأخيرة التي مبادئها أسسها كانت نتيجة للدارسات التي قام بها الباحث في شركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" والتي كانت تهدف إلى دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمل في الأداء، إلا أن نتائجها جاءت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء، وإبداء قراراته داخل جماعة العمل، والإبداع في مهنته.

(عشوي : 1997 . ص 77)

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

4-3 - نظرية أبرهام ماسلو 1954 : MASLOW

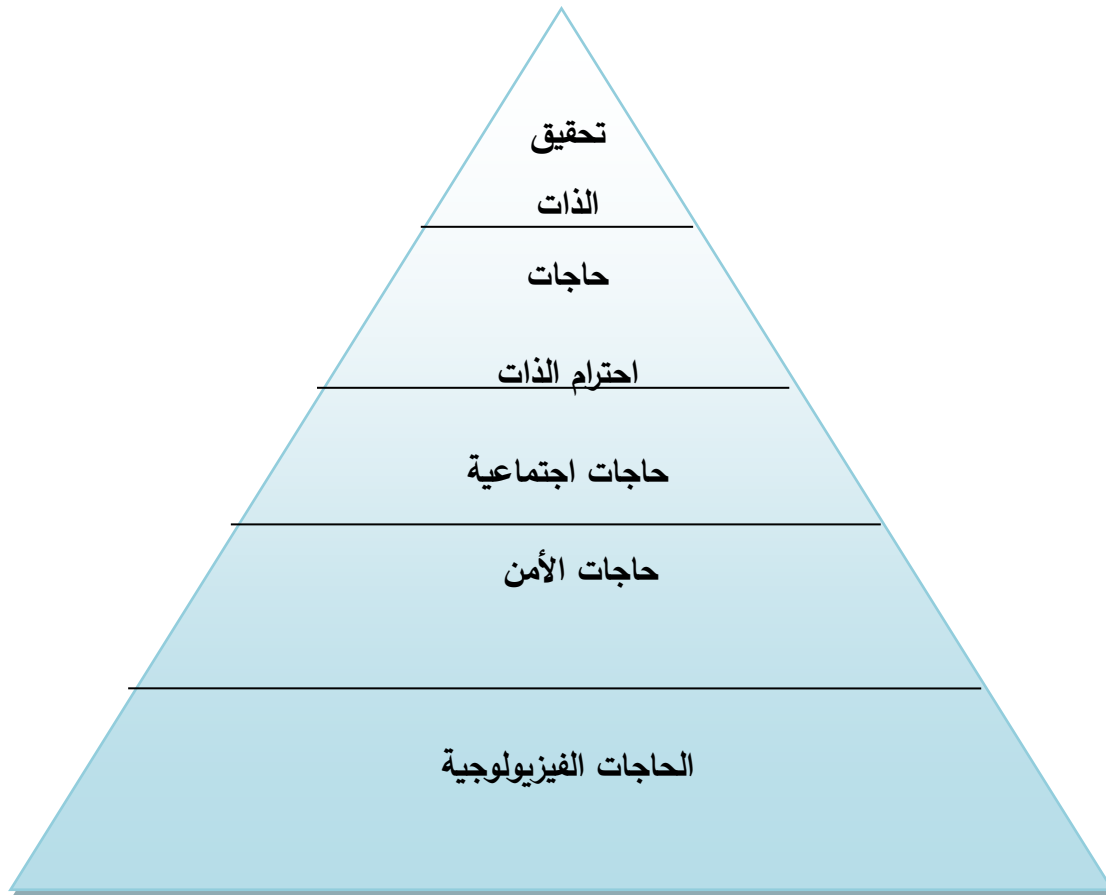
حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته. وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد وفي محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاث افتراضات أساسية:

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

-ترتب الحاجات حسب أهميتها.

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

الشكل رقم (1) يوضح هرم ماسلو للحاجات



(مكناسي: 2007. ص ص 51- 57)

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بدايةً بالدنيا في القاعدة الهرم إلى المركبة في قيمة الهرم.

تقييم النظرية:

لقد جاءت هذه النظرية متفقة مع نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية المادية إلى حد ما، فقد حدد لنا "ماسلو" الحاجات التي يسعى الفرد لتحقيقها والجوانب التي يسعى من خلالها لتحقيق التوافق. ولكن ما يعاب على هذه النظرية تناسي الفروق الفردية للأفراد.

4-4- نظرية فريديريك هيرزبرج: Herzberg

لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات)، ولقد أعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في تحقيق جمع البيانات وقد أستخدم في المقابلات أسئلة مثل : هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟ ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كآلاتي : إن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق :ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

المجموعة : 01 يرغب أفرادها فيما يلي:

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

المجموعة : 02 يرغب أفرادها فيما يلي:

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

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

(مكناسي: 2007 . ص57- 59)

تقييم النظرية:

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

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

(المرجع السابق، ص 59)

تستنتج الباحثة من خلال النظريات السابقة بأن كلا منها ركز اهتمامه على جانب من جوانب العمل كناعية المادية، العلاقات السائدة في العمل والحاجات التي يسعى الفرد لتحقيقها والمكانة الوظيفية، إلا أنها مكلمة لبعضها البعض لذا على الباحث السيكولوجي الدارس للتوافق المهني أن يأخذ بالنظرة التكاملية التي تجمع بين هذه النظريات ونظريات أخرى لم تنطرق إليها لكي يصل إلى الفهم الجيد والدقيق له.

5- سوء التوافق المهني:

5-1- تعريف سوء التوافق المهني:

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

(كمال ، 2007 ، ص 224)

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

(القاسم: 2001 .ص 49)

وترى صبرة محمد علي وأشرف عبد الغني في تعريفهما لسوء التوافق المهني انه" 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 معًا.

(علي شريت: 2004. ص 336)

6-مظاهر سوء التوافق المهني:

لقد تمخضت الدراسات السيكولوجية عن عدة نتائج يعكس بعضها مظاهر سوء التوافق المهني لدى العامل في المهن المختلفة ويمكن حصرها فيما يلي:

- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
 - كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء عمله.
 - تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتنقله من عمل إلى آخر.
 - يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يبدو حوله بالعمل.
 - يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
 - إسراف العامل في الشكوى ويبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالعمل وعدم الانصياع لذلك.
 - السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمل على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل.
 - كثرة الاحتكاك بزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه. (عويضة، 1996 . ص ص 167-168)
- مما سبق يمكن القول أن العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهرا واحد من مظاهر سوء التوافق فقط بل تظهر لديه عدة مظاهر ذات علاقة بجوانب السلوك المتعددة، فيكون العامل سيء التوافق عنيدا مشاغبا وذو مشاكل مع رؤسائه وزملاءه، ومصدر إزعاج وإتلاف وتبذير وكثير التمارض و التغيب.

(دويدار : 2003 . ص 371)

7-أسباب سوء التوافق المهني:

- هناك عدة أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العامل، أهمها مايلي:
- أسباب شخصية تعود للعامل نفسه كنقص في كفاياته واستعداداته ومهاراته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه. (عويضة: 1996 . ص 168)
 - بالإضافة إلى عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى.
 - أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين. (القاسم: 2001 . ص 50)

- أسباب تعود للبيئة إن العامل الذي يزج به تحت أعباء منزلية أو اجتماعية ثقيلة فهو فريسة للتأزم النفسي، قريب من العدوان .ومن هذه الأسباب الشقاق بين الزوجين أو مرض مزمن لأحد أفراد الأسرة أو أبناء منحرفون أو خلاف بين العامل وأقاربه أوالتزامات المالية أو ديون متراكمة أو قضايا معلقة .والسكن البعيد والغير مناسب. (علي شريت: 2004 . ص 330)

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

(القاسم: 2001. ص 51)

انخفاض الأجر انخفاضا شديدا من بين الأسباب التي تؤدي إلى سخط العاملين،والضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة، حيث يضعف الاتصال بين بعضهم البعض، ونقص إحساسهم بالتعاون وهذا ماله أثر على الإنتاج، بالإضافة إلى أن سبب عدم الرضا المهني، ربما لا يكون أساسا راجعا إلى موقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المنزل.

لقد أبرز لندجرن **LINDEGREN 1959** بعض عوامل سوء التوافق المهني في قوله أن هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل، هما جو التسلط وجو المنافسة فهذان الجوان الإداريان والانفعاليان يمكنهما أن يحدثا سوء التوافق في العمل.

ففي ظروف التسلط يكون الاتصال بين الإدارة و العمال بأقل قدر ممكن فالعمال عليهم إطاعة أوامر الإدارة بدون مناقشة، و يكون الاهتمام منصب على النظام والانصياع وليس على التعبير الذاتي والابتكار، مما يشعر العامل بالاستياء لأنه لا يستطيع إيصال شكواه للإدارة، أو لأنه يدرك أن عمله لا يهتم به، أو قد يشعر بالاستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، لكنه لا يستطيع أن يناقشها مع أي مسؤول.

أما في ظروف المنافسة فإن الاهتمام يكون منصبا على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون لنفس الأهداف، وهذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج والابتكار، ثم يضيف لندجرن أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بأن يعطيه دورا مهنيا، وبأن يتيح له

فرصة الإحساس بالتوحد بالجماعة، وبأن يعمل صاحب العمل او المدير على أن يتفق مع التنظيمات التي نظمها العمال لا أن يعارضها، وبأن يدرك أن الحوافز التي تدفع العمال هي -في معظمها -انفعالية ونفسية أكثر من كونها اقتصادية.

(فرج : 2001 . ص ص 81-83)

8- سبل تحسين التوافق المهني:

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

1- وضع العامل المناسب في المكان المناسب:

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

2- تقوية علاقة العامل بالمؤسسة:

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

3- تقوية علاقة العامل بزملائه:

ويعتبر هذا من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسية، وهذا يدعونا للتوصية بتتقية أجواء العمل من الشللية والمنافسة المذمومة، إن علاقة العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة، فضلاً عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولكن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثراءها.

4- تقبل العامل لمهنته:

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

5- إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، إن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل

المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة ،ويلاحظ أن أي خلل في التوافق الأسري يؤثر في التوافق وفروعه المختلفة. (بن غريال سعيدة :2015.ص144)

خلاصة:

نستنتج من خلال هذا الفصل أن موضوع التوافق المهني من أهم الموضوعات في علم النفس والصحة النفسية، وعن طريقها يحقق الفرد ذاته وهو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية والاجتماعية ، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن يتكيف للألة ولروتين العمل ، ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به ولقد حاولنا في هذا الفصل تقديم أهم التعريفات التي قدمت في التوافق مع تناول نظرياته ومجالاته ، كما تناولنا التوافق المهني واستعرضنا تعاريفه ونظرياته وتطرقنا إلى سوء التوافق المهني وأسبابه وسبل تحسينه.

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية للدراسة

- تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- حدود الدراسة
- 3- مجتمع الدراسة
- 4- عينة الدراسة
- 5- الدراسة الاستطلاعية
- 6- أدوات الدراسة
- 7- الخصائص السيكومترية للأدوات
- 8- الدراسة الأساسية
- 9- الأساليب الإحصائية المعتمدة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يحصل الباحث في دراسته على نتائج تتوقف قيمتها وصحتها على مدى إتباعه للإجراءات و الأساليب الإحصائية بطريقة منهجية , وهذا يتطلب منه عرض نتائجه وتوضيح كيفية الحصول عليها . وعلى هذا الأساس وبعد التطرق للفصول الخاصة بالإطار النظري ، سيتم في هذا الفصل الذي يعتبر بمثابة واصله بين الإطار النظري والتطبيقي ، عرض الإجراءات المنهجية المتبعة وذلك من خلال عرض المنهج المتبع ، اختيار العينة التي أجريت عليها الدراسة إلى جانب الاستعانة بالأدوات المستخدمة في جمع البيانات، و الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج .

1 - منهج الدراسة :

لابد لكل بحث علمي من منهج يتبناه الباحث وفق طبيعة موضوعه والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ومن المعروف انه «تختلف المناهج باختلاف المواضيع ولكل منهج وظائفه وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه.»

ولعل أشمل التعاريف للمنهج هو ما أورده "بدوي" في قوله:

« الطريق المؤدى إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة . » (صالح بن حامد العساف : 1995 . ص 90) ويرى موريس أنجرس " أن المنهج محدد بمجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة والمنهج في العلم مسألة جوهرية، حيث أن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج.

واستنادا إلى كتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها تعبيرا كينيا أو تعبيرا كيميا.

ويعرف الأستاذ الزويغي الغنام المنهج الوصفي : بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية أو أي ظاهرة أخرى كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها وبين ظواهر أخرى. (الزويغي الغنام : 1974 ص 49)

وبما أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني ،فإن المنهج الوصفي الإرتباطي هو الملائم لهذه الدراسة لأنه يهدف إلى معرفة وجود علاقة أو عدمها بين متغيرين أو أكثر حيث يرى عبيدات وآخرون (2000) أنه " يعنى بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية .

2- حدود الدراسة:

2-1 -الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة الحالية بمدينة ورقلة.

2-2 -الحدود الزمانية : لقد أجريت الدراسة الحالية خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2015 - 2016 من أوائل شهر جانفي إلى غاية أواخر شهر ماي.

2-3 -الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة والتي قدرت بـ 111 معلما.

3- مجتمع الدراسة:

المجتمع الإحصائي هو المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة. كما يمكن تعريف المجتمع العام على أنه كل وحدة تتوفر فيها الخصائص المدروسة مهما كان عددها كبير و يرمز له بالرمز N. (عبد الكريم بوحفص: 2005. ص18)

وتكون مجتمع الدراسة من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي لمدينة ورقلة في الفصل الدراسي الثاني 2015/2016 ، بحسب الإحصائيات الرسمية الصادرة عن مديرية التربية لولاية ورقلة ، يتوزعون على (61) ابتدائية ، اختارت الباحثة منها (12) ابتدائية واعتبرتها كمجتمع دراسة.

4-عينة الدراسة :

أ / عين الدراسة الاستطلاعية : يعد اختيار العينة من الأمور الضرورية والمهمة في الدراسة ،وقد تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في 30 معلم بمرحلة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة ، وعليه فقد اختيرت عينة الدراسة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية البسيطة ، ومن خلال دراستنا هاته التي تهتم بدراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني ثم الاعتماد على الأدوات التالية :

1-مقياس الذكاء الانفعالي

2-مقياس التوافق المهني

وتم تطبيق أدوات الدراسة عليها لتحديد مناسبة المقاييس لعينة الدراسة ، واستخراج الخصائص السيكومترية للأدوات التي استخدمتها الباحثة في دراستها .

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية

النسبة المئوية	ن	الجنس
% 36,66	11	ذكور
% 63.34	19	إناث
% 100	30	المجموع

ب/عينة الدراسة الأساسية : تكونت عينة الدراسة من (80) معلم ومعلمة بمدينة ورقلة ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وبالشكل التالي :

1- قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة الأصلي وهو جميع معلمي الطور الابتدائي بمدينة ورقلة بالجزائر وبلغ عددهم (3424).

2- اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية عن طريق القرعة ، بين ابتدائيان مدينة ورقلة وعددها (12) ابتدائية من أصل (61).

3- حصر المعلمين لكلا الجنسين ،حيث تم الحصول على القوائم الاسمية للمجتمع الإحصائي للدراسة والذي يبلغ عدد أفراداه (166) معلم ومعلمة يتوزعون على (12) ابتدائية .

4- تحديد حجم العينة (88) معلم ومعلمة أي بنسبة (53.01%) من المجتمع الإحصائي للدراسة ، حيث اختيرت العناصر المطلوبة من كل ابتدائية حسب الجنس وحسب نسبته للمجتمع الأصلي .

5- توزيع المقاييس على عينة الدراسة المكونة من (88) معلم ومعلمة ،بعدها تم التأكد من تسجيلهم ضمن القوائم الاسمية بكل ابتدائية .

6- انتقاء الإجابات الحقيقية التي تتماشى والشروط الأساسية لكل أداة ، حيث أن الاستثمارات التي ألغيت كان عددها (08) وهي التي كانت فيها أخطاء أو التي لم تسترد ،وبعد ذلك تم ضبط عينة التحليل الإحصائي بعدد (80) معلم ومعلمة وبنسبة (48.19 %) من المجتمع الأصلي .

5 - الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية في البحث العلمي ،فهي بالنسبة للباحث أول احتكاك له بالميدان ، لغرض التفقد والتعرف على الظروف المحيطة بالظاهرة المراد دراستها .وفي نفس الوقت التأكد من توفر عينة البحث في الميدان ،كما تتيح الدراسة الاستطلاعية للباحث فرصة جمع المعلومات الأولية والحصول على البيانات الخام المتعلقة بالظاهرة المستهدفة والتأكد من صلاحية الأدوات المستعملة .

وكان هدفنا من الدراسة الاستطلاعية :

- التأكد من سلامة لغة المقاييس من حيث وضوح التعليمات والمفردات والعبارات بالنسبة للعينة الاستطلاعية .

ملائمة نصوص المقاييس من حيث المضمون والهدف لخصوصيات العينة وبيئتها الجزائرية .

- الإلمام النظري الشامل الخاص بالإطار النظري لوسائل القياس بشكل يمكننا من الفهم الجيد لمفاهيم الدراسة والصعوبات المتعلقة بقياسها، وبالتالي فهذا سوف ييسر علينا في الدراسة الأساسية عملية تحليل وتفسير نتائج البحث.

- المعرفة المسبقة لظروف الدراسة الأساسية وبالتالي نقادي بعض العراقيل التي قد تواجهنا

- حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للمقاييس قبل التطبيق على عينة الدراسة الأساسية .

ولما كان هدف هذه الدراسة هو الكشف عن علاقة الذكاء الانفعالي بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة ، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة ، وهي الطريقة المعتمدة في الدراسة الحالية.

6- أدوات الدراسة :

بعد الإلمام بأساليب اختيار العينة ، نتطرق الآن إلى الأدوات التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات، لاختبار الفروض أو الإجابة عن الأسئلة، وقد تختار الأداة من بين الأدوات المتوفرة التي بناها باحثون آخرون ، وقد يضطر إلى بناء الأداة بنفسه، وإذا وجد الباحث أداة مناسبة يجب أن يتأكد قبل استخدامها أنها يمكن أن تقيس متغيراته بكفاءة، كما يجب أن يتأكد أنها صادقة وثابتة وأنها قننت على مجتمع مشابه لمجتمع بحثه .
(رجاء محمود أبو علام:2004. ص335).

استخدمت الباحثة لجمع بيانات هذه الدراسة الأدوات التالية:

- مقياس الذكاء الانفعالي : لفاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع (2002).

- مقياس التوافق المهني: من إعداد الباحثة .

6-1- وصف مقياس الذكاء الانفعالي:

المقياس المستخدم في الدراسة هو من إعداد فاروق السيد عثمان ورزق (2006)، تم التوصل إليه من خلال رصدهما لمختلف الخصائص السلوكية التي تعبر عن الذكاء الانفعالي، والتي استخلصاها من دراسات جولمان Goleman و سالوفي Salovey ماير Mayer و جيرري Gerry في الفترة ما بين (1990 و 1997) .

وضع فاروق السيد عثمان و رزق تعريفا إجرائيا للذكاء العاطفي بأنه «القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفقا لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية إيجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي والانفعالي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الإيجابية للحياة .» (السيد عبده وآخر: 2006)

يتكون مقياس الذكاء الانفعالي 49 بندا مقسمة على الأبعاد الخمسة وهي (المعرفة الانفعالية- إدارة الانفعالات- تنظيم الانفعالات- التعاطف-التواصل الاجتماعي) ويصحح المقياس بإعطاء وزن لكل بند ما بين (5-1) والبدائل هي (يحدث دائما، يحدث عادة ، يحدث أحيانا، يحدث نادرا، لا يحدث) أدنى علامة في المقياس هي 1 و أكبر قيمة هي 5.

البدائل	يحدث دائما	يحدث عادة	يحدث أحيانا	يحدث نادرا	لا يحدث
الأوزان	5	4	3	2	1

الأبعاد:

- **المعرفة الانفعالية إجرائيا:** تعني قدرة المعلم على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية، وحسن التمييز بينها، ومعرفة العلاقة بين الأفكار والمشاعر الذاتية والأحداث الخارجية.

- **إدارة الانفعالات إجرائيا:** تعني قدرة المعلم على إدراك ومعرفة السبب الذي يكون وراء هذه المشاعر وكيفية معالجة القلق والخوف، أي لديه القدرة على الوعي بمشاعره وفهمها الوعي بأفكاره لكونه لديه القدرة على الانتباه إلى المشاعر وبالتالي السيطرة و التحكم فيها ، وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية، وممارسة مهارات الحياة الاجتماعية والمهنية بكل فاعلية.

- **تنظيم الانفعالات إجرائيا:** هي مقدرة المعلم على تنظيم انفعالاته ومشاعره الشخصية ، وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بانفعالات مختلفة ، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى.

- **التعاطف إجرائيا:** وتعني قدرة المعلم على إدراك انفعالات الآخرين، والتوحد معهم انفعالياً، وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم، وتفهم وضعهم وإدراك الاختلافات الموجودة بين الناس في التعبير عن مشاعرهم.

- **التواصل الاجتماعي:** وتعني قدرة المعلم على إدارة انفعالاته مع الآخرين والتعامل بكل سهولة مع الآخرين وتحقيق النسيج الاجتماعي السليم الذي يحقق له الصحة النفسية.

7- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .

- **الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الانفعالي .**

أ- **الصدق:** من الصفات الواجب توفرها في أدوات جمع البيانات الصدق ،الذي يعتبر أهم خاصية من خواص القياس ،ويشير مفهوم الصدق إلى الاستدلالات الخاصة التي تخرج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها وتحقيق صدق المقياس، معناه تجميع الأدلة التي تؤدي مثل هذه الاستدلالات.
(رجاء محمود أبو علام: 2004، ص413)

وللتأكيد صدق المقياس اعتمدت الباحثة على الطرق التالية:

أ-1- طريقة صدق الاتساق الداخلي: Infernal Consisteney

وهو حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والمقياس ككل، وتبين هذه الطريقة مدى تماسك العبارات بالمقياس ككل، حيث تعتبر درجة المقياس الكلية هي المحك للصدق مع كل بعد من الأبعاد وكل عبارة كذلك.

جدول رقم: (02) يوضح صدق الاتساق الداخلي (للذكاء الانفعالي)

الرقم	الفقرات	قيمة ر	مستوى الدلالة	
			0.05	0.01
			*	**
1	مشاعري السلبية جزء مساعد في حياتي الشخصية	.235	*	
2	مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح	.487**		**
3	أستطيع التحكم في تفكري السلبي	.272	*	
4	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج	.674**		**
5	أكون هادئ تحت أي ضغوط أتعرض إليها	0.18	غير دال	
6	أحيانا أستطيع نسيان مشاعري السلبية بسهولة	0.10		
7	أحيانا أستطيع التحول من مشاعري السلبية إلى الايجابية	0.08	غير دال	
8	أستطيع أن أفعل ما أحتاجه عاطفيا بإرادتي	0.22	*	
9	أستطيع استدعاء الانفعالات الايجابية كالمرح والفكاهة ببسر	.304		**
10	أستطيع التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر	.402*		**

غير دال	0.13	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات مهمة في حياتي	11
*	.227	يظل لدي الأمل والتفاؤل في حالة هزيمتي	12
*	.270	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط	13
**	.0.37	أنا جيد في الاستماع لمشاعر الآخرين	14
*	0.24	أستطيع قراءة مشاعر الناس من تعبيرات وجوههم	15
**	0.36	أنا حساس للاحتياجات العاطفية للآخرين	16
**	0.57	أبدي الاهتمام بأحاسيس الآخرين	17
غير دال	0.18	لدى القدرة على الإحساس بانفعالات الآخرين	18
	0.12	أشعر بانفعالات الآخرين التي لا يضطرون للإفصاح عنها	19
*	.286	إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفقا عليهم	20
*	0.24	أنا صبور عندما لا أحقق أهدافي بسرعة	21
**	0.37	عندما أقوم بعمل ممل فإنني أستمتع بالعمل	22
*	.202	أحاول أن أكون مبتكرا مع تحديات الحياة	23
**	.384*	أتصف بالهدوء عند انجاز أي عمل أقوم به	24
**	.513**	أستطيع انجاز المهام بنشاط وتركيز عال	25
**	.501**	أستطيع أن أتحمل الضغوط المختلفة	26

**		.331	أستطيع تحقيق النجاح رغم وجود ضغوطات	27
	غير دال	.0.11	أستطيع أن أنهمك في انجاز أعمالى رغم أى تحدى	28
**		.535**	أستطيع تركيز انتباهى فى الأعمال المطلوبة منى	29
**		0.40	أستطيع أن أنحى عواطفى جانبا عندما أقوم بانجاز أعمالى	30
**		.579*	أحاول احتواء مشاعر الإجهاد التى تعوق أدائى لأعمالى	31
**		0.44	أستخدم الانفعالات السلبية والايجابية فى قيادة حياتى	32
	*	0.24	تساعدنى مشاعرى السلبية فى تغيير حياتى نحو الأحسن	33
**		.368*	استطيع مواجهة مشاعرى السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بى	34
	*	.241	ترشدنى مشاعرى السلبية فى التعامل مع الآخرين	35
**		.542**	استطيع إدراك مشاعرى الصادقة	36
**		.466**	استطيع التعبير عن مشاعرى تحت أى ظرف	37
**		.363*	اعتبر نفسى مسؤولا عن مشاعرى	38
**		.638**	أحاول أن لا أعطى للانفعالات السلبية أى اهتمام	39
**		.589**	أدرك أن لى مشاعر رقيقة فى بعض الأحيان	40
**		.631**	لا أغضب عندما يضايقتى الناس بأسئلتهم	41

غير دال	0.14	أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من الآخرين	42
	0.17	لا أجد صعوبة في التحدي مع الغرباء	43
*	.264	لدي قدرة التأثير على خيارات الآخرين	44
**	.582**	أعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين	45
**	.196	أستطيع الاستجابة لرغبات وانفعالات الآخرين	46
**	.123	أمتلك تأثير قوي على الآخرين في تحديد أهدافهم	47
غير دال	0.18	يراني الناس بأنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين	48
**	0.56	عندما أغضب لا تظهر علي آثار الغضب	49

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن عبارات الأداء مقبولة، حيث كانت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للأداء في معظمها أكبر من (0.30)، وبمستوى دلالة (0.01 أو 0.05)، وعلى هذا الأساس تم حذف العبارات الغير دالة عند (0,01 أو 0,05) والتي أرقامها على التوالي :

(48.43.42.28.19.18.11.7.6.5) وعددها (10) ، حيث تميزت بعامل ارتباط منخفض ومستوى دلالة أقل من (0.05)، وعليه تم الاستغناء عليها في حساب المقارنة الطرفية .

أ-2- صدق المقارنة الطرفية:

أثبتت أبحاث (كيللي - T.L.kelley) على أن أكثر التقسيمات تميزا لمستويات الامتياز والضعف، هي التي تعتمد على تقسيم الميزات إلى طرفين علوي والسفلي، حيث يتكون القسم العلوي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) من الطرف الممتاز وفي مراجع أخرى نسبة (33%)، ويتألف القسم السفلي من الدرجات التي تكون نسبة (27% أو 33%) من طرف الضعيف .

(فؤاد البهي السيد. 1978 . ص 459)

من خلال ذلك تم ترتيب درجات أفراد العينة تنازليا، وأخذت نسبة (33%) لذوي الدرجات العليا و(33%) لذوي الدرجات السفلى للمقياس المكون من (49) عبارة، بعدما تم حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين باستخدام اختبار "ت" . أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من 39 عبارة .

وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (7,85) وهي دالة عند مستوى 0.01، مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أي أن المقياس له القدرة على التمييز، وهي قيمة أكبر من (ت) الجدولة 2.45 أي أن المقياس يميز تميزا واضحا بين المجموعتين، وبالتالي فهو على درجة عالية من الصدق.

ب - الثبات: reliability :

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه، فإذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة (أو درجة قريبة منها) في نفس الاختبار (أو مجموعة من الأسئلة المتكافئة أو المتماثلة)، عند تطبيق أكثر من مرة فإننا نصف الاختبار أو المقياس بدرجة من ثبات . (رجاء محمود أبو علام: 2004 . ص 429)

لقد اعتمدت الباحثة عند حساب ثبات مقياس الذكاء الانفعالي طريقتان هما:

ب 1- معادلة ألفا كرونباخ ALPHA- cronbach

بلغت قيمة معامل الثبات الإجمالي للمقياس ككل (ر: 0.78) وهي قيمة تطمئن على ثبات الأداة إذا ما أعيد استخدامها في الدراسة الأساسية حيث يؤكد (أحمد عبد الخلق: 1996) بأنه بوجه عام يعد معامل الثبات الذي يساوي أو يزيد عن (0.70) مقبولا في المقاييس الشخصية. (*) $0.01 > p$

ب-2- طريقة إعادة المقياس : حيث تم تطبيق المقياس مرتين بفاصل زمني مقداره أسبوعان على عينة (15) معلم ومعلمة من الطور الابتدائي بمدينة ورقلة، وكانت قيمة الارتباط بين الدرجات (0.86) وهو معامل ثبات مرتفع يدل على صلاحية المقياس للتطبيق.

من خلال النتائج المحصل عليها في حساب معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرونباخ وسبيرمان - براون وطريقة إعادة المقياس، أنها كلها تؤكد على استقرار درجات مقياس الذكاء الانفعالي، ومنه تبني على صدقه نظريا، والجدول أدناه يوضح ذلك.:

جدول رقم (03) يلخص نتيجة طرق ثبات مقياس الذكاء الانفعالي

ثبات المقياس				طرق الثبات
إعادة التطبيق		ألفا كرومباخ		
مستوى الدلالة	قيمة	مستوى الدلالة	قيمة	المقياس
	-ر-		-ر-	
دال عند 0.01	0.86	دال عند 0.01	0.78	

6- وصف مقياس التوافق المهني :

6-1 - خطوات إعداد المقياس:

- تم الإطلاع على التراث الأدبي والدراسات السابقة محل الدراسة .

- الإطلاع على ما توفر لدى الباحثة من مقاييس واستبيانات لقياس التوافق المهني من بينها مقياس الرضا عن العمل الوظيفي من إعداد: الشابحي (1996) ، مقياس التوافق المهني، إعداد: عثمان و رزق (1996)، مقياس التوافق المهني، إعداد: ماهر عطوة الشفاعي(2002) ، ومقياس التوافق المهني، إعداد :

الشاعري (2003)، مقياس طبيعة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني، إعداد: بوعطيط سفيان (2007) ومقياس التوافق المهني، إعداد: سامي خليل فحجان (2010)

- بناءا على التراث الأدبي لموضوع الدراسة والمقاييس المتوفرة لدى الباحثة تم تحديد أبعاد المقياس المتوفرة لدى الباحثة وهي أربعة (4) أبعاد (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل). وفيما يلي تعريف لكل بعد من الأبعاد:
 - **طبيعة وظروف العمل**: ونقصد بها مدى ملائمة المهنة لإمكانيات وقدرات المعلم ومدى رضاه عن عمله والإمكانيات والوسائل المتوفرة له .
 - **الراتب والترقية**: من حيث كفايته وتناسبه مع طبيعة العمل ونظام الترقيات .
 - **العلاقة مع المسؤولين والإدارة**: من حيث علاقة المعلم برؤسائه وأسلوبهم في حل المشاكل ومدى احترام وتقدير المسؤول للمعلمين .
 - **العلاقة مع الزملاء**: من حيث العلاقات الشخصية والتعاون في حل المشاكل بين المعلمين .
- ويصحح المقياس بإعطاء وزن لكل بند ما بين (5-1) والبدائل هي (غير موافق إطلاقا، غير موافق، محايد، موافق، موافق جدا). أدنى علامة في المقياس هي 1 و أكبر قيمة هي 5.

البدائل	غير موافق إطلاقا	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الأوزان	1	2	3	4	5	

-الصور الأولية للمقياس:

قامت الباحثة بتحديد أبعاد مقياس التوافق المهني ثم بناء العبارات الخاصة بكل بعد، وبالتالي عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من الأساتذة والمختصين في علم النفس وعلوم التربية لتحكيمه، ومعرفة مدى انتماء العبارات لكل بعد، وقدرة العبارات على قياس ما صممت لقياسه، للتأكد من مدى ملائمة صياغة العبارات، وكذلك تعديل وإضافة ما يرويه مناسباً لكل بند أو لكل عبارة من عبارات المقياس، والاستفادة من ملاحظتهم العلمية، ويتكون المقياس في صورته الأولية من (44) بند (عبارة)

6-2- الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني :

الصدق : يعد الصدق أحد الخصائص الهامة في الحكم على صلاحية المقياس، وهو أكثر الصفات التي يجب أن يتصف بها المقياس، وهو يعني جودة المقياس بوصفه أداة لقياس ما وضع لقياسه، والسمة المراد قياسها ويتضمن صدق المقياس ما يلي :

أ-1- صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض أداة القياس بصورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة والمختصين في علم النفس وعلوم التربية حيث كان العدد الكلي للمحكمين (9) محكما بهدف الكشف عن مدى صدق فقرات الأداة وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه من حيث.:

- مدى ملائمة الفقرة للبعد الذي وضعت فيه .
- مدى مناسبة العبارة للسمة التي تقيسها .
- سلامة ووضوح الصياغة اللغوية للفقرات.

وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظتهم التي أبدوها أجريت بعض التعديلات، حيث جرى حذف (5) عبارة من أصل (44) عبارة وكانت نسبة اتفاق المحكمين (60%) فأكثر على حذفها، بسبب عدم توافقها مع البعد المحدد، أو بكونها تحمل معاني متكررة بصيغ مختلفة ، كما تم تعديل العديد من العبارات بسبب الصياغة الخاطئة لها ، ومن خلال ملاحظات المحكمين فقد تم حذف العبارات التي أجمع عليها المحكمين على حذفها، وهي كما يلي في الجدول التالي.:

جدول رقم (04) العبارات التي اتفق الأساتذة المحكمين على حذفها

رقم العبارة	العبارة المحذوفة
1	اعتقد أن الوسائل المساعدة في التدريس غي كافية .
2	أسلوب اتصال الإدارة بالمعلمين في المدرسة جيد.
3	يضغط المدير علي حتى ابذل جهدا اكبر في العمل .
4	توفر لي مهنة التدريس الشعور بالانجاز والعمل المثمر.
5	أرى أن المدير يراقب عملي بدقة حتى يضمن انجاز العمل على الوجه المطلوب .

يوضح الجدول رقم (7) العبارات التي حذفت باتفاق يصل إلى (60 %) فأكثر من المحكمين، وبذلك أصبحت الأداة تتكون من (39) عبارة ، جرى تطبيق الدراسة الاستطلاعية عليها وتمت معالجة البيانات إحصائيا لمعرفة الصدق والثبات ، وهذا بعد تعديل بعض العبارات من حيث الصياغة والجدول التالي يوضح العبارات التي أعيدت صياغتها :

جدول رقم: (05) يوضح العبارات التي أعيدت صياغتها بناء على رأي الأساتذة المحكمين

العبارة	صياغتها الجديدة
1	اشعر بان العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة أرى أن العقوبات الإدارية في حق المخالفين مناسبة.
2	اشعر بعدم التحيز في تعامل المسؤولين معي اشعر بالعدل في تعامل المسؤولين معي
3	اشعر بالتعب في عملي مع التلاميذ اشعر بالمشقة في عملي مع التلاميذ
4	العلاقة التي تربطني مع زملائي مملة علاقاتي مع زملائي مملة

أ -2- : صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتطبيق دراسة استطلاعية للمقياس ، وذلك بتطبيقها على عينة من معلمي الطور الابتدائي بمدينة ورقلة بلغ حجمها 30 معلما ، وبعد إجراء التحليل الإحصائي بمعامل الارتباط بيرسون، قام الباحث بحذف العبارات التي كان معامل ارتباطها ضعيفا وغير دالة إحصائيا وعددها (10) عبارة، وبذلك أصبحت الأداة مكونة من (28) عبارة في صورتها النهائية والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم: (06) يوضح صدق الاتساق الداخلي (للتوافق المهني)

الرقم	العبارات	مستوى الدلالة		قيمة
		0.01	0.05	
		**	*	-r-
1	اعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة	**		.089
2	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي		**	.226
3	الترم بمواعيد العمل الرسمي	**		.061
4	اشعر بالمشقة في عملي مع التلاميذ	**		0.37
5	اشعر بالإنهاك الشديد نهاية الدوام	**		.311
6	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس		**	.216
7	اعتقد أن الأقسام غير مهيئة لتنفيذ البرامج التعليمية		*	0.21
8	أعاني من كثرة الأعباء الكتابية الملقاة على عاتقي		*	.287
9	أرى أن نظام العطل المدرسية مناسب	**		0.57

**		0.41	الغرف التدريسية لا تتناسب مع إعداد التلاميذ	10
**		.087	اشعر بالضيق في مكان عملي	11
**		0.44	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	12
**		0.36	احصل على راتبي بانتظام	13
**		0.52	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي	14
**		-	اشعر بالضيق لعدم تمكني من الادخار	15
**	*	0.23	اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مالية	16
**		0.30	يتناسب عملي مع الدرجة العلمية التي اعمل بها	17
	*	.204	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة	18
		0.21	اشعر أن المسؤولين يحترموني	19
غير دالة		0.12	يقدر المسؤولين ادائي لعملي	20
		0.08	يحترم المسؤولين اقتراحاتي المهنية	21
		0.14	اشعر بالعدل في تعامل المسؤولين معي	22
		.150	يساهم المسؤولون في حل مشكلات التي أواجهها	23
**		0.65	يتصرف المسؤولون معي بشكل لائق	24
**		0.44	يقدر المسؤولون ظروف معلمي المدرسة و الابتدائية	25
**		0.59	أرى أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة	26

**		0.49	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة	27
**		0.43	اشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	28
غير دال		0.10	اشعر بان طريقة متابعة العمل ايجابية	29
		-	أرى أن العقوبات الإدارية في حق المخالفين مناسبة	30
	*	0.23	اشعر بتقدير زملائي لي في العمل	31
	*	0.20	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	32
غير دال		.161	علاقاتي مع زملائي ممتدة	33
		0.14	أعاني من الخلافات مع الزملاء	34
		.190	يزعجني استخفاف بعض المعلمين بزملائهم في العمل	35
	*	.241	اشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي	36
	*	.176	أعاني من تدخل المعلمين في شؤون زملائهم الآخرين	37
**		.041	أحرص على تكوين علاقات ايجابية مع زملائي	38

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن عبارات الأداء مقبولة ، حيث كانت معاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للأداة في معظمها أكبر من (0.30) ، بمستوى دلالة (0.01 أو 0.05) ، وعلى هذا الأساس تم حذف العبارات الغير دالة عند (0.01 أو 0.05) والتي أرقامها هي: (20.21.22.23.26.29.30.33.34.35.) وعددها (10) حيث تميزت بمعامل ارتباط منخفض ، ومستوى دلالة أقل من 0.05 وعليه تم الاستغناء عنها في حساب المقارنة الطرفية .

أ-3- صدق المقارنة الطرفية:

بلغت قيمة (ت) المحسوبة (9, 89) وهي دالة عند مستوى 0.01، مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أي أن المقياس له القدرة على التمييز، وهي قيمة أكبر من (ت) المجدولة (2.45) أي أن المقياس يميز تميزا واضحا بين المجموعتين، وبالتالي فهو على درجة عالية من الصدق.

ب- الثبات: reliability :

ب-1- طريقة التجزئة النصفية : والتي من خلالها تم تجزئة المقياس نصفين، ويعطي لكل فرد في كل نصف، حيث يحتوي القسم الأول على المفردات الفردية (1-3-5.....) و القسم الثاني على المفردات الزوجية (2- 4 -6.....)، ولقياس معامل الارتباط بين نصفي المقياس اعتمدت الباحثة المعادلتين التاليتين.:

- معادلة سبيرمان براون - sperman-brown

بلغت قيمة سبيرمان الاجمالية الى (0.50) وهي دالة عند (0.05)

ب -2- معادلة ألفا كرونباخ - cronbach- ALPHA

- بلغت قيمة معامل الثبات الاجمالي للمقياس ككل (ر: 0.80) وهي قيمة تطمئن على ثبات الأداة .

ب-3 - طريقة إعادة المقياس : بلغت (0.88) وهو دال عند (0.01) وهو معامل ثبات مرتفع يدل على صلاحية المقياس للتطبيق.

- من خلال النتائج المحصل عليها في حساب معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرونباخ وسبيرمان - براون وطريقة إعادة المقاييس، أنها كلها تؤكد على استقرار درجات مقياس التوافق المهني، ومنه تبني على صدقه نظريا، والجدول أدناه يوضح ذلك :

الجدول رقم: (07) يلخص نتيجة طرق ثبات مقياس التوافق المهني

ثبات المقياس						طرق الثبات
إعادة التطبيق		ألفا كرومباخ		التجزئة النصفية		
مستوى الدلالة	قيمة -ر-	مستوى الدلالة	قيمة -ر-	مستوى الدلالة	قيمة -ر-	
عند دال 0.01	0.88	عند دال 0.01	0.80	0.05	0.50	المقياس

8- عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة من (80) معلما من معلمي الطور الابتدائي بمدينة ورقلة .

الجدول رقم: (08) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	ن	الجنس
% 26.25	21	ذكور
% 73.75	59	اناث
% 100	80	المجموع

ما يلاحظ على مجتمع الدراسة انطلاقا من الجدول أعلاه، أن عدد المعلمات بلغ (59)، وهو يفوق عدد المعلمين الذي بلغ (21) .

الحالة العائلية:

قد تؤثر الحالة المدنية للفرد (أعزياً أو متزوجاً) على اتجاهاته فيما يخص مواضيع عديدة، قد يكون منها موضوع دراستنا، وعليه شملت دراستنا هاتاه الفئتين وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (12)

الجدول رقم: (09) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية .

النسبة المئوية	ن	الحالة العائلية
45 %	36	أعزب
55 %	44	متزوج
100 %	80	المجموع

يظهر من الجدول رقم (12) أن نسبة الأفراد المتزوجين بلغت 55 % بينما بلغت نسبة العزاب 45 %

الجدول رقم: (10) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	ن	المستوى التعليمي
37.5 %	30	المعهد
62.5 %	50	جامعي
100 %	80	المجموع

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة ينتمون إلى المستوى التعليم الجامعي حيث يمثلون نسبة 62.5 % .بينما نجد 37.5 % ينتمون إلى المعهد .

9- الأساليب الإحصائية :

قامت الباحثة بتحليل ومعالجة البيانات باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية spss.

وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- النسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة .
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
- معامل الارتباط بيرسون .
- معامل الارتباط سبيرمان براون ومعامل الفا كرومباخ .
- اختبار t.test

خلاصة :

لقد تناولنا في هذا الفصل أدوات البحث الإجرائية ، حيث تطرقت الباحثة إلى وصف المنهج المتبع في الدراسة وأيضاً إلى وصف إجراء الدراسة الاستطلاعية واستعانت الباحثة بالجدول وذلك لغرض الدقة والتبسيط ، وتعرضنا بشيء من التفصيل إلى عينة و مجتمع الدراسة وكيفية اختيارها ، كما قامت الباحثة بوصف شامل لأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية من خلال حساب معاملات الصدق والثبات وباستخدام طرائق مختلفة منها : صدق المحكمين ، صدق الاتساق الداخلي ، صدق المقارنة الطرفية ، طريقة التجزئة النصفية ، معادلة سبرمان ، ألفا كرومباخ و طريقة إعادة المقياس والتي انتهت إلى الاطمئنان عليها أثناء التطبيق في الدراسة الأساسية وتطرقنا إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمناها في معالجة البيانات والنتائج المعروضة في الفصل الموالي .

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول وتفسيره .
- 2- عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني وتفسيره
- 3- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى
- 4- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
- 5- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
- 6- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
- 7- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
- 8- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة
- 9- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة

استنتاج عام

خلاصة الدراسة

الاقتراحات والتوصيات

قائمة المراجع

الملاحق

تمهيد

بعدما تطرقنا إلى فصل الإجراءات المنهجية للدراسة ، حيث تم التعرف على منهج الدراسة وخصائص العينة وأدوات الدراسة وأهم نتائج الصدق وثبات الأدوات ،سنحاول في هذا الفصل التأكد من صحة الفرضيات التي بنينا عليها دراستنا الحالية والتي تسعى إلى الوصول إلى نتائجها ثم تفسيرها ومناقشتها.

1. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول وتفسيره :

ينص السؤال الأول على ما يلي: ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة ؟

الجدول رقم (01) يوضح مستويات أفراد عينة الدراسة في الذكاء الانفعالي.

مستوى الذكاء الانفعالي	متوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
العدد	140.18	15	23	42	80
النسبة المئوية		18.75 %	28.75 %	52.5 %	100 %

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن نسبة المتوسط الحسابي بلغ (140.18) ونستنتج أن مستوى المعلمين في الذكاء الانفعالي تراوح بين المتوسط و المرتفع والمنخفض حيث تحصلت نسبة (18.75 %) منهم على مستوى منخفض ونسبة (28.75 %) منهم على مستوى متوسط و نسبة (52.5 %) على مستوى مرتفع .

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفع وبمتوسط حسابي قدر بـ (140.18) وبناء عليه يمكن أن نحكم على العينة أنها تتمتع بمستوى ذكاء انفعالي مرتفع.

2. عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني وتفسيره :

ينص السؤال الثاني على ما يلي: ما مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة ؟

الجدول رقم (2) يوضح مستويات أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني .

مستوى الذكاء الانفعالي	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع	المجموع
		125-112	98-86	111-99	
العدد	104.41	14	19	47	80
النسبة المئوية		17.5 %	23.75 %	58.75 %	100 %

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن نسبة المتوسط الحسابي بلغ (104.41), ونستنتج أن مستوى المعلمين في التوافق المهني تراوح بين المتوسط و المرتفع والمنخفض حيث تحصلت نسبة (17.5 %) منهم على مستوى منخفض ونسبة (23.75 %) منهم على مستوى متوسط و نسبة (58.75 %) على مستوى مرتفع .

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفع وبمتوسط حسابي قدر بـ (104.41). وبناء عليه يمكن أن نحكم على العينة أنها تتمتع بمستوى توافق مهني مرتفع .

3- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى :

نص الفرضية : " توجد علاقة دالة إحصائيا بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي ". والجدول التالي ويوضح نتائج الفرضية.

جدول رقم : (03) يوضح معامل العلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني.

معامل الارتباط	معامل الارتباط	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	معامل الارتباط	الحرية	0.01

			المتغيرات
			الذكاء الانفعالي
		0.74	التوافق المهني
دالة إحصائياً	78		

من خلال الجدول يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط (ر) يساوي (0.74) ، عند مستوى الدلالة (0.01) ، وبالتالي فهو دال إحصائياً ، ويدل على وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي ، وبناء على هذه النتائج المتمثلة في قيمة معامل الارتباط (ر) الموجب والدال إحصائياً، نقبل فرض البحث .

- تفسير ومناقشة الفرضية :

من خلال نتائج الجدول رقم (03) تبين لنا ، وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي ، وبناء على هذه النتائج المتمثلة في قيمة معامل الارتباط (ر) الموجب والدال إحصائياً، تبين انه كلما زاد الذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة زاد توافقهم والعكس صحيح .

ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الذكاء الانفعالي يحتل ويلعب دورا واضحا و بارزا ومهما في التوافق المهني للفرد وقد وجد بصفة عامة أن الأفراد الأكثر ذكاءا كانوا أكثر حكمة في اختيار المهن الملائمة لهم إلى جانب الصفات الخلقية والمزاجية والاجتماعية وكذلك الخصائص الذاتية التي تتمثل في الرغبة في المهنة والميل إليها وعليه فان الذكاء الانفعالي مهم جدا في مجال العمل لأنه يمكن الفرد من فهم نفسه وفهم الآخرين ويمكنه من التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم وان المعلم الذي يتوفر لديه ذكاء انفعالي يتمكن من فهم ذاته ورغباته والمحيط الذي يعمل فيه ،ويحاول أن يحقق اكبر قدر من التوافق المهني وهذا الأخير الذي لايتأتى إلا إذا كان الفرد قادرا على مواجهة بيئة عمله المهنية والذكاء الانفعالي إذا ما استخدمه المعلم بطريقة جيدة فذلك سوف يسهل ويختصر عليه الطريق أمام العقبات والمشاكل والضغوط التي يمكن أن يتعرض لها في العمل مع الزملاء والرؤساء والتلاميذ .

وتتفق هذه النتائج مع ما جاءت به نتائج دراسة كل من :

السماذوني :التي هدفت دراسته إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الابتدائية والعلاقة بين الذكاء الوجداني وكلا من جنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي وتكونت عليه الدراسة من (360) معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الثانوية بمحافظة الغربية ومن أهم وصلت له الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات مقياس الذكاء العاطفي للمعلم والتوافق المهني لديه كذلك بينت الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين.

وكذلك اتفقت مع دراسة الزهار وحبيب بعنوان التحقق النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية : هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية تكونت عينة من (210) معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الإعدادية بمحافظة الإسماعيلية أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني وأنه تمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة إدارة توجيه الانفعالات.

4- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس .

جدول رقم : (04) يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغير الجنس .

من خلال الجدول يتبين لنا أن قيمة {ت} المحسوبة (2.09) تزيد عن قيمة {ت} المجدولة (1.66) عند مستوى الدلالة (0.01) بدرجة الحرية (78)، وبالتالي فإن الفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية، أي أن الذكور لهم درجة من الذكاء الانفعالي عالي وبدرجة أكبر من الإناث، فالفرق واضح بين المتوسطين ، متوسط

المؤشرات الإحصائية	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" المجدولة	درجة الحرية df	مستوى الدلالة عند 0,01
الذكور	1	145.57	11.043	2.09			
الإناث	2	138.25	14.568		1.66	78	دالة إحصائياً

الإناث (138.25) ومتوسط الذكور (145.57)، فالفرق جوهري وقيمه مرتفعة ودالة إحصائية، وبالتالي نقبل فرض البحث الذي يشير إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الذكاء الانفعالي لصالح الذكور.

- المناقشة والتفسير :

لقد تبين لنا من خلال الجدول رقم (04) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذكاء الانفعالي ، وهذا لصالح الذكور إذ نجد التفوق لمتوسط درجات الذكور مقارنة مع متوسط درجات الإناث. وبناء على ذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل فرضية البحث التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث تتعلق بالذكاء الانفعالي ويدل هذا على أن الذكاء الانفعالي يتأثر بمتغير الجنس.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى كون الذكور يمتلكون مهارات الذكاء الانفعالي وهم قادرين على التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجههم ويتقبلونها ويقومون بحلها بالشكل الأمثل. والمعلمون الذكور الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي يتسمون بالمرونة الكافية لأن يضعوا الصعاب جانبا ، كما أن قدرتهم على التعاطف مع الآخرين تمكنهم من فهم منطق فلسفة المؤسسة التي يعملون بها، ويطوعون مشاعرهم الشخصية لخدمة أهداف المؤسسة التي يعملون بها والذكور يتركون مشاكلهم الشخصية والعائلية في البيت عكس الإناث اللواتي لا يفصلن بين العمل والبيت بالإضافة إلى المسؤوليات التي تقوم بها المرأة المعلمة داخل البيت

وخارجه , وتفيد الأبحاث أن الصور النمطية لقدرات المرأة والرجل السائدة في المجتمع هي المسببة لإحساس السيدات بضعف مهارات ذكائهن الانفعالي بالإضافة إلى العادات والتقاليد وثقافة المجتمع التي تفرض على المرأة عدم الاختلاط مع الرجال وهذا طبعا سوف يقلل من علاقاتها الاجتماعية ، ولا ننسى عامل الجراة لدى الرجل الذي يقابله الحياء عند المرأة الذي قد يؤدي إلى انخفاض وتقليل نسبة الذكاء الانفعالي عندها وهذا ما نلمسه في العلاقات داخل العمل أي المرأة تكون علاقات قليلة مقارنة بالرجل، من خلال هذا تستنتج الباحثة أن الذكور مرتفعي الذكاء الانفعالي أكثر مرونة وانفتاحا وتقمصا عاطفيا تجاه الآخرين، ولديهم إحساس كبير بالمسؤولية الاجتماعية، وأكثر مهارة في فهم انفعالاتهم الشخصية وتنظيمها ، وهذه الكفاءات الانفعالية تعد مفتاح النجاح في العمل، كما أن تنظيم الانفعالات وهو أحد المكونات المهمة في الذكاء الانفعالي الذي يجعلنا نحسن أنفسنا وإرادتنا خاصة في أوقات الأزمات.

والنتيجة التي توصلنا إليها اتفقت مع الدراسات التالية :

دراسة مارثا وجورج -16 (Martha & George 2001) هدفت الكشف عن أثر الجنس والتحصيل الدراسي والعرق في الذكاء الانفعالي لدى (319) طالباً وطالبة من مدرسة إعدادية في مدينة المكسيك - دلت البيانات الإحصائية على وجود أثر ضعيف لمتغيري الجنس والتحصيل الدراسي في أبعاد الذكاء الانفعالي تدبير العلاقات والانخراط بها، ضبط النفس، التعاطف وإدارة المشاعر .

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من تدبير العلاقات والانخراط بها وضبط النفس ، وذلك لصالح الذكور.

وترجع الباحثة اتفاق نتائج دراستنا مع هاته الدراسة إلى كون أن الذكاء الانفعالي سمة يتشابه فيها الناس ويختلفون فيها أيضا بغض النظر عن المجتمع سواء كان عربيا أم أجنبيا .

دراسة السمادوني (2001) بعنوان : الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم : هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الابتدائية والعلاقة بين الذكاء الوجداني وكلا من جنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي وتكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الثانوية بمحافظة الغربية ومن أهم وصلت له الدراسة وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين درجات مقياس الذكاء العاطفي للمعلم والتوافق المهني لديه كذلك بينت الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين.

دراسة رمضان 2010 التي سعت إلى معرفة درجة الذكاء الانفعالي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث في محافظة نابلس وتحديد اثر الجنس وحجم المدرسة والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على درجة الذكاء الانفعالي تكونت عينة الدراسة من 120 من الجنسين وكانت نتائج الدراسة كالآتي :

- وجود درجة كبيرة للذكاء الانفعالي لدى المعلمين واحتل مجال التعاطف مع الآخرين الرتبة الأولى وبينت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مجالات الوعي الذاتي وإدارة الانفعالات والدافعية الشخصية تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخدمة على مجال الوعي الذاتي ولم تظهر الدراسة أية فروق ذات دلالة إحصائية لحجم المدرسة والمؤهل العلمي على درجة الذكاء الانفعالي .

كما جاءت النتيجة التي توصل إليها «إسماعيل إبراهيم محمد بدر (2002) بأن هناك فروق بين متوسطات درجات الذكور و الإناث في أبعاد الذكاء الانفعالي حيث ظهر الفرق في بعد الدافعية الذاتية لصالح الذكور ، أما في بعد التواصل مع الآخرين و التعاطف كان الفرق لصالح الإناث».

وجاءت نتائج هاته الدراسات متشابهة مع نتائج دراستنا كون أنها طبقت في مجتمعات عربية وهذه المجتمعات تتشابه في نفس الظروف المعاشة .

وتتعارض نتيجة دراستنا مع نتيجة ما توصلت إليه دراسة :

عجوة 2002 :التي هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء الوجداني وكل من الذكاء المعرفي، والعمر، والتحصيل الدراسي، والتوافق النفسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (258 طالباً وطالبة) ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الذكاء الوجداني يعزى لمتغير الجنس.

و دراسة (Resolito Amarillento Garcia) بجامعة M Mindanao

التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة القيادية" وذلك على عينة تتكون من (54) مسؤولاً في الجامعة توصلت إلى النتائج التالية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين المستجيبين في ضوء متغيرات (السن، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الجنس).

- وقد يرجع السبب في عدم تطابق نتائج دراستنا مع نتائج هذه الدراسة إلى اختلاف بيئة الدراسة فلا يمكن تفسير حقيقة الفروق بين الجنسين إلا من خلال ثقافة المجتمع إلى جانب أساليب التنشئة الاجتماعية المتبعة .

وأيضاً تنافت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة برون. et al Brown. وآخرين 2003 تناولت دور الذكاء الوجداني في الالتزام المهني وعملية صنع القرار المهني وفعالية الذات، وذلك على عينة من العاملين وأظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني كما يقاس بمهارات التعاطف وتنظيم المشاعر وضبط النفس يرتبط إيجابياً بفعالية الذات والقدرة على اتخاذ القرار المهني، ولم تظهر الدراسة أي تأثير دال لعامل النوع (ذكور - إناث) في الذكاء الوجداني والفعالية الذاتية.

كما نلاحظ أن نتائج دراستنا تعارضت مع هاتين الدراستين الأجنبيةتين ونعزو ذلك إلى الاختلاف في الظروف البيئية والمهنية التي يتعرض لها العاملون .

5- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الحالة العائلية ."

والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية

جدول رقم : (05) يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغير الحالة العائلية .

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين العزاب والمتزوجين ، لأن قيمة (ت) المحسوبة تقدر بـ (-0.54) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولة (1.66) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (78)، فالفرق بين متوسط العزاب (139.22) ومتوسط المتزوجين (140.95) غير

المؤشرات الإحصائية الحالة العائلية	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولة	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة عند 0.05
اعزب	1	139.22	13.295	-0.54	1.66	78	غير دالة
متزوج	2	140.95	14.732				

دال إحصائياً وهذا يعني انه ليس هناك فروقا دالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين العزاب والمتزوجين وهذه النتائج تؤكد عدم تحقق فرضية البحث التي تشير إلى وجود فروق بين العزاب والمتزوجين في الذكاء الانفعالي .

المناقشة والتفسير:

لقد اتضح من خلال الجدول رقم (05) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين العزاب والمتزوجين ، وهذا يعني انه ليس هناك فروقا دالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين العزاب والمتزوجين وهذه النتائج تؤكد عدم تحقق فرضية البحث التي تشير إلى وجود فروق بين العزاب والمتزوجين في الذكاء الانفعالي بمعنى أن الذكاء الانفعالي لا يتأثر بمتغير الحالة العائلية و لقد كشفت نتائج دراستنا عدم تأثر الذكاء الانفعالي بمتغير الحالة العائلية ويمكن إرجاع ذلك إلى أن ، المعلم يحمل لذاته اعتبارا خاصا حسب الوضعية الاجتماعية التي يشعر بأنه يحتلها في المجتمع ، وفي المجال المدرسي وبناء على ما يعتقد أنه يحكم الناس عليه ونظرتهم إليه ، وعلى ما يتصور أنه ينتظر منه كمعلم أولا وككائن اجتماعي ثانيا ، فهو يحمل لنفسه اعتبارا خاصا؛ بناء على درجة وعيه لذاته ونوعية ما يشعر بأنه يكونه في الصميم ، ومن مظاهر النقص أو الكمال .

وهذه الصورة التي يحملها المعلم عن نفسه تؤثر في سلوكه؛ وفي علاقته بالتلاميذ والزملاء والمرؤوسين لأنه انطلاقا منها يكون متعاطفا؛ أو أنانيا حسب ما تؤديه هذه الصورة من دور يحقق له النضج الوجداني أو

يجعله على العكس يتخذ من علاقته في المجال المدرسي مواقف تعويضية أو تحويل . بمعنى أن الذكاء الانفعالي يتوقف على ما يمتلكه الفرد سواء كان اعزبا أو متزوجا من مهارات شخصية واجتماعية، و الفرق قد يكون في الطريقة التي يدير بها الفرد انفعالاته فمهنة التدريس تتطلب من المعلم التواصل مع الآخرين وهذا التواصل يحتاج إلى مهارة، وهي فن التعامل مع الآخرين وإدارة الانفعالات جيدا. والنتيجة التي توصلنا إليها تتفق مع الدراسات التالية :

دراسة (Resolito Amarillento) بجامعة M Mindanao

وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة القيادية" وذلك على عينة تتكون من (54) مسؤولا في الجامعة توصلت إلى النتائج التالية :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين المستجيبين في ضوء متغيرات (السن، الخبرة المهنية، الحالة العائلية، الجنس).

واتفقت نتائج دراستنا أيضا مع نتائج دراسة مسعد محمد علي الشهري (2010) السعودية بعنوان الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام و الخاص بمحافظة الطائف. هدفت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة تبعا للمتغيرات التالية العمل(العام والخاص)، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في العمل، الدورات التدريبية، العمر، الحالة الاجتماعية(أعزب، ومتزوج). تكونت عينة الدراسة من 508 موظف من نتائجها انه :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني لدى العينة وفقا لمتغيرات الدراسة.

إلا أن هذه النتيجة التي توصلنا إليها لم تتفق مع دراسة أبوزيد 2009 التي هدفت إلى التعرف على الذكاء الوجداني والخصائص السيكومترية، وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية في مجال العمل عند الطلاب بالجامعات والمدارس بولاية الخرطوم السودانية، أبرزت النتائج أن هنالك علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والمستوى التعليمي، وأن هنالك فروق دالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديمغرافية(النوع، العمر، الحالة الاجتماعية (أعزب -متزوج) .

6- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة :

نص الفرضية : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير المستوى التعليمي والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية :

جدول رقم : (06) يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

من خلال الجدول يتبين لنا أن قيمة{ت} المحسوبة (-1.88) تزيد عن قيمة {ت} المجدولة (1.66) عند مستوى الدلالة (0.05) بدرجة الحرية (78)، وبالتالي فإن الفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية، أي أن المعلمين ذو مستوى جامعي لهم درجة من الذكاء الانفعالي عالي وبدرجة أكبر من المعلمين ذوي مستوى المعهد ، فالفرق واضح بين المتوسطين ، متوسط مستوى المعهد بلغ (137.92) ومتوسط

المؤشرات الإحصائية المستوى التعليمي	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" المجدولة	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة عند 0.05
المعهد	2	137.92	13.802	-1.88	1.66	78	دالة إحصائية
جامعي	3	143.93	13.854				

المستوى الجامعي بلغ(143.93)، فالفرق جوهري وقيمه مرتفعة ودالة إحصائية، وبالتالي نقبل فرض البحث الذي يشير إلى وجود فروق بين ذوي المستوى المعهد وذوي المستوى الجامعي في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي .

المناقشة والتفسير :

من خلال الجدول رقم (06) تبين لنا وجود فروق بين المعلمين ذوي المستوى المعهد وذوي المستوى الجامعي في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي .

تشير نتيجة هذا السؤال إلى أن المعلمين ذوي مستوى جامعي لديهم ذكاء انفعالي أكثر من المعلمين ذوي مستوى المعهد ، وربما تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الإعداد الأكاديمي الذي تلقاه المعلمين فالأكيد أن التعليم الجامعي يختلف عن التعليم في المعهد من حيث عدد سنوات الدراسة ومن حيث الوسط أي أن الوسط الجامعي أوسع من الوسط في المعهد وهذا ما يجعل من الفرد يحتك بالعديد من الأفراد اللذين يختلفون بطبيعة الحال فكل واحد يمتلك شخصية مختلفة عن الآخر ، بالإضافة إلى أن المتخرج من الجامعة تكون

لديه فرصة لتكوين علاقات مع طلبة من كليات أخرى وطلبة من جامعات محلية وعالمية ويحتك بالأساتذة اللذين يأتون من الجامعات سواء داخل الوطن أو خارجه لإثراء الملتقيات بأعمالهم ، لذا فان المعلم المتخرج من الجامعة يكون منفتح أكثر وتكون لديه قدرة على قراءة وإدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقاته المتنوعة والمختلفة معهم وإظهار الحب والاهتمام بهم واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض وبناء الثقة وتكوين شبكة علاقات ناجحة والعمل في فريق بصورة إيجابية فاعلة .

من خلال هذا تستنتج الباحثة أنه كلما زاد التحصيل العلمي للفرد كلما كان أكثر وعياً بذاته ولقد أوعزت الباحثة ذلك إلى ارتفاع مستوى التنمية الذاتية لديهم الناتج عن ارتفاع مستواهم العلمي، بحيث كلما زاد المؤهل العلمي كلما زاد مستوى المعرفة بمهارات الذكاء الانفعالي. واتفقت هذه الدراسة مع الدراسات التالية :

- دراسة مسعد محمد علي الشهري 2010

الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام الخاص بمحافظة الطائف. هدفت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة تبعا للمتغيرات التالية العمل(العام والخاص)، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في العمل، الدورات التدريبية، العمر، الحالة الاجتماعية(أعزب، ومتزوج) لدى :508موظف من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف من نتائجها:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ذوي المؤهل العلمي من فئة الدراسات العليا والباكالوريوس على اللذين مؤهلهم ثانوي فما دون ودبلوم .

وتناقت نتائج دراستنا مع :

دراسة أجريت على معلمي الصفوف الثلاثة الأولى قام بها بقيعي (2010) محاولا قياس مستوى الذكاء العاطفي ومستوى الاحتراق النفسي، وأنماط الشخصية السائدة لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى العاملين في وكالة الغوث الدولية بمنطقة إربد بالأردن، وطبقت أدوات الدراسة المتمثلة بثلاثة مقاييس هي :مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الاحتراق النفسي، ومقياس أنماط الشخصية على عينة عشوائية متيسرة تكونت من (122) معلما ومعلمة للصفوف الثلاثة الأولى، وكان من نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي لدى المعلمين والمعلمات، وانخفاض مستوى الاحتراق النفسي ، وسيادة النمط الانبساطي لدى أفراد العينة ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والنمط الانبساطي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية في الذكاء العاطفي والاحتراق النفسي تبعا لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

كما تنافت نتائج دراستنا مع دراسة رمضان 2010 التي سعت إلى معرفة درجة الذكاء الانفعالي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث في محافظة نابلس، وتحديد اثر الجنس وحجم المدرسة والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على درجة الذكاء الانفعالي تكونت عينة الدراسة من 120 من الجنسين وكانت نتائج الدراسة كالآتي

المؤشرات الإحصائية الجنس	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" المجدولة	درجة الحرية df	مستوى الدلالة عند 0.05
--------------------------------	---	---	---	-------------------------	-------------------------	----------------------	------------------------------

- وجود درجة كبيرة للذكاء الانفعالي لدى المعلمين واحتل مجال التعاطف مع الآخرين الرتبة الأولى وبينت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مجالات الوعي الذاتي وإدارة الانفعالات والدافعية الشخصية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخدمة على مجال الوعي الذاتي ولم تظهر الدراسة أية فروق ذات دلالة إحصائية لحجم المدرسة والمؤهل العلمي على درجة الذكاء الانفعالي .

7- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

نص الفرضية: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس .
جدول رقم : (07) يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس .

دالة إحصائياً	78	1.66	2.094	8.434	113.14	1	الذكور
				8.593	108.59	2	الإناث

من خلال الجدول يتبين لنا أن قيمة {ت} المحسوبة (2.094) تزيد عن قيمة {ت} المجدولة (1.66) عند مستوى الدلالة (0.05) بدرجة الحرية (78)، وبالتالي فإن الفرق بين المتوسطين له دلالة إحصائية، أي أن الذكور لهم درجة من التوافق المهني عالي وبدرجة أكبر من الإناث، بلغ متوسط الإناث (108.59) ومتوسط الذكور (113.14)، فالفرق واضح وقيمه مرتفعة ودالة إحصائياً، وبالتالي نقبل فرض البحث الذي يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في التوافق المهني لصالح الذكور.

المناقشة والتفسير :

من خلال الجدول رقم (07) يتبين لنا وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في التوافق المهني لصالح الذكور .

ويمكن تفسير النتيجة التي توصلنا إليها وذلك من خلال وجود فروق في التوافق المهني بين الذكور والإناث لصالح الذكور، إلى كون أن المرأة المعلمة تكون تحت تأثير أعباء منزلية أو اجتماعية ثقيلة يجعلها تفكر متى ترجع إلى البيت ولا تهتم بتكوين علاقات وتكون علاقاتها محدودة مقارنة بالرجل ، فهي قريبة وسهلة للتأزم

النفسي والمرأة لا تتحمل الضغوطات مثل الرجل وأيضاً بحكم أن المرأة عاطفية تستسلم بسهولة بالإضافة إلى الأسباب الشخصية كنقص كفاية المرأة واستعدادها ومهارتها كل هذا يؤدي إلى انخفاض توفيقها المهني .

وذلك عكس الرجل بحيث انه تكون للذكور فرصة في تكوين علاقات اجتماعية مميزة في العمل وخارج العمل . وهذا ملاحظته الباحثة عندما قامت بتوزيع أدوات الدراسة على المعلمين والمعلمات أن المعلمات كن يشتكين كثيراً ولاحظت الباحثة أنهن يعانين من ضغوطات عكس المعلمين.

واتفقت نتائجنا مع دراسة السمادوني (2001) بعنوان : الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم : هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الابتدائية والعلاقة بين الذكاء الوجداني وكلا من جنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي وتكونت عليه الدراسة من (360)

معلما ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الثانوية بمحافظة الغربية ومن أهم وصلت له الدراسة وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين درجات مقياس الذكاء العاطفي للمعلم والتوافق المهني لديه كذلك بينت الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين.

ولكن اختلفت دراستنا مع دراسة الشافعي 2002: بعنوان التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية وهدفت الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين والى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات لدى 289 ممرض وممرضة من نتائجها :

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

8- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

نص الفرضية : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية :

جدول رقم : (08) يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير الحالة العائلية

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين العزاب والمتزوجين ، لأن قيمة (ت) المحسوبة تقدر بـ (0.426)، وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولة (1.66) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (78)، فالفرق بين متوسط العزاب (110.25) ومتوسط المتزوجين (109.41) غير دال إحصائياً ، وهذه النتائج تؤكد عدم تحقق فرضية البحث التي تشير إلى وجود فروق

المؤشرات الإحصائية	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولة	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة عند 0.05	الحالة
اعزب	1	110.25	8.686	.426	1.66	78	غير دالة	
متزوج	2	109.41	8.854					

بين العزاب والمتزوجين في التوافق المهني .

المناقشة والتفسير :

يتضح من خلال الجدول رقم (08) عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين العزاب والمتزوجين ، وهذه النتائج تؤكد عدم تحقق فرضية البحث التي تشير إلى وجود فروق بين العزاب والمتزوجين في التوافق المهني .

وترجع الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية إلى كون أن المعلمين سواء المتزوجين أو العزاب معرضون لنفس الظروف والشروط المتاحة فيها مثل :نظام الرواتب والأجور والإجازات والمنهاج الموحد ونظام المذكرات والامتحانات الفصلية والنهائية ،بالإضافة إلى العطل الربيعية والصيفية كما أن وجود نقابة خاصة بالمعلمين والمعلمات ترعى شؤونهم المهنية فكل ذلك يجعل المعلمين يشعرون بالأمان والاستقرار والرغبة في العمل والإخلاص له في المؤسسة (المدرسة) التي يعملون فيها وأيضا أنهم يدرسون نفس التلاميذ ، وأن المعلمين يتلقون نفس التعليمات الإدارية والفنية والمالية ولديهم نفس الإمكانيات المادية والبشرية في مدارسهم ونفس البيئة الفيزيائية داخل الأقسام التي يدرسون فيها وكذلك الإدارة والمسؤول لا يميز الحالة العائلية للمعلم (أعزب - متزوج) لان ما يهم المدير هو الطريقة المثلى

والجيدة في طريقة التدريس وقدرة كل معلم سواء كان متزوجاً أو أعزباً في تقديم البرنامج الدراسي للتلاميذ بالمستوى المطلوب .

وقد وجدنا دراستين اتفقتا مع نتائج دراستنا وهي -دراسة بوعطيط سفيان بعنوان طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل- عنابة-هدفت الى معرفة العلاقة بين نمط الاشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها. لدى 82 عاملاً من العمال العاملين بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال ستيل- عنابة-من نتائجها :

-عدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية(الجنس -السن -الحالة المدنية -المستوى التعليمي-الأقدمية) على مستوى التوافق المهني .

ودراسة السماري (1427) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الامنية التي هدفت إلى معرفة مستوى التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة ودور المتغيرات الديموغرافية من جهة (العمر - المؤهل العلمي - الرتبة - والخبرة)، وكذلك الحالة الاجتماعية ,ونوع السكن، ومكان العمل من جهة أخرى وأجريت الدراسة على (391) فرداً من صف الضباط في قوات الطوارئ الخاصة وأظهرت الدراسة النتائج التالية :

- أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ اقل من المتوسط .
- لا توجد فروق في التوافق المهني بحسب الحالة العائلية .

9- عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة وتفسيرها :

نص الفرضية : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية :

جدول رقم : (09) يبين قيمة {ت} لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين المعلمين ذوي مستوى جامعي وخريجي المعهد، لأن قيمة (ت) المحسوبة تقدر بـ (0.70)، وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولة (1.66) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (78)، فالفرق بين متوسط المستوى الجامعي (

المؤشرات الإحصائية المستوى	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	قيمة "ت" الجدولة	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة عند 0.05
المعهد	2	109.26	7.969	0.70	1.66	78	غير دالة
جامعي	3	110.67	9.960				

(110.67) ومتوسط المستوى المعهد (109.26) غير دال إحصائياً ، وهذه النتائج تؤكد عدم تحقق فرضية البحث التي تشير إلى وجود فروق بين المعلمين ذو المستوى الجامعي وذوي المستوى المعهد في التوافق المهني .

المناقشة والتفسير :

من خلال الجدول يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين المعلمين ذوي مستوى جامعي وخريجي المعهد وهذه النتائج تؤكد عدم تحقق فرضية البحث التي تشير إلى وجود فروق بين المعلمين ذو المستوى الجامعي وذوي المستوى المعهد في التوافق المهني .

من خلال النتائج اتضح انه لا توجد فروق بين خريجي المعهد والجامعة تعزى للمستوى التعليمي في التوافق المهني وترجع الباحثة ذلك إلى كون التكوين في المعهد قريب من ناحية التحصيل الأكاديمي من التكوين الجامعي ،وجانب الخبرة مهم جدا ويلعب دور في توافق المعلمين بالإضافة إلى أن المعلمين المتخرجين من المعهد موجهين أصلا إلى مهنة التعليم أي أن المعلم يكون يعرف مسبقا مهنة التعليم وصعوباتها ويستعد لها مسبقا ،وترى الباحثة أن المستوى التعليمي لا يلعب دورا في توافق المعلمين وإنما الدور الأساسي يرجع إلى السمات الشخصية للمعلم وإمكانية تعامله مع المواقف في الحياة .فالمستوى

التعليمي لايؤثر في توافق المعلمين والتأثير الأساسي يرجع للمعلم نفسه والمستوى التعليمي لا يزيد ولا ينقص من ضغوط العمل عند المعلمين بمختلف مؤهلاتهم .

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة :

الشافعي 2002: بعنوان التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية وهدفت الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للمرضيين والى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات لدى 279 ممرض وممرضة من نتائجها :

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة . واتفقت كذلك مع دراسة بوعطيط سفيان بعنوان طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل- عنابة-هدفت إلى معرفة العلاقة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها. لدى 82 عاملا من نتائجها :
- عدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (الجنس -السن -الحالة المدنية -المستوى التعليمي -الأقدمية) على مستوى التوافق المهني . وكذلك اتفقت مع .دراسة حول التوافق المهني لدى المرشدين:
- هدفت إلى معرفة مدى رضا المرشدين ومدى تأثيره بالمتغيرات التالية :المؤهل العلمي، الخلفية الثقافية،الأعداد الوظيفية، التخصص الأكاديمي في الرضا الوظيفي للعينة.لدى 324 مرشداً يعملون بالمدارس الابتدائية في فرجينيا.من نتائجها:
- عدم وجود أثر للمؤهل العلمي والخلفية الثقافية والإعداد للوظيفة والتخصص الأكاديمي في دافعية الرضي المهني.

استنتاج عام :

من خلال عرض ومناقشة النتائج نستنتج ما يلي أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى معلمي الطور الابتدائي تراوح بين المنخفض والمتوسط والمرتفع إلا أن نسبة المعلمين المرتفعي الذكاء هي الغالبة و أن مستوى

التوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي تراوح بين المنخفض والمتوسط والمرتفع إلا أن نسبة المعلمين المرتفعي التوافق هي الغالبة.

وتبين من خلال الفرضية الأولى انه كلما زاد الذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة زاد توافقهم والعكس صحيح ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الذكاء الانفعالي يحتل ويلعب دورا واضحا و بارزا ومهما في التوافق المهني للفرد .وقد تبين من الفرضية الثانية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث تتعلق بالذكاء الانفعالي ويدل هذا على أن الذكاء الانفعالي يتأثر بمتغير الجنس، وان الذكور يمتلكون مهارات الذكاء الانفعالي عكس الإناث اللواتي كان ذكاءهن الانفعالي اقل من الذكور وذلك لان الإناث لا يفصلن بين العمل والبيت بالإضافة إلى المسؤوليات التي تقوم بها المرأة المعلمة داخل البيت وخارجه ، من خلال هذا استنتجت الباحثة أن الذكور مرتفعي الذكاء الانفعالي أكثر مرونة وانفتاحا وتقمصا عاطفيا تجاه الآخرين والنتيجة التي توصلنا اليها اتفقت مع الدراسات التالية : دراسة مارثا وجورج -16 (Martha & George) (2001) و دراسة السمادوني (2001) ودراسة رمضان 2010 أما الفرضية الثالثة تبين من خلالها عدم وجود فروقا دالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين العزاب والمتزوجين بمعنى أن الذكاء الانفعالي لا يتأثر بمتغير الحالة العائلية والنتيجة التي توصلنا إليها تتفق مع دراسة (Resolito Amarillento) بجامعة M Mindanao دراسة مسعد محمد علي الشهري وبالنسبة للفرضية الرابعة فجاءت نتائجها أن المعلمين ذوي مستوى جامعي لديهم ذكاء انفعالي أكثر من المعلمين ذوي مستوى المعهد ، وربما تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الإعداد الأكاديمي الذي تلقاه المعلمين، من خلال هذا تستنتج الباحثة أنه كلما زاد التحصيل العلمي للفرد كلما كان أكثر وعيا بذاته ولقد أوعزت الباحثة ذلك إلى ارتفاع مستوى التنمية الذاتية لديهم الناتج عن ارتفاع مستواهم العلمي، بحيث كلما زاد المؤهل العلمي كلما زاد مستوى المعرفة بمهارات الذكاء الانفعالي. واتفقت هذه الدراسة مع :

- دراسة مسعد محمد علي الشهري 2010 وقد وجدنا فروق في التوافق المهني بين الذكور والإناث لصالح الذكور، في الفرضية الخامسة ويرجع ذلك إلى كون أن المرأة المعلمة تكون تحت تأثير أعباء منزلية أو اجتماعية ثقيلة يجعلها تفكر متى ترجع إلى البيت ولا تهتم بتكوين علاقات وتكون علاقاتها محدودة مقارنة بالرجل ، فهي قريبة وسهلة للتأزم النفسي والمرأة لاتتحمل الضغوطات مثل الرجل وأيضا بحكم أن

المرأة عاطفية تستسلم بسهولة بالإضافة الى الأسباب الشخصية كنقص كفاية المرأة واستعدادها ومهارتها واتفقت نتائجنا مع دراسة السمادوني (2001)

ومن خلال الفرضية السادسة اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية ويعود ذلك إلى كون أن المعلمين سواء المتزوجين أو العزاب معرضون لنفس الظروف والشروط المتاحة في العمل اتفقت مع نتائج دراستنا وهي -دراسة بوعطيط سفيان ودراسة السماري (1427) . ومن خلال نتائج الفرضية السابعة واستنتجت الباحثة أن المستوى التعليمي لا يلعب دورا في توافق المعلمين وإنما الدور الأساسي يرجع إلى السمات الشخصية للمعلم وإمكانية تعامله مع المواقف في الحياة . فالمستوى التعليمي لا يؤثر في توافق المعلمين والتأثير الأساسي يرجع للمعلم نفسه والمستوى التعليمي لا يزيد ولا ينقص من ضغوط العمل عند المعلمين بمختلف مؤهلاتهم ، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الشافعي 2002دراسة حول التوافق المهني لدى المرشدين.

خلاصة الدراسة :

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة ، وقد هدفت التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أفراد

الدراسة، ومعرفة طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى المعلمين والفروق في الذكاء الانفعالي تبعاً لمتغيرات التالية (الجنس والحالة العائلية والمستوى التعليمي) والفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات التالية (الجنس والحالة العائلية والمستوى التعليمي)، واستند البحث على المنهج الوصفي الارتباطي وللوصول إلى تحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الانفعالي لفاروق السيد عثمان ورزق (2002) ومقياس التوافق المهني، وطبقته على عينة مكونة من 111 معلماً من معلمي مرحلة التعليم الابتدائي للموسم الجامعي 2015-2016. بمدينة ورقلة .

وبعد استخراج النتائج وحسابها بمساعدة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) استعملت الباحثة النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار -ت- (t-test) جاءت نتائج دراستنا على النحو التالي:

- أن مستوى الذكاء الانفعالي و التوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفع .
 - وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي الطور الابتدائي .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي مرحلة التعليم الابتدائي لصالح الذكور .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير الحالة العائلية .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المستوى المعهد وذوي المستوى الجامعي في الذكاء الانفعالي لصالح المعلمين ذوي المستوى الجامعي .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة العائلية .
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
- وقد تم تفسير نتائج دراستنا في ضوء الجانب النظري للدراسة وبالرجوع إلى الدراسات السابقة .
- ومن خلال نتائج دراستنا تبين أن الذكاء الانفعالي مهم جداً للمعلمين لأن به يتوافق المعلم مع مهنته لذا اقترحت الباحثة بعض الاقتراحات منها :
- التدريب في مجال الذكاء الانفعالي يجب أن يكون عنصر تركيز واهتمام لجميع المستويات التنظيمية ويجب أن يعطى لكل من الذكور والإناث.
 - أن يدرج عامل الذكاء الانفعالي في إجراءات التوظيف من حيث الاختبارات المسبقة ومقابلات التوظيف.

- تقديم برامج إرشادية تنموية لتحقيق مستوى أفضل من الذكاء الانفعالي للمعلمين .
- إجراء دراسات وبحوث لمعرفة الأسباب والعوامل المساهمة في رفع مستوى الذكاء الانفعالي في القطاع العام والخاص والعمل على تعزيزها والأسباب المساهمة في انخفاض مستوى الذكاء الانفعالي ومعالجتها.
- قياس مستوى الذكاء الانفعالي في المنظمات بشكل مستمر ودوري لمحاولة التنبؤ باتجاهات وسلوك ودوافع العمال والعمل على تعزيز الاتجاهات الايجابية ومعالجة الاتجاهات السلبية نحو العمل.
- تحسين وتطوير بيئة العمل باستمرار وخلق بيئة عمل جذابة ومحفزة للموظفين للمساهمة في رفع مستوى الذكاء الانفعالي
- العمل على تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين لتنمية الذكاء الانفعالي.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية :

– أ – الكتب :

- 1- إبراهيم ، سليمان عبدالواحد، (2010) المخ الإنساني والذكاء الوجداني .الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر والتوزيع.
- 2- أبو حطب صادق، فؤاد و آمال (1996) القدرات العقلية، القاهرة :مكتبة الانجلو المصرية.
- 3 - ابن منظور، أبو الفضل (1991) لسان العرب .القاهرة :دار المعارف .
- 4- بوزيد صحراوي ، (2006) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ط(4) ترجمة ،(كمال بوشرف، سعيد يبعون) مترجمون ،الجزائر دار القصة للنشر.
- 5- بديع محمود القاسم،(2001) : ،علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1 ، مؤسسة الوراق للنشر، عمان .
- 6- حباب عبد الحي محمد عثمان : (2009) الذكاء الوجداني (العاطفي،الانفعالي، الفعال) مفاهيم وتطبيقات، ط1 ،ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع،عمان، الأردن.
- 7-حمدي ياسين وآخرون،:(1959)علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، ط 1،دار الكتاب الحديث،.
- 08 - الخالدي، عطاء الله و العلمي، فؤاد دلال سعد الدين .(2009) الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق ، عمان :دار صفاء لنشر والتوزيع.
- 09-الخضر، عثمان حمود. (2006). الذكاء الوجداني. الكويت: شركة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع.
- 10-خوالدة، محمود عبدالله . (2004). الذكاء العاطفي، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 11-الزوبغي الغنام ، (1974) مناهج البحث في التربية ،مطبعة المعاني ، ج 1 ، بغداد ،
- 12 -سلامة عبد العظيم حسين، طه عبد العظيم حسين،(2006) :الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، ط 1 ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- 13-عوض ، عباس ،:(1977) الموجز في الصحة النفسية ، ط ١، دار المعارف بمصر.

14- عبد القادر زكية، (2000) التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1،

15- عبده وعثمان، عبد الهادي السيد وفاروق السيد (1423)، أسس وأدوات القياس الاختبارات النفسية، القاهرة، دار الفكر العربي.

16- عبد الحميد، إبراهيم شوقي (1991) علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. القاهرة: دار قباء.

17- عبد الفتاح محمد دويدار، (2003): أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و التطبيقي، ط2 دار المعرفة الجامعية، مصر،.

18- علي، صبرة محمد علي وشريت، محمد عبد الغني، (2004) سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته الازارطة: دار المعرفة الجامعية.

19- عويضة، كمال محمد محمود (1996) عالم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب العالمية.

20- فرج، عبد القادر طه (2001)، علم النفس الصناعي، ط9، دار قباء للنشر والتوزيع. القاهرة.

21- القاسم، محمود بديع مبارك (2001) علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

22- كمال، طارق (2007) علم النفس المهني والصناعي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

ب- الرسائل الجامعية :

23- بوعطيط سفيان، (2007) ، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل -عنابة- رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة.

24- بن سكيريفة مريم، (2008)، استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي للمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة .

25 - بن غريال سعيدة، (2014)، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة .

26- سامي خليل فحجان، (2010) التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، مذكرة ماجستير غير منشورة في الجامعة الإسلامية بغزة .

27- سعداوي مريم، (2010)، علاقة الذكاء الانفعالي باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بوزريعة .

- 28-صادق عبده حسن،(2010) الضغوط النفسية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى طلبة الجامعة في اليمن والجزائر دراسة مقارنة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،اليمن .
- 29-علام سحر , فاروق عبد المجيد، (2011)، تقييم فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات الجامعة، رسالة دكتوراه، غير منشورة ، جامعة عين الشمس.
- 30- عبد القادر طه ، فرج، (1980) سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية ، رسالة دكتوراه منشورة عام (1967) ، مكتبة الخانجي بالقاهرة.
- 31- محمد ساعد الجعيد ، (2011) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.
- ج - المجالات :

- 32-أبو غالي ،عطاف محمود , بسيسو،نادرة غازي(2009): التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ،مجلة الجامعة الإسلامية ،العدد الثاني -المجلد السابع عشر -419-464.
- 33-انس الطيب الحسين رابح ، (2011)،الذكاء الوجداني للعاملين ببعض الجامعات في ولاية الخرطوم السودانية ،المجلة العربية لتطوير التفوق ،المجلد الثاني .
- 34-جودة، أمل، (2007) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى . مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية)،21 (3)،697-738.
- 35-ريم سليمان وآخرون ، (2013) الذكاء العاطفي للمعلم ودوره في تحقيق التوافق المهني ،مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، المجلد (38)العدد 7 .
- 36-سامي محمد موسى هاشم، (2004) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالصحة النفسية لدى التلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة دراسات العربية في علم النفس، المجلد 03، العدد 03.
- 37 -عثمان حمود الخضر(2002) ، الذكاء الوجداني هل هو مفهوم جديد ؟ القاهرة ، دراسات نفسية المجلد 12 العدد الأول.
- 38- فاروق السيد عثمان ، محمد ، عبد السميع رزق، (1998) الذكاء الانفعالي ، مفهومه وقياسه ، مجلة كلية التربية، بالمنصورة ، العدد الثامن والثلاثون.

39 - المللي، سهاد (2011) الفروق في الذكاء الانفعالي لدى عينة من الطلبة المتفوقين والعاديين ، دمشق، 1(27)2+1.

ثانيا : المراجع الاجنبية :

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

41- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York, A Bantam Book.

42- Levenson , M. H :(1999) Working with emotional Inyelligence : E T C : A Review of General Semantics

43-Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185±211.

44-Salovey, P., Bedell, B.T., Detweiler, J.B. and Mayer, J.D. (2000). Current directions in emotional intelligence research. In: Lewis, M. and Haviland-Jones, J.M. (Eds.), *Handbook of Emotions*, 2nd Edition, pp. 504- 520. Guilford Press, New York.

45. John D,Mayer &CasyD.Cobb (2000) : **Educational policy on emotionalintelligence : Does it make sense** , Educational Psychology Review, Vol. 12, No.

ثالثا :مواقع الانترنت

-www alryadh com

-http www addustour com

الملاحق

الملحق رقم 1: قائمة الأساتذة اللذين حكموا استبيان التوافق المهني

الملحق رقم 2: استبيان التوافق المهني قبل التحكيم

الملحق رقم 3: استبيان التوافق المهني بعد التحكيم

الملحق رقم 4: استبيان الذكاء الانفعالي

الملحق رقم 5: قائمة الابتدائيات التي أجريت فيها

الدراسة الاستطلاعية والأساسية