

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية



أكاديمي ماجستير شهادة لنيل مقدمة مذكرة

الميدان: العلوم الاجتماعية والانسانية

الشعبة: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

بعنوان

الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية

دراسة ميدانية لدى من عينة أساتذة التعليم الابتدائي بدائرة المقارين ولاية توقرت

من إعداد الطلبتين:

- غوقالي اكرام نور جيهان
- بورياله نجلاء

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الجامعة	الصفة	الأستاذ
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا	أ. د غربي صبرينة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا	أ. د حورية عمروني
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا	أ. د غالم فاطمة

السنة الجامعية: 2024/2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية



أكاديمي ماجستير شهادة لنيل مقدمة مذكرة

الميدان: العلوم الاجتماعية والانسانية

الشعبة: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

بعنوان

الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية

دراسة ميدانية لدى من عينة أساتذة التعليم الابتدائي بدائرة المقارين ولاية توقرت

من إعداد الطلبتين:

- غوقالي اكرام نور جيهان

- بورياله نجلاء

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الجامعة	الصفة	الأستاذ
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا	ب. د غربي صبرينة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا	ب. د حورية عمروني
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا	ب. د غالم فاطمة

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وتقدير

فالحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله وشكر له دائما وأبداً على منحه وتوفيقه أن يسر لنا الطريق لإتمام هذا العمل المتواضع من غير حول منا ولا قوة ونصلي ونسلم على خير الخلق أجمعين وبعد

وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذة والدكتورة " ترزولت عمروني حورية " التي لم تبخل علينا بنصائحها وتوجيهاتها القيمة طيلة إشرافها على هذه الدراسة فنسأل الله أن يبارك فيها وفي عملها

ونتوجه بالشكر الخاص إلى أساتذة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذا العمل

ونتوجه بالشكر إلى الأستاذة " صليحة حيدش " لتعاونها معنا وإلى كل أساتذة علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالشكر إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

لكم منا جميعاً كل الشكر وتقدير

ملخص الدراسة:

أجريت الدراسة الحالية بهدف الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي "بدائرة المقارين"، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات الوسطية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات العمل) على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية .

وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتم جمع بيانات الدراسة عن طريق استبيانين الأول يخص الذكاء الوجداني مكون من (23) بند حيث تم تبنيه من دراسة مراد محمد عبد العزيز (2019) بينما الاستبيان الثاني والذي يخص الكفاءة المهنية تكون من (30) وتم تبنيه من دراسة عمر بن عبد الله مصطفى المغربي (1428هـ)، حيث تم التأكد من صلاحيتها للدراسة الحالية عن طريق قياس الخصائص السيكومترية للأداتين من الصدق والثبات، ثم توزيع الأداتين على العينة الأساسية بطريقة عشوائية طبقية قوامها (60) أستاذ، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
 - ✓ لا يؤثر الجنس على علاقة الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
 - ✓ لا يؤثر المؤهل العلمي على علاقة الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
 - ✓ لا تؤثر سنوات العمل على علاقة الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- وقد نوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة، وخلصت بتقديم بعض المقترحات الموجهة لدارسين وأصحاب القرار والمسؤولين عن العينة قيد الدراسة.

Study Summary:

The current study aimed to explore the relationship between emotional intelligence and professional competence among primary school teachers in the "Moucarin District" and to understand the impact of intermediary variables (gender, academic qualification, and years of experience) on the relationship between emotional intelligence and professional competence. The descriptive-correlational method was used, and the study data were collected through two questionnaires. The first questionnaire, related to emotional intelligence, consisted of 23 items adopted from Murad Muhammad Abdulaziz's study (2019), while the second questionnaire, related to professional competence, consisted of 30 items adopted from Omar bin Abdullah Mustafa Al-Maghrabi's study (1429 AH). The validity of both instruments for the current study was ensured by measuring their psychometric properties, including reliability and validity. The instruments were then distributed to a random stratified sample of 60 teachers. Appropriate statistical methods were used to process and analyze the data using the SPSS software.

The study reached the following conclusions:

- There is a relationship between emotional intelligence and professional competence among primary school teachers.
- Gender does not affect the relationship between emotional intelligence and professional competence among primary school teachers.
- Academic qualification does not affect the relationship between emotional intelligence and professional competence among primary school teachers.
- Years of experience do not affect the relationship between emotional intelligence and professional competence among primary school teachers.

The study results were discussed in light of theoretical perspectives and some previous studies, concluding with several recommendations directed at researchers, decision-makers, and those responsible for the sample group.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	إهداء
/	شكر وعرهان
/	الملخص
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الأشكال
أ - ب	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم الدراسة	
02	1- إشكالية الدراسة
04	2- فرضيات الدراسة
04	3- أهداف الدراسة
04	4- أهمية الدراسة
05	5- حدود الدراسة
05	6- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
الفصل الثاني: الذكاء الوجداني	
07	تمهيد
08	1- تعريف الذكاء الوجداني
09	2- لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الذكاء الوجداني

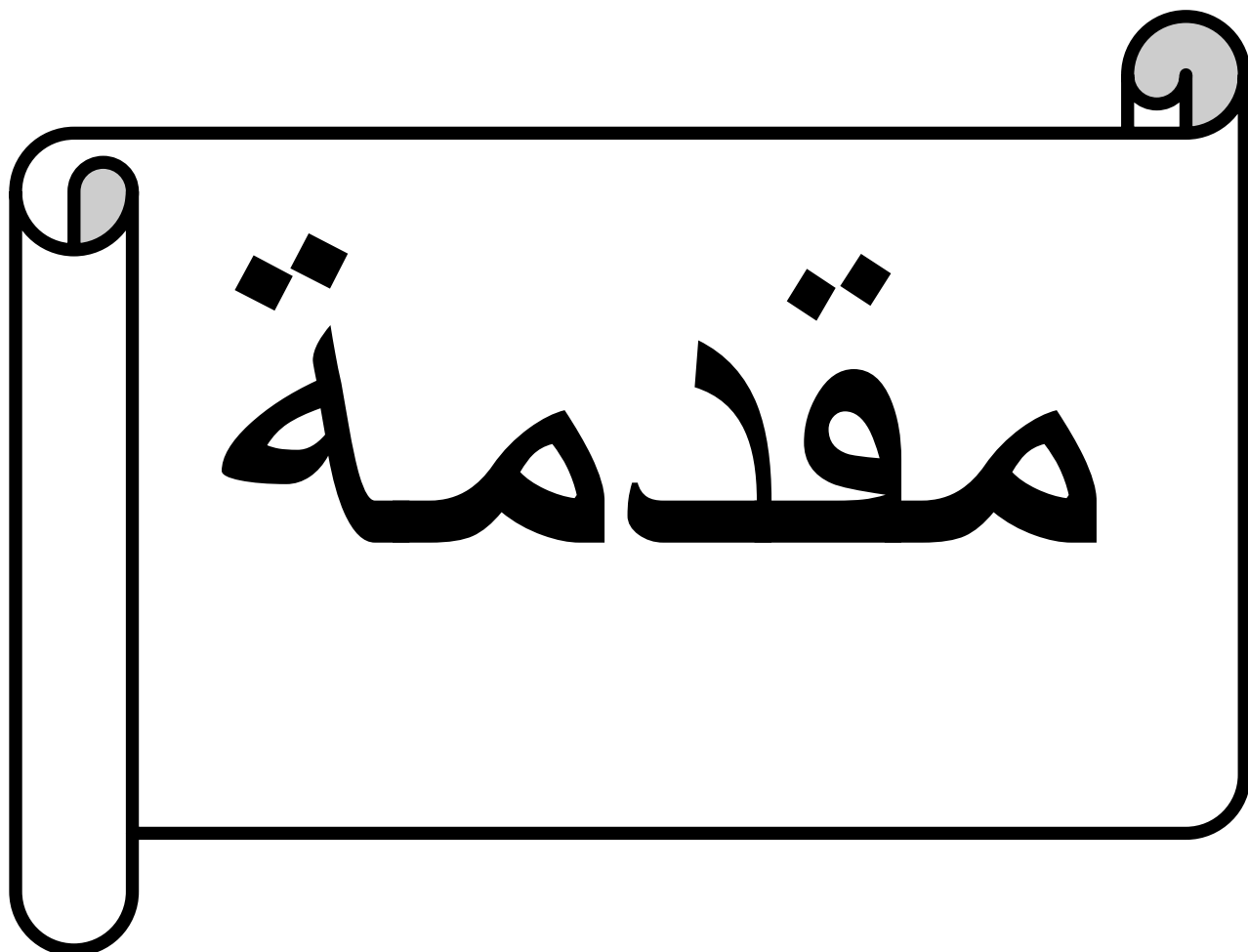
10	3- أهمية الذكاء الوجداني
12	4- النماذج النظرية للذكاء الوجداني
17	5- الخصائص وسمات العامة لذوي الذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض
19	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الكفاءة المهنية	
21	تمهيد
22	1- تعريف الكفاءة المهنية
23	2- أهمية الكفاءة المهنية
24	3- أنواع الكفاءة المهنية
25	4- مكونات الكفاءة المهنية
26	5- مبادئ الكفاءة المهنية
28	6- شروط اكتساب الكفاءة المهنية
28	7- العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية
29	8- مظاهر ومؤشرات الكفاءة المهنية عند أستاذ التعليم الابتدائي
31	خلاصة
الباب الثاني: الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة	
34	تمهيد
35	1- منهج الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
35	عينة الدراسة من حيث الجنس	01-04
36	عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي	02-04
36	عينة الدراسة من حيث سنوات العمل	03-04
38	يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس الذكاء الوجداني.	04-04
40	يوضح الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة المهنية.	05-04
45	يوضح نتائج البيانات الإحصائية للعلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة .	01-05
46	يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة قبل عزل متغير الجنس وبعد عزل متغير الجنس.	02-05
48	يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة قبل عزل متغير المؤهل العلمي و بعد عزل متغير المؤهل العلمي.	03-05
49	يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة قبل عزل متغير سنوات العمل وبعد عزل متغير سنوات العمل.	04-05

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
13	نموذج الذكاء الوجداني عند سالوفي وماير 1990	01-02
14	هرم تدرج مستويات وقدرات الذكاء الانفعالي في نموذج ماير وسالوفي . 1997.	02-02
15	يبين نموذج بار. أون لذكاء الوجداني 1997	03-02



مقدمة

مقدمة:

إن الدور المهم للقدرات العقلية الذي تلعبه كمحدد للسلوك البشري كان ومزال من اهتمامات العلوم الإنسانية والبحوث النفسية، وحديثاً ما اهتمت هذه العلوم بالذكاء الوجداني كقاعدة يتم من خلالها تفسير الكثير من الجوانب السلوكية للإنسان، والذي بواسطته نجد اليوم العديد من الدراسات والأبحاث التي تفسر الظواهر السلوكية للإنسان.

ويعتبر الذكاء الوجداني أحد أهم أنواع الذكاء التي اهتم بها العلماء والدارسين والباحثين في علم النفس والعلوم والموارد البشرية وخاصة في الآونة الأخيرة، حيث يعد هذا النوع من الذكاء من المفاهيم الحديثة نوعاً ما وتعددت الترجمات العربية لهذا الذكاء فمنهم من أطلق عليه انه الذكاء الوجداني وآخر سماه ذكاء انفعالي والبعض الآخر يسميه الذكاء العاطفي، أو ذكاء المشاعر مع ذلك الكل يتفق على انه عامل مهم ولا بد من وجوده لتحقيق النجاح في المجال العلمي والعملية وحتى الشخصي.

كما أن دور العنصر البشري يعتبر من أهم العناصر الإنتاجية في أي مؤسسة، اد انه لا يمكن الاعتماد على توفر الأجهزة والآلات العديدة والمتنوعة فقط في أي مؤسسة دون الاهتمام بإيجاد أفراد ذوي كفاءة عالية في مجال العمل في أي مؤسسة، لان المؤسسات الإنتاجية بصفة عامة والتربوية خاصة ترتبط بكفاءة العامل وقدراته النفسية والعقلية والبدنية والذهنية ومدى رغبته في العمل ورضاه. هذا ما دفع أي مؤسسة للبحث عن أساليب وأنماط حديثة لتسيير هذه الموارد وإدارتها خاصة في المؤسسات التربوية التي تعتبر ركيزة أي مجتمع وعنصر هام في تنميته وتطويره، وذلك بالاعتماد على طرق جديدة وآليات حديثة لاستثمار الطاقة البشرية وتنميتها من خلال الرفع من كفاءة العمال والاهتمام باحتياجاتهم الاجتماعية والنفسية والعاطفية وتفهمها، وباعتبار أن الأستاذ من يلعب دوراً مهماً في المؤسسات التربوية ونجاحها مرهون بمدى كفاءته وذكائه الوجداني في التعامل في بيئة عمله

واستناداً على هذه الاعتبارات، حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وإحداث هذه الدراسة لعينة من أساتذة المرحلة الابتدائية لعدد من المدارس بدائرة المقارين ولاية تونست.

ضمن هذا المسعى تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: تناول: موضوع الدراسة - إشكالية الدراسة - فرضية الدراسة - أهداف الدراسة - أهمية الدراسة التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة.

الفصل الثاني: تناولنا فيه: تمهيد - تعريف الذكاء الوجداني - لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الذكاء الوجداني - أهمية الذكاء الوجداني - النماذج النظرية المفسرة لذكاء الوجداني - الخصائص والسمات العامة لدوي الذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض - الخلاصة.

الفصل الثالث: تمهيد - تعريف الكفاءة المهنية - أهمية الكفاءة المهنية - أنواع الكفاءة المهنية - خصائص الكفاءة المهنية - مكونات الكفاءة المهنية - المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية - شروط اكتساب الكفاءة المهنية - العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية - مظاهر ومؤشرات الكفاءة المهنية عند أستاذ - خلاصة.

الفصل الرابع: تناول إجراءات الدراسة الاستطلاعية - الهدف من الدراسة الاستطلاعية - وصف للأداة وعينة الدراسة - الخصائص السيكومترية لدراسة - الدراسة الأساسية - ميدان الدراسة الأساسية - تطبيق الدراسة الأساسية - الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الخامس: خصص لعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة - التوصيات - خلاصة.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

تقديم الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- حدود الدراسة

6- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

1- إشكالية الدراسة

يعتبر الأستاذ مورد من الموارد البشرية الأساسية في نجاح المؤسسة التربوية ويظهر ذلك في امتلاكه مستوى ذكاء وجداني عال، مما قد يساهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية لديه من خلال قدرته على التواصل بينه وبين تلاميذه وزملائه في العمل وفهم وإدراك مشاعرهم.

حيث يعد الذكاء الوجداني من المفاهيم النفسية والتربوية، ويتضمن النظرة السائدة حول مجال العواطف والانفعالات والوجدان والتي تؤثر في شخصية الفرد وهو على حد تعبير "ماير وسالوفي" يعتبر من العوامل المساهمة في توافق الفرد مع بيئته حيث يمنحه القدرة على فهم نفسه وفهم الآخرين.

وقد أشارت نتائج دراسة روبرت روزينثال في قراءة الرسائل غير اللفظية أن هذه القدرة ترتبط بقدر أكبر من التوافق الوجداني وحب الآخرين والانفتاح على الحياة وذلك بالحساسية وتتفوق فيها الإناث على الذكور (الاعسر، علاء صفاء).

كما يعد الفشل في إدراك مشاعر الغير نقطة عجز أساسية في الذكاء الوجداني، وهو فشل في إنسانية الإنسان فكل علاقة ودية، وكل اهتمام بالغير ينبع من التناغم الوجداني أي من القدرة على التعاطف وفهم هذه الطاقة، بأن نعرف كيف يشعر الغير، كما أنها تلعب دور أساسي في شتى جوانب الحياة.

وقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن إثراء المناهج الدراسية والجامعية بموضوع الذكاء الوجداني يقلل من المشكلات السلوكية التي تؤثر بشكل مباشر في عملية التعلم ويساهم في نفس الوقت في تنمية الذكاء الوجداني لديهم وهو ما ينعكس إيجابا على تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها. ومن بين هذه الدراسات التي أشارت إليه.

دراسة قام بها جاك بلوك سنة 1995 من جامعة كاليفورنيا بدراسة بعض المتغيرات الشخصية المرتبطة بالذكاء مستقلا عن الذكاء الوجداني والذكاء الوجداني مستقلا عن الذكاء وتشير نتائجها إلى أن ذوي الذكاء المرتفع مستقلا عن الذكاء الوجداني كانوا أكثر تميزا في الجوانب العقلية وأقل تميزا في الجوانب الشخصية أما المتميزون في الذكاء الوجداني مستقلا عن الذكاء فكانوا أكثر تميزا في الجوانب الاجتماعية ولديهم اتجاهات نحو أنفسهم ونحو الآخرين (صفاء الاعسر، علاء الدين، ص77).

ويرى جولمان 1996 أن معامل الذكاء يسهم بنسبة 20 بالمئة من بين العوامل التي تحدد النجاح في الحياة و80 بالمئة للعوامل الأخرى التي يمتلكها الفرد، فمعظم الحاصلين على مراكز متميزة في المجتمع لم يحدد الذكاء تميزهم هذا ، إنما يرجع إلى عوامل أخرى أهمها قدرات الذكاء الوجداني (Goleman1996) .

وقد توصلت دراسة عمر بن عبد الله مصطفى المغربي (هـ1428) بعنوان الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى أساتذة المرحلة الثانوية إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي ومكوناته والكفاءة المهنية وأبعادها. (عبد الله مصطفى،1428)

فلذلك نرى أن نجاح الفرد في حياته ومهنته لا بد من توفر عامل الذكاء الوجداني الذي يعد عامل جد مساهم في نجاح الحياة المهنية وخاصة عندما يتعلق الأمر بمهنة التعليم.

فشعور الأستاذ بالمتعلم وتفهمه يزيد من مهارته الشخصية مما يرفع من مستوى الكفاءة لديه حيث تعتبر الكفاءة المهنية مهمة جدا في العملية التعليمية لأن نجاح النظام التعليمي مرهون بمدى كفاءة الأستاذ في أدائه لواجباته المهنية ومدى فهمه واستيعابه لمهنته والتزامه بأخلاقياتها فعلى عاتقه تقع مسؤولية إعداد الأجيال ورعايتها وتدريبها وتوجيهها والعملية التعليمية ليست بذات قيمة إذا خلا ميدانها من الأستاذ الكفاء القادر على تحمل مسؤولياته.

وقد أشارت دراسة رفيق علوان بعنوان علاقة الكفاءة المهنية بأداء تدريسي السباحة في عملية إعداد الناشئين إلى أن نجاح عملية إعداد وتكوين السباحين الناشئين خاصة الفئة العمرية (12_09) سنة تعود إلى كفاءة المدرب المهنية والعلمية بالدرجة الأولى (رفيق علوان،2008)

وتوصلت دراسة إيمان جمعة محمد أحمد الطنطاوي بعنوان الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين جميع مكونات الذكاء الوجداني للقيادات الإدارية وأبعاد كفاءتهم المهنية. (إيمان جمعة، 2022)

من خلال ما سبق نستنتج أن أهمية التركيز على دراسة الذكاء الوجداني في علاقته بالكفاءة المهنية لاساتذة المرحلة الابتدائية لدائرة المقارين ولاية تقرت.

وعلى هذا الأساس نحاول من خلال هذه الدراسة معرفة علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى المدرسة الابتدائية

2- تساؤلات الدراسة

- هل توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة المدرسة الابتدائية؟
- هل يؤثر الجنس على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل يؤثر المؤهل العلمي على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل تؤثر سنوات العمل على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

3- فرضيات الدراسة

- توجد علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.
- يؤثر الجنس على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- يؤثر المؤهل العلمي على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تؤثر سنوات العمل على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

4- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- تحديد العلاقة الموجودة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- دراسة تأثير بعض المتغيرات الوسيطة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات العمل) على العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية
- الوقوف على فعالية الذكاء الوجداني في المجال التعليمي

5- أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في النقاط التالية

- تسليط الضوء على المتغيرات الضرورية التي تلعب دورا هاما في نجاح دور الأساتذة في المدرسة الابتدائية باعتباره ركيزة أساسية وقاعدة أولى للتعليم والاهتمام بالمواضيع التي لها دور مهم في الحاضر والمستقبل.
- دراسة هذه المتغيرات والاهتمام بها يساهم في مساعدة الأساتذة في المدرسة الابتدائية على التأقلم وتجنب شعور التوتر وعدم السيطرة على الانفعالات.

- دراسة هذه المتغيرات يساعد الأساتذة على تطوير المهارات والارتقاء أكثر للاستمرارية في العمل وتقدم فيه.
- العمل على توضيح مدى أهمية الذكاء الوجداني في أداء المعلم ونجاحه.
- رفع من مستوى الكفاءة المهنية لدى الأساتذة لضمان نجاح عملهم.

6- حدود الدراسة

الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال سنة 2024/2023

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي

الحدود المكانية: أجريت الدراسة على مستوى ابتدائيات دائرة المقارين ولاية تقرت

7- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة

التعريف الإجرائي لذكاء الوجداني: هي قدرة الأستاذ على فهم الانفعالات وضبطها وتوجيهها ويقاس بدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من مقياس الذكاء الوجداني المصمم من طرف مراد محمد عبد العزيز أبو عقيل.

التعريف الإجرائي للكفاءة المهنية: هي قدرة الأستاذ على أداء مهامه على أكمل وجه وفي الوقت المحدد بالاعتماد على مهارته وخبراته ويقاس بدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من مقياس الكفاءة المهنية المصمم من طرف عمر بن عبد الله مصطفى المغربي (1428 هـ).

الفصل الثاني:

الذكاء الوجداني

تمهيد

1- تعريف للذكاء الوجداني

2- لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الذكاء الوجداني

3- أهمية الذكاء الوجداني

4- النماذج النظرية للذكاء الوجداني

5- الخصائص وسمات العامة لذوي الذكاء الوجداني المرتفع

والمنخفض

خلاصة

تمهيد:

حظي موضوع الذكاء الوجداني بالاهتمام المتزايد من قبل الباحثين لكونه بنية نفسية مهمة في تفسير بعض جوانب سلوك الفرد من جهة، وكونه من المفاهيم النفسية الحديثة التي هي بحاجة إلى دراسة معمقة لإزالة الإبهام المرتبط بها من جهة أخرى. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الذكاء العام وحده لا يكفي لضمان نجاح الفرد في حياته ومهنته، وإنما لا بد من وجود الذكاء الوجداني الذي يعد باب من أبواب نجاحه في الحياة المهنية والعلمية والعملية.

1-التعريف المفاهيمي للذكاء الوجداني:

لقد اختلفت التعاريف حول مفهوم الذكاء الوجداني حسب اتجاهات الباحثين والعلماء حيث:

يعرفه سالوفي وماري1990:أنه القدرة على الإدراك الدقيق والتقدير الجيد والصياغة الواضحة للانفعالات الشخصية وترقية وتطوير المشاعر لتسير عمليات التفكير وفهم الانفعالات وتنظيمها والسيطرة عليها والمعرفة الانفعالية لزيادة النمو الانفعالي والمعرفي (اسماعيلي وآخرون،2017،ص37)

ويعرفه جولمان: هو القدرة على التعرف على انفعالاتنا الذاتية وانفعالات الآخرين ،لتحفيز أنفسنا motivate وإدارة الانفعالات بصورة جيدة في أنفسنا وفي علاقاتنا (داليب سنغ،2006،ص21)

الذكاء الوجداني على أنه Dulewicz et Higgs ويعرف ديولويكس وهيجز 1999، معرفة الفرد مشاعره وكيفية تنظيمها من أجل تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية مصحوبة بالتعاطف والفهم لمشاعر مما يؤدي إلى علاقة ناجحة معهم (عن النديير ، 2004 ص 28)

ويعرفه هريدي :بأنه مجموعة كبيرة من الإمكانيات، و الكفايات، والمهارات غير المعرفية، والتي تؤثر في قدرة الفرد على النجاح في مواجهة متطلبات وضغوط البيئة والتي تعبر عن نفسها من خلال السلوك الذكي وجدانيا الذي يمكن قياسه بالتقرير الذاتي. (هريدي، 2003)

ويعرف الذكاء الوجداني حسب تعريف مؤسسة Workmind الأمريكية على أنه القدرة على التعرف السريع على الاستجابات وردود الأفعال بشكل سريع تجاه المواقف والناس، واستخدام المعرفة بطرق فعالة(حسين،2003،ص80)

أما تعريف"ستنغ"2003 فإنه يصف الذكاء الوجداني بأنه "القدرة على ابتكار حاجات إيجابية في العلاقات مع الآخرين ومع نفسه وذلك يتضمن هذه الحاجات الإيجابية مثل الفرح والتفاؤل والنجاح في العمل والمدرسة والحياة". (2005 ، ص 36)

تعريف أبو حطب: الذكاء الوجداني هو "قدرة الفرد على قراءة رغبات ومقاصد الآخرين حتى ولو لم تكن واضحة وأن هذا الذكاء يظهر في سلوك رجال الدين والقادة السياسيين والمعلمين والمعالجين و الآباء والأمهات، وأنه لا تعتمد كثيرا على اللغة (منذر،2002،ص71)

تعريف ستيفن هير: الذكاء الوجداني بأنه قدرة الإنسان على التعامل مع عواطفه، بحيث يحقق أكبر قدر ممكن من السعادة النفسية له ولمن حوله. (جلال،2008،ص7)

من خلال ما سبق نستنتج بأن الذكاء الوجداني عبارة عن قدرة ومهارة الفرد على فهم مشاعره وإدراكها وفهم مشاعر الآخرين والقدرة على تعامل معها.

2-لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الذكاء الوجداني:

لقد عرفت الدراسات حول الذكاء الوجداني مراحل متتالية في تطور مفهوم الذكاء الوجداني وقد لخصها ماير وسالوفي (1997) والبهديل (2013) في خمسة مراحل:

المرحلة الأولى (1900_1969):

وفيها تناولت الدراسات النفسية الذكاء والانفعالات كمواضيع ضيقة ومنفصلة، حيث تميزت هذه المرحلة بانفصال الدراسات السيكولوجية المهمة بالذكاء على تلك المهمة بالوجدان والانفعال والعواطف فالاتجاه السائد في علم النفس يؤكد على انفصال الجوانب الوجدانية عن العمليات العقلية وذلك لأن الذكاء والوجدان وفقاً لهذا الاتجاه هما مفهومان متعارضان.

المرحلة الثانية (1970_1989):

وقد تميزت هذه المرحلة بظهور مؤشرات لظهور الذكاء الوجداني منها:
 أ/ الدمج الحاصل بين الدراسات المعرفية (دراسات الذكاء) والدراسات الانفعالية (دراسات العواطف والمشاعر) لدراسة تفاعل العواطف والأفكار وتأثير كل منهما في الآخر، وذلك نتيجة ظهور اتجاه جديد في علم النفس ينظر إلى العلاقة بين الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي كعلاقة تكامل وتفاعل متبادل.
 ب/تطور حقل الاتصالات غير اللفظية والتأكد على أهمية إدراك المعلومات غير اللفظية ومنها المعلومات المتعلقة بالعواطف والمشاعر والانفعالات.
 ج/تنامي الدراسات النظرية و التطبيقية في مجال الذكاء الاجتماعي والتي تركز في جانب منها على الجانب الوجداني الانفعالي العاطفي.

المرحلة الثالثة (1990_1993)

شهدت هذه الفترة بداية ظهور مصطلح الذكاء الوجداني في العديد من الدراسات والمقالات العلمية حيث نشر ماير وسالوفي مقالا أول سنة 1990 والذي يهدف إلى توضيح وتحديد مفهوم الذكاء الوجداني، إضافة إلى نشر مقال ثان والذي يهدف إلى إثبات أن الذكاء الوجداني هو نوع من أنواع الذكاء العام.

المرحلة الرابعة (1994-1997):

تميزت هذه الفترة بانتشار مفهوم الذكاء الوجداني خارج الأوساط الأكاديمية أي في الميادين العلمية والمهنية المختلفة، وتم توسيع مفهومه من خلال كتاب جولمان وظهر كتب أخرى تناولت الذكاء الوجداني.

المرحلة الخامسة (من 1998 إلى الوقت الحاضر):

تميزت هذه الفترة بالاهتمام الأكاديمي الجاد بموضوع الذكاء الوجداني حيث تميزت بتمحيص مفهوم الذكاء الوجداني من خلال الدراسات والكتابات المتعلقة بطبيعته ومكوناته وكيفية قياسه.

(السمادوني، 2007، ص37-30) (بن جامع، 2010، ص32)

3- أهمية الذكاء الوجداني:

إن لذكاء الوجداني أهمية بالغة في حياة الفرد والجماعة ، ولقد اتضح هذا من خلال الدراسات التي اهتمت بموضوع الذكاء الوجداني في مختلف مجالات الحياة ، والتي أظهرت نتائجها على أن لذكاء الوجداني أهمية كبيرة في الجانب المهني وخاصة في المؤسسة التعليمية

فقد أكدت دراسة جونز وستيفين (2007) Jones Stephen: على دور الذكاء الوجداني داخل المنظمات، وأنه أكثر أهمية وقيمة من الذكاءات المعرفية. وأثبتت الدراسة بعد تطبيق مقياس الذكاء الوجداني لماير وسالوفي عن وجود علاقة بين أداء الموظفين والذكاء الوجداني، وأنه من شأن هذا النوع من الذكاء أن يكشف عن المناطق التي تحتاج إلى تحسين وقوة أداء (عبد الرحيم، 2009، ص41)

أما بالنسبة لأهمية الذكاء الوجداني في المجال التربوي ودور البيئة المدرسية في تحسين الذكاء الوجداني للأساتذة. فلقد تزايد عدد الدراسات والبحوث في الآونة الأخيرة للتعرف على تأثير بيئة القسم الدراسي في شخصية الأساتذة وأدائهم، فقد أشارت العديد من دراسات إلى أهمية الدور الذي تلعبه بيئة القسم على إدراك الأساتذة لذاتهم وأيضاً على حالتهم الوجدانية و دافعيتهم عن (السمادوني، 2007، ص190) وقد وضع تريكت وموس 1973 تصوراً لبيئة القسم الدراسي كنظام اجتماعي ديناميكي، مشيراً إلى أن سلوك المعلم وعلاقته بتلاميذه، وعلاقة التلاميذ بزملائهم تبعاً للنظم السائدة في المدرسة تكون العناصر الأساسية لتكوين مناخ نفسي واجتماعي سائد في القسم الدراسي.

وقد وصف بيئة التعلم الفعالة كما يدركها التلاميذ والمعلمون يشيرون فيها إلى أنها بيئة:

- تنشئ جو المشاركة الفعالة
- تشجع على التنافس
- تشجع على التجديد والابتكار
- تسمح بجو يساعد على تفاعل التلاميذ مع بعضهم البعض
- تتسم بالترتيب والتنظيم.

ويرى بار-أون 2005 أنه إذا كان الذكاء المعرفي مفتاح النجاح في المجال الدراسي، فإن الذكاء الوجداني يعتبر بوابة النجاح في الحياة، فاكساب الأستاذ قدرًا من الذكاء الوجداني لا يقل أهمية عن تأهيله العلمي والأكاديمي فالذكاء الوجداني يعد عاملاً مهماً في حياة المؤسسات التعليمية عامة والمدارس الابتدائية خاصة فبيئة المدرسة الابتدائية غنية بما يثير انفعالات ومشاعر ووجدان المعلم السلبية وأبرزها شعوره من الإخفاق في أدائه ومستقبله المهني، لذلك فإنه من المهم جداً وجود هذا النوع من الذكاء لديه. ويذكر جولمان أن المدرسة هي المسؤولة عن تحقيق الكفاءة الانفعالية الوجدانية من خلال بناء وتحسين مهارات الذكاء الوجداني بدءاً من مرحلة رياض الأطفال حتى المرحلة الدراسية العليا. (المللي، 2010، ص142)

من هذا المنظور نرى أن البيئة المدرسية التي لا تتوفر على الأمن الوجداني والانفعالي لأستاذ تجعله يشعر بالقلق والتوتر في علاقاته بالآخرين، وهذا ما ينعكس سلباً على تركيزه في المواقف التعليمية فيتراجع أدائه ويقل بذلك مردوده مما يؤدي إلي تراجع نتائج التلاميذ وضعف مردودهم الدراسي.

كما صرح "زيدنز" (2009) إن الانفعالات تعتبر من المحددات الأساسية لسلوك والانجاز في العمل التي تؤثر على إنتاجية الفرد، والمناخ الاجتماعي، كما تؤثر على عمليات التحفيز والإدراك المرتبطة بالعمل والتي بدورها تؤثر على المهام والسلوك الاجتماعي والأداء (صالح ماضي، 2014، ص49) وللوجدان والانفعالات دور مهم في التعلم والعمليات المعرفية، حيث يمثل الوجدان و الانفعال تفاعلاً مهماً بين الشعور والسلوك والتفكير، وليس هناك فصل بين التفكير والانفعال. فالتفكير يجعل الأمور منطقية بينما تجعلها الانفعالات ذات معنى، كما يساعد الانفعال العقل في تركيز التفكير ووضع الأولويات (العادلي، 2010، ص41)

ومن خلال هذا نرى بأن الباحثون في مجال الذكاء الوجداني يؤكدون على أهمية الوجداني في حياة الفرد والجماعة والمجتمع ككل وضرورة إدراج مهارات الذكاء الوجداني في الوسط الدراسي والمناهج الدراسية و التي تساعد الأساتذة و تلاميذهم على تطوير مهاراتهم لغاية تحقيق النجاح في الأداء المهني

أو الأداء الأكاديمي وفي الحياة. كما يمكن للفرد من خلال تنمية مهارات الذكاء الوجداني أن يضع علاقة بين انفعالاته وتفكيره من ناحية، وبين تفكير الآخرين وانفعالاتهم من ناحية أخرى، بحيث يجعل تلك العلاقة بمثابة الجسر الذي يؤدي به إلى الوصول إلى النجاح في المجالات المختلفة من الحياة. ويؤكد "جولمان Golemen" أن الذكاء التقليدي يفسر حوالي 20% من النجاح بالحياة أما النسبة الباقية 80% فترجع للذكاء الوجداني، وقد توصلت معظم البحوث في هذا المجال إلى وجود ارتباط قوي بين الذكاء الوجداني والأداء الوظيفي، حيث ثبت أن الذكاء الوجداني أكثر تأثير من الذكاء التقليدي في النجاح في الحياة، ذلك أنه يرتبط بالمتغيرات النفسية والاجتماعية، مثل الرضا عن الحياة والرضا عن العلاقات مع الآخرين، والقدرة على التكيف في المواقف الصعبة.

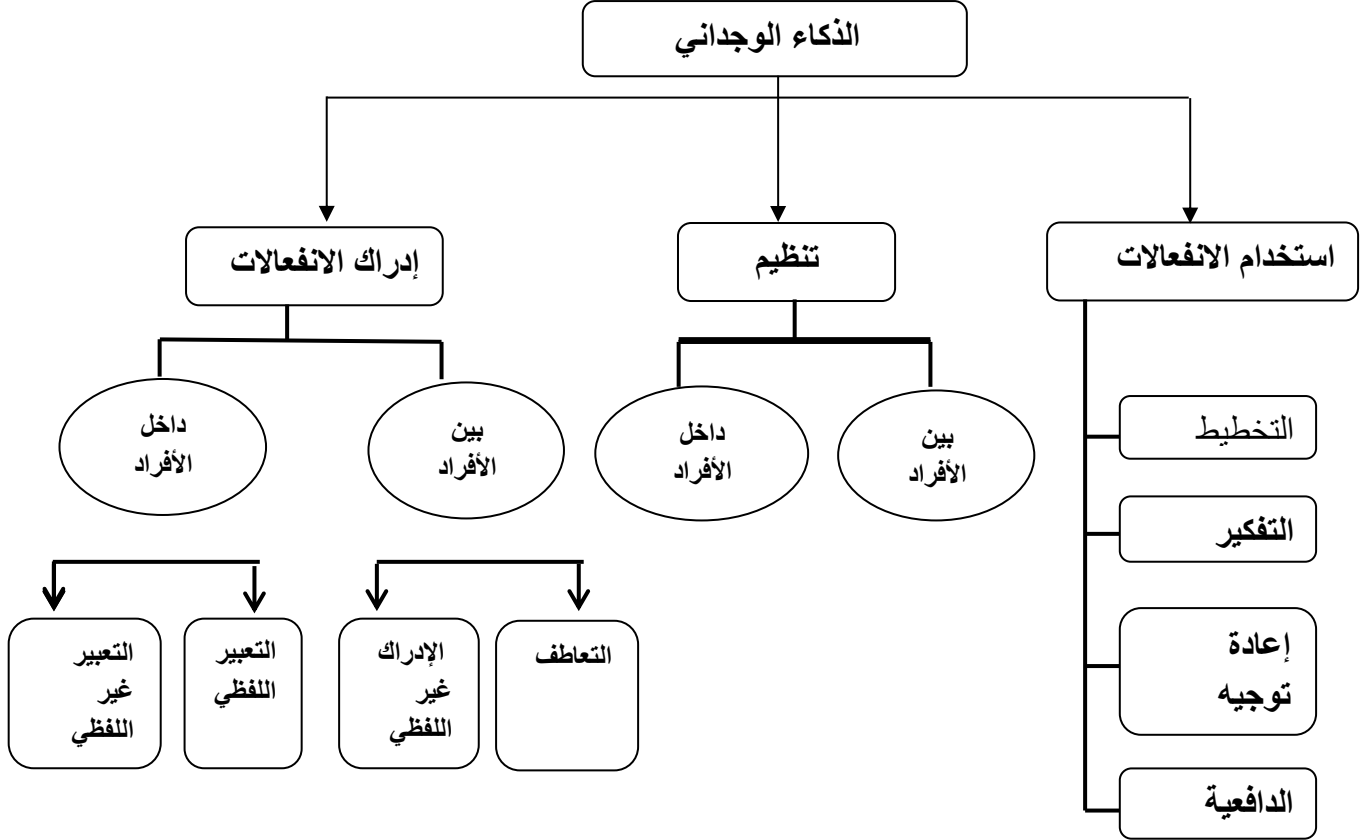
4- النماذج النظرية المفسرة للذكاء الوجداني:

أ- نماذج القدرة للذكاء الوجداني:

يطلق على هذه النماذج: نماذج القدرة، أو النماذج المعرفية. ومنها نماذج "ماير وسالوفي" 1996، 1990 ونموذج ريد (2000) ونموذج هين 2001 ويوصف الذكاء الوجداني الانفعالي كقدرة بأنه: مجموعة من القدرات العقلية المرتبطة بتجهيز ومعالجة المعلومات الانفعالية، وتختص بصفة عامة بإدراك الانفعالات واستخدام الانفعالات في تيسير عملية التفكير والفهم الانفعالي وتنظيم وإدارة الانفعالات Sjöberg & Engelberg, 2004، فالذكاء الوجداني بوصفه تجهيز ومعالجة للمعلومات الانفعالية يتطلب ثلاث عمليات عقلية أساسية هي: إدراك الانفعالات الذاتية والخاصة بالآخرين والتعبير عنها، تنظيم الانفعالات الذاتية والخاصة بالآخرين، والاستخدام التكيفي للانفعالات بغرض تحقيق الأهداف الذاتية. (Spector & Fox, 2000) ويذكر "ماير وآخرون" (Mayer & Salovey, 2001) أن نموذج الذكاء الوجداني كقدرة ينطلق من فكرة أن الانفعالات تتضمن معلومات عن العلاقات، وكذلك النماذج الأخرى تركز على مكون علاقات الفرد بالآخرين وبالأشياء، ولكن المهم من وجهة نظر هذا النموذج هو المعلومات المرتبطة بهذه العلاقات، وهذه العلاقات تتصف بأنها واقعية وقابلة للتذكر والتخيل، حيث تتكون تلك العلاقات من مجموعة من الدلالات ذات الطابع الوجداني وبالتالي يتمثل الذكاء الوجداني كقدرة في "القدرة على تذكر معنى الانفعالات والعلاقات بينها واستخدام تلك الانفعالات كأساس معرفي للاستدلال وحل المشكلات، وأكثر من ذلك استخدام هذه الانفعالات في تحسين الوظائف المعرفية"؛ ويذكر ماير Mayer أيضا أن مفهوم الذكاء الوجداني كقدرة ظهر من خلال البحوث والدراسات في مجال المعرفة والوجدان والتي تهتم بصفة خاصة بكيفية تغيير

الانفعالات للتفكير والعكس، فالانفعالات والذكاء يمكن أن يمتزجا لتكوين منظومة تجهيز ومعالجة أكثر فاعلية. وقد قام ماير وسالوفي سنة 1990 بإعداد أول نموذج لتحليل وتفسير الذكاء الوجداني كقدرة عقلية.

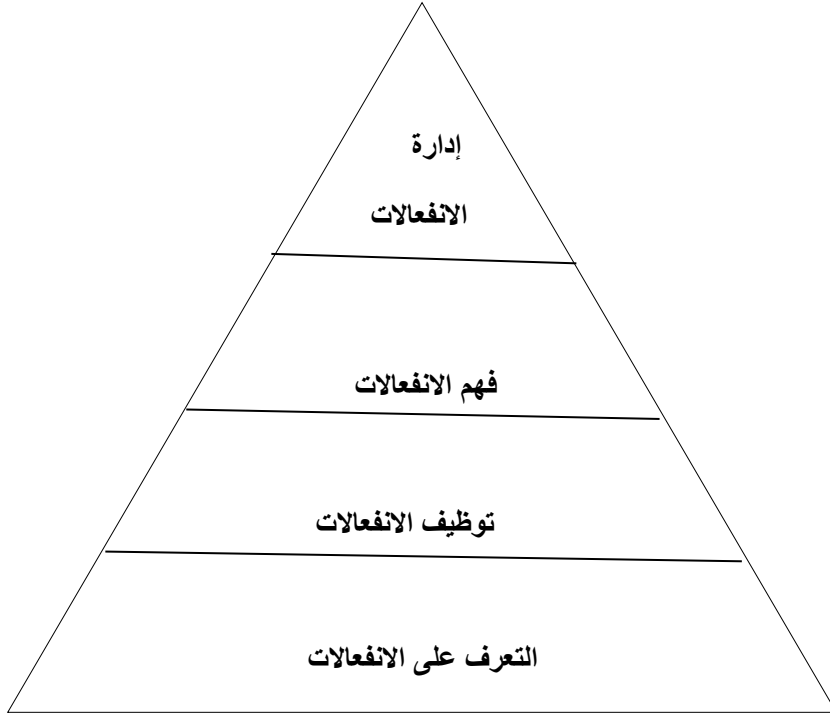
الشكل رقم 02-01 يبين: نموذج الذكاء الوجداني عند سالوفي وماير 1990



المصدر: الأنصاري والفيل، 2009، ص 135

وقام الباحثان ماير وسالوفي باقتراح نموذج معدل سنة 1997 يؤكد على مراحل تطور الذكاء الوجداني ويعد هذا النموذج المعدل لذكاء الوجداني أكثر وضحا وتفصيلا، كما يعتمد على مجموعة من القدرات المنفصلة ولكنها في نفس الوقت متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض، بمعنى أن الفرد قد يكون عالي القدرة في أحدها ومنخفض في أخرى. كما أن هذا النموذج يرتب مستويات وقدرات الذكاء الوجداني من أدنى مرتبة إلى أعلى مرتبة، فالترتيب يعكس النمو الانفعالي للفرد، كما أن الأفراد الأكثر ذكاء وجدانيا يملكون بصورة أسرع في هذه المراحل، ويقعون في المستويات الأعلى منها. (الخضر، 2002، ص 14)

الشكل رقم 02-02: يبين هرم تدرج مستويات وقدرات الذكاء الانفعالي في نموذج ماير وسالوفي 1997.



المصدر: الخضر، 2002، ص16

ونلاحظ أن المستوى الأساسي في هذا الترتيب الهرمي لقدرات الذكاء الوجداني يتمثل في التعرف على الانفعالات والوعي الانفعالي الذي يتكون وينمو في مرحلة الطفولة المبكرة. ويتلوه المستوى الثاني يتمثل في توظيف الانفعالات و تجهيز ومعالجة المعلومات الانفعالية والذي يتضمن القدرة على توفيق الخبرات الانفعالية والوعي العام، وفي المستوى الثالث يصبح الفرد أكثر قدرة على فهم الانفعالات و الاستدلال عليها والذي يتضمن كيف ولماذا تنمو وتتطور الانفعالات. والمستوى الأخير يتضمن أعلى درجات القدرة الانفعالية من حيث مستوى النمو والتي تتمثل في القدرة على إدارة الانفعالات بضبطها وتنظيمها ويتضمن ذلك على سبيل المثال القدرة على تهدئة مشاعر الغضب والقلق داخل الفرد وداخل الآخرين (Gannon & Ranzijn, 2005)

ب- النماذج المختلفة للذكاء الوجداني:

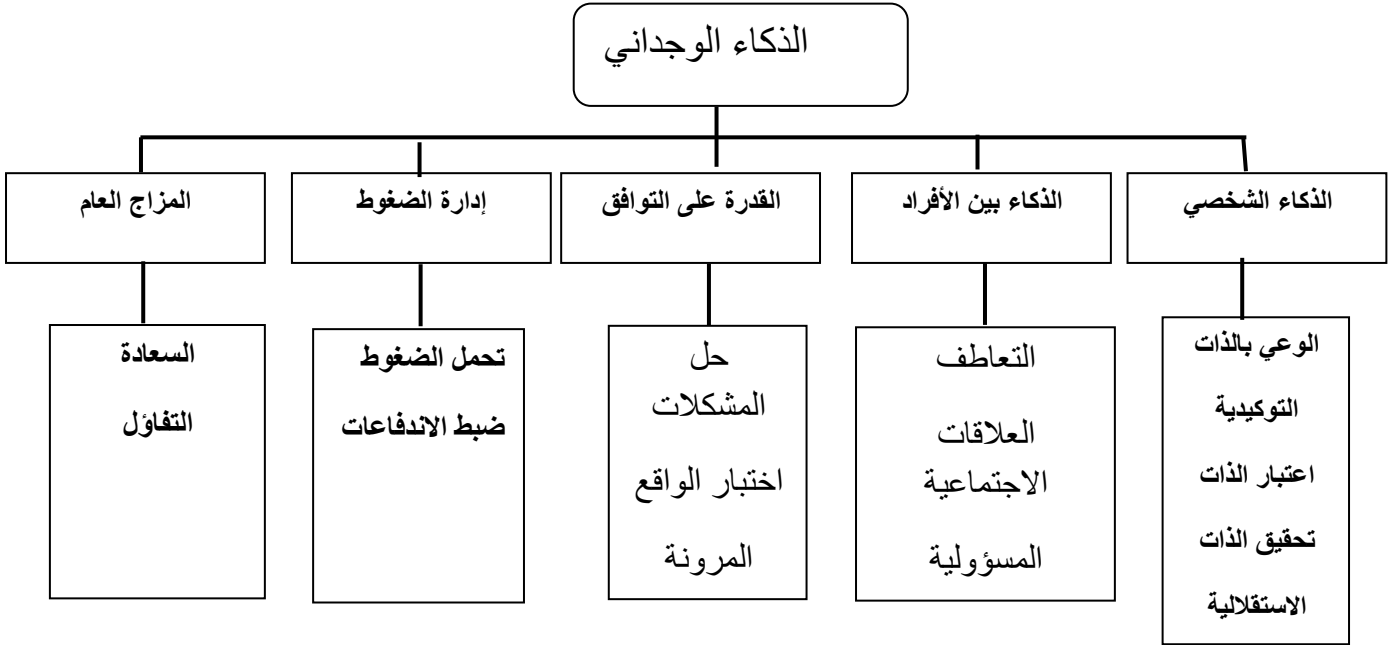
يطلق على هذه النماذج: النماذج المختلفة. ومنها نماذج جولمان (1995) Goleman، 1998، 2001 ونموذج بار_أون on_Bar. وتسمى أيضا النماذج الهجينة لأنها تدمج بين العديد من القدرات

والسمات الشخصية على أنها مكونات للذكاء الانفعالي، ويرى أصحاب هذه النماذج أن السبب في ذلك هو التداخل بين مفهوم الشخصية ومفهوم الانفعال، ولقد عرفت الشخصية - من بعض العلماء - بأنها الثبات النسبي.

وقد قدم بار. أون نموذج لذكاء الوجداني مشتملا على خمسة عشر مكونا فرعيا تتضمن تحت خمسة أبعاد أساسية ومجالات كبرى في الأداء لها صلة بالنجاح في الحياة، ويرى ماير وزملاؤه أن نموذج بارأون يصف الذكاء الوجداني على أنه منظومة من القدرات غير المعرفية والكفاءات والمهارات الشخصية والانفعالية والاجتماعية التي تؤثر في قدرة الفرد للتعامل بنجاح مع المتطلبات والضغوط البيئية، أي أن هذا النموذج يجمع بين القدرات العقلية كالإدراك الوجداني لذات مع سمات شخصية أخرى مستقلة عن القدرة العقلية كالأستقلال الشخصي وتقدير الذات والحالة المزاجية (Mayer et autuesa.2000.p102)

والشكل الآتي يمثل الأبعاد وردت في هذا النموذج:

الشكل رقم 02-03: يبين نموذج بارأون لذكاء الوجداني 1997



المصدر: الانصاري والفيل، 2009، ص 146

ج- نموذج جولمان للذكاء الوجداني:

قدم نموذجه عن الذكاء الوجداني في كتابه الذي نشره عام 1995 بعنوان "Emotional Intelligence" ويعرفه بأنه "مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد، و اللازمة للنجاح المهني وفي شؤون الحياة الأخرى".

ويحدد "جولمان" مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية تميز مرتفعي الذكاء الوجداني ويشكل الوعي بالذات Self-awareness، التحكم في الانفعالات control impulse، المثابرة Industry الحماس Zeal، الدافعية الذاتي Self-motivation، التقمص العاطفي Empathy، اللياقة الاجتماعية Social fitness و انخفاض تلك المهارات الانفعالية والاجتماعية، ليس في صالح الفرد أو في نجاحه المهني. (معمرية، 2009، ص 25.24)

ويتضمن مفهوم الذكاء العاطفي لدى "جولمان" خمسة أبعاد وهي:

- الوعي الانفعالي الذاتي: وهو القدرة على قراءة الأفراد لمشاعره وإدراك تأثير تلك المشاعر على ردود أفعال الفرد و استجاباته للمواقف المختلفة، وتأثيرها على عملية صنع القرار لدى الأفراد ويتضمن البعد معرفة الفرد لجوانب القوة والضعف لديه والتعرف على مشاعره وانفعالاته الذاتية فالوعي بالذات هو أساس الثقة بالنفس، فعندما يكتشف الفرد أن لديه القدرة عدد من الانفعالات السلبية تسيطر على سلوكه وتحدث دون وجود سبب واضح لها ويستطيع الابتعاد عن مصادرها يكون قد قطع شوطا في فهم ذاته والوعي بها. (حسين، حسين، 2006، ص 60)

إدارة الانفعالات معالجة الجوانب الوجدانية): وتعني معرفة كيفية التعامل ومعالجة المشاعر التي تؤذيه وتزعجه، وتمثل هذه المعالجة أساس الذكاء العاطفي. (روينز، سكوت، 2000، ص 68-69)

حفز الذات: ويتضمن تأجيل الإشباع أي التحكم وضبط الانفعالات بما يتيح للفرد التفكير واختبار الاستجابة السليمة وأيضا تأجيل الأفراد الإشباع الفوري لحاجاتهم في سبيل تحقيق أهداف بعيدة المدى، ويطلق عليه البعض الدافعية motivation وهي تعني أن يكون لدينا هدف ومعرفة خطواتنا خطوة خطوة لتحقيق الهدف، وأن يكون لدينا أمل، وتوجيه الانفعالات في خدمة هدف ما.

(حسين، حسين، 2006، ص 60)

التعاطف: وتعني قدرة الفرد على قراءة مشاعر الآخرين من خلال صورتهم وتعبيرات وجوههم، وليس بالضرورة مما يقولون. (روينز، سكوت، 2000، ص 68-69)

المهارات الاجتماعية: تعني كيفية تعبير الناس عن مشاعرهم، ومدى نجاحهم أو فشلهم في التعبير عن هذه المشاعر، وتأثير الإيجابي والقوي في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم، ومعرفة متى تقود ومتى تتبع الآخرين (حسين، حسين، 2006، ص61)

5- الخصائص وسمات العامة لذوي الذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض

لقد لخص علاء عبد الرحمان محمد سيمات الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المرتفع والمنخفض كما يلي:

❖ خصائص الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المرتفع:

- ✓ يظهر مشاعره بوضوح وبشكل مباشر .
- ✓ لا يخاف عندما يعبر عن مشاعره.
- ✓ لا تسيطر عليه الانفعالات السلبية مثل (الخوف، القلق، الذنب، الخجل، الإحراج، الواجب، الإحباط، اليأس، ... إلخ).
- ✓ قادر على قراءة الاتصال غير اللفظي.
- ✓ يترك مشاعره تقوده إلى الاختيارات الصحيحة السليمة التي تؤدي إلى سعادته.
- ✓ مشاعره متوازنة مع الحق، المنطق، والواقع.
- ✓ يعمل وفقا لرغبته ليس بسبب الإحساس: بالواجب، الذنب
- ✓ معتمد على نفسه مستقل.
- ✓ يحفز جوهريا بالقوة، الثروة، الشهرة.
- ✓ قادر على أن يعرف المشاعر المتعددة.
- ✓ يتكلم عن مشاعره بارتياح.
- ✓ يهتم بمشاعر الآخرين.
- ✓ يشعر بالتفاؤل، لكنه تفاؤل واعي.
- ✓ يتحدث مريح حول المشاعر.
- ✓ مرن وقوي بشكل عاطفي.
- ✓ لا يتطبع بالفشل.

❖ خصائص الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المنخفض:

- ✓ لا يتحمل مسؤوليات مشاعره؛ لكن يلوم الآخرين باستمرار.
- ✓ يلقي الذنب على الآخرين في المشكلات التي يقع فيها.

- ✓ يحجب معلومات حول مشاعره الحقيقية ويتظاهر بمشاعر مختلفة.
 - ✓ يبالغ أو يقلل من مشاعره.
 - ✓ ينفجر بقوة لموقف ما ولو كان صغيرا نسبيا.
 - ✓ ينقصه الاستقامة والإحساس بالضمير.
 - ✓ عديم الرحمة وغير متسامح، يحمل أحمال للآخرين.
 - ✓ غير مريح لكل من حوله.
 - ✓ عديم الإحساس بمشاعره.
 - ✓ غير متعاطف مع الآخرين.
 - ✓ لا يضع مشاعر الآخرين في اعتباره قبل التصرف.
 - ✓ غير واثق بنفسه، ويجد صعوبة في الاعتراف بأخطائه، أو التعبير عن الندم أو الاعتذار.
 - ✓ يمتلك العديد من الاعتقادات المشوهة والمخرية، التي تسبب عواطف سلبية.
 - ✓ لا اعتبار لمشاعره الخاصة المستقبلية قبل التصرف في موضوع ما.
 - ✓ متشائم باستمرار وبشكل يلفت النظر لدرجة أنه يلغي بهجة الآخرين.
 - ✓ يمتلك باستمرار الشعور بخيبة الأمل، والنقص، والإحباط.
 - ✓ يتجنب العالقات مع الآخرين والسعي لعمل علاقات بديلة مع بعض الحيوانات الأليفة أو النباتات أو الكائنات الخيالية.
 - ✓ لديه القدرة على التحدث بالتفصيل عن الأحداث الجليية، والموضوعات المعقدة وطريقة تفكيره في الموضوع، ولكنه لا يمتلك القدرة ليخبر عن إحساسه ومشاعره بهذا الموضوع.
- (محمد، 2009، ص 46-49)

خلاصة الفصل

نستنتج من خلال عرضنا لهذا الفصل امتلاك الفرد أو اكتسابه مهارة الذكاء الوجداني هو أساس نجاحه في الحياة الاجتماعية والمهنية خاصة، ولاحظنا من خلال ما تم عرضه من تعاريف أن هناك من يعتبره سمة من السمات الشخصية أو خليط من السمات والقدرات الشخصية وأن هناك اختلافا واضحا وكبير بين الأشخاص الذين يمتلكون ذكاء وجداني عال والأشخاص الذين يمتلكون ذكاء وجداني منخفض.

الفصل الثالث

الكفاءة المهنية

تمهيد

- 1- تعريف الكفاءة المهنية
- 2- أهمية الكفاءة المهنية
- 3- أنواع الكفاءة المهنية
- 4- المكونات الكفاءة المهنية
- 5- المبادئ الكفاءة المهنية
- 6- شروط اكتساب الكفاءة المهنية
- 7- العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية
- 8- مظاهر ومؤشرات الكفاءة المهنية عند الأستاذ

خلاصة

تمهيد:

مع الظروف المتغيرة التي يعرفها عصرنا اليوم عامة والمنظمات بشكل خاص ومع وجود الحركات الفكرية الجديدة والتي تهتم بالفرد وتعتبره ركيزة أساسية في العملية الإنتاجية، حيث ترى أن هذا الفرد هو أكبر اهتماماتها داخل المنظمة و خارجها، مما جعلها تسعى لمساعدته على تحقيق الأهداف و تحسين الأداء للوصول إلى تحقيق الأهداف العامة و الخاصة و بأفضل النتائج، وذلك من خلال تطوير قدراته المهنية مما جعل الكفاءة المهنية للعامل من بين أهم العوامل التي تسعى المؤسسة لاستغلالها و الانتفاع بها بالقدر الكافي.

1- تعريف الكفاءة المهنية :

جاء تعريفها عند "هالة بخش" : أن الكفاءة هي القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام معينة و يعبر عنها بمجموعة من التصرفات أو الحركات أو الأفعال أو الأقوال و تتكون من مجموعة من المعارف و المهارات و الاتجاهات , التي تتصل اتصالا مباشرا بمجال معين و تؤدي بمستوى معين من الإتقان يضمن تحقيق الأفعال بشكل فعال .(نادر فتحي قاسم 2015 ، ص 685)

كما عرفها "بروشي" أيضا أنها مجموعه من المعارف و المهارات المكتسبة من طرف الفرد لتوظيفها في وضعية مهنية دقيقة و أحيانا معقدة .(المسوس يعقوب 2016 ، ص 55)

كما أن "لوك بايور" عرف الكفاءة المهنية على أنها القدرة على تنفيذ مهام محددة و هي قابلة للقياس و الملاحظة في النشاط و بشكل أوسع، و هي استعداد لتجديد و تجميع و وضع الموارد في العمل، و الكفاءة لا تظهر إلا إثناء العمل .(مرابط عياش ، ص 06)

كتعريف آخر هي النظام القادر على تخفيض تكاليف الموارد الأزمة لإنجاز الأهداف المحددة و المرغوبة دون التضحية بمخرجات النظام . بمعنى أنها القدرة على أداء الأشياء بطريقة صحيحة، و من ثم فهي تعتمد على مفهوم المدخلات و المخرجات فالنظام الكفاء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة، كما تعرف على أنها القيام بإنجاز المهام الإدارية بكفاءة فالإدارة الجيدة هي التي تملك مستوى جيد من الخبرات العامة في مجالات التخطيط و التنظيم . (نادر فتحي قاسم, 2015)

كما تعرف على أنها القدرة على ممارسة عمل أو مهنة، أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل المؤهل، و الخبرة العلمية، الناتجة عن ممارسة فنية و تطبيقية لمدة تكفي الحصول على هذه الخبرة ، و القيام ببحوث علمية و نشرها .(إبراهيم الحسن الحكمي العدد 90 - د س- ص 12)

كما تعرفها المجموعة المهنية الفرنسية "MEDEF"، أن الكفاءة المهنية هي تركيبة من المعارف و المهارات، و الخبرة و السلوكيات التي تمارس في إطار المحدد .(رحيم حسين, 2005 ص 12 - 13)

كما تعرف أيضا أنها قدرة الفرد على اختيار و تنظيم مجموعة من القدرات، و المعارف المناسبة لوضعية مهنية معينة . (أمال البشري ، عدد خاص 171 ، شعبان 1417، ص 133)

و تعريف آخر يقول أن الكفاءة المهنية هي تلك الكفاءة المتعلقة بالمهنة التي يقوم بها الفرد حيث إن الكفاءة تظهر في المهنة ، و كذا تسمى الكفاءة المهنية، الشخص الكفاء هو الذي يمتلكها .

(عياش عزوز مرابط ، ص 06)

و جاء في تعريف "مرسي" (1984) بأنها الحصول على أكبر قدر من المخرجات من مجموعة معينة من المدخلات (عبد الله جبران النفعي ، الرياض 1993 ص 20)

و كتعريف آخر أيضا أن الكفاءة المهنية هي إحدى السمات الأساسية التي يتميز بها احد الأفراد و التي لها علاقة سببية بالأداء الفعال أو المتميز في إحدى الوظائف ، و يساعد التعريف على الاختلاف بين الكفاءة المختلفة في التمييز بين أصحاب الأداء المرتفع المستوى و أصحاب الأداء المتوسط و يطلق على أولئك اللذين يتمتعون بالقدر الكافي من مستوى الأداء الكفاءات المؤهلة أو الأساسية .

(باري كشوان 2006 ، ط 2 ص 42)

من خلال التعريفات المذكورة سابقا نستنتج أن الكفاءة المهنية تعتبر القدرة على القيام بالأدوار و بالمهام المتعلقة بالوظيفة ، وتشتمل الكفاءة المهنية على مجموعة من السلوكيات الاجتماعية العاطفية ، و المهارات المعرفية، و المهارات النفسية، والحسية و الحركية التي تمكن العامل من ممارسة الوظيفة أو النشاط أو المهمة بدرجة من الإتقان تناسب مع متطلبات سوق العمل .

2-أهمية الكفاءة المهنية :

أصبحت الكفاءة المهنية اليوم من الركائز الأساسية لنجاح المنظمة و تطورها و من أولويات أي مؤسسة و اهتماماتها و هي قوة الموارد البشرية و ذلك لما تملكه من أهمية بالغة للفرد و للمؤسسة معا .

• أهمية الكفاءة المهنية على مستوى الفرد :

تعتبر الكفاءة المهنية ركيزة أساسية للفرد و مع كل الصعوبات و المعوقات التي يفرضها الاقتصاد اليوم و التغيرات في بيئة العمل المتغيرة لذلك لها أهمية كبيرة على المستوى الفردي و تتمثل في :

احتمالية خسارة المهنة أو المنصب نظرا للمنافسات المتواجدة كما أن المنظمات أصبحت تميل و تحاول جاهدة للحفاظ على الأشخاص ذوي الكفاءات العالية و التي تستحق الاستمرار و أن ذلك يقلص من حظوظ الأفراد في الحصول على وظائف و هذا ما يحفز الأفراد أكثر تنمية واستغلال لكفاءاتهم للحصول على

المكانة المطلوبة فالبرغم من أهمية المعرفة المحصلة عن طريق الدراسات الجامعية فإنها غير كافية لأنها لا توحى للاحترافية فالعمل . (جامعة احمد بوقرة, 2015 ص 39 -بتصرف-)

• أهمية الكفاءة المهنية على مستوى المؤسسة :

تنبثق أهمية الكفاءة المهنية في المؤسسة من خلال جودة أداء العمل سواء أكان فردا أو جماعة إذ أنها تعد بمثابة حافز للرقى و الإبداع و منارة الاستقرار و الثبات و كل ذلك يساهم في تحسين جودة الإنتاج لدى العاملين فيها و من أهم العناصر القدرة على إحداث التغيير و التطوير في مؤسسات التعليم العالي عامة و الجامعات خاصة فكلاهما يشكلان نقلة نوعية في نهوض و تقدم المؤسسة.

(نجوة دراوشة، تاريخ الإسلام 14-04-2016 , ص 15)

و يتوفر الأفراد العاملين على مجموعة من الموارد الشخصية (معارف، مهارات) لموارد بيئية قد تكون متاحة لهم .(وهيبة مقدود, ص 42)

كما أن المؤسسات اليوم أصبحت تركز بشكل كبير على الكفاءات لا على المناصب نتيجة التحديات التي تشهدها المؤسسات و التي بدورها انعكست بشكل أكبر على الموارد البشرية و مثال ذلك ظاهرة البحث عن الكفاءات بدل الأفراد .(ديوميل مليكة, خدروش سلاف, 2017, ص 83 , 84)

3-أنواع الكفاءات المهنية:

- الكفاءة الأدائية : و تشير إلى الأداء الذي يظهرها الفرد و تتضمن المهارات النفسية الحركية و أداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقا من كفاءات معرفية.
- الكفاءة الوجدانية : و تشير إلى الأداء استعداد الفرد و ميوله و اتجاهه و قيمة معتقداته.

(محمد زيدان حمدان, 1982 ص 207)

- الكفاءة الإنتاجية: و تشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من القدرات و المهارات أو الكفاءات المهنية الأخرى من أجل تحقيق إنتاج أوفر وإنتاجية مستدامة .

(سملاي بحضية, بلال أحمد, 2004)

4- خصائص الكفاءة المهنية :

- ترتبط الكفاءة بموضوع كمية المدخلات من الموارد الخام و الأموال و الموارد البشرية الضرورية للوصول إلى حد معين من المخرجات , وهو يمكن من قياسها كما و كيفا , و قياسها يكون عن طريق حساب نسب المدخلات و المخرجات التي تم استغلالها .(حسين حريم , ط2 2009 ص 95)
- الكفاءة ذات هدف و الذي يعتبر توظيف مختلف المعارف لتحقيقه و القيام بجميع النشاطات بشكل كامل .
- يكتسب الفرد الكفاءة من خلال التدريبات الموجهة له .(زكية بوسعيد, 2003 ص63)
- الكفاءة مفهوم مجرد بحيث لا يمكن رؤيته لكن يمكن ملاحظته ونت خلال الأنشطة الممارسة و نتائجها (زكية بوسعيد 2003 ص 32).
- الكفاءة من العوامل الداخلية و التي تمثل إمكانية المنظمة على استغلال امثل للموارد المتاحة .
- تتجلى في تطبيق المعارف و القدرات . (أمنة كحل السنان , 2015 , ص 59)
- الكفاءات المرتبطة بالسلوكيات و بالإنجازات التي تعد المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها و تقييمها . (لمنيلي أسماء , العدد 04 , 2019) .

5- مكونات الكفاءة المهنية :

تتكون الكفاءة المهنية من قطبين متعاكسين هما :

- **القطب الأول:** يتضمن التصور "الشومكي " أي: الكفاءة قدرة كامنة أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعبارتنا وكلامنا مع سلسلة من الوضعيات كما هو الحال في الكفاءة اللغوية حسب ما وصفها شوم سكي " يجب تحديد الكفاءة وتوضيحها كقدرة كامنة لأحداث وتكيف الأعمال.
- **القطب الثاني:** ويتضمن ما يلي:

الكفاءة - السلوك: ننظر إليها من حيث المنظور المستوحى من الحاجة إلى تحديد وتوضيح الأهداف من خلال السلوك الناتج عنها.

الكفاءة - الوظيفة: في حال ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بإرجاعها إلى الغاية الاجتماعية التقنية لها بتحديد لها من خلال وظيفتها، وهذا يتضح من خلال ما يلي:

القطب الباطني: يشتمل هذا القطب على القدرات العقلية المعرفية كالتخيل والتصور والقدرات الوجدانية والقدرات النفسية والحركية.

القطب الظاهري : يتضمن الكفاءات المطبقة في الحياة اليومية ويعبر عنها بالنشاطات المختلفة والسلوك الملاحظ . (بلهاند نعيمة , غسمون أحلام , 2019 , ص 67) .

6-المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية :

وهي عديدة و التي تتمثل في مجموعة من المبادئ التي لا بد من توفرها ليستطيع الجميع سواء المجتمع أو المنظمات الحصول على كفاءات مهنية ذات مستوى عال و تكون هذه المبادئ من أول المراحل لتكوين إلى غاية ما بعد التقاعد و نختصر منها ما يلي :

• المستوى التعليمي الجيد :

إن لاستثمار الحقيقي هو ذلك الاستثمار في رأس المال البشري , و هذا الاستثمار يكون في مراحل التكوين الأولى أي المرحلة الدراسية , حيث انه لا يمكن الحصول على عامل كفؤ دون أن يتحصل على التعليم الجيد .

ونجد أن الكثير من الدول اتجهت نحو الاستثمار في رأس المال البشري و أصبحت من اكبر الدول المصدرة للتكنولوجيا زمن بين هذه الدول نجد اندونيسيا التي كانت قبل سنوات في مصاف الدول المتخلفة و لكن بعد الاستثمار في رأس المال البشري أصبحت من أكبر الدول المصدرة للتكنولوجيا و من بين الدول الأكثر نموا في العالم , و أن التعليم المتطور الذي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات و هذا باستخدامها في العملية التعليمية . (بوحنية قوي, 2005 , العدد 08)

• الاختبار الأمثل للعمال:

وكأول قاعدة يمكن من خلالها بناء كفاءة مهنية هي الرغبة في العمل مع القدرة عليه أي أن من شروط اختيار العمال هو:

أ- **القدرة الجسدية للعامل:** ويقصد بها قوة عضلات العامل و قدراته البدنية المختلفة (تختلف القدرات البدنية للأشخاص كما تختلف المهن التي يعمل بها) أي أن هناك أعمال تتوجب السلامة لجميع الأعضاء بينما هناك أعمال تتوجب سلامة بعضها فقط.

ب- **القدرة الذهنية:** يشار إلى القدرات العقلية التي تتطلبها الوظيفة , وأكثر ما يحتاجه العامل العمل العقلي الذي أكثر ما يتطلبه استخدام الفكر أو أعمال العقل.(فاخر عاقل , 1971, ص 03)

ج- القدرات النفسية : يتعرض العامل أثناء أداء عمله جملة من الضغوطات النفسية, الضغط على وجه العموم , ليس سوى ردود أفعال فيزيولوجية و انفعالية و نفسية لحوادث معينة و مهددة للفرد في بيئة العمل , و تكون في الغالب ضغوط خارجية و هي عبارة عن قوى خارجية تتواجد في بيئة العمل .

(عمار الطيب كشرود , 1995, ص 303)

ومن كثرة الضغوط النفسية و التحديات التي تواجه المؤسسات تواجه مخاوف الاحتراق النفسي و الإرهاق الفكري لأغلب العمال سواء من الإدارة أو المرؤوسين و التي تنعكس نتائجها على كفاءتهم المهنية , و مع ذلك أصبحت المؤسسات تهتم بالجانب النفسي و الذهني و البدني من خلال الاختبارات النفسية و البدنية و العقلية أثناء عملية التوظيف , لأنها من العوامل و الأساسية التي تؤثر على العمال و كفاءتهم .

• **العدل الوظيفي** : و المقصود منها العدل بين العاملين على حسب قدراتهم و أدائهم المهني و كفاءتهم و خاصة في المجالين مجال :

- **الترقيات** : يجب إن تكون الترقيات على أساس الكفاءة و الأداء المهني وإلا فإن العمال لن يهتموا بهادين الجانبين .

- **الأجور** : وهو ما يتقاضاه العامل مقابل عمله , بحيث يتم تحفيز العمال على الرفع من كفاءتهم و الاجتهاد في ذلك من خلال وضع الكفاءة معيار من خلاله يتم منح الأجور و الرفع منها .

- **حجم تقسيم الأعمال** : يجب تحميل ظل عامل بحجم طاقته البدنية و العقلية و قرأته لزيادة كفاءته و أداءه في عمله ولا يمكن تحميل عامل أكثر من طاقته و لساعات طويلة

و عدم تحميل عامل أعمال لعمال آخرين و العمل على حسابهم ما يجعله يشعر بالإحباط و الاحتقار مما يجعله لا يهتم لموضوع الكفاءة المهنية .

- **المنح** : و يعني ذلك العدل في المنح و الحوافز و غيرها من الماديات وهي التي تجعل الأفراد ينهضون على نحو أفضل و يبدلون اكبر مما يبده غيرهم .

• **اختيار مكان العمل** : وهو بيئة العمل و ظروفه المادية من مكاتب و أجهزة و هياكل و غيرها و كل ما هو محيط بالعامل داخل المؤسسة و أثناء أداء عمله، كتحسين الإضاءة الجيدة و عدم وجود الرطوبة العالية بالإضافة إلى ضرورة وجود التهوية كي يسهل أداء الأعمال و عدم شعور العامل

بالمثل و الاكتئاب , مع الحد من الضوضاء و عناصر التشويش ... الخ و توفير كل هذه الظروف يؤثر ايجابيا على أداء العمال والرفع من كفاءتهم .

مع مراعاة العلاقة بين العاملين فيهم و علاقتهم مع الإدارة و الاتصال الجيد، و توفير الأمن السلامة داخل أماكن العمل . (مرابط عياش ، - بتصرف -)

7- شروط اكتساب الكفاءة المهنية :

- توافر الرغبة والاستعداد في تنمية القدرات
 - استخدام نماذج تعلم اكتساب الكفاءات المستهدفة كالتدريب والنقل .
 - ارتباط معارف محددة بكفاءات يمكن اكتسابها وتنميتها لدى المتدربين
 - المتابعة بالتدعيم المناسب.
 - الاستمرارية والمداولة والتحسين والتمرس .
 - الممارسة تحت الإشراف لفترة معينة.
 - توفير تدريب عملي هادف لمهنة تعتمد على توافر هذه القدرة في مجال العمل .
 - توجيه المدرب للمتدرب ونصحه إرشاده لاكتساب وتنمية المهارات وتشجيعه عند الأداء الجيد للمهارة
- . (عبد الخالق محمد عفيفي ، 2007 ، ص 319)

8-العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية :

مع تطور المفهوم الجديد للاقتصاد أصبح الاهتمام بتنمية الموارد البشرية متزايدة قصد تطوير مؤسسة الكفاءات وذلك عن طريق التكوين والتدريب والتحفيز من اجل الرفع من الأداء :

التكوين: هو نشاط يهدف إلى توفير اكتساب الفرد خبرات جديدة تزيد من قدراته على أداء عمله وذلك بتلقيه أفكار ومهارات ومعلومات يتطلبها الأداء الفعلي. ويتخذ التكوين عدة أشكال فيمكن أن يكون التكوين تقني، تنظيمي، اقتصادي، إنساني في مجال الأمن والوقاية في مجال الصيانة، اجتماعي أو المسايرة، التغيير، يمكن التطرق باختصار إلى أهداف التكوين المتمثلة في النقاط التالية :

- يساعد في تنمية المهارات ورفع مستوى الأداء.
- يواجه أي التغيير في مناصب العمل .
- فهم العملية الإنتاجية داخل المؤسسة.

- تطوير الموارد البشرية وتدريبها على أساليب متطورة لأداء الأعمال.

التدريب : هو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين، لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديراً بهذا العمل، وكذلك اكتسابه معارف ومعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية والأدائية في المؤسسة.

ويهدف التدريب إلى :

- العمل على زيادة الإنتاج عن طريق تحسين المهارات الفنية لأداء الأعمال.
- سرعة تنفيذ المهام.
- رفع الكفاءة الإنتاجية والأدائية للعامل.
- ضمان سلامة العامل.

التحفيز : هو تشجيع الأفراد حتى ينشطوا في أعمالهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وتبدأ العملية بالتأثير الخارجي على الأفراد، كأن يعرض عليه أجراً أعلى من أجل القيام بعمل أكثر، لكن نجاحها يتوقف على العوامل الداخلية تتصل بوضعية الفرد النفسية .

وتكمن أهمية التحفيز بأنه:

- يعمل على زيادة الإنتاج وسرعته.
- تنمية روح التعاون بين العاملين وتحقيق مبدأ العدل للعمال الأكثر اجتهاداً.
- تشجيع الابتكارات والاختراعات لدى العمال الممتازين مما يؤدي إلى رفع معدلات الإنتاج أو تحسينه أو خفض تكاليفه . (أسامة خيري, 2013 , ص 229)

9-مظاهر و مؤشرات الكفاءة المهنية عند الأستاذ :

من بين أهداف علم النفس عمل و التنظيم و تسيير مواد بشرية، الرفع من مستوى الكفاءة المهنية لدى العمال مهما كانت مهنتهم، وذلك من خلال إيجاد حلول للمشاكل و التحديات التي يواجهونها في مجال العمل بالاضافة إلى توجيههم و إرشادهم و تدريبهم في المهنة .

و بما أن الأستاذ يعتبر عامل في المجال التعليمي، مما يلزمه على الاهتمام بالجانب النفسي و المعرفي معاً، وذلك من خلال فهمه و إدراكه التام لمتطلبات المهنة النفسية و المعرفية ، كما إن الوزارة التعليمية

مسؤولة عن الاهتمام به كإنسان عامل تقوم بإرضائه و تلبية حاجاته النفسية و الاجتماعية و إشراكه فالقرارات و الرأي العام .

كما أن الكفاءة المهنية عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي يمكن ملاحظتها من خلال الأداء المهني و عن طريق مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالعمل فكثيرا ما نسمع جملة "هذا المعلم كفاء و داك غير كفاء" و مع الإقرار بان هذه العبارة ليست دقيقة إلى تته يثبت أن هناك مجموعة من المظاهر التي يمكن أن تظهر سلوك و أداء الأستاذ و من خلالها تستدل على كفاءة الأستاذ. (جربوعي خديجة, 2015)

خلاصة الفصل:

مما سبق يمكن القول لان للكفاءة المهنية أهمية كبيرة و أنها أصبحت ضرورة من ضروريات الإدارة الحديثة , كما أنها تعتبر وسيلة مثلى لتحقيق الأداء المهني و الوظيفي لدى العمال , و الكفاءة التي نعنيها المتعلقة بالقدرة على تجنيد المعلومات و المعارف و استغلالها في ميدان العمل و من بين العمال الذين سلطنا عليهم الضوء " الأستاذ " باعتباره عنصرا محوري في المؤسسة التربوية ما يتطلب منه الرفع من كفاءته مواكبا للتطورات الحديثة متفاعلا مع بيئة عمله مع التخلي عن الطرق التقليدية التي لم تعد تنفع سواء مع الإدارة او التلاميذ او زملائه و ذلك لتحقيق النتائج المرغوبة , كما إن من الضروري على أي عامل ان يحرص على تنمية ذاته معرفيا و مهاريا و تطوير أدائه وتحديث مكتسباته حتى يكونا مواكبا لمسار التطورات المختلفة المتعلقة بمجال عمله .

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- ميدان الدراسة

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

✓ أهداف الدراسة الاستطلاعية

✓ أداة البحث

✓ وصف أداة البحث

✓ الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

ثانياً: الدراسة الأساسية

✓ عينة الدراسة الأساسية

✓ وصف عينة الدراسة الأساسية

✓ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد

بعد ما تم عرض الجانب النظري سيتم التطرق للجانب المنهجي والذي سنعرض فيه أهم الإجراءات الضرورية لهذه الدراسة,بداية بعرض المنهج المتبع وإجراءات الدراسة الاستطلاعية ومن ثم إجراءات الدراسة الأساسية.

1- منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كونه مناسب لموضوع الدراسة وذلك لكشف العلاقة بين المتغيرين وهما الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية.

2- المجال المكاني: وقد تم اختيار هذه الابتدائيات نظرا لسهولة الدخول والإجراءات المتبعة من طرف الإدارة وهي كالتالي :

- ✓ ابتدائية الشهيد الطيب بورياله؛
- ✓ ابتدائية العربي التبسي؛
- ✓ ابتدائية شافو محمد ؛
- ✓ ابتدائية بركيبة محمد بكار؛
- ✓ ابتدائية بوسعادة بن دلالي؛
- ✓ ابتدائية الأحياء الخمسة؛
- ✓ ابتدائية بابا سعيد حشاني؛

3- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة المدارس الابتدائية بدائرة المقارين والمقدر عددهم (225) أستاذ وقد تم اختيار (60) أستاذ وهذا ما يمثل 30% من المجتمع الكلي، هذا ما حدده الباحثون حسب بوسنة 2007 في اختيار العينة بين 10% إلى 30% كحد مقبول في علاقته بحجم أو عدد مجتمع الدراسة (كبير جدا بالآلاف 10% بالمئات 30% بعشرات 10 آلاف 5%).

4- خصائص العينة: من خلال المعلومات المتحصل عليها من الدراسة التطبيقية عن طريق الاستبيان، نجد أن أفراد هذه العينة قد تميزوا بالخصائص التالية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات العمل).

• حسب متغير الجنس:

الجدول رقم 04-01: يصف عينة الدراسة من حيث الجنس

النسبة المئوية	عدد الأفراد	الجنس
45%	27	ذكر
55%	33	أنثى

يتضح من خلال الجدول رقم 04-01، أن عدد الأفراد الذكور قدر ب(27) فرد أي نسبة (45%) أقل من عدد الأفراد الإناث المقدر ب (33) فرد أي نسبة (55%) ، وكان المجموع الكلي (60) فرد .

• حسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم 04-02: يصف عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي

النسبة المئوية	عدد الأفراد	المؤهل العلمي
70%	42	الجامعة
26.66%	16	المعهد التكنولوجي
3.33%	2	المدرسة العليا

يتضح من خلال الجدول رقم 04-02 أن عدد الأفراد ذو المؤهل الجامعي قدر ب (42) فرد أي نسبة (70%) أكثر من عدد الأفراد ذو مؤهل المعهد التكنولوجي المقدر ب (16) فرد أي نسبة (26.66%) و أما عدد الأفراد ذو مؤهل المدرسة العليا قدر ب (2) فرد أي نسبة (3.33%)، وكان المجموع الكلي (60) فرد.

• حسب متغير سنوات العمل:

الجدول رقم 04-03: يصف عينة الدراسة من حيث سنوات العمل

النسبة المئوية	عدد الأفراد	سنوات العمل
31.66%	19	أقل من 10 سنوات
68.33%	41	أكثر من 10 سنوات

يتضح من خلال الجدول رقم 04-03 أن عدد الأفراد الذين أقل من 10 سنوات قدر ب (19) فرد أي نسبة (31.66%) أقل من عدد الأفراد التي مدة عملهم أكثر من 10 سنوات وقدر عدد الأفراد ب(41) أي بنسبة (68.33%)، وكان المجموع الكلي (60) فرد.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات الميدانية في البحث العلمي، ولها أهمية بالغة في الجانب المنهجي .

• أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على ميدان الدراسة والتدريب على خطوات البحث، وتحديد المشكلات والصعوبات من أجل تفاديها في الدراسة الأساسية

- التأكد من توفر متغيرات الدراسة في مجتمع البحث
- تجريب أداة البحث وتأكد من صدقها وثباتها ومدى قدرتها على قياس متغيرات البحث في البيئة الجزائرية
- أداة وعينة الدراسة الاستطلاعية: للحصول على معلومات لا بد من اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات والمعلومات وذلك حسب المعلومات المراد جمعها وفي هذه الدراسة اعتمادنا على الاستبيان وقد اعتمدنا على عينة قوامها (24) أستاذ من أساتذة ابتدائيات "المقارن"

• وصف أداة الدراسة :

تم الاعتماد على استبيانين في هذه الدراسة الأول يتعلق بالذكاء الوجداني والاستبيان الثاني يتعلق بالكفاءة المهنية .

5- وصف مقياس الذكاء الوجداني :

أعد هذا المقياس الطالب "مراد محمد عبد العزيز أبو عقيل" بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل (2019) في مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير وكان لهذا المقياس اتساق داخلي بين فقرات المقياس وكان لهذا المقياس درجة صدق وثبات عالي إذ قدر الثبات (0.94) بمعامل الثبات ألفا كرونباخ و قدر ب(0.83) بطريقة التجزئة النصفية وتكون هذا الاستبيان من (23) بند واندرجت هذه البنود تحت (5) بدائل: دائما- غالب- أحيانا- نادرا- مطلقا .

6- الخصائص السيكومترية :

الصدق: أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه .

هو تأكد الباحث أن الأداة التي يريد استخدامها في بحثه تعد ملائمة لأغراض الدراسة، وأن المصطلحات المستخدمة تؤدي إلى نفس المعنى في كل مرة ترد في ثنايا الأداة .

(محمد سرحان علي المحمودي 2019، ص134)

• الخصائص السيكومترية لمقياس لذكاء الوجداني:

الصدق التمييزي: بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33 من المستوى العلوي مع 33 من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح هو موضح في الجدول الموالي :

وفي ما يلي الجدول يوضح صدق المقارنة لمقياس الذكاء الوجداني

الجدول رقم 04-04: يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس الذكاء الوجداني .

التقنية الإحصائية	ن	المتوسط	الانحراف	"ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الدرجات الدنيا	7	123,7	5,677	6.855	14	دال عند 0.01
		143	86			
الدرجات العليا	7	103,1	5,550			
		429	63			

استنادا إلى النتائج المبينة في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" للمقياس دالة إحصائياً، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

الثبات: ويقصد بالثبات أنه يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار، وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أنه يعطي نفس النتائج باستمرار إذا ما استخدم الاختبار أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة (محمد سرحان علي المحمودي: 2019، ص136)

ثبات مقياس الذكاء الوجداني حسب معامل ألفا كرونباخ: بلغ معامل الثبات 0.81 وهي قيمة مرتفعة مما يؤكد ثبات المقياس (أنظر نتائج البيانات في الملحق رقم).

الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تم التأكد من ثبات المقياس عن طريقة التجزئة النصفية بين النصف الأول من المقياس من البند 1 إلى البند 12 والنصف الثاني من البند 13 إلى البند 23 وبلغ معامل الثبات 0.77

• وصف مقياس الكفاءة المهنية:

تم تصميم هذا الاستبيان من طرف "عمر بن عبد الله مصطفى المغربي" (1428) هـ والذي قام بتصميم استبيانات حول مقياس " الكفايات من وجهة نظر الأستاذ، و من وجهة نظر مدير المدرسة، ومن وجهة نظر المشرف التربوي " وقد تبنى احد الاستبيانات الطالب "قهلوز مراد" و بتطبيقها تحصل على معامل الثبات (0.94) بطريقة ألفا كرونباخ وتحصل على صدق المقياس بحساب معامل الصدق الذاتي والذي يساوي رياضيا الجذر التربيعي لمعامل الثبات فكانت قيمته تساوي(0.96)،وتكون هذا الاستبيان من(30) بند واندرجت هذه البنود تحت (5) بدائل: تنطق تماما، تنطبق، تنطبق إلى حد ما ،لا تنطبق، لا تنطبق تماما .

• الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية

الصدق التمييزي :بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة بين 33 من المستوى العلوي مع 33 من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول رقم 04-05: يوضح الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة المهنية.

التقنية الإحصائية	ن	المتوسط	الانحراف	"ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الدرجات الدنيا	7	139,0	6,557	7.880	14	دال عند 0.01
		000	44			
الدرجات العليا	7	100,7	11,05			
		143	613			

استنادا إلى النتائج المبينة في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" للمقياس دالة إحصائياً، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

✓ ثبات مقياس الكفاءة المهنية بمعامل ألفا كرونباخ: بلغ معامل الثبات 0.93 وهي قيمة مرتفعة مما يؤكد ثبات المقياس.

✓ ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية: تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول من المقياس من البند رقم 1 إلى البند رقم 15 والنصف الثاني من البند رقم 16 إلى البند رقم 30

ثانيا: الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية [الصدق والثبات] لأداة الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية نستطيع تطبيق الأداة على عينة الدراسة الأساسية.

• **عينة الدراسة الأساسية:** تم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بدائرة "المقارين" خلال الموسم الدراسي 2024/2023 والبالغ عددهم 60 أستاذ .

• إجراءات الدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية و ذلك بتوزيع أدوات القياس على عينة الدراسة في الفترة الممتدة من "2024/03/03 إلى 2024/04/04" بابتدائيات دائرة "المقارين" من أجل سير عملية التوزيع بكل سهولة وقد وجدنا استجابة من طرف العينة مما سهل علينا عملية التوزيع وفي مدة زمنية قصيرة ، حيث شملت العينة 60 و تم استرجاع جميع الاستبيانات.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة :

يمتاز البحث الميداني باستخدام التقنيات و الأساليب الإحصائية و الهدف من ذلك هو الوصول إلى مؤشرات كمية تساعدنا على التحليل و التفسير، و لمعالجة نتائج دراستنا اعتمادنا على التقنيات الإحصائية التالية :

✓ حساب معامل الارتباط "بيرسون" :تم استخدامه لاختبار العلاقة بين الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية.
✓ حساب معامل الارتباط الجزئي :تم استخدامه لاختبار مدى تأثير المتغيرات الوسيطة على العلاقة بين الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية .

خلاصة الفصل :

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مختلف الإجراءات الميدانية المتبعة في هذه الدراسة حيث تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية وإجراءاتها ، بداية بالهدف منها ووصف أداة وعينة الدراسة الاستطلاعية وصولا إلى قياس الخصائص السيكومترية للأداة ، حيث وجدنا أنها تتمتع بدرجة عالية من الصدق و الثبات ، ثم تطرقنا إلى إجراءات الدراسة الأساسية و اعتمدنا على المنهج الوصفي لارتباطي المناسب لموضوع الدراسة ثم ميدان الدراسة وصولا لوصف شامل لعينة وأداة وتطبيق الدراسة الأساسية، وأخيرا تم ذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج و التي سنعرضها في الفصل الموالي .

الفصل الخامس:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

خلاصة

تمهيد

بعد ما تطرقنا لفصل الإجراءات المنهجية وتم تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة الأساسية سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة بعد معالجتها إحصائياً حيث سيتم تحليل ومناقشة البيانات لمعرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية وكذا تأثير المتغيرات الوسيطة على العلاقة بين الذكاء و الكفاءة المهنية.

1) عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية العامة على أنه : "توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي" ولإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون .

الجدول رقم 05-01: يوضح نتائج البيانات الإحصائية للعلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة .

متغيرات الدراسة	العينة	قيمة الارتباط	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	دال عند
الذكاء الوجداني	60	0.56	58	0.000	0,01
الكفاءة المهنية					

يتبين من خلال الجدول أن قيمة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.567) بمستوى دلالة قدره (0.01) ومنه نستنتج انه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء والكفاءة المهنية ومنه نقبل الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق نستنتج أنه كلما ارتفعت درجة الذكاء الوجداني ارتفعت درجة الكفاءة المهنية و إذا قلت درجة الذكاء الوجداني فإن درجة الكفاءة المهنية سوف تنخفض ، حيث أن عدم امتلاك الأستاذ لدرجة ذكاء وجداني عال سوف يؤثر على كفاءته المهنية

إن ثبات وجود هذه العلاقة يفسر لنا أن الذكاء الوجداني من أهم العوامل التي تساهم في رفع الكفاءة المهنية لدى الأستاذ، فتفهم احتياجات التلميذ النفسية و الاجتماعية من طرف الأستاذ و التعامل معها يعد عاملا هاما في تحسين الكفاءة المهنية .

تتفق هذه الدراسة على ما توصلت إليه دراسة "عمر بن عبد الله مصطفى المغربي" : إلى انه توجد علاقة ارتباطيه بين الذكاء الانفعالي و مكوناته و الكفاءة المهنية الأستاذ وتم التوصل إلى نموذج بنائي يوضح التأثيرات المتبادلة بين مكونات الذكاء الانفعالي وأبعاد الكفاءة المهنية للمعلم.

كما اتفقت مع دراسة "مراد" في وجود علاقة ارتباطيه بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني .

ما يوضح أهمية هذه الخصائص وتأثيرها على الأداء المهني للأستاذ.

(2) عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الأولى :يؤثر الجنس على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

وبعد المعالجة الإحصائية لهذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط الجزئي تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 05-02 : يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة قبل عزل متغير الجنس و بعد عزل متغير الجنس .

معامل الارتباط الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية	
0.56	قبل عزل أثر الجنس
0.56	بعد عزل أثر الجنس

من الجدول أعلاه يتبين لنا أن معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية بعد عزل أثر الجنس متساوية مع معامل الارتباط قبل عزل أثر الجنس، وهذا يدل على أن هذه الأخيرة عامل غير مساعد في العلاقة بين المتغيرين الذكاء والكفاءة المهنية، وبهذا يمكن القول بأن الفرضية الأولى لم تتحقق ويرجع ذلك إلى : عدم تأثير الجنس في العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التنشئة الاجتماعية للإناث اليوم أصبحت لا تختلف عن التنشئة الاجتماعية لذكور وقد يرجع تفسير عدم وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني إلى التنمية المستدامة والتكنولوجيا الحديثة التي ألغت هذه الاختلافات , هذه المجتمعات زادت درجة وعيهم بأنفسهم وإدارة انشغالاتهم، وبالتالي

أصبحت الجوانب الوجدانية لدى الذكور بنفس المستوى مع الإناث كذلك بالنسبة لوعيهم بدواتهم وتنظيم انشغالاتهم وإدارتها.

واتفقت النتائج مع دراسة " عبد العال عجوة " (2002) حيث هدفت إلى التعرف على العلاقة الإرتباطية في الذكاء الوجداني وكل من الذكاء المعرفي والعمر والتوافق النفسي والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق بين البنين والبنات على مقياس الذكاء الوجداني . (قبال كريمة , بوخرس كززة , 2021)

كما اتفقت مع دراسة " مراد محمد عبد العزيز أبو عقيل (2019)" في عدم وجود فروق دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين حسب متغير الجنس .

كما تعارضت هذه الدراسة مع "دراسة الجبوري" (2015) :التي تهدف الى معرفة مدى امتلاك أساتذة المرحلة الابتدائية في الأردن المهارة التدريسية و الكفاءة المهنية والتي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارتي التنفيذ و الإدارة تبعا لمتغير الجنس لصالح البنات . (مراد محمد،2019)

عرض الفرضية الثانية :

الفرضية الثانية والتي تقول : يؤثر المؤهل العلمي على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

و بعد المعالجة الإحصائية لهذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط الجزئي تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 05-03: يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة قبل عزل متغير المؤهل العلمي و بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

معامل الارتباط الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية	
0.56	قبل عزل أثر المؤهل العلمي
0.55	بعد عزل أثر المؤهل العلمي

من الجدول أعلاه تبين أن معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية بعد عزل اثر المؤهل العلمي متقاربة مع معامل الارتباط بعد العزل المؤهل العلمي و هذا يدل على أن هذه الأخيرة عامل غير مساعد في العلاقة بين المتغيرين (الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية) و بهذا يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق و قد يرجع ذلك إلى :شخصية الأستاذ ومدى حبه في ممارسة هذه المهنة وكذا حرصه على تقديم أفضل ما لديه من مهارات أدائية وقد اتفقت هذه النتيجة مع " دراسة حليلة آمزال"(2016): في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.(حليلة،2016)

و اتفقت مع دراسة نوال حامد ياسمين (2003) : بعنوان تقويم مهارات رياض الأطفال بالعاصمة المقدسة والتي توصلت أن توافر الكفايات الشخصية للمعلمات لا يختلف باختلاف المؤهل العلمي والتخصص. (نوال حامد،2003)

و اتفقت ايضا مع دراسة "عزمي محمد باظوظو" (2011) بعنوان اثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين بمكتب غزه الإقليمي التابع للاثونورا و التي توصلت الي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الذكاء العاطفي تعزى للمؤهل العلمي . (عزمي محمد باظوظو" (2011))

3) عرض و تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة :

تقول الفرضية الثالثة: يؤثر سنوات العمل على علاقة الذكاء بالكفاءة مهنية و بعد المعالجة الإحصائية لهذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط الجزئي تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول أدناه :

الجدول رقم 04-05: يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة قبل عزل متغير سنوات العمل وبعد عزل متغير سنوات العمل.

معامل الارتباط الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية	
0.56	قبل عزل أثر سنوات العمل
0.56	بعد عزل اثر سنوات العمل

من الجدول أعلاه يتبين أن عامل الارتباط بين الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية و الكفاءة قبل عزل اثر سنوات العمل متساوي مع معامل الارتباط بعد عزل اثر سنوات العمل , وهذا يدل على أن هذا الأخير عامل غير مساعد في العلاقة بين المتغيرين (الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية) و بهذا يمكن القول أن الفرضية الثالثة لم تتحقق و قد يرجع ذلك إلى : أن الأساتذة ذوي الأقدمية في المهنة يملكون الذكاء الوجداني والكفاءة من خلال ممارستهم للعمل والتكيف معه , في حين أن الأساتذة الجدد يملكون الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية من خلال شغفهم وحماسهم لممارسة المهنة ، و رغبتهم في التمسك بمنصب العمل و اكتسابهم للخبرة ما يجعلهم يسعون لتطوير معارفهم و تجديدها باستمرار .

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الرشيد (2010) : و التي توصلت إلى أن ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة . (المللي،2010،ص64)

و اتفقت أيضا مع دراسة "سعاد رشيد" (2005) بعنوان الذكاء الانفعالي و علاقته بالقيادة التربوية لدى مديريةية التعليم الاكمامي و الثانوي و التي توصلت الى : عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذكاء الانفعالي و القيادة التربوية بين المديرين في ظل متغير الاقدمية فالعمل .

كما اتفقت مع دراسة " فطيمة و نجيبة" 2011 بعنوان الذكاء الوجداني للأستاذ و علاقته بجودة الحياة , والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الوجدانية للمعلمين إتباعا لمتغير الخبرة و سنوات العمل .



خلاصة

ومقتربات

الدراسة

خلاصة ومقترحات الدراسة


بعد التطرق إلى الجانب النظري للدراسة الميدانية حول الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي الابتدائي بدائرة المقارين , تناول هذا البحث دراسة و تحليل العلاقة بين الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية لدى معلمي الابتدائي لدائرة المقارين ولاية توفرت , على عينة قيمتها 60 أستاذ (ة) .

و بعد جمع البيانات عن طريق استعمال المقياسين للذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية لمعالجتها و إحصائها و تحليلها و مناقشتها , توصلنا إلى نتيجة مفادها :

- ✓ يوجد علاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية.
- ✓ لا يوجد تأثير لمتغير "الجنس" على العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية.
- ✓ لا يوجد تأثير لمتغير "المؤهل العلمي" على العلاقة بين الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية .
- ✓ لا يوجد تأثير لمتغير "سنوات الخبرة" على العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية.

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نقترح:

- ✓ التأكيد على أهمية الذكاء الوجداني في الحياة المهنية للأفراد لاعتباره عامل مهم لنجاح أهداف أي مؤسسة العامة و الشخصية .
- ✓ العمل على توسيع دائرة الاهتمام بالذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية و المهارات التي و عوامل تنميتها في مختلف الميادين المهنية .
- ✓ ضرورة إدراج الذكاء الوجداني في مناهجنا الدراسية وفي البرامج التكوينية.
- ✓ ضرورة الاهتمام بكفاءة العمال و توفير البيئة المناسبة و التحفيزية ذات الأثر الايجابي على العاملين .
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات حول مفاهيم : الذكاء الوجداني و الكفاءة المهنية للعمال بصفة عامة و للمعلم بصفة خاصة .



قائمة المصادر
والمراجع

المراجع:

أ- الكتب:

- 1) اسامة خيربي، القيادة الإدارية ، دار الرياء للنشر والتوزيع ، 2013
- 2) إسماعيلي يامنة، فنوش صابر، موسى هبة، (2017)، الذكاء الوجداني وبعض المشكلات الانفعالية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4.
- 3) آمنة كحل السنان، دور الرقابة الإدارية في رفع الكفاءة المهنية ، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية لزجاج بالطاهر جيجل مذكرة لنيل شهادة الماستر ، علم الاجتماع عمل و تنظيم جامعة محمد بن يحيى جيجل 2015 * 2016 .
- 4) الأنصاري، سامية؛ الفيل، حلمي (2009) ما وراء معرفة الذكاء الوجداني، الطبعة 1، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 5) باري كشوان 2006، إدارة الموارد البشرية، قسم الترجمة ، دار الفاروق لنشر و التوزيع ط 2
- 6) بوسنة محمود،(2007)، علم النفس القياسي المبادئ الأساسية: ديوان المطبوعات جامعة، الجزائر .
- 7) جلال، أحمد سعد، (2008)، الاختبارات والمقاييس النفسية، مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- 8) حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي ، دار الحامد لنشر و التوزيع ، عمان ط2 2009 .
- 9) حسين، سلامة، حسين، طه عبد العظيم،(2006)، الذكاء الوجداني للقيادة، الأردن، دار النشر الفكر ناشرون وموزعون.
- 10) الدردير، عبد المنعم،(2004)، علم النفس المعرفي ،القاهرة، عالم الكتب.
- 11) رفيق علوان (2008) علاقة الكفاءة المهنية بأداء مدربي السباحة في عملية إعداد الناشئين(12_09) سنة بأندية ولاية الجزائر العاصمة، جامعة البويرة
- 12) روبنز، ب وسكوت ج(2000) الذكاء الوجداني ، صفاء الاعسر وعلاء الكفافي مترجمون ،القاهرة :دار قباء لطباعة والنشر والتوزيع
- 13) زكية بوسعيد، اثر برنامج تقليص العمل في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير جامعة باتنة 2003 .
- 14) سعاد رشيد" (2005)، بعنوان الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مديريةية التعليم الاكمامي، جامعة ورقلة .

- (15) السمدوني، (2007)، السيد إبراهيم، الذكاء الوجداني أسسه تطبيقاته وتنميته الطبعة الأولى، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- (16) عبد الخالق محمد عيفي: الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع، المكتبة العصرية، مصر 2007.
- (17) عبد الله جبران النفي الكفاءة الداخلية النوعية للبرنامج التأهيلي للأفراد بمعهد الدفاع المدني بالرياض 1993
- (18) عزمي محمد باظوظو" (2011)، بعنوان اثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين بمكتب غزة الإقليمي التابع للافونورا.
- (19) عمار الطيب كشرود، علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث، دار الكتاب الوطنية ، بن غازي ليبيا، 1995
- (20) فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي، القاهرة 2001.
- (21) محمد زيدان حمدان، مؤسسة الرسالة للنشر بيروت 1982
- (22) محمد علا عبد الرحمان، (2009)، الذكاء الوجداني والتفكير الإبتكاري عند الأطفال عمان دار الفكر ناشرون وموزعون
- (23) مدثر سليم أحمد (2002). الوضع الراهن في بحوث الذكاء: المكتب الجامعي، الاسكندرية الحديث.
- (24) معمريه بشير (2009) بحوث ودراسات نفسية في الذكاء الوجداني - الإكتئاب - اليأس - قلق الموت - السلوك العدواني الانتحار مصر المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- (25) نادر فتحي قاسم، عبير صالح عبد الله الهران، الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة المهنية، جامعة عين شمس مصر، 2015 .
- ب- الكتب المترجمة:
- (1) داليب سنغل، (2006)، الذكاء الانفعالي في العمل، ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي ، دار الكتب العلمية لنشر والتوزيع .
- (2) سنتغ(2005) الذكاء الانفعالي في العمل دليل المحترفين. ترجمة عبد الحكيم أحمد الجزامي. القاهرة: دار الكتب العالمية للنشر والتوزيع.
- ج- المذكرات:
- (1) بلهادف نعيمة ،غسمون أحلام ، الرقابة التنظيمية والكفاءة المهنية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل ، 2019-2020 .

- (2) جربوعي خديجة، الكفاءة المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية و علاقتها بأداء التلاميذ من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، علوم تربية توجيه و إرشاد ، 2015-2016.
- (3) خالد محمد، صلاح ماضي،(2014)، دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديرين وإدارة الصحة التنظيمية بالتطبيق على المنظمات الحكومية المحلية بمحافظة الشيخ، رسالة للحصول على شهادة ماجستير في إدارة العمل.
- (4) دويميل مليكة، خدروش سلاف، دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل ، مذكرة مكملة لنيل شهاة الماستر ، علم اجتماع ، 2017-2018
- (5) المسوس يعقوب ، مذكرة لنيل الدكتوراه في علم النفس ، تقويم الكفاءة المهنية والدافعية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في المؤسسات التعليم العالي، جامعة وهران ط2 ، 2015\1016 .
- (6) مغربي عمر بن عبد الله مصطفى المغربي (2009)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة: رسالة ماجستير في علم النفس توجيه تربوي ومهني .

د- المجلات:

- (1) إبراهيم الحسن الحكمي ، الكفاءة المهنية للاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابها ، مجلة الخليج العربي جامعة أم القرى ، فرع الطائف العدد 90 السعودية .
- (2) أمال البشري، الكفاءة المهنية بين التكوين والممارسة ، مجلة الأمن الوطني ، عدد خاص 171 ، شعبان 1417.
- (3) رحيم حسين، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر العدد 7 فيفري 2005 بسكرة .
- (4) سمالي بحضية، بلال أحمد، أهمية الإستراتيجية للموارد البشرية و الكفاءات و دوره في تحقيق التنافسية، مداخلة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية ، جامعة ورقلة 2004.
- (5) طوبال فطيمة و د بكييري نجيبة، 2018 ، بعنوان الذكاء الوجداني للمعلم وعلاقته بجودة الحياة ، العدد 3 المجلد 9 ، جامعة جيجل .
- (6) فاخر عاقل، أنواع العمل، مجلة العربي ، العدد 156 ، سوريا ، نوفمبر 1971
- (7) لمذيلي أسماء ، دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية ، مجلة أبحاث نفسية و تربوية ، المجلد 09 العدد 04 ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2،

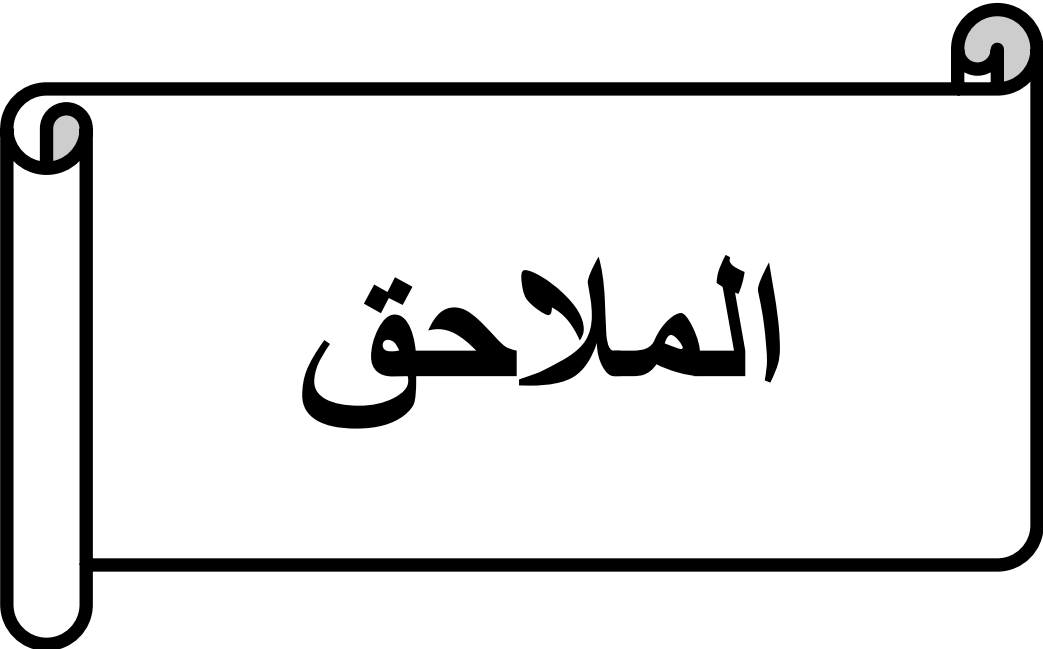
8) المللي، سعاد(2010)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى عينة من المتفوقين والعاديين، دراسة ميدانية على طلبة الصف العاشر من مدارس المتفوقين والعاديين في مدينة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الثالث.

9) نجوة دراوشة، مستوى امتلاك الكفاءة الوظيفية لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك في ضوء المتغيرات الديموغرافية، مجلة الأدب و العلوم الاجتماعية ، الأردن، جامعة السلطان قابوس ، تاريخ الاستلام 14-04-2016 ، تاريخ القبول 18-09-2018.

10) هريدي، عادل محمد (2003)، الفروق الفردية في الذكاء الوجداني في ضوء المتغيرات الحيوية/الاجتماعية. مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد 2، العدد 2.

هـ - المراجع الأجنبية

- 1) Engelberg, E., & Sjoberg, L. (2004) Emotional Intelligence, Affect Intensity, ,And Social Adjustment. Personality And Individualdifferences Vol 37, Pp 542-533
- 2) ,Relations Of Emotional Intelligence (2000) .Fox, S., & Spector, P Practical Intelligence, General Intelligence, And Trait Affectivity With Interview Journal Of ."G"Outcomes: It's Not All Just Organizationalbehavior, Vol 21, .220-Pp 203
- 3) Gannon, N., & Ranzijn, R. (2005) Does Emotional Intelligence Predict ?Unique Variance In Life Satisfaction Beyond Iq And Personality Personality And Individualdifferences, Vol .1364-Pp 1353 ,38



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تحية طيبة وسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الأستاذ ، أختي الأستاذة:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية نوجه إليكم هداين الاستبيان و نرجو منكم التكرم بقراءة فقرات كل استبيان والإجابة عليها بكل دقة وموضوعية تامة علما أن أي معلومة ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين تعاونكم واقبلوا منا فائق التقدير

والاحترام

معلومات شخصية:

الجنس

ذكر:

أنثى

مؤسسة التكوين

جامعة:

معهد تكنولوجي:

المدرسة العليا للأساتذة:

سنوات العمل

أقل من 10 سنوات:

أكثر من 10 سنوات:

السنة الجامعية: 2024/2023

استبيان الذكاء الوجداني

مؤشرات الذكاء الوجداني	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

					أعتبر نفسي موضع ثقة للآخرين	20
					امتلك تأثير قوي على الآخرين	21
					أنا حساس اتجاه مشاعر الآخرين	22
					عندي القدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين	23

استبيان الكفاءة المهنية

أخي المعلم ما مدى انطباق العبارات التالية على شخصكم الكريم ضع إشارة في المكان الذي تراه مناسباً في الجدول أدناه

درجة الانطباق						
لا تنطبق تماماً	لا تنطبق	تنطبق إلى حد ما	تنطبق	تنطبق تماماً		
					1	أثري مادتي التخصصية والتربوية بالقراءة.
					2	أصوب الأخطاء في الكتاب المدرسي.
					3	أهتم بالأبعاد التطبيقية للمقرر.
					4	أبتكر بعض الوسائل لخدمة المادة التي أدرسها.
					5	أنوع في طرائق التدريس.
					6	أغير في نبرة صوتي أثناء شرح الدرس بما يناسب الحال .
					7	أوظف المادة في مواقف حياتية.

					اهتم كثيرا بأعمال المتعلمين ومنجزاتهم.	8
					أوفر للمتعلمين فرصا كافية للاكتشاف.	9
					أعمل على صقل مواهب المتعلمين.	10
					أنمي مهارات الابتكار لدى المتعلمين.	11
					استخدم التعزيز المادي والمعنوي.	12
					أحفز المتعلمين على الانضباط.	13
					أنفهم مشكلات المتعلمين.	14
					أشجع المتعلمين على تقويم أدائهم ذاتيا.	15
					أشجع المتعلمين على التفاعل مع بعضهم.	16
					أحرص على التكتم والسرية في شؤون المتعلمين الخاصة.	17
					أشارك في البرامج التدريبية على مستوى المدرسة والمنطقة بفعالية.	18
					أبادر إلى الاشتراك في الدورات التدريبية الخاصة.	19
					أبادر إلى اعداد دراسات وبحوث تربوية وتخصصية.	20
					أشارك في المسابقات البحثية.	21
					أشعر بإيجابية نحو التعلم الذاتي.	22
					أشعر بأهمية التنمية المهنية المستدامة.	23

					24	أعمل على تطبيق آداب اللياقة في حياتي .
					25	أمارس العديد من الهوايات.
					26	أفهم ما يقصده الآخرون في الحديث أو الكتابة.
					27	أقبل النقد وأستفيد منه.
					28	أربط بين الأحداث الدولية الهامة.
					29	أهتم بالقضايا الدولية وأفهمها,
					30	أدرك البيئة المحلية.

Votre période d'utilisation temporaire de IBM SPSS Statistics va expirer dans 4245 jours.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=الدكاء_الوجداني الكفاءة
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

[Jeu_de_données0]

Corrélations

		الدكاء_الوجداني	الكفاءة
الدكاء_الوجداني	Corrélation de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
الكفاءة	Corrélation de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

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

PARTIAL CORR

```
/VARIABLES=الذكاء_الوجداني الكفاءة BY الجنس  
/SIGNIFICANCE=TWOTAIL  
/STATISTICS=CORR  
/MISSING=LISTWISE.
```

PARTIAL CORR

```
/VARIABLES=الذكاء_الوجداني الكفاءة BY الجنس  
/SIGNIFICANCE=TWOTAIL  
/MISSING=LISTWISE.
```

Corr partielles

Corrélations

Variables de contrôle			الذكاء_الوجداني	الكفاءة
الجنس	الذكاء_الوجداني	Corrélation	1,000	,563
		Signification (bilatérale)	.	,000
		ddl	0	57
الكفاءة		Corrélation	,563	1,000
		Signification (bilatérale)	,000	.
		ddl	57	0

PARTIAL CORR

/VARIABLES=الدكاء_الوجداني الكفاءة BY مؤسسة_التكوين

/SIGNIFICANCE=TWOTAIL

/MISSING=LISTWISE.

Corr partielles

Corrélations

Variables de contrôle			الدكاء_الوجداني	الكفاءة
مؤسسة_التكوين	الدكاء_الوجداني	Corrélacion	1,000	,559
		Signification (bilatérale)	.	,000
		ddl	0	57
الكفاءة		Corrélacion	,559	1,000
		Signification (bilatérale)	,000	.
		ddl	57	0

PARTIAL CORR

/VARIABLES=الدكاء_الوجداني الكفاءة & سنوات_العمل BY سنوات_العمل
/SIGNIFICANCE=TWOTAIL
/MISSING=LISTWISE.

Corr partielles

Corrélations

Variables de contrôle		الدكاء_الوجداني	الكفاءة
سنوات_العمل	الدكاء_الوجداني	Corrélacion	1,000
		Signification (bilatérale)	,568
		ddl	0
الكفاءة		Corrélacion	,568
		Signification (bilatérale)	1,000
		ddl	0

بلغ معامل الفا كرونباخ 0.93
التجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,876
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,897
		N of Items	15 ^b
Total N of Items			30
Correlation Between Forms			,872
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,932
	Unequal Length		,932
Guttman Split-Half Coefficient			,924

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015.

b. The items are: VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030.

التجزئة النصفية
بلغ معامل الثبات 0.77

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,687
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	,706
		N of Items	11 ^b
Total N of Items			23
Correlation Between Forms			,628
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,771
	Unequal Length		,772
Guttman Split-Half Coefficient			,771

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.

b. The items are: VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023.