



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم النفس التنظيم والعمل وتسيير الموارد البشرية

الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ابن خلدون - تيارت -

إعداد الطالبتين:

بلعيد فايزة

بليلة سهيلة

إشراف:

د/ حمدادة ليلي

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	مرزوقي محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	حمدادة ليلي
مناقشا	أستاذ محاضر ب	بلمجاهد خيرة

السنة الجامعية 2022/2021

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ابن خلدون _تيارت_ و لتحقيق من هذا الغرض تم بناء الاستبيان المكون من 31 فقرة موزعة على 7 أبعاد وهي العواطف،المعرفة الوجدانية،إدارة الانفعالات،طبيعة العمل،العلاقة بين الزملاء .بعد التحقق من الخصائص السيكومترية وتطبيقه على عينة قوامها 90 أستاذ و أستاذة. في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية و عليه أسفرت نتائج الدراسة :

- عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت .
- مستوى الذكاء الوجداني لدى لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت منخفض .
- مستوى التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت منخفض .

● الكلمات المفتاحية :

- الذكاء الوجداني، التوافق المهني، العواطف ، المعرفة الوجدانية، ادارة الانفعالات، تنظيم الانفعالات، التواصل الاجتماعي ، طبيعة العمل ، العلاقة مع الزملاء.

Abstracts:

The current study aims to know the relation between emotional intelligence and professional compatibility among the professors of Ibn Khaldoun University - Tiaret - and to verify the latter, a questionnaire consisting of 31 items distributed on 7 dimensions, namely emotions, emotional knowledge, emotion management, nature of work, and the relationship between colleagues was built. After checking the psychometric properties of the questionnaire, it was applied to a sample of 90 male and female teachers. Accordingly, the results of the study resulted in: - The level of emotional intelligence among Ibn Khaldun university professors is low.

There is no correlation between emotional intelligence and professional adjustment among professors at Ibn Khaldoun University, Tiaret. Keywords: emotional intelligence, professional adjustment.

Keywords:

emotional Intelligence , Professional Compatibility, emotions, emotional knowledge, Emotion management, Regulating emotions, Social Media, work nature, Relationship with colleagues.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَاطِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَاطِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَاطِ



شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الخلق

والمرسلين سيدنا محمد بن عبد الله وعلى اله وصحبه أجمعين.

بداية نشكر الله عز وجل على توفيقه لنا على إتمام هذا العمل ومدته إيانا

بالعون والقوة والصبر فله الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه.

وانطلاقاً من قول رسول الله ﷺ " لن يشكر الله من لا يشكر الناس "

نتقدم بالشكر والامتنان إلى الأستاذة **الدكتورة حمادة ليلي**، وكل أساتذتنا

الكرام، و الزملاء.

وخالص الشكر وعظيم التقدير و الولاء للوالدين الكرام أدامهم الله.

إهداء

عملي هذا لم يكن يوماً مجرد مذكرة تخرج
بل هو جملة من الجهود التي جعلتني اليوم أرى ثمرتي يانعة القطاف
لم يكن لولا مساعدة أحبتي و دعمهم الدائم...
أهدي عملي هذا للحضن الدافئ الذي لطالما كان الدفع لاستمر أُمي الحبيبة
"يمينة" أطال الله بعمرها

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب
إلى من كلت أنامله ليقدّم لي لحظة سعادة
إلى من أعطاني الثقة و الحنان أبي الغالي "مصطفى"
إلى من ساعدني و عضدي في المسير، أخي "فؤاد" حفظه الله
إلى من بمحبته أزهرت أيامي ... إلى صديقي و صديق دربي ..إلى زوجي
"محمد"

إلى من اسندوا ظهري بعد كل انحاء ... إلى من تمسكن بيدي لأصعد سلم
النجاح... إلى أخواتي " مروة، رانيا، هديل، ريمة و رهنف أدامهم الله
إلى فوانيس الحياة ... إلى الفراشات اللاتي قاسمنني لحظات حياتي حلوها و مرها
إلى من بوجودهم تحلو الحياة ... أي رفيقات الدرب امتناني لكن جميعا بوسع
مكانتكم في القلب

فايزة

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله، والصلاة

والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين محمد ﷺ

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز الناس والداي الكريمين

إلى من غمرتني بعطفها وحنانها ولو عشت كل الأيام لما أوفيتها حقها، أُمي
الطيبة والعطوف أتمنى أن يحفظها الله ويمدها الصحة والعافية.

إلى من سهر الليالي وجعل عرقه طريقا، أبي حفظه الله وأتمنى له طول عمره
إن شاء الله.

إلى إخوتي وكل الأهل والأصدقاء

سهيلة





فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
أ	شكر
ب	إهداء
د	ملخص الدراسة
و	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ط	فهرس الأشكال
ط	فهرس الملاحق
2	مقدمة
الفصل الأول: تقديم الدراسة	
5	الإشكالية
7	تساؤلات الدراسة
7	فرضيات الدراسة
8	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
9	المفاهيم الإجرائية للدراسة
الفصل الثاني: الاطار النظري للدراسة	
12	تمهيد
12	الذكاء الوجداني
12	مفهوم الذكاء
14	أنواع الذكاء
15	مفهوم الوجدان
15	مفهوم الذكاء الوجداني
16	الجزور التاريخية للذكاء الوجداني
18	أهمية الذكاء الوجداني
20	أبعاد الذكاء الوجداني
24	مستويات الذكاء الوجداني
26	نماذج الذكاء الوجداني
31	أساليب قياس الذكاء الوجداني
32	التوافق المهني
32	مفهوم التوافق
32	مفهوم التوافق المهني
33	نظريات التوافق المهني
35	سوء التوافق المهني
35	أسباب التوافق المهني

فهرس المحتويات

36	مظاهر التوافق المهني
37	مصادر التوافق المهني
38	قياس التوافق المهني
40	خلاصة
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية	
42	تمهيد
42	منهج الدراسة
42	مجتمع البحث
42	الدراسة الاستطلاعية
43	عينة الدراسة الاستطلاعية
45	أدوات الدراسة
62	الدراسة الأساسية
62	أساليب الدراسة
الفصل الرابع: عرض و مناقشة النتائج	
80	تمهيد
80	عرض وتحليل نتائج الدراسة
86	مناقشة وتفسير النتائج
90	استنتاج عام
92	خاتمة
93	اقتراحات الدراسة
95	قائمة المراجع والملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	قائمة الجداول	الصفحة
.1	مستويات الذكاء الوجداني	24
.2	نماذج مختلة للذكاء الوجداني	29
.3	مصادر التوافق المهني	37
.4	عدد الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	43
.5	توزيع العينة حسب الجنس	45
.6	توزيع العينة حسب السن	45
.7	فقرات كل بعد من أبعاد أداة الذكاء الوجداني للأساتذة الجامعيين	46
.8	فقرات كل بعد من أبعاد أداة التوافق المهني للأساتذة الجامعيين	47
.9	بعض الفقرات قبل وبعد تعديل استبيان الذكاء الوجداني	47
.10	بعض الفقرات قبل وبعد تعديل استبيان التوافق المهني	49
.11	أبعاد متغير الذكاء الوجداني	50
.12	أبعاد متغير التوافق المهني	50
.13	مستوى التقدير	52
.14	وصف الاستبيان	52
.15	عدد الاستثمارات الموزعة	53
.16	ارتباط بعد العواطف والفقرات الممثلة لها	54
.17	ارتباط بعد المعرفة الوجدانية والفقرات الممثلة له	55
.18	ارتباط بعد إدارة الانفعالات والفقرات الممثلة له	56
.19	ارتباط بعد تنظيم الانفعالات والأبعاد الممثلة له	57
.20	ارتباط بعد تنظيم التواصل الاجتماعي والأبعاد الممثلة له	58
.21	ارتباط بعد تنظيم التواصل الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء والابعاد الممثلة له	60
.22	مدى ثبات كل أبعاد المتغيرين من خلال اختبار Alpha Cronbach	61
.23	أبعاد متغير الذكاء الوجداني	62
.24	أبعاد متغير التوافق المهني	63
.25	مستوى التقدير	63
.26	وصف الاستبيان	63
.27	الاستثمارات الموزعة	64
.28	ارتباط بعد العواطف والعبارات الممثلة له	65
.29	ارتباط بعد المعرفة الوجدانية والفقرات الممثلة له	66
.30	ارتباط بعد إدارة الانفعالات والفقرات الممثلة له	67
.31	ارتباط بعد تنظيم الانفعالات والأبعاد الممثلة له	68

فهرس المحتويات

69	ارتباط بعد تنظيم التواصل الاجتماعي والأبعاد الممثلة له	.32
70	ارتباط بعد أبعاد العمل والعبارة الممثلة له	.33
71	ارتباط بعد العلاقة مع زملاء العمل والأبعاد الممثلة له	.34
72	مدى ثبات كل من أبعاد التغيير من خلال اختبار Alpha Cronbach	.35
73	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	.36
74	توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	.37
75	توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة	.38
76	توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي	.39
77	توزيع المبحوثين حسب متغير القسم	.40
80	عرض نتائج الفرضية الأولى	.41
81	عرض نتائج الفرضية الثانية	.42
82	عرض نتائج الفرضية الثالثة	.43
83	عرض نتائج الفرضية الرابعة	.44
84	عرض نتائج الفرضية الخامسة	.45
84	عرض نتائج الفرضية السادسة	.46
85	عرض نتائج الفرضية السابعة	.47
86	عرض نتائج الفرضية الثامنة	.48

فهرس الأشكال:

الرقم	عناوين الأشكال	الصفحة
1.	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	73
2.	توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	74
3.	توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة	76
4.	توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي	77
5.	توزيع المبحوثين حسب متغير القسم	78

فهرس الملاحق:

الرقم	عناوين الملاحق	الصفحة
1.	قائمة المحكمين	97
2.	الاستبيان	98

فهرس المحتويات

101	تصريح شوفي	.3
108	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	.4

مقدمة

مقدمة:

لا يزال الذكاء الوجداني محط اهتمام العلماء و الباحثين، وهذا راجع إلى أهميته البارزة في مجال البحث العلمي، وكان ينظر إليه على أنه المؤشر الذي يدل على نجاح الفرد، ليس هذا فحسب بل هو المحدد لمستوى أداء العاملين في المؤسسات، وان هذا الأخير لا يقل أهمية عن تحقيقه لنتائج ناجحة.

فمفهوم الذكاء الوجداني من المفاهيم الحديثة التي دخلت مجال لسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ويصطلح عليه أيضا الذكاء الانفعالي و يعرف كذلك بالذكاء العاطفي وذكاء المشاعر وكل هذه المفاهيم والاصطلاحات تنتمي لمجال علمي نفسي، حيث جاء بهدف مراكية العصر الذي من أبرز سماته و خصائصه السيرورة و بهذا فلا بد من تنمية الموارد البشرية بتفجير طاقاتها و تلبية مقتضيات الزمن الذي نعيش فيه، وبالحديث عن هذا الموضوع يرسم في أذهاننا موضوع التوافق المهني والذي يعبر عن التناسق بين جانبيين الأول هو الفرد والجانب الثاني هو مجال تخصصه أو بيئة عمله، حيث يتناسب مع ميوله و مهاراته.

نسعى من خلال دراستنا هذه والموسومة بالذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة جامعة ابن خلدون إلى كشف طبيعة هذه العلاقة وما يميزها.

ولتوضيح هذا التأثير تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول نظرية و فصلين ميدانيين

كالتالي:

الجانب النظري و يضم:

الفصل الأول: تحت عنوان تقديم موضوع الدراسة، حيث تضمن إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، المفاهيم الإجرائية لكل من مفهومي الذكاء الوجداني والتوافق المهني والمفاهيم المرتبطة بهما.

الفصل الثاني: ينقسم إلى قسمين:

الذكاء الوجداني تضمن مفهوم الذكاء، أنواع الذكاء، مفهوم الوجدان، مفهوم الذكاء الوجداني، الجذور التاريخية للذكاء الوجداني، أهمية الذكاء الوجداني، أبعاده، ومستوياته وكذا نماذجه.

التوافق المهني تضمن مفهوم التوافق المهني، نظرياته، سوء التوافق المهني، أسبابه، مظاهره وطرق قياس التوافق المهني.

الجانب الميداني و يضم:

الفصل الثالث: تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، تم فيه معالجة مجالات الدراسة وتحديد مجتمع الدراسة وعينة البحث والمنهج المستخدم، مع تحديد خصائص الدراسة الاستطلاعية، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات ومنه انتقلنا إلى الدراسة الأساسية وأساليبها.

الفصل الرابع: بعنوان عرض و تحليل و مقارنة النتائج تم فيها عرض و تحليل نتائج الدراسة المتوصل إليها، ومناقشة النتائج بطريقة علمية ، والخروج باستنتاج عام حول الدراسة ، وخاتمة للموضوع تليها اقتراحات الدراسة.

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: المفاهيم الإجرائية

1- الإشكالية:

يعد التدريس مهنة إنسانية اجتماعية، و هي تقوم على الاتصال بين المعلم و المتعلم تظهر فيها ذاتية المعلم و شخصيته بشكل واضح، فسمات المعلم و مزاجه الشخصي و قدراته و طريقة تفكيره، تنعكس و لا شك سلبا أو إيجابا على أدائه و كفاءته و توافقه المهني.

إن من بين أهم القدرات و السمات و العوامل المؤثرة في أداء المعلم ذكاؤه الوجداني و الذي يعد العامل الأول للنجاح و التفوق ، فقد كان أحد أسباب الباحثين السيكولوجيين للذكاء الوجداني هو عجز اختبارات القدرات العقلية في التنبؤ بشكل واضح بنجاح الفرد في مختلف مواقف الحياة و أهمها المجال الاجتماعي و المهني هذا ما قدمته دراسة القداح و العساف (2013) بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الانفعالي لدى معلمين الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة العاصمة، و قد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي و الذكاء الانفعالي .ورد في(سلمان شلح، 2015: 60)

فلقد تبين أن الذكاء الوجداني لم يعد وحده المعيار الوحيد لنجاح الفرد و تفوقه في أدائه فالأمر أصبح يستلزم وجود مهارات يتمكن بها الفرد من فهم ذاته و ضبط انفعالاته حتى يتمكن من توظيف قدراته المعرفية (غالي،2017)

و جاء في دراسة حسين(2004)الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني المعرفي في التنبؤ بأداء معلمي المرحلة الابتدائية و تكونت عينة الدراسة (220) معلما و كانت نتائج الدراسة أن الذكاء الوجداني يسهم بصورة دالة إحصائيا في التنبؤ بأداء المعلم في المرحلة الابتدائية ، و أهم أبعاد الذكاء الوجداني أسهاما في التنبؤ كانت بترتيب هي (التعاطف ، التفاؤل ، المسؤولية الاجتماعية).

و لقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الوجداني من خلال ارتباطه مع متغيرات أخرى مثل دراسة العبدلي (2009) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي و فاعلية الذات و التوافق الزوجي لدى عينة الدراسة تكونت من (300) معلما من المعلمين المتزوجين من نتائج الدراسة انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد الذكاء الانفعالي و بين فاعلية الذات . ورد في (حسن ،2011: 27)

و لا ريب في أن تحقيق الأهداف التعليمية مرهون بنجاح العلاقة بين المعلم و المتعلم ، خاصة في مرحلة التعليم الثانوي التي تمثل مرحلة حاسمة بالنسبة للتلميذ ، يحتاج فيها لتحقيق التفوق و

فهم ذاته و عواطفه ، و التواصل حتى يشعر بالأمن النفسي و يتمكن من إحراز النجاح . (غالي ، 2017،

و هذا ما قدمته دراسة شان (2006) إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني بالاحترق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية في هونغ كونغ ، و تكونت عينة الدراسة من (267) معلما و كانت نتائج الدراسة ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني و الاحترق النفسي ، كما تبين إن الإجهاد الانفعالي كأحد مكونات الاحترق النفسي يتأثر بالتنظيم و التقييم الايجابي ، أما نقص الشعور بالانجاز الشخصي يمكن أن يتطور نسبيا من خلال الاستخدام الايجابي للانفعالات.ورد في (سلمون،2013: 256)

كما كشفت دراسة الرشيد (2010) إلى التعرف على الذكاء الوجداني لدى معلمين و التلاميذ و علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية بمدارس و كانت نتائج الدراسة أن درجة الذكاء الوجداني مرتفع لدى المعلمين و التلاميذ، و ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع ، العمر، الحالة الاجتماعية، و سنوات الخبرة.ورد في(غالي،2018: 39)

إن الذكاء الوجداني العاطفي يساعد في فهم السلوك التوافقي للإنسان في كثير من مجالات الحياة كالمجال الأسري، المدرسي، الزواجي و المهني و هذا الأخير الذي يسعى أي عامل الوصول إليه.

فيعتبر مجال العمل من أهم الميادين التي على الفرد أن يحقق أكبر قدر ممكن من التوافق فيها، و ذلك نظرا لكونه يقضي معظم وقته فيه ، فالتوافق المهني يعتبر عملية ديناميكية مستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين بيئة المهنية و الحافظة على هذا التلاؤم.ورد في(بن غريبال،2015: 13)

و من أهم الدراسات التي تناولت الجانب المهني دراسة مريم تركستاني(1998) التوافق المهني و علاقته ببعض السمات الشخصية لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة و تكونت العينة من (213) معلما و معلمة ، و قد أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة بين التوافق المهني سمات الشخصية. ورد في(الساوي،2006: 45)

و جاء في دراسة خلوي (2014) و الموسومة ب"دور المشكلات النفسية و الاجتماعية في التوافق المهني " دراسة ميدانية في حلب، و لخصت هذي الدراسة إلى تأكيد على وجود دور بين بعض المشكلات النفسية (القلق و الاكتئاب و الغضب و الشعور بالذنب) و الاجتماعية (

العنف الأسري ، إدمان الانترنت، تأخر سن الزواج) في التوافق المهني.ورد
في(بوبيدي،2019: 257)

الجدير بالذكر هنا أن موضوع الذكاء الوجداني و أهميته في تحقيق التوافق المهني للمعلمين قد حظي باهتمام الباحثين ، لمعرفة العلاقة التي تربط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني .

و قد أكدت دراسة السعادي(2001) الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني للمعلم ، و من نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في قدرات الذكاء الوجداني الوعي بالذات ، إدارة الوجدان ، تحفيز الذات، و أيضا التعاطف.ورد في(بن غربال، 2009: 74)

كما أثبتت نتائج دراسة الزهر و الحبيب 2005 إلى وجود علاقة إرتباطية بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية.

و حسب الدراسات التي تم إدراجها نجد أن أغلبها أو كلها تناولت نفس العينة و هي أساتذة في قطاع التربية و التعليم، و ندرة الدراسات حول أساتذة التعليم العالي بحيث وجود دراسة واحدة حول هذا الموضوع و هي دراسة بن غربال سعيذة 2015 هدفت الى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني ، دراسة ميدانية على عينة أساتذة جامعة محمد خيضر، بسكرة من نتائج دراستها وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني و التوافق لدى الأساتذة الجامعيين.ورد في (زروقة،2017: 152)

فالأستاذ الجامعي يعد الركيزة الأساسية لتطور ورقي أي مجتمع لكونه هو المسؤول عن تكوين و تلقين العلم و المعرفة لفئة الشباب (بن غربال، 2015)

بناء على ذلك سنقوم بدراسة علاقة الذكاء الوجداني بالتوافق المهني لدى عينة من الأساتذة الجامعيين و ذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة.

2- تساؤلات الدراسة:

1-ما مستوى الذكاء الوجداني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون -تيارت-؟

2- ما مستوى التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون - تيارت؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون - تيارت؟

3-1 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العواطف و التوافق المهني لدى أفراد العينة؟

3-2 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين إدارة الانفعالات و التوافق المهني لدى أفراد العينة؟

3-3 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المعرفة الوجدانية و التوافق المهني لدى أفراد العينة؟

3-4 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين تنظيم الانفعالات و التوافق المهني لدى أفراد العينة؟

3-5 هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التواصل الاجتماعي و التوافق المهني لدى أفراد العينة؟

3- فرضيات الدراسة :

- مستوى الذكاء الوجداني مرتفع لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون - تيارت.

- مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون - تيارت.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني لدى عينة الدراسة

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العواطف و التوافق المهني لدى عينة الدراسة

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين إدارة الانفعالات و التوافق المهني لدى عينة الدراسة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المعرفة الوجدانية و التوافق المهني لدى عينة الدراسة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين تنظيم الانفعالات و التوافق المهني لدى عينة الدراسة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التواصل الاجتماعي و التوافق المهني لدى عينة الدراسة

4- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة على أنها تتناول متغير مهم ألا و هو الذكاء الوجداني الذي يعتبر من المواضيع الحديثة و أيضا سمات المدرس و مهم لنجاح في الحياة المهنية و التوافق المهني للأساتذة .

فيما يتعلق بالأهمية العملية:

- أحد أهم فوائد الذكاء الوجداني يكمن سر نجاح الشخص أو فشله وراء درجة وعيه بنفسه و احتياجاته الخاصة.
 - يجعل الشخص أكثر قدرة على السيطرة على انفعالاته في مكان عمله.
 - فهم الآخرين من حوله و ما يشعرون به.
 - التواصل مع الآخرين بأسلوب مفهوم و القدرة على التواصل مع المحيط المهني.
- أما فيما يتعلق بالأهمية العلمية فتكمن في:**
- تتجلى أهمية هذا البحث في الشريحة المستهدفة بالدراسة و هي فئة الأساتذة الجامعيين باعتبارهم قيادات و رقي المجتمع و ما تقتضي الضرورة للإمام مختلف الجوانب التي قد يكون لها دور بارز مستقبلا .
 - كذلك أهمية متغيرات الدراسة ، فالقصور في تلك المتغيرات قد يؤدي إلى السلبية كالشعور بالقلق و التوتر و عدم القدرة على التحكم بالانفعالات و التقلبات الوجدانية ، و عدم القدرة على التكيف و التوافق مع المواقف الاجتماعية، و ضعف الذات و انحطاطها و عدم القدرة على التعبير عن الانفعالات و التصدي للأخطاء .

- ندرة وجود دراسات تناولت نفس الفئة الدراسة ، و ذلك في حدود الباحثين.

5- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى معرفة:

- الكشف عن مستوى الذكاء الوجداني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون- تيارت - .

- الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون- تيارت - .

- معرفة طبيعة العلاقة بين العواطف و التوافق المهني لدى أفراد العينة.

- معرفة طبيعة العلاقة بين إدارة الإنفعالات و التوافق المهني لدى أفراد العينة .

- معرفة طبيعة العلاقة بين المعرفة الوجدانية و التوافق المهني لدى أفراد العينة .

- معرفة طبيعة العلاقة بين تنظيم الإنفعالات و التوافق المهني لدى أفراد العينة .

- معرفة طبيعة العلاقة بين التواصل الإجتماعي و التوافق المهني لدى أفراد العينة .

- العلاقة بين كل من الذكاء الوجداني و التوافق المهني لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة ابن خلدون -تيارت- .

6- المفاهيم الإجرائية:

-الذكاء الوجداني: هو مدى فهم الأساتذة الجامعيين لعواطفهم و ذواتهم و عواطف

الآخرين، و كيفية التعامل معها و ضبطها،و يقاس بدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ في مقياس الذكاء الوجداني .

بحيث يتكون الذكاء الوجداني من خمسة أبعاد هي:

- التوافق المهني: يقصد به ما يقوم به الأساتذة الجامعيين من جهد مبذول يتمثل

في قدرتهم على التوافق مع ذاتهم و مع متطلبات المهنة و كذا الظروف المادية و

الاجتماعية في بيئة العمل، و يحسب إجرائيا بدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس التوافق المهني.

الفصل الثاني

الذكاء الوجداني و التوافق المهني

تمهيد

أولاً: الذكاء الوجداني

1 - الذكاء الوجداني

1 1 - مفهوم الذكاء

1 2 - أنواع الذكاء

1 3 - مفهوم الوجدان

1 4 - مفهوم الذكاء الوجداني

2 - الجذور التاريخية للذكاء الوجداني

3 - أهمية الذكاء الوجداني

4 - أبعاد الذكاء الوجداني

5 - مستويات الذكاء الوجداني

6 - نماذج الذكاء الوجداني

7 - أساليب قياس الذكاء الوجداني

ثانياً: التوافق المهني

1 - التوافق المهني

1 1 - مفهوم التوافق

1 2 - مفهوم التوافق المهني

2 - نظريات التوافق المهني

3 - سوء التوافق المهني

4 - أسباب التوافق المهني

5 - مظاهر التوافق المهني

6 - مصادر التوافق المهني

7 - قياس التوافق المهني

خلاصة

تمهيد:

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

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

أولاً: الذكاء الوجداني:**1 1 - مفهوم الذكاء:**

إن مفاهيم الذكاء و القدرة العقلية تنطوي على دلالات مختلفة فمدلول الذكاء في الحياة العادية مثلاً قد يعني فطنة الفرد و حسن تصرفه في المواقف المختلفة التي يتعرض لها في حياته أما عند المعلم فيعني الذكاء قدرة الفرد على التعلم بسهولة ، و حل المشكلات المدرسية و تحقيق نتائج أفضل .

1 1 1 - المفهوم النفسي للذكاء :

- حاول الكثير من علماء النفس تعريف الذكاء من خلال ربطه بالعديد من ميادين النشاط الإنساني و بتعدد تلك الميادين تعددت مفاهيم الذكاء و فيما يلي بعض أهم تعريفات الذكاء:
- الذكاء هو القدرة على الابتكار المتعمد على الفهم و الموجه نحو الهدف و المتصف على الأمور "ببنيه"
 - الذكاء هو القدرة الكلية للفرد على التصرف الهادف و التفكير العقلاني المنطقي و التعامل بكفاءة مع البيئة المحيطة "كسلر" .
 - الذكاء هو القدرة على التكيف مع المواقف الجديدة في الحياة اليومية "بنتنر"

1-1-2- المفهوم الاجتماعي للذكاء :

الإنسان لا يعيش في فراغ و إنما يعيش في مجتمع يؤثر و يتأثر به و لأنه لكل مجتمع حضارته و تقاليده و عاداته لذا سعى العلماء إلى الربط بين الذكاء و بعض العوامل التي تعتبر نتاجا للتفاعل الاجتماعي و قد ميز " ثورنديك " بين ثلاث أنواع: الذكاء المجرّد الميكانيكي الاجتماعي.(صالح،2010: 236)

- تعريف الذكاء لغة و اصطلاحا :**• معنى الذكاء لغة:**

" محصلة بمجموعة من القدرات النفسية كالإحساس و الإدراك و الإدارة و الانفعال و العاطفة و التذكر و التصور و التخيل "

يقول العرب : ذكت النار إذا اشتد لهيبها و اشتعلت، فهي نار ذكية متقددة و ذكى النار إذا أوقدها و الجمرّة الملتهبة كالذكاء، و الذكاء عندهم هو سرعة الفطنة .(بختي، 2011: 87)

و بناء على هذا الوصف عرف علماء اللغة الذكاء بقولهم: انه حدة الفؤاد و سرعة الفطنة و الفهم التام و التوقد، فقالو: قلب ذكي و صبي ذكي إذا كان سريع الفطنة و هذا المعنى يدل على زيادة القوة العقلية للإدراك.(الأسطل،2010: 14)

• معنى الذكاء اصطلاحا :

مفهوم الذكاء في تعريف الفقهاء هو :قوة الفكر و الفطنة و هو نقيض الغباوة و قال وان الدين لا يكمل مع القصور في العقل و القلة في الذكاء و انه لا بد من ملكات إنسانية رفيعة لكي يتم التعرف على الله و وحيه و هديه و توجيهه و الثقة في دينه .

و بالرغم من أن موضوع الذكاء كان من أقدم و أهم ما اشتغل به علماء النفس فإنهم مازالوا لم يتوصلوا إلى تعريف جامع لمفهومه و قد تجمعوا في فئتين :

***أما الفئة الأولى :**فمنهم ترمان الذي قال :أن الذكاء هو القدرة على التفكير المجرّد، إما "سترن" فقال :الذكاء هو قدرة عامة في الإنسان تمكنه من إن يجعل عن قصد و بشعور منه بتفكيره ملائما لمقتضيات الأحوال المستجدة .أما "كلفن" فقال :الذكاء هو القدرة على التعلم .

***أما الفئة الثانية :**التي عرفت الذكاء من حيث بناؤه و تكوينه ،فمنهم بينيه الذي يرى أن الذكاء هو القدرة على الحكم السليم ،و إنه يتألف من قدرات أربعة :هي الفهم و الابتكار و النقد و القدرة على التوجيه الفكر في اتجاه معين ،أما "سبيرمان" فيرى أن الذكاء قدرة فطرية عامة او عامل عام يؤثر في جميع أنواع النشاط العقلي مهما اختلف موضوع هذا النشاط و شكله.(بختي،2010: 88)

1 1 - أنواع الذكاء:

و قام العالم "جاردنر" سنة 1973 بتصنيف الذكاء إلى سبعة أنواع و هي تتمثل فيما يلي :

1-2-1- الذكاء اللغوي:

و يتمثل في "حاسية الأفراد للأصوات والمقاطع و المفردات و المعاني اللغوية و مثل هذا الذكاء يوجد لدى الأدباء و الشعراء و الإعلاميين و المفكرين".

1-2-2- الذكاء المنطقي الرياضي:

يتمثل في "القدرة على الاستدلال الرياضي و معالجة العلاقات الرياضية المنطقية و إتقان المهمات الرياضية العددية و مثل هذه القدرة تتوفر لدى المختصين بالرياضيات و الفيزياء و المواد العلمية الأخرى".

1-2-3- الذكاء الموسيقي:

و يتمثل في "القدرة على إنتاج و ابتكار الإيقاعات و النغمات الموسيقية و التدنوق و الاستماع للمقطوعات الموسيقية و مثل هذه القدرة تتوفر لدى العازفين و الملحنين و المطربين".

1-2-4- الذكاء المكاني:

و يتمثل في "القدرة على إدراك المكان و الموقع و الشكل و الفراغ و أداء التحويلات للمدركات البصرية المتعلقة بالمكان و الفراغ و توجد مثل هذه القدرة عند المهندسين و المعماريين و النحاتين و الفنانين".

1-2-5- الذكاء الحركي أو الجسمي:

و يتمثل في "القدرة على السيطرة على الحركات الجسمية المختلفة و إتقان المهارات الحركية الدقيقة و التعامل مع الأشياء بمهارة فائقة و مثل هذه القدرة توجد لدى اللاعبين الرياضيين و الراقصين و العازفين".

1-2-6- الذكاء الاجتماعي:

و يتمثل في "القدرة على فهم الآخرين و الاستجابة بشكل لائق مع الأفراد ذوي الأمزجة و الدوافع المختلفة و القدرة على تشكيل العلاقات الاجتماعية و تكوين الصداقات إضافة إلى القدرة على (الأصيل، 2010: 16)

التعرف على رغبات الآخرين و مثل هذه القدرة توجد لدى المعالجين النفسيين و رجال المبيعات و موظفي العلاقات العامة و موظفي الدعاية و الإعلام و رجال الدين".

1-2-7- الذكاء الشخصي:

و يتمثل في " القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية و تحديد إمكانيات الذات و نقاط الضعف و القوة فيها ". (الأصيل، 2010: 16)

1 2 - مفهوم الوجدان :

في معناه الحرفي يعرف قاموس أوكسفورد اصطلاح (الشعور أو الوجدان) بأنه حالات اضطراب في الدماغ، المشاعر، و العواطف، أو أية حالة ذهنية عميقة أو انفعالية و يتناول الكاتب " جولمان" هذه الكلمة على إنها إشارة الى الشعور و كل ما يتعلق بها، فالشعور هو الجزء طبيعي من الحياة ، و الذي يجعل كل منا إنسانا.(العزاوي و آخرون، 2010: 220)

كما اختلف علماء النفس في وصفها ، و شرحها، لكن اتفق الجميع على أنها حالة معقدة تشمل على التغييرات الجسدية المصاحبة لعدد كبير من الأشخاص (و تكون في التنفس، النبض، إفرزات الغدد...الخ) و من الناحية العقلية ، هي حالة من الإثارة أو الإزعاج تتسم بشعور قوي ، في الغالب مصحوبة بنزعة إلى إتيان شكل سلوكي معين و على الرغم من الإجماع حول هذا التعريف في مستواه الوصفي إلا أنه لم يضع حدا للخلافات حول طرق التمييز بين العاطفة و اللاعاطفة.(صلاح ماضي، 2014: 41)

1 3 - مفهوم الذكاء الوجداني :

هو القدرة على الانتباه و الإدراك الجيد للانفعالات و المشاعر الذاتية و فهمها و صياغتها بوضوح و تنظيمها وفق المراقبة و إدراك دقيق لانفعالات الآخرين و مشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية ايجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي و الانفعالي و المهني و تعلم المزيد من المهارات الايجابية للحياة و قدم الخضر (2002) في دراسة منشورة في مجلة دراسات نفسية بعنوان الذكاء الوجداني ...هل هو مفهوم جديد؟مراجعة استعرض فيها الخلفية التاريخية للمفهوم بدءا من نظريات الذكاء التي حاولت توسيع المفهوم ليشمل عوامل و قدرات لسببيران و نظرية القدرات الأولية ليثريستون ، و نظرية ثورندايك التي حددت ثلاثة مجالات للذكاء من بينها المجال الاجتماعي.(جروان، 2011: 76) .

على مدى العقدين الماضيين ، حظي الذكاء العاطفي (EI) باهتمام كبير والشعبية. في عام

1990، قدم **بيتر سالوفيجون ماير** مصطلح EI أو لأبعنوان "Emotional Intelligence" وأبحاث أخرى ، كما وضع **دانيال جولمان وروفين بار** أون الأساس لثلاثة أطر عمل مهمة لـ EI.

على الرغم من ذلك ، تصف جميع النماذج الثلاثة الذكاء العاطفي بأنه القدرة على الفهم والتقييم ،تنظيم وتوصيل المشاعر الفردية ، تشير إلى الذكاء العاطفي كفرد

القدرة على إدارة مشاعرهم بإيجاز. ومع ذلك ، **دانيال جولمان** "العاطفي يمكن أن يُنسب كتاب الاستخبارات "لشعبيته ؛ وقد قدم جولمان (1998) ادعاءات قوية بشأنه مساهمة الذكاء العاطفي في الأفراد والمجتمع والمنظمات. نتيجة لذلك ، أصبح الذكاء العاطفي مفهومًا معروفًا ومألوفًا بين الأكاديميين والمنظمات. (مانجولا ، 2021)

أما **مايرو سالوفي** فيعرفه بأنه ((القدرة على معالجة المعلومات الوجدانية بدقة و كفاءة ،بما تشمله من معلومات مرتبطة بتعرف على بناء و تنظيم الانفعالات المشاعر لدى الفرد نفسه و لدى الآخرين)). .

بينما يعرفه كل من **تافرز و ويد** بأنه ((قدرة الفرد على التعرف على مشاعره و مشاعر الآخرين ، والتعبير عن مشاعره بوضوح، وتنظيم مشاعره و مشاعر الآخرين)).(المنير ،2011: 80)

وفي رأي (**محمود خوالدة ،2004**) إن الجنس البشري يدين بوجوده لقوة تأثير الانفعالات على كافة الشؤون الإنسانية،و إن للانفعالات هيمنة على العقل كونها دوافع للأفعال تقود إلى نزوع إلى ردود الأفعال، و يشير إلى ما شهده عقد الثمانينيات من القرن الماضي من زيادة غير مسبوقه في الدراسات و الأبحاث العلمية الخاصة بالانفعالات مما يسهم في تعرف كل فرد على قدرته على إدارتها و تحكم فيها بشكل و وقت المناسبين .

و يعرف "**ريد و موريس**" (2000)الذكاء الوجداني بأنه القدرة على الإدراك و الفهم و التحكم في المشاعر كمصدر من مصادر الطاقة الإنسانية ،و المعرفة و التواصل بين البشر ،و يضيف إلى ان الاستخدام الأمثل للذكاء الوجداني يعمق استفسار الفرد بتحديات المعقدة و يزيد دافعيته للعمل و يصنع الحد الفارق في مجالات عديدة منها اتخاذ القرار و التخطيط و الابتكارية .

تعرف "**كاميل**" (2000) الذكاء الوجداني أنه القدرة على استخدام البداهة و التلقائية في تفعيل قدرات عقلية أربعة أخرى هي :تحديد و استخدام و فهم و ضبط الانفعالات.(جاب الله،2015: 22,26)

وهناك تعريف "**لهيقس و دوليس**" للذكاء الوجداني بأنه "معرفة المشاعر و كيفية توظيفها لتحسين الأداء و تحقيق الأهداف التنظيمية مسحوبة بالتعاطف و الفهم لمشاعر الآخرين مما يقود علاقة ناجحة معهم ".(صالح ماضي ،2014: 47).

2 - الجذور التاريخية للذكاء الوجداني:

لقد برز اهتمام فلاسفة منذ زمن بعيد بدراسة علاقة التفكير بالانفعال ، و أكد قدماء الإغريق على أن الانفعال : "موجه حقيقي للاستبصار والحكمة " .

ترجع جذور الذكاء الوجداني إلى مفهوم "ثورندايك" (1920) عن الذكاء الاجتماعي ، و الذي قسم الذكاء إلى ثلاثة أنواع: الذكاء المجرد، و الذكاء الميكانيكي، و الذكاء الاجتماعي، و عرف هذا الأخير على أنه: قدرة الفرد على فهم الآخرين، والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية.

كما فتحت نظرية الذكاءات "لجاردنر" (1983) المجال للبحث عن أنواع أخرى من الذكاءات، وبعدها "بار-أون" (1985) أول من استخدم مصطلح الذكاء الوجداني في أطروحة الدكتوراه التي قدمها عن نمو الذكاء الوجداني، و لم ينتبه له أحد في ذلك الوقت و أقترح معامل الانفعالية، وعرّفها بأنها:

تظهر قدرتنا على التعامل بنجاح مع مشاعرنا emotional quotient ومع الآخرين (حسن علي، 2016: 19) عام 1926.

قام **stern و Throndike** بقياس حكم الفرد في المواقف الاجتماعية و في المواقف المتعلقة بالعلاقات الإنسانية ، و كان ذلك يتمثل بادراك الحالة العقلية للمتحدث ، إذ كان يقاس ذلك من خلال القابلية على مقارنة كلمات ذلك الفرد مع نوع الشعور، و كذلك قابلية على التمييز التعبيري الشعوري ، التي تقاس من خلال القدرة على المقارنة صور الوجوه مع الشعور المماثل.

وفي عام 1943 كانت هناك نقطة تحول مهمة في مجال علم النفس تمثلت بالتمييز بين الذكاء العقلي و الذكاء غير العقلي (الشعوري) المتعمد على الحس.

هناك عبر **Wechsler** عن أهمية هذا الجانب بالقول "أنه بالإضافة إلى العوامل العقلية فإن عوامل دقيقة غير عقلية تساهم أيضا في تحديد السلوك الذكائي للفرد و إذ ما تم اعتماد مثل هذه الملاحظات، فلا يمكننا توقع قياس الذكاء الكلي للفرد ، ما لم يتمكن تضمين الاختبارات التقليدية ببعض المقاييس الخاصة بالعوامل غير العقلية(جروان،2011: 77).

كما تم التلميح إلى مفهوم الذكاء الوجداني من خلال ما اقترحه (جيلفورد) (1976) في نموذج "بنية العقل"، فبرغم عدم كتابة (جيلفورد) عن الذكاء الوجداني، فإنه افترض وجود نوع جديد من الذكاء، وهو القدرة على التجهيز الانفعالي للمعلومات، والذي يتضح من خلال المحتوى السلوكي لديه، حيث يتسم هذا المحتوى بمعلومات في جوهرها غير لفظية ، إلي تشتمل على التفاعل الاجتماعي ، الذي يتطلب الوعي بمدرجات و أفكار و رغبات و مشاعر و انفعالات و أفعال الأشخاص الآخرين، أي يدرك السلوك الفردي و سلوك الآخرين.(نجمة،2014: 17).

في عام (1985): أشار "روبرت سترنبرج" في كتابه (ما بعد الذكاء) إلى أن الذكاء الاجتماعي مستقل عن القدرات الأكاديمية و أنه مفتاح أساسي للأداء الناجح في الحياة .

وفي عام (1995) قام جاك بلوك بدراسة بعض المتغيرات الشخصية المرتبطة بالذكاء مستقلا عن الذكاء العاطفي. و الذكاء العاطفي مستقل عن الذكاء و أشارت نتائجها إلى أن ذوي الذكاء المرتفع مستقلا عن الذكاء العاطفي كانوا أكثر تميزا في الجوانب العقلية و أقل تميزا في الجوانب الشخصية ، و أما المتميزون في الذكاء العاطفي مستقلا عن الذكاء فكانوا أكثر تميزا في الجوانب الاجتماعية و لديهم اتجاهات ايجابية نحو أنفسهم و نحو الآخرين. (سليمانى 2015: 32)

ولعل أول استخدام لمصطلح الذكاء الوجداني كان في أمريكا عام (1985) عندما قام طالب في كلية التربية الليبرالية بتضمين هذا المصطلح في عنوان رسالته لنيل درجة الدكتوراه ، كما ظهر في سلسلة البحوث العلمية "السالوفي و ماير" ، و يعتبر الكتاب الذي نشره ماير و سالوفي سنة (1990) بعنوان الخيال و المعرفة الشخصية أولى محاولات الفعلية للاهتمام بهذا المفهوم و أصدر "دانيال جولمان" (1995) كتابه الشهير " الذكاء الانفعالي " الذي أسهم في بلورة هذا المفهوم و انتشاره. (شلاج، 2015: 12)

3 - أهمية الذكاء الوجداني :

إن أهمية الذكاء الوجداني تنبع من صلة بين المشاعر و الشخصية والاستعدادات الأخلاقية الفطرية، و هناك أدلة كافية على أن المواقف الأخلاقية الأساسية في حياتنا تنبع من قدراتنا العاطفية الأساسية. و ذلك لأن الانفعال بالنسبة للإنسان هو "واسطة العاطفة، و بذرة كل انفعال عبارة عن شعور يتفرج داخله للتعبير عن نفسه في موقف أو فعل ما.(جروان، 2012: 64).

أشارت أدبيات البحث على أهمية الذكاء الوجداني التي يمكن عرضها في الجوانب الآتية:

يساعد الفرد على مواجهة حالات الإحباط و الفشل و العزيمة عالية، و السيطرة على الاندفاعات، بما يسهم في تجنب حالات القلق التي تتنافى و طبيعة التفكير.

يمكن الفرد من معرفة طبيعة الشعور و كيفية استخدامه في اتخاذ القرارات عالية المستوى في شتى نواحي الحياة، و يحسن إدارة الأمزجة بشكل جيد، و السيطرة على حالات الاندفاع، و يحفز على تحقيق الأهداف المنشودة بنفاؤل و ارتياح نفسي(إسماعيل عبيد، 2021: 63).

يرى "بارون" (2001) إن الذكاء الوجداني يلعب دور أساسي في حياة الأفراد ، فهو يساعد الفرد في تحقيق ذاته لارتباطه باحترام الذات ، و تحمل الضغوط ، و التأقلم مع الواقع ، و تلعب الجوانب العاطفية و الانفعالية دورا هاما في نجاح البرامج التربوية و التعليمية المتعلقة بفئات التربية الخاصة ، سواء أطفال الموهوبين ، أو ذوي صعوبات التعلم ، أو الأطفال المتوحدين ، أو غيرهم من الفئات ، و ذلك لأن هؤلاء الأفراد يحتاجون الى نوع من الدعم و المساندة العاطفية لمساعدتهم على تواصلهم و تفاعلهم مع الأفراد المحيطين بهم في مجتمعاتهم ، و ذكر راضي

(2001)، و الصرايرة (2003) أن الذكاء يقوم بدور حيوي في العملية التربوية و التحصيل الدراسي للطلبة. (باقازي، 2014: 21)

كما صرح "زيدنر" (2009) إن العاطفة تعتبر من المحددات الأساسية للسلوك و الانجاز في العمل التي تؤثر على إنتاجية الفرد، و المناخ الاجتماعي، كما تؤثر على عمليات التحفيز و الإدراك المرتبطة بالعمل و التي بدورها تؤثر على المهام و السلوك الاجتماعي و نتائج الأداء .

و يشير الكثير من الباحثين الذين لهم الفضل في إبراز هذا المفهوم على ضرورة الذكاء الاجتماعي للقيادة الفعالة، و يعتقدون حتى و لو تلقى الفرد أفضل تدريب على مستوى العالم و لديه مستوى مرتفع من الذكاء العقلي و لكن بدون الذكاء الوجداني فانه غير قادر ان يجعل من نفسه قائد جيد. (صالح ماضي، 2014: 49)

تشير الدراسات إلى ارتباط الذكاء الوجداني بالعديد من مجالات الحياة منها :

- يلعب الذكاء دورا هاما في توافق الطفل مع والديه و إخوته و أقرانه و بيئته بحيث ينمو سويا و منسجما مع الحياة، كما انه يؤدي إلى تحسين و رفع كفاءة التحصيل الدراسي .

يعتبر الذكاء الوجداني عاملا مهما في استقرار الحياة الزوجية ، فالتعبير الجيد عن المشاعر و تفهم مشاعر الطرف الآخر و رعايتها بشكل ناضج ، كل ذلك يضمن توافقا زواجيا رائعا .

و يرى "ماير سالوفني" (1990) إن أهمية الذكاء الوجداني ، في انه يساعد الفرد على معرفة الخبرة الداخلية، ليكون قادرا على التواصل الفعال مع نفسه و مع الآخرين. (غالي، 2018: 79)

إن الذكاء الوجداني هو القاعدة التي تجعل الشخص كافيا بل و أكثر كفاءة و قد فرق **جولمان** بين الذكاء الوجداني و الذكاء الكفائي أو الأدائي ، فالأخير يعني بالمهارات الاجتماعية والشخصية التي تؤدي إلى أحسن أداء العمل في الحياة العملية المهنية، و هو يقوم على أرضية من الذكاء الوجداني، فامتلاك الحد الأدنى منه يجعله يتعلم الذكاء الأدائي ، فبالتعرف إلى مشاعر الآخرين يكون أساس امتلاك المقدرة على تأثير فيهم و بالتحكم في مشاعر الفرد لذاته سيكون اقدر على امتلاك زمام المبادرة و الانجاز و العطاء .

على الرغم من أن الذكاء الوجداني أصعب في تحديده و قياسه من الذكاء العقلي او الخبرة، و لا يمكننا استعباه في السيرة الذاتية إلى انه لا يمكن إنكار قوة تأثيره. (احمد ملحم، 2017: 31)

يؤكد "**جولمان Goleman**" 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 و الأداء الوظيفي ، حيث ثبت أن الذكاء الوجداني أكثر تأثيرا من الذكاء التقليدي في النجاح الحياة، ذلك أنه يرتبط بالمتغيرات النفسية و الاجتماعية، مثل الرضا عن

الحياة و الرضا عن العلاقات مع الآخرين ، و التعاطف مع الآخرين، و القدرة على التكيف في المواقف الصعبة.

و قد توصلت نتائج البحوث أن الناس يمكن أن يصبحوا قادة فعالين إذا تعلموا أن يدمجوا تفكيرهم مع قوة العقل الوجداني، لأننا عندما نتخذ قرارات بالاعتماد على العقل فقط دون مساعدة المشاعر تكون قراراتنا في الكثير من الأحيان ضعيفة، فقد بدأ الناس يدركون أن النجاح يتطلب أكثر من التمييز العقلي ، فصفت مثل الإقدام ، و التكيف، تميز القادة الناجحين عن غيرهم فقيادة و إدارة الناس تتطلب مهارات وجدانية بالإضافة إلى المهارات التقنية.(سامية،2019: 32)

4 - أبعاد الذكاء الوجداني :

الذكاء الانفعالي الوجداني يتضمن القدرة على التمييز بين مصادر الإحباط والتعامل معها و بالتالي فان الفرد يحافظ على واقعية تعرفه بالمشكلة التي يحاول معالجتها و يشعر انه ليس في طريق مسدود ،كما يتضمن الذكاء الانفعالي حساسية الفرد و قدرته على فهم المشاعر الآخرين و توقع ردود فعلهم و المهارات الاجتماعية اللازمة لبناء علاقات جيدة معهم بما في ذلك قدرة الاستمتاع و الاستعاب و الاقناع و القيادة .

كما حدد "سالوفي و ماير" اربعة ابعاد للذكاء الوجداني و هي:

4 1 - إدراك المشاعر والتعبير عنها Emotional perception and expression

و يشمل القدرة على التعرف على المشاعر الشخصية و على مشاعر الآخرين والقدرة على التعبير عن المشاعر بشكل دقيق و ملائم اجتماعي.

4 2 - وضوح التفكير من خلال التحكم في المشاعر Emotional facilitation thought

و فيه تصبح المشاعر جزءا من العملية المعرفية كالإبداع أو حل المشكلات أو الذاكرة و اتخاذ القرار أي توظيف المشاعر للتأثير في وضوح عمليات التفكير و إضفاء المناخ الانفعالي لإدارة العقل للمشاعر.

4 3 - فهم الانفعالات Emotional and erstanding

ويشمل الإمكانيات المعرفية في معالجة المعلومات الانفعالية ، و تتضمن القدرة على الفهم من خلال الاستبصار بالعلاقات بين أنواع المشاعر المختلفة لأسباب و عواقب هذه الانفعالات و كذلك استيعاب الانفعالات و التغيرات التي تحدث لحظة الانفعالات لدى الفرد و الجماعات.

إدارة الانفعالات emotional management :

تشمل القدرة على تنظيم الانفعالات ومراقبتها و ضبطها و توجيهها لدى الشخص في المواقف الاجتماعية المتنوعة مع الآخرين ، و قد أصبح هذا البعد يدرس الآن في علم النفس فيما يطلق عليه ، أي الوعي بالانفعالات و إدارتها ، و قد حدث تطور في هذا الميدان عندما وضع **غولمان** اختبار بعنوان اختبار ذكاء الوجدان و الذي يستغرق تطبيقه 35 دقيقة مشير إلى ثبات هذا الاختبار و صدقه.(أبو سعد و آخرون،2015: 155)

كما بدأ العمل على بناء أدوات لقياس مفهوم الذكاء الوجداني من بينها:

مقياس "**جولمان**" لقياس ذكاء الوجداني و أسماء مقياس الكفاية الانفعالية حيث تقدر الكفاية الانفعالية للشخص من خلال الاستجابة التي فقرات الأختيار من قبل الآخرين و يتكون هذا الاختبار من خمسة أبعاد:

4 4 - بعد الوعي بالذات Selt awareness:

و يعني القدرة الإنسان على فهم مشاعره و ميوله و اتجاهاته نتيجة وعي و متابعة و تقويم و توجيه مستمر لها.

4 5 - بعد إدارة الانفعالات Manging emotions:

ويشمل قدرة الإنسان على عرض مشاعره والتعبير عنها بطريقة مقبولة اجتماعيا بعيدة عن الاستفزاز و الحدة من إصدار الأحكام على سلوك الآخرين و بالتالي قدرة الفرد على التحكم في مشاعره.

4 6 - بعد الدافعية Motivation:

ويعني قدرة الإنسان على استخدام و توظيف المشاعر لتحقيق الأهداف.

4 7 - بعد التعاطف Empathy:

ويعني قدرة الإنسان على فهم مشاعر الآخرين و التجاوب معها بدفء و حنان.

4 8 - بعد المهارات الاجتماعية Skiffs social:

ويشمل القدرة على التعامل مع الآخرين في مختلف المواقف الاجتماعية و يعني ذلك التبادلية من حيث الإصغاء و الاستجابة للأخر في مناخ ردود و صادق.(عبد اللطيف وآخرون،2015: 157).

يصنف (سالوفي) أنواع الذكاء الشخصي التي قدمها (جاردنر) في تحديده الأساسي للذكاء الوجداني الذي اتسع ليشمل خمسة مجالات أساسية:

- الوعي الذاتي:

الذي يتمثل في التعرف على الانفعالات الذاتية، و حسن توجيهها لحظة بلحظة، و التعرف على المشاعر و الميول في القضايا الحياتية الكبرى مثل: التعلم ، الزواج، العمل.

- **إدارة الحياة الانفعالية :** في حالات الشدائد و الضغوط و القلق و تخفيف وطأة الفشل و الإحباط عن الذات.

- **تنشيط الدافعية الذاتية :** التي تتمثل في مهارة توجيه الانفعالات نحو أهداف ذات أهمية للمرء، مع ضبط القدرة على الضبط الذاتي للانفعالات ، بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية و الأداء الابتكاري، عبر التحفيز الذاتي و رفع مستوى الأمل لدى الأفراد.

- **التعرف على انفعالات الآخرين:** التي تتضمن القدرة على التعاطف و الفهم و الحساسية لمؤشرات مشاعر الآخرين و انفعالاتهم.

- **فاعلية توجيه العلاقات مع الآخرين:** من مثل حالات القيادة و العشرة و التعامل البناء من خلال تمثيل المهارات الاجتماعية الأساسية.(نجمة، 2014: 32).

1 9 4 - و قدم "ديولوكس و هيجز" تقسيما لمكونات الذكاء الوجداني يتكون من خمسة عوامل هي:

- **الوعي بالذات :** معرفة الشخص لمشاعره و استخدامها في اتخاذ قرارات واثقة.

- **تنظيم الذات :** إدارة الفرد لانفعالاته بشكل يساعده و لايعوقه و القدرة على تأجيل إشباع الحاجات.

- **حفز الذات :** استخدام الفرد لقيمه و تفضيلاته العميقة من أجل تحفيز ذاته و توجيهها لتحقيق أهدافها.

- **التعاطف:** الإحساس بمشاعر الآخرين و القدرة على فهمها و على إدارة نزعات و انفعالات الآخرين.

- **5-المهارات الاجتماعية :** قدرة الفرد على قراءة و إدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقات معهم و إظهار الحب و الاهتمام لهم و استخدام مهارات الإقناع و التفاوض لهم و بناء الثقة و تكوين شبكة علاقات الناجحة و العمل في فريق بصورة ايجابية فعالة .

2 9 4 - كما ذكر "ليفنسون" أن الذكاء الوجداني يشتمل على الأبعاد التالية :

- **إدراك الانفعالات:** أي القدرة على معرفة الانفعالات التي نشعر بها و توضيح العلاقة بين مشاعرنا و ما نفكر فيه و ما نفعله و ما نقوله.

- **الثقة و الضمير الحي :** أي المحافظة على التكامل و تحمل المسؤولية للأداء الشخصي .

- فهم الآخرين : أي الحساسية لمشاعرهم و انفعالاتهم و آرائهم و الأخذ بها و الاهتمام بالنشط اتجاههم .
- الحساسية: احتياجات نمو الأفراد الآخرين و مساندهم و تدعيم قدراتهم .

394 - و توصل "فاروق عثمان و محمد عبد السميع" إلى أن الذكاء الوجداني يتكون من خمسة أبعاد هي:

- المعرفة الانفعالية: القدرة على الانتباه و الإدراك الجيد للانفعالات و المشاعر الذاتية و حسن التمييز بينها و لوعي بالعلاقة بين الأفكار و المشاعر الذاتية و الأحداث الخارجية .
 - إدارة الانفعالات: القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية و كسب الوقت للتحكم فيها و تحويلها إلى انفعالات ايجابية، و ممارسة مهارات الحياة الاجتماعية و المهنية بفعالية .
 - تنظيم الانفعالات: القدرة على تنظيم الانفعالات و المشاعر و توجيهها إلى تحقيق الانجاز و التفوق و استعمال المشاعر و الانفعالات في صنع أفضل القرارات و فهم كيف يتفاعل الآخرون بانفعالات مختلفة و كيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى مرحلة أخرى .
 - التعاطف: القدرة على إدراك انفعالات الآخرين و التوحد معهم انفعاليا و فهم مشاعرهم و انفعالاتهم و التناغم معهم.
 - التواصل: التأثير الايجابي القوي في الآخرين عن طريق الإدراك انفعالاتهم و مشاعرهم و معرفة متى تقود الآخرين و متى تتبعهم و تساندهم و التصرف معهم بطريقة لائقة .
- (العازمي، 2007: 20)

5 - مستويات الذكاء الوجداني:

جدول رقم (01): يختلف الأفراد في مستوى ذكاءهم الوجداني لذلك قسم الذكاء الوجداني إلى أربعة مستويات و يتميز صاحب كل مستوى بمجموعة من الصفات التي يمكن تلخيصها في الجدول الآتي:

مستوى الذكاء الوجداني	1 - صفات صاحبه
مرتفع	<ul style="list-style-type: none"> - يؤمن صاحبه بحقوق الناس كافة و كرامتهم . - لا يفرض فيها على الآخرين، بل يرى أن على الناس كافة احترام حقوق سواهم . - لديه إحساس راسخ بذاته و يستطيع التصرف بشكل مستقل في أوقات الشدة . - يتصف بدافعية ذاتية و قدرة على إرجاء إشباع حاجاته. - يتمتع بعلاقات شخصية مرضية.
متوسط مرتفع	<ul style="list-style-type: none"> - يتكيف جيدا بطيف واسع من المواقف الإنسانية. - صاحبه مواطن "صالح" يتمتع بالمسؤولية . - يعمل بدافع من احترام الذات. - لديه القدرة لا بأس بها من الشعور بالذات، إلا أن العاطفة و الانفعال يؤثران في موقفه.

<ul style="list-style-type: none"> - يتحدد صاحبه إلى حد كبير بما يفكر به الآخرين و ينزع إلى توجيه طاقة الحياة لديه عوضا عن بلوغ أهداف شخصية. - أكثر تسامحا و مرونة من ذو المستويات الأدنى . - يعمل جيدا حين يكون مستو القلق لديه متدني ،إلا أنه ينتكس حين يزداد. - يعتمد شعوره بالكرامة الشخصية على الآخرين . - يفتقر لشعور راسخ بالذات. -مستويات الاستمتاع بالعلاقات مع الآخرين متدنية إلى حد ملحوظ. 	<p>متوسط منخفض</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الشعور بالذات لديه ضعيف. - أهدافه غير محددة و يفتقر لخطّة لبلوغها . - اتكال في علاقاته و يعتمد على الآخرين في العمل. - قدرته على الاستمرار في علاقاته ضعيفة . - يبدد كثيرا من الطاقة لئبتعد عنه القلق. - أسلوبه فوضوي في الحياة. 	<p>منخفض</p>

(زنك،2011: 59)

6 - نماذج الذكاء الوجداني:

يمكننا تصنيف النماذج لاتجاهين ، و هما " نماذج القدرات العقلية " و التي تركز على المشاعر و تفاعلاتها مع الآخرين ، و يمثلها (جون ماير ، بيتر سالوفي) ، " و نماذج السمات أو كما تعرف بالنماذج المختلطة " و يمثلها (بار-أون ، دانيال جولمان) .

1-6- نماذج القدرة في تفسير الذكاء الوجداني :

1 1 6 - نموذج الذكاء الوجداني لماير و سالوفي:

قدم السيكلوجيان الأمريكيان "بيتر سالوفي" الأستاذ بجامعة "يال Yale" الأمريكية والأستاذ "جون د.ماير" الأستاذ بجامعة "New hamsher نيو هامشر" عام 1990.

نموذجيهما عن الذكاء الوجداني في كتابيهما " الذكاء الانفعالي، المعرفة و الشخصية "، و يريان في نموذجيهما أن الوجدان يمنح الفرد معلومات هامة ، يتفاوت الأفراد فيما بينهم في القدرة على توليدها ، و الوعي بها ، و تفسيرها و الاستفادة منها ، و الاستجابة لها ، من التوافق بشكل أكثر ذكاء (غالي، 2018: 85)

و بهذا فإنهما يتعاملان مع الذكاء الوجداني على أنه قدرة عقلية مثله مثل أنواع الذكاء الأخرى و هذه النظرة تختلف عن نموذج بار_أون التي تعاملت معه على أنه سمة من سمات الشخصية .

ولقد وصف الباحثان الذكاء الوجداني (1990) بأنه " مجموعة من القدرات التي يستخدمها الناس لفهم المسائل الوجدانية بشكل أفضل، و استخدام هذا الفهم في التفكير و إيجاد حل للمشكلات بطريقة أكثر فعالية. و في نموذجهما الأول يوضحان أن الذكاء الوجداني يتكون من ثلاث محاور أساسية هي:

- توليد و التعبير عن الانفعالات بالنسبة للنفس و الآخرين .
- تنظيم الانفعالات: و يعني القدرة على التحكم في الانفعالات لدى الفرد و الآخرين
- استخدام الانفعالات : و يتضمن التفكير الإبداعي ، مرونة التخطيط ، و توجيه الانتباه و الدافعية .

ولقد عدلا نموذجيهما في 1997 أين قسموا الذكاء الوجداني إلى أربعة قدرات أساسية هي:

(مزباني، 2012: 52)

- تسيير الانفعال للتفكير: أي استحواذ الانفعالات و المشاعر على التفكير، و توجيه الانتباه نحو المعلومات الهامة.

- فهم الانفعالات : القدرة على عنونة الانفعالات و إدراك العلاقة بين الكلمات و الانفعالات و بين بعضها البعض .
- صياغة الانفعالات: القدرة على تحديد الانفعال من خلال الحالة الفيزيائية و المشاعر و التفكير.
- تنظيم الانفعالات: القدرة على الانفتاح على المشاعر سواء أكانت سارة أم غير سارة و القدرة على إظهار المشاركة في الانفعالات، و فهم التداخل بينها. (زنك، 2011: 40)
والذكاء الوجداني كقدرة عقلية هو النظرة المثلى لماير و سالوفي حيث تم تعريفه نظريا بطريقة تجعله أكثر تميزا عن الذكاء التقليدي (العقلي المعرفي) فالذكاء الوجداني أوسع من الذكاء الاجتماعي حيث يتضمن المشاعر الداخلية الخاصة بالنمو الشخصي، و من الناحية أخرى أن الذكاء الوجداني يركز على الجوانب الاجتماعية . (حسن، 2011: 92)

2 1 6 - النماذج المختلطة المفسرة للذكاء الوجداني :

- نموذج جولمان(1995): قدم "جولمان" نموذجه هذا معتمدا على أعمال "ماير و سالوفي" عام (1990) ، و قد قسم الذكاء الوجداني إلى خمسة مكونات هي :
 - الوعي بالذات(المعرفة الانفعالية) : و تعني معرفة انفعالات الذات و الإدراك للمشاعر و تشمل الدقة في قياس الذات و الثقة بالنفس ، و حسن إدارتها و معرفة مواطن القوة و الضعف ، و القدرة على تسمية الانفعالات فلا يخلط بين القلق و الغضب و الاكتئاب و الشعور بالوحدة مثلا . (القاضي، 2012: 43)
 - إدارة الذات(معالجة الجوانب الوجدانية) : و يتضمن التحكم في الذات ، الجدارة بالثقة ، يقظة الضمير، القابلية للتكيف، التجديد.
 - الدافعية (تحفيز الذات): و يتضمن هذا البعد المكونات التالية : الدافعية للإنجاز ، الالتزام ، المبادرة ، التفاؤل.(سعداوي، 2010: 44)
 - التعاطف: و تعني الحساسية تجاه مشاعر الآخرين و الاهتمام بهم و تفهمهم ، و هي مقدرة تتأسس على الوعي بالانفعالات ، فالأشخاص الذين يتمتعون بملكة التقمص الوجداني يكونون أكثر قدرة على التقاط الإشارات الاجتماعية التي تدل على أن هناك من يحتاج إليهم .
 - المهارات الاجتماعية (التواصل): عندما يعي الفرد ذاته و يصبح له تفهم بالآخرين و تعاطف معهم. فإن هاتين الماهرتين الوعي بالذات و التفهم هما الماهرتان الأساسيتان للمهارات الاجتماعية لكيفية التعامل الجيد الفعال مع الآخرين و تطويع عواطفهم و القدرة على إقناعهم و قيادتهم.(الأغا، 2016: 33)
- نموذج بار-أون للذكاء الوجداني: ركز (بار-أون) بتحليله للذكاء الوجداني على أثاره و نتائجه و أنه ينتمي إلى ميدان الإمكانيات العقلية و القدرات العاطفية غير المعرفية، و عرف (بار-أون) الذكاء العاطفي بأنه تنظيم مكون من المهارات و الكفاءات الشخصية و

- العاطفية و الاجتماعية التي تؤثر في قدرة الفرد للتعامل بنجاح مع المتطلبات البيئية و الضغوط. و عرفه بأنه مجموعة من القدرات غير المعرفية و المهارات التي تؤثر على قدرة الفرد في التكيف مع المتطلبات البيئية و ضغوطه، و أوضح بار-أون أن الذكاء الوجداني يتكون من خمسة كفاءات لا معرفية أو قدرات كما يطلق عليها أحيانا ، وهي :
- **كفاءات لا معرفية ذاتية (المكونات الشخصية الداخلية):** و هي عبارة عن مجموعة من الكفاءات الاجتماعية التي تساعد الفرد على إقامة علاقات ناجحة و ذات تأثير إيجابي على الآخرين، مثل: التعاطف و المسؤولية الاجتماعية و العلاقة بين الأشخاص. (أبو عودة،2014: 32)
 - **كفاءات ضرورية للعلاقة بين الأشخاص (مكونات العلاقة بين الأشخاص):** و هي عبارة عن مجموعة من الكفاءات الاجتماعية التي تساعد الفرد على إقامة علاقات ناجحة و ذات تأثير إيجابي على الآخرين ،مثل : التعاطف و المسؤولية الاجتماعية و العلاقة بين الأشخاص.
 - **كفاءات ضرورية للقابلية للتكيف (مكونات القدرة على التوافق):** و هي مجموعة من الكفاءات اللامعرفية الفرعية التي تساعد الفرد على التكيف الناجح مع واقع الحياة و متطلبات البيئة المحيطة ، مثل : حل المشاكل و إدراك الواقع و المرونة.(سليمان،2015: 38)
 - **القدرة على إدارة الضغوط و التحكم فيها :** حل المشكلات ،إدراك الواقع ، المرونة .
 - **المزاج العام (النسبة الوجدانية للمزاج العام):** التفاؤل ، السعادة .(نجمة، 2014)

تلخيص النماذج المختلفة للذكاء الوجداني :

مايو سالوفي (1997)	بارون (1997)	جولمان (1995)
تعريفات عامة	تعريفات عامة	تعريفات عامة
الذكاء الوجداني هو مجموعة من القدرات التي تفسر إختلاف الإدراك و الفهم الإنفعالي للأفراد من حيث الدقة . و بشكل محدد الذكاء الوجداني هو القدرة على إدراك الإنفعال و التعبير عنه و القدرة على إستيعاب الإنفعال في الفكر و القدرة على الفهم و الإستدلال بالإنفعال و القدرة على تنظيم الإنفعال في الذات و لدى الآخرين ،	الذكاء الوجداني هو نظام من القدرات غير المعرفية و الكفاءات و المهارات التي تؤثر في قدرة الفرد على النجاح في مواجهة متطلبات و ضغوط البيئة .	تتضمن قدرات الذكاء الوجداني : التحكم الذاتي و الحماس و المثابرة و القدرة على تحفيز الذات و هناك كلمة قديمة لمجموعة لمجموعة المهارات التي يمثلها الذكاء الوجداني و هي "خلق".
المجالات الرئيسية للمهارات	المجالات الرئيسية للمهارات	المجالات الرئيسية للمهارات
<ul style="list-style-type: none"> ● إدراك الإنفعال و التعبير عنه : - تحديد الإنفعالات و التعبير عنها في الحالات الفيزيولوجية للفرد و مشاعره و أفكاره . - تحديد الانفعالات و التعبير عنها كما تبدو لدى الآخرين و في العمل الفني و اللغة . ● إستيعاب الانفعال الفكري : - تتقدم الإنفعالات على التفكير بوسائل كثيرة . - تتولد الانفعالات كعوامل مساعدة على 	<ul style="list-style-type: none"> ● المهارات الشخصية : - الوعي الذاتي الإنفعالي . - تقدير الذات . - تحقيق الذات . - الإستقلالية . ● المهارات الإجتماعية : - العلاقات بين الشخصية . - المسؤولية الإجتماعية . - التعاطف . 	<ul style="list-style-type: none"> ● معرفة إنفعالات الفرد: - تميز الشعور في حالة حدوثه . - مراقبة المشاعر من لحظة إلى أخرى . ● إدارة الإنفعالات : - التعامل مع المشاعر لتكون ملائمة . - القدرة على تهدئة الذات . - القدرة على التخلص

<p>من القلق و الحزن .</p> <ul style="list-style-type: none"> ● تحفيز الذات : - ترشيد الإنفعالات لخدمة الهدف : - تأجيل الإشباع و التحكم في الإندفاع . - القدرة على الدخول في حالة قلق . ● تمييز الإنفعالات لدى الاخرين : - الإدراك المتسم لدى الاخرين . - التناغم مع حاجة و رغبة الاخرين . 	<ul style="list-style-type: none"> ● مقاييس التكيف : - حل المشكلات . - إدراك الواقع . - المرونة . ● مقاييس إدارة الضغوط: - تحمل الضغوط . - ضبط الندفاع . ● المزاج العام : - السعادة . - التفاؤل . 	<p>الحكم و الذاكرة .</p> <ul style="list-style-type: none"> ● فهم الإنفعال و تحليله : - القدرة على تصنيف الإنفعالات بما فب ذلك المركبة و المشاعر المتزامنة . - القدرة على فهم العلاقات المرتبطة بتحويلات الإنفعال . ● التنظيم التأملي للإنفعال : - القدرة على البقاء منفتحا للمشاعر على نحو تأملي لتعزيز النمو الإنفعالي و الفكري .
<p>نوع النموذج "مختلط"</p>	<p>نوع النموذج " مختلط "</p>	<p>نوع النموذج "قدرة"</p>

جدول رقم (02):

(الشهيري ، 2008)

7 - أساليب قياس الذكاء الوجداني:**7 1 - مقياس الذكاء الوجداني متعدد العوامل Meis:**

وهو من إعداد " سالوفي و كاروسو"، حيث يرى سالوفي و كاروسو أن هناك علاقة وثيقة بين الذكاء الوجداني وقدرة الفرد على تجهيز المعلومات الانفعالية المرتبطة به.

وينقسم المقياس إلى أربعة فروع ، تتضمن اثنا عشر اختبار قدرة هي : الإدراك الانفعالي، السهولة الوجدانية في التفكير، عملية الفهم الانفعالي، الإدرة الانفعالية.

7 2 - اختبار الذكاء الوجداني ماير و سالوفي و كاروسو Msceit:

ويعد هذا الاختبار (Meis)، أكثر حداثة من مقياس الذكاء الانفعالي ، إذ جرى تحسين الخصائص السيكومترية (و تقصير البطارية إلى (30 دقيقة)) بالإضافة إلى أنه أفضل شكلا، و يتضمن ثماني مهمات بدلا من إثنتى عشرة مهمة.

7 3 - مقاييس التقدير الذاتي للذكاء الإنفعالي:

أوضح بيتر ديس و فبرنهام أن مقاييس التقدير الذاتي تتناول الذكاء الانفعالي كسمة، وتهتم بالإتساق في السلوك عبر المواقف المختلفة، و تتمثل في سمات أو سلوكيات معينة مثل التعاطف، التوكيدية، التفاؤل في مقابل اختبارات الأداء التي تنظر إلى الذكاء الانفعالي من مدخل معالجة المعلومات، التي تهتم بالقدرات مثل القدرة على التعرف والتعبير عن تسمية الانفعالات.

7 4 - قياس الذكاء الانفعالي من منظور مدخل المعلومات :**7-4-1- قائمة الكفاءة الوجدانية Eci:**

وهي عبارة عن مجموعة من القدرات مثل قدرة الفرد على التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين و كذلك قدراته على إدارة عواطفه داخل نفسه، و عواطفه المتعلقة بالآخرين بصورة جيدة.

و تتكون هذه القائمة من أربعة جوانب هي: الوعي الذاتي، الوعي الاجتماعي، إدارة الذات، المهارات الاجتماعية.(العازمي،2007: 22)

1 -التوافق المهني:**1 1 - مفهوم التوافق:**

يعرف التوافق على أنه: " أنه حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد من خلالها الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته و أن يحقق المتطلبات الجسمية و الاجتماعية و النفسية".(حديبي، 2017: 94)

كما يعتبر التوافق من المصطلحات علم النفس النادرة التي وجدت إجماعا على قبولها من معظم علماء النفس، إلا هناك اختلاف حول مدلول المصطلح فيشار إليه مرة بالتوافق و مرة أخرى بالتكيف كما أن تعاريفه و تنوعت كثيرا باختلاف وجهات نظر الباحثين. (إبراهيم أحمد 2020: 24)

1 2 - مفهوم التوافق المهني:

عرفت سعيدة بن غربال (2010،122) التوافق المهني : بأنه حالة من التلاؤم و الانسجام بين العامل و بيئته المهنية –المادية و الاجتماعية – و التي تجعله راضيا عن أدائه المهني، و مرضيا للآخرين (المشرفين و الزملاء) ، و قدرته على التقدم في عمله و تحسين مهاراته باستمرار و الذي يمكن قياسه من خلال طبيعة العمل ، العلاقة مع الزملاء ، العلاقة مع الطلبة ، الإشراف ، الترقية و التطور ، و فرص التقدم في العمل .

و يمكن تعريف التوافق المهني هي حالة من الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه و بين بيئته المهنية ، فالتوافق المهني عملية مستمرة و تتميز بالديناميكية نظرا لتعدد حاجات الأفراد و تغيرها المستمر و كذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد.(جابر عسيري،2019)

كما عرف (محمود عوض عباس) : " التوافق المهني هو دينامية مستمرة يقوم بها الفرد التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية المادية و الاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم " .

و أشار (د.أبو النيل) " على أن العالم يكون متوافق في عمله كلما كانت قدرته متفقة و متطلبات العمل و كانت علاقته بزملائه و رؤسائه و ظروف العمل المناسبة و كان خاليا من الأعراض العصبية و السيكوسوماتية ".(ميحوز،2005)

و عرفه (عبد القادر، 2000) بأنه قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التلائم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية و الاقتصادية و المنزلية.

و عرفه (الزبيدي،1991):بأنه القدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتلائم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه".(فحجان 2010: 20)

2 - نظريات التوافق المهني :**2 1 - النظرية المادية :** و قد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م و بداية القرن

20م، و عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة (تايلور) و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و زمن أقل و تعتبر هذه النظرية بأن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال حيث يعمل على زيادة إنتاج بغرض تحسين أجره و بتالي جمع أكبر قدر من الأموال و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي ، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية و بين ذوي الطموح المنخفض .

و من هنا نستنتج أن تايلور قد حصر المتطلبات و حاجات الأفراد في الأجر ، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب . (مكناسي، 2007)

2 2 - نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة – الصحة) لهيرزبرج: تعد هذه

النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل ، و هي مرتكزة على الحقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات :-تجنب الألم ، و نمو من الناحية النفسية .

لقد قام هيرزبرج و جماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب و مهندس

من مدينة بتسبرج الصناعية ، و لقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي جربوها في العمل و التي أدت إلى تحسين رضاهم عن العمل أو انخفاض في رضائهم عن العمل. و ظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر و بصورة قوية الرضا عن العمل و هي : الانجاز ، التميز ، العمل نفسه ، المسؤولية و التقدم ، الترقية في العمل ، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التعبير الثابت في الاتجاه نحو العمل . و بما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل و بذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل .

أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي : تعليمات المؤسسة و الإدارة ، الإشراف ، الأجر ، العلاقات الاجتماعية ، و ظروف العمل المادية ، و بما أن لهذه العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل الايجابية ، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي و الذي يعني المنع و التحوط. (الشافعي، 2002 : 35)

2 3 - نظرية كورمان: أو النظرية الثابتة أو الاتساق تركز النظرية على وجود علاقة

موجبة بين مستوى تقدير العامل لذاته و الأداء المهني حيث أن العامل ذي التقدير العالي لذاته يؤدي عمله على أعلى مستوى و يكون أكثر توافقا و العكس صحيح ، و تحدثت النظرية عن ثلاثة أنواع لتقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي و تشمل :

- **تقدير الذات المزمّن:** أي شعور الفرد العام حول نفسه.
- **تقدير الذات الموقفي:** أي شعور الفرد عن نفسه في مواقف معينة مثل تعامل مع الآخرين أو الأدوات العمل.
- **تقدير الذات الاجتماعي:** كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على تقدير الآخرين .
- و تحدثت النظرية عن سبل زيادة تقدير الذات و ذلك لتحسين أداء العامل من خلال إبراز خصائص و ميزات العمل الايجابية و إظهار نقاط القوة لديهم و كذلك إعطاء العامل مهام يستطيع القيام بها و ان نجاح فيها مما يؤدي الى زيادة تقديره لذاته و رفع مستوى الأداء المهني و الذي ينعكس ايجابيا على رضاه المهني و ثم توافقه مع مهنته.
- **النظرية الجشتالتية:** تركز هذه النظرية على موضوع اتصال الفرد مع نفسه و مع الآخرين و مع المحيط ، و تهتم بعملية التوافق بين الفرد و البيئة المحيطة ، حيث أن التوافق حركة ديناميكية مستمرة و إن تطور الشعور بالمسؤولية و الاستقلالية يزيد من القدرة على التوافق ، و عليه فان هذه النظرية ترى أن التوافق المهني هو السهولة التي يجدها الشخص في التواصل مع محيط عمله مهما يكن من معوقات و عقبات و تغيرات تظهر في مهنته . (بطران، 2018 : 27)
- بعد الاستعراض النظريات التي ذكرت وجد أنها تناولت التوافق المهني من عدة زوايا، بعضها ركز على الأجر المهني ، أو الجانب الفيزيولوجي ، أو من خلال التفاعل بين الفرد و بيئة العمل ، و عليه فان التوافق المهني يتحقق بتكامل هذه النظريات .

3 - سوء التوافق المهني:

يبدو التوافق في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية و مع نفسه ، و التوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية و نفسية ز اجتماعية كثيرة ، فالعامل يبدأ عمله فيرى نفسه أنه مضطرا للتكيف مع ظروف و مطالب عديدة ، حيث أن عملية التوافق لا تقتصر على تكيفه مع الآلة فحسب ، بل تتجاوز ذلك الى التكيف مع الزملاء و مع المشرف و مع مزاجه و مع نظام العمل الخاص في المصنع و مع كل الظروف المحيطة بما فيها بيئة العمل ، فسواء التوافق في مجال معين يكون له صده و تأثيره على جميع النواحي ، فالإنسان قبل أن يكون عاملا هو وحدة نفسية اجتماعية ، إن اضطرب جانبا منها اضطربت باقي جوانبها ، فنقص قدرة العامل على سبيل المثال قد تؤدي الى حدوث صراعا نفسيا لديه ، مما ينقص حتما من قدرته على العمل و مردوده ، و قد يتسبب كذلك في افساد علاقاته الاجتماعية .

و بما ان التوافق المهني يشير إلى حسن العلاقة بين العمال و محيط عمله فإن حدث اضطراب في هذه العلاقة نتيجة لجملة من العوامل و الأسباب ، نجم عن ذلك سوء توافق مهني ، و الذي يعرف بأنه إخفاق الفرد في عمله إما لعدم تناسب قدراته مع العمل أو لأنه يجد صعوبة في علاقاته الاجتماعية مع زملائه و رؤسائه في العمل .(بوعطيط ، 2007: 106)

4 - أسباب سوء التوافق المهني :

عند الحديث أسباب حدوث سوء التوافق المهني يجب أن نتطرق إلى مجموعة العوامل الذاتية و مجموعة العوامل البيئية التي أفرزت المشكلة و فيما يلي نذكر هذه العوامل:

4 1 - العوامل الذاتية: تعد العوامل الذاتية أو الشخصية من الأسباب الهامة التي تسبب

ظاهرة سوء التوافق، و من العوامل التي تندرج تحتها نجد العوامل الجسدية و النفسية، و العقلية.

4 2 - العوامل الجسمية : هذه العوامل لها أثر على سوء التوافق لدى العامل في مركز

عمله ، فالمرض على سبيل المثال و الذي يشمل ضعف النظر ، العاهة ، ضعف السمع كطل ذلك قد يسبب للعامل اضطراب نفسي مما يجعله غير قادر على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب ، مستهدف للحوادث بسبب حالته الصحية السيئة ، فسوء التوافق المهني بسبب العوامل الجسمية العامل أكثر عرضة لأخطار العمل .

4 3 - العوامل النفسية : لهذه العوامل تأثير كبير على مختلف الجوانب الشخصية و

التي تسبب معظمها في ظهور الصراعات النفسية لدى العامل مما يؤدي حتما الى بروز سوء توافقه بشكل واضح و ملفت للانتباه مما قد يسبب له في العديد من المشاكل الأخرى ، و من هذه المؤشرات نذكر مرض العصر : القلق ، الشعور

بالذنب ، عدم الاتزان الانفعالي ، الإحباط فهي في مجملها عوامل ذات تأثير في تعرض الفرد لحوادث العمل ، فوجد مدرسة التحليل النفسي ترى بأن معظم الإصابات العمل ترجع إلى الدوافع اللاشعورية .

4 4 - العوامل العقلية : هي من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني ، فلها ارتباط كبيراً بحوادث العمل و تغييب العامل عن عمله و قد أثبت الباحثون المتخصصون أن هناك علاقة طردية بين مستوى الذكاء و حوادث العمل ، كذلك نفس الشيء عن تأثير عدم القدرة بحيث أن النتائج التي توصل إليها "يونغ" من خلال دراسته بينت بأن عدم القدرة على الانتباه من طرف العامل يسبب مشكلات كثيرة بينه و بين العاملين في التنظيم الصناعي . (أبو طير ،2020: 24)

العوامل البيئية : كظروف البيئة غير الملائمة ، و مرض أحد أفراد العائلة ، و السكن البعيد غير المناسب، و الصراعات داخل الأسرة ،

5 - مظاهر سوء التوافق المهني: من مظاهر سوء التوافق نذكر ما يلي:

- 1 5 - قلة الإنتاج من ناحيتي الكم و الكيف.
- 2 5 - إساءة استخدام الآلات و الأدوات، و المواد الخام.
- 3 5 - كثرة التغيب عن العمل و التمارض بعذر و بدون عذر .
- 4 5 - اللامبالاة و التكاسل.
- 5 5 - الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- 6 5 - عدم إطاعة الشركة " أو المؤسسة « . (حلوي ،2014: 123)
- 7 5 - إسراف العامل في الشكوى و يبدو عليه علامات و مظاهر التمرد على اللوائح و التعليمات و الرؤساء بالعمل و عدم الانصياع لذلك.
- 8 5 - السلوك العدواني و التخريبي للعامل و تحريض زملائه على الشكوى و التمرد ضد اللوائح و نظم العمل .
- 9 5 - كثرة الاحتكاك بزملائه و رؤسائه و مرؤوسيه .

مما سبق يمكن القول أن العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهراً واحداً من مظاهر سوء التوافق فقط بل تظهر لديه عدة مظاهر ذات علاقة بجوانب السلوك المتعددة، فيكون العامل سيء التوافق عنيداً مشاغباً و ذي مشاكل مع رؤسائه و زملائه ، و مصدر إزعاج و إتلاف

وتبذير و كثير التمارض و التغيب و كثير التنقل بين خطوط الإنتاج و أقسام العمل مما يؤثر سلباً على عملية الإنتاج من حيث الكم و النوع بصفة خاصة و على توافقه العام بصفة عامة لأن سوء التوافق لأي مجال معين يكون له صدها و تأثير في جميع مجالات الأخرى و ذلك لأن الإنسان وحدة نفسية جسمية و اجتماعية و إذا اضطرب جانب منها اضطربت له سائر جوانبها الأخرى . فنقص قدرة العمل تؤدي إلى صراع نفسي ، و الصراع النفسي ينقص قدرة العامل على العمل و تفسد علاقته الاجتماعية . (بن غربال ،2015: 140)

مصادر التوافق المهني:

جدول رقم (03): جدول يمثل أهم مصادر التوافق المهني.

المصادر العامة	مصادر التوافق المهني		
	المصادر التنظيمي		
	متطلبات المهام	متطلبات فيزيولوجية	متطلبات شخصية
- وسائل الإعلام و الاتصال	- علاقات العمل (مع الرؤساء الزملاء)	- الظروف الفيزيائية (إضاءة – ضوضاء – تهوية)	- الحاجة الأولية
- البيئة الخارجية	- التغيير التكنولوجي	- المناخ التنظيمي	- المظاهر الجسمية
- الحياة الأسرية	- الكفاية من العمل	- نظام المؤسسة	- الصحة الجسمية
- الصحة النفسية	- المسؤولية	- طبيعة العمل و الآلات	- الروح المعنوية
		- الأجر	- الاستعدادات و الميول
			- الصراع النفسي في العمل
			- المرونة
			- الذكاء
			- تجنب الملل و الروتين
			- الراحة النفسية
			- مفهوم الذات
			- أهداف واقعية
			- القيم

(حديبي ، 2017 :98)

6 - قياس التوافق المهني:

إن قياس درجة التوافق المهني لدى أفراد العامل تستدعي استعمال عدة وسائل ، كون عملية التوافق عملية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل إضافية لكونها عملية معقدة ومتغيرة ، فهي عبارة عن مشاعر و إحساسات تستنتج من سلوكيات و تصرفات العامل في المؤسسة لكنه نظرا لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التوافق المهني متعددة منها :

16 - قياس الرضا المهني: هو الذي يعبر عنه بمدى رضا العامل عن نمط الإشراف

داخل المؤسسة و نمط التسيير و العلاقات الاجتماعية السائدة فيها و إحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن و العدالة و فرص الترقية و كذا رضاه عن نظام الحوافز و طبيعة الظروف الفيزيائية.

و خاصة أن الرضا " حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أدائه أو شيء يرغب فيه ". (مطاطة ، 2010: 75)

26 - محك الإرضاء المهني : و يعكس إنتاجية العامل و كفايته الإنتاجية و الطريقة

التي يقدره بها رئيسه و زملاؤه و الشركة التي يعمل بها و هذه المتغيرات يعبر عنها سلبيا بغيابه و تأخره في الحضور الى العمل و الحوادث التي يرتكبها العامل، أو تقع له بعدم قدرته على الاستمرار في عمله مدة مرضية من الزمن و يمكن التعبير عن هذه المتغيرات ايجابيا بتلاؤم قدرات الفرد و مهاراته مع متطلبات العمل .

ويمكننا قياس التوافق المهني للعامل بشكل عام بعدة مقاييس و هذا باستخدام :

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس الفرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات.
- مقياس لقياس مستوى الطموح .
- بطارية قدرات.
- مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية .
- مقاييس مقننة للغياب و الحوادث و التنقل و مخالفات النظام و الشكاوي .
- استبيان عن التاريخ المهني، يشمل قائمة العمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال و مدة بقائه في كل منها و سبب تركه لكل منها، ووسائله في العمل و فترات تعطله.
- صحيفة متابعة.

- محك للملائمة المهنية، يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته و ميوله. (محيوز، 2005)

خلاصة:

تناولنا في الجزء الأول من الفصل موضوع الذكاء الوجداني و حاولنا من خلاله تغطية أدبيات هذا الموضوع من خلال التطرق إلى ماهيته و تاريخه، أنواعه ، أبعاده و نماذجه .

إن للعاطفة و الانفعالات أهمية بالغة في حياة الفرد و أن الذكاء العاطفي عامل مهم في نجاح الفرد و توافقه حيث يقر الباحثين أن نسبة 20% من هذا النجاح مراده للذكاء العقلي، أما نسبة 80% الأخرى فتعود إلى عوامل أخرى على رأسها الذكاء العاطفي، هذا الأخير الذي يمكن الفرد من فهم مشاعره و إدراك انفعالاته و ضبطها وكذا فهم مشاعر الآخرين وهذا ما يمكنه من بناء شخصية تتمتع بالصحة النفسية، وضبط الانفعالات والميل نحو التسامح و بناء علاقات اجتماعية إنسانية و مهنية طيبة مع الآخرين، و التفوق في مجالات الحياة المختلفة .

يمكننا القول أيضا أن التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستلزم الانسجام بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، و كذلك إشباع متطلباته النفسية و المادية و الاجتماعية للبيئة المحيطة به، ومواجهة كل الظروف الصعبة و العوائق لتحقيق رضى مهني لدى العامل، و تعرفنا كذلك على أهم النظريات وأسباب سوء التوافق المهني ومظاهره التي تبنت هذا الفصل.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الأصلي

ثالثاً: الدراسة الاستطلاعية

رابعاً: عينة الدراسة الأساسية

خامساً: أدوات الدراسة

سادساً: الأساليب الإحصائية

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي أتبعنا لتحقيق أهداف الدراسة و التحقق من فرضياتنا ، بداية بالدراسة الاستطلاعية التي تتضمن منهج الدراسة الاستطلاعية و أهدافها و عينتها و تقنين أدوات الدراسة ، ثم الدراسة الأساسية و التي تضمنت تحديد المنهج المناسب للدراسة و تحديد مجتمع و عينة الدراسة الأساسية و حدودها المكانية و الزمانية ، و أدوات الدراسة و خصائصها ، و تحديد الأساليب الإحصائية.

أولاً: منهج الدراسة :

استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الإرتباطي و المنهج الوصفي هو الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كمل هي فالواقع أو وصف الأوضاع القائمة فعلا أي وصف ما هو كائن .

بما أن المناهج البحث متعددة ، فان اختبار المنهج يرتبط اساسا بالموضوع الدراسة الا و هي " الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون " قمنا لاتباع المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا.

ثانياً: مجتمع الاصلي: يشتمل مجتمع البحث على اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ابن خلدون - تيارت حيث كانت احصائيات (2022) 165 استاذ

الجدول رقم: 04 يمثل عدد الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية .

الاساتذة	اناث	ذكور
	59	106
المجموع	165	

ثالثاً: الدراسة الاستطلاعية

هي الأساس للتحضير للدراسة الميدانية، فهي مرحلة مهمة لإنجاز البحث و سلامته، حيث تسمح لنا بالتعرف على مدى ملائمة أدوات البحث للعينة، و مدى فهم فئة الدراسة لعبارات المقاييس المستخدمة في الدراسة و مدى صلاحية أدوات جمع البيانات.

3-1-اهداف الدراسة الاستطلاعية

- التعرف و تحديد خصائص مجتمع الدراسة الأصلي.
- بناء استبيانين لدراسة، حتى يتسنى لنا استخدام مقاييس دراسة تتسم بقدر كافي من الصدق و الثبات.
- الوقوف على أهم العراقيل و الصعوبات التي من الممكن أن تعترض سبيل الباحث لتفاديها في الدراسة الأساسية.

3-2- الاطار الزمني و المكاني للدراسة الاستطلاعية:**3-2-1-المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية**

اجريت الدراسة الاستطلاعية من : 2022-8-5 الى 2022-13-5

3-2-2- اطار المكاني للدراسة الاستطلاعية :

اجريت الدراسة الاستطلاعية بالكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة ابن خلدون

3-2-3- تعريف المؤسسة :

تقع هذه الكلية شرق مدينة تيارت ،تم انشاؤها سنة 2010 تتوفر على 3000 مقعد بيداغوجي ،تقدر مساحتها حوالي 2,4 كلم ،يتمدرس بها أزيد من 7000 طالب يؤطره أزيد من 165 أستاذ يتوزع الطلبة بها من قسمين :

_قسم العلوم الإنسانية :يندرج تحته تخصصات التالية في طور ليسانس (تخصص تاريخ ، علم المكتبات ،و تخصص اعلام و اتصال)

و في طور الماستير :تاريخ حديث و معاصر ،تاريخ الغرب الاسلامي في العصر الوسيط ،تاريخ الحضارات القديمة ، اعلام واتصال تكنولوجيا و هندسة المعلومات

_قسم العلوم الاجتماعية :يندرج تحته كل من التخصصات التالية في طور ليسانس (تخصص علم الاجتماع ، تخصص علم النفس ، تخصص فلسفة)

3-3- عينة الدراسة الاستطلاعية: اجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة عشوائية من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية و العلوم الانسانية قدر حجمها ب30 فرد .

جدول رقم 5 يمثل توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
46,6%	14	ذكر
53,3%	16	أنثى
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة قدرت ب53,3% لجنس الذكور تليها نسبة 46,6% للجنس الإناث ومنه نستنتج أن عدد أغلب المبحوثين كان من فئة الإناث.

الجدول رقم 6: يمثل توزيع العينة حسب السن .

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
15,6%	4	33_26
26,6%	8	41_34
36,6%	11	49_42
13,3%	4	57_50
10,0%	3	64_58
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن أعلى نسبة قدرت ب36,6% للفئة العمرية مابين {49-42} حيث قدرت أدنى نسبة ب10,0% للفئة العمرية مابين {64-58} ومنه نستنتج بأن أغلب المبحوثين يتراوح أعمارهم مابين {49-42} .

رابعاً : أداة الدراسة (الاستبيان)

تم الجمع البيانات في هذه الدراسة على استبيان الذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق المهني ، المعدة من قبل الآخرين و هذا انطلاقاً من الاستبيانات أعدت في الدراسات السابقة و هي:

(الأسطل ، 2010) أخذنا الفقرات : 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 6 ، 7 ، 14 ، 18 ، 19 ، 22 ، 26 ، 27 .

(بطران ،2018) أخذنا الفقرات : 9 ، 17 ، 30 .

(الشهيري ، 2008) أخذنا الفقرات : 8 ، 11 ، 13 ، 16 ، 15 ، 20 ، 21 ، 23 ، 24 ، 25 ، 28 ، 29 .

(علوان ، 2013) أخذنا الفقرات : 10 ، 12 ، 5 ، 31 .

التوافق المهني :

(مكناسي ، 2017) أخذنا الفقرات : 30 ، 31 ، 1 ، 9 ، 19 .

(بطران ،2018) أخذنا الفقرات : 13 ، 32 ، 25 .

(زروقة ، 2017) أخذنا الفقرات : 3 ، 29 .

(سعيدة ، 2015) أخذنا الفقرات : 4 ، 11 ، 6 ، 16 ، 24 ، 2 .

(مطاطلة ، 2010) أخذنا الفقرات : 7 ، 10 ، 23 ، 18 ، 8 ، 20 ، 22 ، 28 ، 17 .

(عبود، 2016) أخذنا الفقرات : 21 ، 14 ، 5 .

(سماوي، 2006) أخذنا الفقرات: 26 ، 12 ، 15 ، 27 .

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة الميدانية على أدوات الاستبيان المتمثلة في :

4 1 **وصف الاستبيان:** يشمل الاستبيان الذي بين أيدينا على قسم واحد

بحيث يحتوي هذا القسم على محورين هما :

4 1 1 **المحور الأول:** البيانات الشخصية (الجنس، السن، المؤهل العلمي،سنوات الخبرة،

القسم)

4 1 2 **المحور الثاني:** يتمثل في الذكاء الوجداني و يحتوي على خمسة أبعاد .

4 2 1 العواطف

4 2 2 المعرفة الوجدانية .

4 2 3 ادارة الانفعالات

- 4 2 4 تنظيم الانفعالات
 5 2 4 التواصل الاجتماعي.
 3 1 4 المحور الثالث: التوافق المهني
 1-3-4 طبيعة العمل
 2-3-4 العلاقة مع الزملاء في العمل

الجدول رقم (5) : يوضح فقرات كل بعد من أبعاد أداة الذكاء الوجداني للأساتذة الجامعيين

الأبعاد	رقم الفقرات	المجموع
بعد العواطف	1،2،10،16،20،24	6
بعد المعرفة الوجدانية	3،4،6،9،17،22،28،31	8
بعد إدارة الانفعالات	13،19،23،25،27،30	6
بعد تنظيم الانفعالات	5،7،12،15،21،26،29	7
بعد التواصل الاجتماعي	8،11،14،18	4

الجدول رقم (6): يوضح فقرات كل بعد من أبعاد أداة التوافق المهني للأساتذة الجامعيين

الأبعاد	رقم الفقرات	المجموع
بعد طبيعة العمل	1،3،5،7،9،11،13،14،15،17،19 21،23،25،26،27،28،29،30،31،32	21
بعد العلاقة مع الزملاء	2، 4، 6، 8، 10،12، 16، 18، 20، 24	11

جدول 7: يمثل بدائل الذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق المهني

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

2-4 خصائص السيكماترية للاداة

1-2-4 صدق

2-2-4 الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم عرض ادات الاستبيان على خمسة اساتذة من عدة تخصصات مختلفة نذكرهم كالاتي
(النفس العمل و تنظيم .علم النفس عيادي)

انظر الملحق رقم 1

الجدول التالي يمثل اهم التعديلات التي اجريت على الاستبيان

الجدول 8: يوضح بعض الفقرات قبل و بعد التعديل لاستبيان الذكاء الوجداني.

الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين

أجيد فهم مشاعر الآخرين	أجيد فهم مشاعر الآخرين	بعد العواطف
أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من ملامح وجوههم	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من تغيرات وجوههم	
عندي القدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين	عندي القدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية للآخرين	
يجعلني الإحساس الشديد بمشاعر الآخرين أشغف عليهم	إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفق عليهم	
لدي القدرة على الاستماع لمشاكل زملاء	أنا فعال في الاستماع إلى مشاكل الآخرين	
تساعدني أفكاري السلبية في تغيير حياتي	تساعدني أفكاري السلبية في تغيير حياتي	
أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الوقت	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الوقت	
أدرك أن لدي مشاعر رقيقة	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة	
أستطيع التعبير عن مشاعري	أستطيع التعبير عن مشاعري	
أتحكم في انفعالاتي قبل القيام بأي مهمة في العمل	أتحكم بانفعالاتي قبل القيام بأي مهمة في العمل	
أستطيع التحكم في مشاعري و تصرفاتي	أستطيع التحكم في مشاعري و تصرفاتي	إدارة الانفعالات
أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج	
أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر	أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر	
أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة و مشاعر القلق و الإحباط	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة و مشاعر القلق و الإحباط	
أنا هادئ تحت أي ضغوطات أتعرض لها	أنا هادئ تحت أي ضغوط أتعرض لها	
أستطيع خلال المواقف الضاغطة في عملي الحفاظ على اتزان انفعالاتي	أستطيع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي أثناء المواقف الضاغطة في عملي	
أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة	أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة	

أستطيع إنجاز المهام بنشاط و تركيز عالي	أستطيع إنجاز المهام بنشاط و تركيز عالي	تنظيم الانفعالات
أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة	أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة	
أتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به	أتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به	
عندما أقوم بعمل ممل فإنني أستمتع بالعمل	عندما أقوم بعمل ممل فإنني أستمتع بالعمل	
أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي	أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي	
أشعر نادرا بالتعب في وجود الضغوط	في وجود الضغوط نادرا ما أشعر بالتعب	
عندما أغضب لا يظهر علي آثار الغضب	عندما أغضب لا يظهر علي آثار الغضب	التواصل الاجتماعي
يراني الناس أنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين	يراني الناس أنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين	
أقبل مضايقة الناس لي بأسئلتهم	أقبل مضايقة الناس لي بأسئلتهم	
أتواصل مع الغرباء بكل سهولة	أمر يسير بالنسبة لي التحدث مع الغرباء	

الجدول(9): يوضح بعض الفقرات قبل و بعد التعديل لاستبيان التوافق المهني

الأبعاد	الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
	أشعر بتحقيق الذات في العمل	أشعر بتحقيق الذات في العمل
	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة
	لو أتيت لي فرصة العمل في مجال آخر فلن أختارها	لو أتيت لي فرصة العمل في مجال آخر فلن أختارها
	مهنتي كأستاذ جامعي مصدر فخر لي	أشعر بالفخر كوني أستاذ جامعي
	نظام الترقيات و الحوافز مشجع للأساتذة	أرى أن نظام الترقيات و الحوافز مشجع للأساتذة

ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة و الإتقان	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة و الإتقان	طبيعة العمل
أرى أن راتبي الذي أتقاضاه يلبي كل احتياجاتي	كفاية الراتب الذي أتقاضاه مع متطلبات معيشتي	
أنتقل إلى العمل بسهولة	سهولة الانتقال إلى مكان العمل	
أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة	
أشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام	أشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام	
يضايقني زيادة عدد الحصص الأسبوعية دون مقابل مادي	يضايقني زيادة عدد الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل مادي	
أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل	
أرى أنني أكتسب خبرة قيمة في مجال العمل	أرى أنني أكتسب خبرة قيمة في مجال العمل	
الإجازات و العطلات في مجال العمل كافية و مناسبة	الإجازات و العطلات في مجال العمل كافية و مناسبة	
جميع متطلبات و مقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكتبي	جميع متطلبات و مقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكتبي	
أشعر بالثقة في الإدارة التي أعمل فيها	أشعر بالثقة في الإدارة التي أعمل فيها	
أحس بتقدير الذات من خلال أدائي لعملي	إحساسي بالتقدير الذات من خلال أدائي لعملي	
تزيدني ممارسة مهنة التدريس ثقة بنفسي	ممارسة مهنة التدريس يزيدني ثقة في نفسي	
ينتابني التوتر أثناء فترات العمل	ينتابني الملل و التوتر أثناء فترات العمل	
أجد أن مولاتي تتناسب مع طبيعة العمل	ملائمة العمل مع ميولي المهنية	
يتيح لي العمل فرصة إكساب الخبرة	فرص اكتسابي الخبرة المتاحة بالعمل	
أشعر بالرضى في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها	أشعر بالرضى في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها	

علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق	علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق	العلاقة مع الزملاء
أفضل تمضية أوقات فراغي مع زملائي في العمل	أفضل تمضية أوقات فراغي مع زملائي في العمل	
أعزز بجو الحوار و تبادل الآراء بين زملاء العمل	أعزز بجو الحوار و تبادل الآراء بين زملاء العمل حول المهام و الأنشطة	
تدفعني الخلافات مع الزملاء حول طريقة أداء العمل إلى الاعتماد سلوك اللامبالاة	الخلافات مع الزملاء حول طريقة أداء العمل تدفعني إلى الاعتماد سلوك اللامبالاة و التكامل	
أشعر بنوع من الكراهية الصادرة عن بعض زملاء العمل	أشعر بنوع من الكراهية الصادرة عن بعض زملاء العمل	
يسمح لي المسؤول في العمل بالمشاركة فاتخاذ القرار		
اعتراف زملائي بالجهد الذي أبذله	اعتراف زملائي بالجهد الذي أبذله	
تربطني بزملائي علاقة احترام و تقدير متبادل	تربطني بزملائي علاقة احترام و تقدير متبادل	
أعتقد أن التعامل مع الزملاء في العمل قليل جدا	أعتقد أن التنسيق و التعامل مع الزملاء في العمل قليل جدا	
تربطني علاقة جيدة مع زملائي في العمل	أعتبر بعض زملائي في العمل من أصدقائي	

- 2-4- صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم(10): يمثل أبعاد متغير الذكاء الوجداني.

التواصل الاجتماعي	تنظيم الانفعالات	إدارة الانفعالات	المعرفة الوجدانية	العواطف	البعد
4	7	4	9	6	عدد العبارات

أما القسم الثالث فقد تم تخصيصه لمتغير التوافق المهني الذي ضم بعدين موضحان في الجدول التالي:

جدول رقم(11): يمثل أبعاد متغير التوافق المهني.

البعد	طبيعة العمل	العلاقة مع زملاء العمل
عدد العبارات	21	11

ولتحديد مستوى التقدير أعطى الطالب درجات من 1 إلى 4 كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم(12): يمثل مستوى التقدير

مستوى التقدير				العبرة
1	2	3	4	
غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافقتاما	

جدول رقم (13): يمثل عدد الاستبيانات الموزعة.

الاستبيان الصالحة		الاستبيان المستبعدة		الاستبيان المسترجعة		الاستبيان الموزعة		مجتمع البحث	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
30	%100	00	00	30	00	30	%100	163	%100

- صدق الإتساق الداخلي لاستبيان الذكاء الوجداني:

جدول رقم (14): يمثل ارتباط بعد العواطف والفقرات الممثلة له.

العواطف			
مستوى الدلالة	الارتباط مع متوسط البعد	العبارة	
.000	.722**	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين	1
.000	.800**	أجيد فهم مشاعر الآخرين	2
.001	.566**	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من ملامح وجوههم	16
.174	.255**	عندي القدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية بالآخرين	20
.000	.722**	يجعلني الإحساس الشديد بمشاعر الآخرين أشفق عليهم	24
.091	.314**	لدي القدرة على الاستماع لمشاكل زملاء	10
.000	.722**	العواطف	البعد

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لمعظم العبارات والبعد العواطف الذي يمثلها دالة إحصائية، ومن هنا نستنتج أن غالبية العبارات صادقة ما عدا عبارة (20) غير صادقة وسيتم إستبعادها في الدراسة الميدانية من طرف الباحثة.

جدول رقم (15): يمثل ارتباط بعد المعرفة الوجدانية والفقرات الممثلة له.

المعرفة الوجدانية		
العبارة	الارتباط مع متوسط البعد	مستوى الدلالة
31	.419*	.021
تشكل الخبرات السلبية دعماً لأحداث التغيير في المستقبل		
3	.453*	.012
تساعدني أفكار السلبية في تغيير حياتي		
22	.630**	.000
أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الوقت		
28	.385*	.036
أدرك أن لدي مشاعر رقيقة		
17	.592**	.001
أستطيع التعبير عن مشاعري		
9	.488**	.006
أتحكم في انفعالاتي قبل القيام بأي مهمة في العمل		
6	.262	.162
أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي		
25	.612**	.000
أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي		
4	.511**	.004
ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين		
البعد	.419*	.021
المعرفة الوجدانية		

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لمعظم العبارات والبعد المعرفة الوجدانية الذي يمثلها دالة إحصائية، ومن هنا نستنتج أن غالبية العبارات صادقة ماعدا عبارة (6) غير صادقة وسيتم إستبعادها في الدراسة الميدانية من طرف الباحثة.

جدول رقم (16): يمثل ارتباط بعد إدارة الإنفعالات والفقرات الممثلة له.

إدارة الانفعالات			
العبرة	الارتباط مع متوسط البعد	مستوى الدلالة	
19	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج	.795**	.000
27	أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر	.693**	.000
23	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط	.392**	.032
13	أنا هادئ تحت أي ضغوطات أتعرض لها	.643**	.000
البعد	إدارة الانفعالات	.795**	.000

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لمعظم العبارات والبعد إدارة الانفعالات الذي يمثلها دالة إحصائية، ومن هنا نستنتج أن كل العبارات صادقة.

جدول رقم (17): يمثل ارتباط بعد تنظيم الانفعالات والأبعاد الممثلة له

تنظيم الانفعالات			
رقم العبارة	الارتباط مع متوسط البعد	مستوى الدلالة	
26	.458*	.011	أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة
7	.469*	.009	أستطيع إنجاز المهام بنشاط وتركيز عالي
29	.581*	.001	أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة
21	.238	.206	أتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به
15	.549**	.002	عندما أقوم بعمل ممل فأنني أستمتع بالعمل
12	.645**	.000	أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي
5	.420*	.021	أشعر نادرا بالتعب في وجود الضغوط
البعد	.458**	.011	تنظيم الانفعالات

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لمعظم العبارات والبعد تنظيم الإنفعالات الذي يمثلها دالة إحصائية، ومن هنا نستنتج أن غالبية العبارات صادقة ماعدا عبارة (21) غير صادقة وسيتم استبعادها في الدراسة الميدانية من طرف الباحثة.

جدول رقم (18): يمثل ارتباط بعد تنظيم التواصل الاجتماعي والأبعاد الممثلة له

التواصل الاجتماعي			
رقم العبارة	الإرتباط مع متوسط البعد	مستوى الدلالة	
14	.403*	.027	عندما أغضب لا يظهر علي أي آثار الغضب
18	.215	.262	يراني الناس إنني فعال اتجاه أحاسيس الآخرين
11	.479**	.007	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج
8	.714**	.000	أتواصل مع الغرباء بكل سهولة
البعد	.403*	.027	التواصل الاجتماعي

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الإرتباط لمعظم العبارات والبعد التواصل الاجتماعي الذي يمثلها دالة إحصائية، ومن هنا نستنتج أن غالبية العبارات صادقة ماعدا عبارة (18) غير صادقة وسيتم إستبعادها في الدراسة الميدانية من طرف الباحثة.

- صدق الاتساق الداخلي لاستبيانالتوافق المهني:

جدول رقم (19): يمثل ارتباط بعد طبيعة العمل والأبعاد الممثلة له

طبيعة العمل			
رقم العبارة	الإرتباط مع متوسط البعد	مستوى الدلالة	
32	.257	.170	أشعر بتحقيق الذات في العمل
34	.309	.103	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة
44	.452*	.012	أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها
56	.233	.215	أشعر بالفخر كوني أستاذ جامعي

57	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة والإتقان	.645**	.000
61	أرى أن راتبي الذي أتقاضاه يلبي كل إحتياجاتي	.396*	.030
62	أنتقل إلى العمل بسهولة	.483**	.007
60	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة	.364	.052
42	أشعر أن جو المحاضرة التي أدرس فيه مريح بشكل عام	.572**	.001
38	أشعر أن جو المحاضرة التي أدرس فيه مريح بشكل لعام	.170	.368
54	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي أبذله في العمل	.200	.290
36	أرى إنني أكتسب خبرة قيمة في مجال العمل	.516**	.004
52	الإجازات والعطل في مجال عملي كافية ومناسبة	.649**	.000
45	جميع متطلبات ومقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكتبي	.440*	.015
40	أشعر بالثقة في الإدارة التي أعمل فيها	.223	.236
50	أحسب تقدير الذات من خلال أدائي لعملي	.157	.407
48	تزيدني ممارسة مهنة التدريس ثقة بنفسني	.309	.096
59	ينتابني التوتر اثناء فترات العمل	.347	.060
46	أشعر أن ميولاتي تتناسب مع طبيعة العمل	.267	.153
58	يتيح لي العمل فرصة اكتساب الخبرة	.479**	.007
البعد	طبيعة العمل	.257	.170

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لمعظم العبارات والبعد طبيعة العمل الذي يمثلها دالة إحصائياً، ومن هنا نستنتج أن غالبية العبارات صادقة ما عدا عبارات (32 ، 34

56، 38، 40، 54، 50، 48، 59، 46) غير صادقة وسيتم إستبعادها في الدراسة الميدانية من طرف الباحثة.

جدول رقم (20): يمثل ارتباط بعد تنظيم التواصل والعلاقة مع الزملاء والأبعاد الممثلة له.

		العلاقة مع الزملاء	
مستوى الدلالة	الارتباط مع متوسط البعد	رقم العبارة	
.024	.410*	33	تربطني علاقة جيدة مع زملائي في العمل
.003	.518**	35	اشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها
.011	.457*	37	اعتراف زملائي بالجهد الذي أبذله
.778	-.054	39	أعزز بجو الحوار وتبادل الآراء بين زملاء العمل
.419	.153	41	علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق
.006	.491**	43	يسمح لي المسؤول في العمل بالمشاركة في اتخاذ القرار
.026	.405*	47	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل
.005	.500**	49	أفضل تمضية أوقات فراغي مع زملائي في العمل
.113	.281	51	تدفعني الخلافات مع الزملاء حول طريقة أداء العمل على اعتماد سلوك اللامبالاة
.003	.531**	53	أشعر بنوع من مشاعر الكراهية الصادرة عن بعض زملاء العمل
.007	.480**	55	أعتقد أن التعامل مع الزملاء في العمل قليل جدا
.024	.410*	البعد	العلاقة مع الزملاء

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط لمعظم العبارات والبعد العلاقة مع الزملاء الذي يمثلها دالة إحصائية، ومن هنا نستنتج أن غالبية العبارات صادقة ماعدا عبارات (39، 41، 51) غير صادقة وسيتم إستبعادها في الدراسة الميدانية من طرف الباحثة.

- ثبات الاستبيان :

لقياس مدى ثبات الاستبيان استخدمنا معامل ألفا كرونباخ (cronbachAlpha) للتأكد من ثبات الأداة المعتمدة. حيث الجدول رقم (19) يوضح معامل الثبات.

جدول رقم (21): يوضح مدى ثبات كل من أبعاد المتغيرين من خلال إختبار (cronbachAlpha)

المتغير	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
الذكاء الوجداني	العواطف	6	0.71
	المعرفة الوجدانية	8	0.75
	إدارة الإنفعالات	4	0.73
	تنظيم الإنفعالات	7	0.72
	التواصل الإجتماعي	4	0.74
التوافق المهني	طبيعة العمل	20	0.71
	العلاقة مع زملاء العمل	11	0.75

يتضح من الجدول ان الاستبيان يتمتع بدرجة كبيرة من الثبات حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (0.71، 0.75) التي تدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة كبيرة من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

جدول رقم(22):يمثل أبعاد متغير الذكاء الوجداني

التواصل الاجتماعي	تنظيم الانفعالات	إدارة الإنفعالات	المعرفة الوجدانية	العواطف	البعد
3	6	4	8	4	عدد العبارات

أما القسم الثالث فقد تم تخصيصه لمتغير التوافق المهني الذي ضم بعدين موضحان في الجدول التالي:

جدول رقم (23): يمثل أبعاد متغير التوافق المهني.

العلاقة مع زملاء العمل	طبيعة العمل	البعد
8	10	عدد العبارات

ولتحديد مستوى التقدير أعطى الطالب درجات من 1 إلى 5 كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (24): يمثل مستوى التقدير

مستوى التقدير					العبرة
1	2	3	4	5	
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	

والجدول التالي يبين وصف الاستبيان:

الجدول رقم (25): يمثل وصف الإستبيان

المتغير	البعد	ترتيبه	عباراته
الذكاء الوجداني	العواطف	1	24-16-2-1
	المعرفة الوجدانية	2	-9-17-28-22-3-31 4-25
	إدارة الانفعالات	3	13-23-27-19
	تنظيم الانفعالات	4	-12-15-29-7-26 05
	التواصل الاجتماعي	5	8-11-14

-60-62-61-57-44 58-45-52-36-42	1	طبيعة العمل	التوافق المهني
-47-43-37-35-33 55-53-49	2	العلاقة مع زملاء العمل	

والجدول التالي يبين عدد الاستبيان الموزعة:

جدول رقم (26): يمثل عدد الاستبيان لموزعة.

مجتمع البحث		الإستمارات الموزعة		الإستمارات المسترجعة		الإستمارات المستبعدة		الإستمارات الصالحة	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
30	% 100	60	% 100	00	00	00	00	30	%100

- صدق الاستبيان:

يعتبر الصدق معيارا هاما من معايير التي يمكن من خلالها الحكم على السلامة المنهجية لأي أداة قياس منهجية والصدق كما يعرفه الباحثون هو أن تقيس الأداة ما وضعت لقياسه.

تم الإعتماد على صدق الإتصاق الداخلي للعبارات مع متوسط عبارات البعد الذي تنتمي إليه، وفي المرحلة الثانية تم حساب الإرتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه.

وفي الجدول التالي الخاص بصدق الإتصاق الداخلي للمقياس المعتمد. تم الإعتماد على قيمة دلالة وقيمة معامل الإرتباط . حيث أن الحكم على مدى قوة أو ضعف العلاقات الإرتباطية تم عن طريق تقسيم مجال العلاقة إلى وحدتين متساويتين:

الأول من [-1، 0] والثانية من [0، 1+] مع إنعدام العلاقة في قيمة الصفر.

ثم قسمنا كل وحدة من هاتين الوحدتين إلى 3 وحدات جزئية متساوية، ضم كل منها ثلاثة أنواع من الشدة القوية المتوسطة الضعيفة.

وهكذا تم تحديد إتجاه العلاقة عن طريق إشارة معامل الإرتباط. فإن كان موجبا كانت العلاقة طردية، وإذا كان سالبا كانت عكسية .

- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الذكاء الوجداني:

جدول رقم (27) يمثل ارتباط بعد العواطف والعبارة الممثلة له

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
01	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين	.738**	.531**
02	أجيد فهم مشاعر الآخرين	.560**	.259**
16	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من ملامح وجوههم	.624**	.360**
24	يجعلني الإحساس الشديد بمشاعر الآخرين أشفق عليهم	.814**	.671**

** مستوى الدلالة عند 0.01

مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (27) أن كل عبارات الاختبار كان لها أتساق مع البعد الذي تنتمي إليه. حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتراوح معامل ارتباطها بين (0.56، 0.81)، أيضاً كانت النتائج على أن كل العبارات الإختبار كان لها إتساق مع الدرجة الكلية للإختبار، فكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها (0.25، 0.67).

جدول رقم (28): يمثل ارتباط بعد المعرفة الوجدانية والعبارة الممثلة له

المعرفة الوجدانية			الرقم
معامل الارتباط مع الاختبار ككل	معامل الارتباط مع البعد	العبارة	
.359**	.306*	تشكل الخبرات السلبية دعما لي لإحداث تغيير في المستقبل	31
.129	.502**	تساعدني أفكار السلبية في تغيير حياتي	3
.373**	.628**	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الوقت	22
.204	.408**	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة	28
.202	.375**	أستطيع التعبير عن مشاعري	17
.391**	.415**	أتحكم في انفعالاتي قبل القيام بأي مهمة في العمل	9
.788**	.737**	أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي	25
.248	.549**	ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين	4

** مستوى الدلالة عند 0.01

مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (28) أن كل عبارات الإختبار كان لها إتساق مع البعد الذي تنتمي إليه .حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ،وتراوح معامل إرتباطها بين (0.30، 0.73)، أيضا كانت النتائج على أن كل العبارات الإختبار كان لها إتساق مع الدرجة الكلية للإختبار ،فكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل إرتباطها (0.12،0.73)

جدول رقم (29): يمثل ارتباط بعد إدارة الانفعالات والعبارة الممثلة له

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
13	أنا هادئ تحت أي ضغوطات أتعرض لها	.606**	.449**
19	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج	.790**	.480**
23	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط	.396**	.277*
27	أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة اي مخاطر	.730**	.420**

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (29) أن كل عبارات الإختبار كان لها اتساق مع البعد الذي تنتمي إليه .حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ، وتراوح معامل ارتباطها بين (0.39، 0.79)، أيضاً كانت النتائج على أن كل العبارات الإختبار كان لها اتساق مع الدرجة الكلية للإختبار ، فكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل إرتباطها (0.27، 0.48)

جدول رقم (30): يمثل ارتباط بعد تنظيم الانفعالات والعبارة الممثلة له

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
05	أشعر نادرا بالتعب في وجود الضغوط	.533**	.036
07	أستطيع إنجاز المهام بنشاط وتركيز عالي	.540**	.084
12	أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي	.497**	.346**
15	عندما أقوم بعمل ممل فأنتني استمتع بالعمل	.473**	.152
26	أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة	.493*	.238*
29	أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة	.476**	.247

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (30) أن كل عبارات الإختبار كان لها إتساق مع البعد الذي تنتمي إليه .حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، وتراوح معامل إرتباطها بين (0.47، 0.54)، أيضا كانت النتائج على أن كل العبارات الإختبار كان لها إتساق مع الدرجة الكلية للإختبار ، فكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل إرتباطها (0.15، 0.28)

جدول رقم (31): يمثل ارتباط بعد التواصل الاجتماعي والعبارة الممثلة له

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
8	أتواصل مع الغرباء بكل سهولة	.694**	.338**
11	أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي امر مزعج	.516**	.424**
14	عندما أغضب لا يظهر علي أي آثار الغضب	.527*	.251

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (31) أن كل عبارات الاختبار كان لها اتساق مع البعد الذي تنتمي إليه .حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، وتراوح معامل ارتباطها بين (0.51، 0.69)، أيضا كانت النتائج على أن كل العبارات الاختبار كان لها اتساق مع الدرجة الكلية للاختبار ، فكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها (0.25،0.42)

- صدق الاتساق الداخلي لاستبياناتوافق المهني:

جدول رقم (32):يمثل ارتباط بعد طبيعة العمل والعبارة الممثلة له

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
36	أرى إنني أكتسب خبرة قيمة في مجال العمل	.455**	.540**
42	أشعر أن جو المحاضرة التي أدرس فيه مريح بشكل عام	.461**	.573**
44	لو أتيت لي فرصة عمل في مجال آخر فلن أختارها	.500**	.470**
45	جميع متطلبات ومقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكنتي	.544**	.408**
52	الإجازات والعطل في مجال عملي كافية ومناسبة	.698**	.664**
57	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة والإتقان	.659**	.665**
58	يتيح لي العمل فرصة إكتساب الخبرة	.561**	.454**
60	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة	.428**	.356**
61	أرى أن راتبي الذي أتقاضاه يلبي كل احتياجاتي	.474**	.379**
62	أنتقل إلى العمل بسهولة	.614**	.535**

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (32) أن كل عبارات الإختبار كان لها إتساق مع البعد الذي تنتمي إليه .حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة(0.01) ، وتراوح معامل إرتباطها بين (0.42، 0.69)، أيضا كانت النتائج على أن كل العبارات الإختبار كان لها إتساق مع الدرجة الكلية للإختبار ، فكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل إرتباطها (0.35، 0.66)

جدول رقم (33): يمثل ارتباط بعد العلاقة مع زملاء العمل والعبارة الممثلة له

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الاختبار ككل
33	تربطني علاقة جيدة مع زملائي في العمل	.409**	.290*
35	اشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها	.467**	.236
37	اعتراف زملائي بالجهد الذي أبذله	.385**	.290*
43	يسمح لي المسؤول في العمل بالمشاركة في اتخاذ القرار	.562**	.610**
47	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل	.329*	.358**
49	أفضل تمضية أوقات فراغي مع زملائي في العمل	.395**	.327*
53	أشعر بنوع من مشاعر الكراهية الصادرة عن بعض زملاء العمل	.614**	.637**
55	أعتقد أن التعامل مع الزملاء في العمل قليل جدا	.524**	.426*

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (33) أن كل عبارات الإختبار كان لها إتساق مع البعد الذي تنتمي إليه .حيث كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، وتراوح معامل إرتباطها بين (0.32، 0.61)، أيضا كانت النتائج على أن كل العبارات الإختبار كان لها إتساق مع الدرجة الكلية للإختبار ، فكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل إرتباطها (0.23، 0.61)

- ثبات الاستبيان:

لقياس مدى ثبات الإستبيان إستخدمنا معامل ألفاكر ونباخ (cronbach'Alpha) لتأكد من ثبات الأداة المعتمدة. حيث الجدول رقم (33) يوضح معامل الثبات.

جدول رقم (34): يوضح مدى ثبات كل من أبعاد المتغيرين من خلال إختبار (cronbachAlpha)

المتغير	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
الذكاء الوجداني	العواطف	4	0.73
	المعرفة الوجدانية	8	0.76
	إدارة الانفعالات	4	0.78
	تنظيم الانفعالات	6	0.73
	التواصل الاجتماعي	3	0.77
التوافق المهني	طبيعة العمل	10	0.74
	العلاقة مع زملاء العمل	8	0.78

يتضح من الجدول(34) ان الاستبيان تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (0.73، 0.78) التي تدل على أن الاستبيان تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

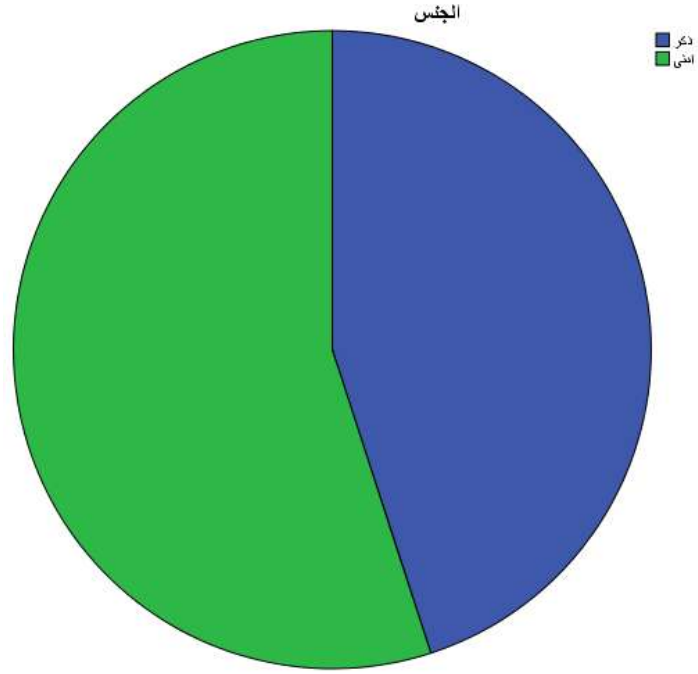
خامساً: الدراسة الأساسية :

- الاطار الزمني و المكاني للدراسة الاساسية : 2022-5-25 الى 2022-5-30
- اجريت في كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية جامعة ابن خلدون تيارت
- ادوات الدراسة الأساسية:**
- تم استخدام استبيان الذكاء الوجداني و التوافق المهني لي تم تحقق من خصائص السيكومترية في دراسة الاساسية و الاستبيان في صيغته النهائية
- انظر الملحق رقم(2)
- **خصائص و مواصفات عينة الدراسة :**
- تم توزيع الاستبيان على عينة قوامها 60

جدول رقم (35) يمثل خصائص و مواصفات عينة الدراسة الاساسية للجنس (ذكر و انثى)

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	27	45%
إناث	33	55%
المجموع	60	100%

يتبين من الجدول رقم(35) أن أكبر نسبة هي من فئة الإناث ب 55 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الذكور المقدر ب 45% ولعل ذلك يشير إلى أن الإناث يميلون أكثر إلى قطاع التدريس من الذكور



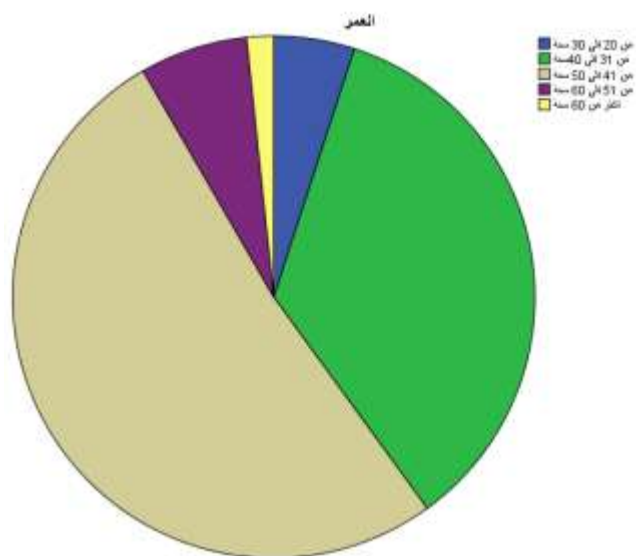
شكل(1): يمثل دائرة نسبية تمثل خصائص العينة

- العمر:

جدول رقم (36): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

العينة	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	3	5%
من 31 إلى 40 سنة	21	35%
من 41 إلى 50 سنة	31	51.7%
من 51 إلى 60 سنة	4	6.7%
أكثر من 60 سنة	1	1.7%
المجموع	60	100%

يتبين من الجدول رقم (36) أن أكبر نسبة هي من فئة العمرية (41 إلى 50 سنة) ب 51.7 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى ولعل هذا راجع وجود استقرار وظيفي في المؤسسة محل الدراسة.



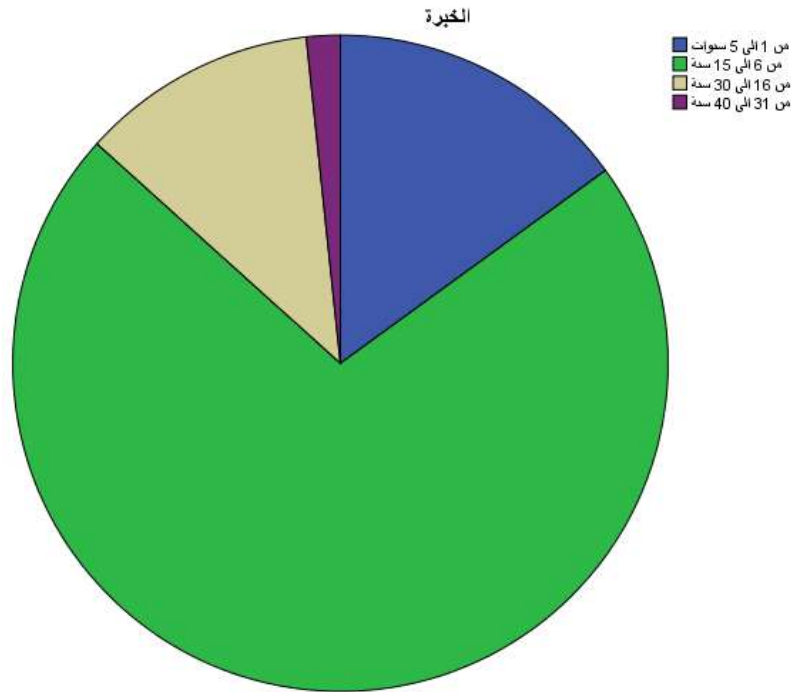
شكل (2) : يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير العمر

- الخبرة:

جدول رقم (37): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير سنوات الخبرة

العينة	التكرار	النسبة المئوية
من 1 الى 5 سنوات	9	15
من 6 الى 15 سنة	43	71.7
من 16 الى 30 سنة	7	11.7
من 31 الى 40 سنة	1	1.7
المجموع	60	100

يتبين من الجدول رقم (37) أن أكبر نسبة هي من فئة للخبرة تنحصر بين (6 إلى 15 سنة) ب 71.7 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى ،حيث بلغت فئة خبرة (من 16 الى 30 سنة) نسبة 11.7% ،لتسجل نسبة خبرة (من 1الى 5سنوات) 15 % تأتي فئة خبرة (من 31 الى 30 سنة) في المرتبة الاخيرة بنسبة 1.7% وهي نسبة ضعيفة مما يدل على عدم تمتع المبحوثين بسنوات خبرة كبيرة وهذا يمكن ان يفسر عدم قدم المؤسسة الجامعية محل الدراسة.



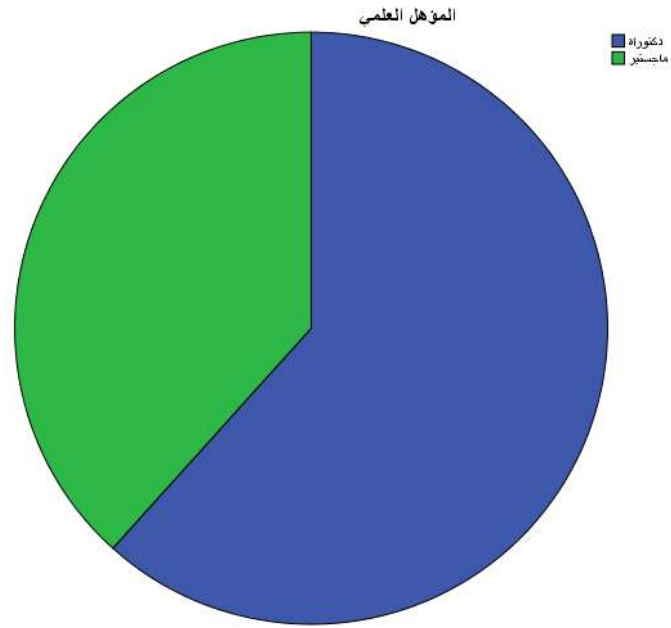
شكل(3): يمثل توزيع الباحثين حسب متغير الخبرة

- المؤهل العلمي:

جدول رقم (38): يمثل توزيع الباحثين حسب متغير المؤهل العلمي.

العينة	التكرار	النسبة المئوية
دكتورة	37	61.7
ماجستير	23	38.3
المجموع	60	100

يتبين من الجدول رقم (38) أن أكبر نسبة هي من فئة حاملي شهادة الدكتوراة بـ 61.7% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بفئة من يحملون شهادة الماجستير وذلك بنسبة 38.3% من عينة البحث، ويمكن تفسير ذلك بذلك التحول الذي أحدثته الدولة في المسار التعليم الجامعي الذي تحول من نظام (ليسانس-ماجستير-دكتوراة) الى نظام(ليسانس - ماستر - دكتوراة)، لذلك نجد ان اغلب افراد العينة من حاملي شهادة الدكتوراة.



شكل (4): يمثل توزيع الباحثين حسب متغير المؤهل العلمي

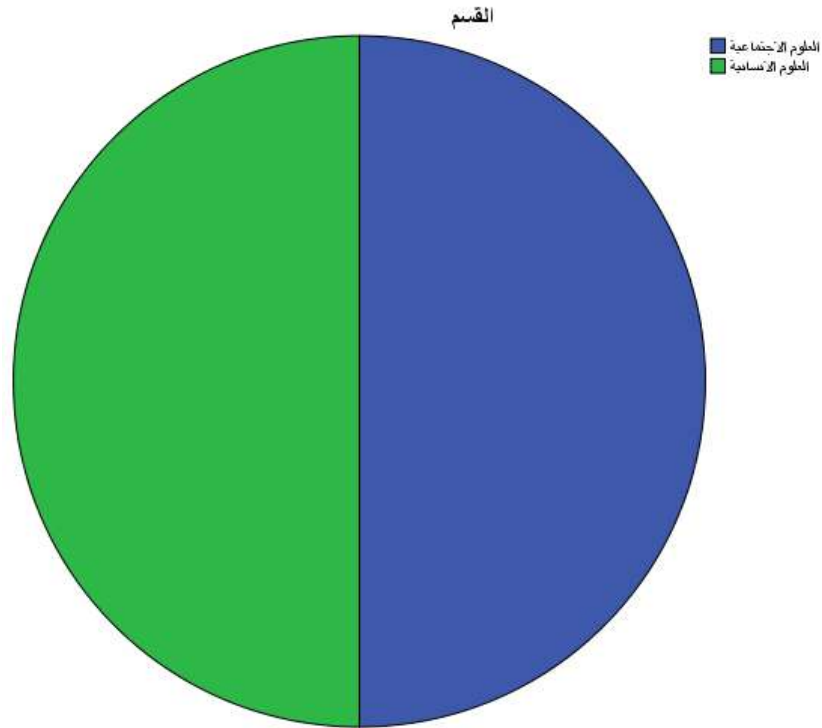
- القسم:

جدول رقم (39): يمثل توزيع الباحثين حسب متغير القسم

العينة	التكرار	النسبة المئوية
العلوم الاجتماعية	30	50
العلوم الانسانية	30	50
المجموع	60	100

يتبين من الجدول رقم (39) تساوي الباحثين بنسبة 50% لكل من القسمين (العلوم الاجتماعية-العلوم الإنسانية) ويفسر ذلك بسبب وجود القسمين في كلية واحدة وهذا ما جعل الباحثة تعتمد الفرصة واختيار القسمين معا وذلك حتى يمثل مجتمع البحث بنسبة كبيرة .

الاساليب



شكل (5): يمثل توزع الباحثين حسب متغير القسم

الاساليب الاحصائية

إحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخامة من نتائج ذات معنى التي تساعد في تفسير موضوع الدراسة ، ولقد اعتمدنا على أساليب الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية
- المتوسط الحسابي.
- الفا كروباخ
- معامل الارتباط

الفصل الرابع

عرض التحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض تحليل نتائج الدراسة

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج

ثالثاً: استنتاج العام

رابعاً: خاتمة

خامساً: اقتراحات الدراسة

تمهيد:

تعد عملية تحليل البيانات بصفاتها الركيزة الأساسية المهمة التي من خلالها يتم استخراج النتائج التي يسعى إليها الباحث

وبعد تطبيق استبيان " الذكاء الوجداني وعلاقاته بالتوافق المهني لدى أساتذة جامعة ابن خلدون – تيارت- " وحصول على النتائج ومعالجتها عن طريق الأساليب الإحصائية، سيتم في هذا الفصل عرض نتائج فرضيات هذه الدراسة وتفسيرها:

أولاً: عرض و تحليل نتائج الدراسة:

1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:

-مستوى الذكاء الوجداني مرتفع لدى أساتذة جامعة ابن خلدون-تيارت-

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والنتائج مبينة في الجدول رقم (40):

متغير الدراسة	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المجالات	نوع المستوى
الذكاء الوجداني	54	77.41	0.31	75	يقع بين 60 و 120	ضعيف
					يقع بين 121 و 181	متوسط
					يقع بين 182 و 240	مرتفع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح مستوى الذكاء الوجداني لدى عينة من اساتذة جامعة ابن خلدون إذ قدر المتوسط الحسابي ب 77.41 والانحراف المعياري ب 0.31، وبما ان المتوسط

الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي 75 يعني ذلك انه يوجد مستوى ضعيف للذكاء الوجداني للمبحوثين

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية الأولى.

2- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

-مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أساتذة جامعة ابن خلدون-تيارت-

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والنتائج مبينة في الجدول رقم(41)

متغير الدراسة	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المجالات	نوع المستوى
التوافق المهني	57	65.18	1.14	54	يقع بين 60 و 120	ضعيف
					يقع بين 121 و 181	متوسط
					يقع بين 182 و 240	مرتفع

نلاحظ من خلل الجدول الذي يوضح مستوى التوافق المهني لدى عينة من اساتذة جامعة ابن خلدون إذ قدر المتوسط الحسابي ب 65.18 والانحراف المعياري ب 1.14، وبما ان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر ب 54 يعني ذلك انه يوجد مستوى ضعيف للتوافق المهني للمبحوثين.

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية الثانية

3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى عينة الدراسة

وللتأكد من صحة الفرضية الأولى والتفصيل في نتائجها سيتم حساب قيمة الدلالة ومعامل الارتباط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني

جدول رقم (42): يمثل مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير الذكاء الوجداني والتوافق المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الذكاء الوجداني	.229	.079
التوافق المهني		

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من الجدول مايلي:

لا توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متغير الذكاء الوجداني ومتغير التوافق المهني ،حيث بلغ معامل الإرتباط 0.229 ومستوى الدلالة 0.79 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد .

وكنتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية الثالثة

4- عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة:

-توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العواطف والتوافق المهني لدى عينة الدراسة

وللتأكد من صحة الفرضية الأولى والتفصيل في نتائجها سيتم حساب قيمة الدلالة ومعامل الارتباط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني

جدول رقم (43): يمثل مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير الذكاء الوجداني والتوافق المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العواطف	.154	.239
التوافق المهني		

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من الجدول مايلي:

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد العواطف ومتغير التوافق المهني ،حيث بلغ معامل الارتباط 0.15 ومستوى الدلالة 0.239 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد .

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية الرابعة

5- عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة:

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد إدارة الإنفعالات والتوافق المهني لدى عينة الدراسة

ولتأكد من صحة الفرضية الأولى والتفصيل في نتائجها سيتم حساب قيمة الدلالة ومعامل الارتباط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني

جدول رقم (44): يمثل مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير الذكاء الوجداني والتوافق المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
إدارة الإنفعالات	.017	.899
التوافق المهني		

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من الجدول مايلي:

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد إدارة الإنفعالات ومتغير التوافق المهني، حيث بلغ معامل الارتباط 0.17 ومستوى الدلالة 0.899 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد .

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية الخامسة

6- عرض و تحليل نتائج الفرضية السادسة :

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد المعرفة الوجدانية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة

ولتأكد من صحة الفرضية الأولى والتفصيل في نتائجها سيتم حساب قيمة الدلالة ومعامل الارتباط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني

جدول رقم (45): يمثل مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير الذكاء الوجداني والتوافق المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المعرفة الوجدانية	.402**	.001
التوافق المهني		

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من الجدول مايلي:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد المعرفة الوجدانية ومتغير التوافق المهني، حيث بلغ معامل الارتباط 0.402 ومستوى الدلالة 0.001 وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد .

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين تحقق الفرضية السادسة.

7- عرض و تحليل نتائج الفرضية السابعة :

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد تنظيم الإنفعالات والتوافق المهني لدى عينة الدراسة

ولتأكد من صحة الفرضية الأولى والتفصيل في نتائجها سيتم حساب قيمة الدلالة ومعامل الإرتباط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني

جدول رقم (46): يمثل مصفوفة معاملات الإرتباط بين متغير الذكاء الوجداني والتوافق المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تنظيم الإنفعالات	.028	.830
التوافق المهني		

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من الجدول مايلي:

لا توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد تنظيم لإنفعالات ومتغير التوافق المهني ،حيث بلغ معامل الإرتباط 0.028 ومستوى الدلالة 0.830 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد .

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية السابعة.

8- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثامنة :

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التواصل الإجتماعي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة

ولتأكد من صحة الفرضية الأولى والتفصيل في نتائجها سيتم حساب قيمة الدلالة ومعامل الإرتباط بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني

جدول رقم (47): يمثل مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير الذكاء الوجداني والتوافق المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التواصل الإجتماعي	.123	.348
التوافق المهني		

** مستوى الدلالة عند 0.01

* مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من الجدول مايلي:

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد التواصل الإجتماعي ومتغير التوافق المهني ،حيث بلغ معامل الارتباط 0.123 ومستوى الدلالة 0.348 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد .

وكننتيجة عامة من خلال تحليل البيانات تبين عدم تحقق الفرضية الثامنة.

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج التساؤل الاول : الذي ينص على ماهو مستوى الذكاء الوجداني لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة ابن خلدون _ تيارت-؟

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول (39) و الذي يبين أن مستوى الذكاءمنخفض لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، إذ قدر المتوسط الحسابي ب 77.41 والانحراف المعياري ب 0.31 ،وبما ان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي 75 يعني ذلك انه يوجد مستوى ضعيف للذكاء الوجداني للمبحوثين ، بمعنى العلاقة هنا علاقة ضعيفة أي إنخفاض مستوي الذكاء الوجداني يقابله إنخفاض التوافق المهني لديهم و بالتالي نرفض الفرض الذي لم يتم التحقق من صحته ، مما يدل على أن عدم إمتلاك الأستاذ الجامعي للذكاء الوجداني لا يؤدي إلى توافقه المهني ،حيث اختلفت هذه النتيجة ما توصلت اليه دراسة " سلام الزهرة (2016) " الذكاء الانفعالي و علاقته بالتوافق المهني على معلمي الطور الابتدائي لمدينة - ورقلة - بحث كانت نتائج الدراسة تبين أن نسبة الذكاء الوجداني مرتفع بمتوسط حسابي قدر ب 140.18 ، لقد كشفت نتائج الدراسة على أن الذكاء الوجداني يتوقف على ما يمتلكه الفرد سواء كان ذكرا أو أنثى من مهارات شخصية و اجتماعية ، و الفرق قد يكون الطريقة التي يدير بها الفرد انفعالاته فمهنة التدريس تتيح للأستاذ التواصل مع الاخرين و هذا التواصل يحتاج إلى مهارة ، و هي فن التعامل مع الاخرين و إدارة الانفعالات جيدا .

مناقشة نتائج التساؤل الثاني: الذي ينص على ما هو مستوى التوافق المهني خلدون لدى أساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ابنخلدون ؟

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (40) تبين أن مستوى التوافق المهني منخفض لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، إذ قدر المتوسط الحسابي ب 65.18 والانحراف المعياري ب 1,14 ،وبما ان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر ب 54 يعني ذلك انه يوجد مستوى ضعيف للتوافق المهني للمبحوثين .

وقد اختلفت نتائج دراستنا مع " دراسة حدي خلو (2019) " الضغوط النفسية و علاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة - توقرت - بحيث كانت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني مرتفع بحيث كانت قيمته 92,5 وهذا يوضح أن مستوى التوافق المهني مرتفع أكثر ما هو منخفض و ذلك راجع إلى التفاهم و التعاون بين أساتذة و مشاركاتهم في القرارات الإدارية وبذلك فإن تحلي الاستاذ بالتوافق المهني ضروري فتعامله مع مشاكل الحياة لنجاحه في عمله .

مناقشة نتائج التساؤل الثالث : الذي ينص على هل توجد علاقة ارتباطية بين متغير الذكاء الوجداني و التوافق المهني ؟

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (41) الذي تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية حيث تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه نتيجة دراسة بن غربال سعيدة (2015) حول الذكاء العاطفي و علاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من اساتذة محمد خيضر -بسكرة حيث كانت النتيجة المتوصل اليها من طرف هذه الاخيرة انه توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني و التوافق المهني لدى اساتذة الجامعيين وهذا الاختلاف بين دراستين من حيث الاستاذ الجامعي لديه ضغوطات في العمل التي كانت بسبب الكورونا و نظام الدفعات و كذلك كثرة ساعات العمل أي جهد كبير و راتب قليل لا يلبي كل متطلبات الاستاذ .

مناقشة نتائج التساؤل الرابع: الذي ينص على هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العواطف و التوافق المهني لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ابن خلدون -تيارت ؟

من خلال الجدول رقم(42) و الذي يبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العواطف و التوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد العواطف و متغير التوافق المهني ،حيث بلغ معامل الارتباط 0.15 ومستوى الدلالة 0.239 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد .

حيث لا تتوافق نتيجة دراستنا مع ما تطرق اليه دراسة بوضلاح خلود (2018) و التي تنص على و جود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العواطف و التوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي ، من خلال معامل ارتباط بيرسون تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين ، و جاءت

قيمة معامل الارتباط بيرسون دالة احصائيا عند مسوى الدلالة (0،01) و هذا يعني أنه كلما زادت درجة التعاطف زادت التعاطف زادت القدرة على التوافق المهني لدى مديري التعليم الابتدائي و هذا عكس ما جاء في دراستنا.

مناقشة نتائج التساؤل الخامس: الذي ينص على هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد الادارة الانفعالات و التوافق المهني لدى عينة الدراسة ؟

من خلال النتائج المتبينة في الجدول رقم (43) و الذي يبين انه لا توجد علاقة بين ادارة الانفعالات و التوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية حيث تعارضت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة مريم حافظ تركستاني (1996) بحيث هدفت هذه الاخيرة الى دراسة العلاقة بين ادارة الانفعالات و التوافق المهني و قد تكونت عينة البحث من 213 استاذ و اساتذة و اتضح انه توجد علاقة بين ادارة الانفعالات و التوافق المهني و هذه النتائج راجعة الى اختلاف في العينة وكذلك صعوبة الاستاذ في مواجهة الصراعات الحياة بسبب الضغوطات الموجودة من طرف الطلبة او الاداريين

مناقشة نتائج التساؤل السادس: الذي ينص على هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المعرفة الوجدانية و التوافق المهني ؟

من خلال النتائج المبينة في الجدول (44) و الذي تبين انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المعرفة الوجدانية و التوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية و حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة قطاح و عساف (2013) بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالذكاء الوجداني و كانت نتيجة ذلك باستخدام الافراد المعرفة الوجدانية في سلوكياتهم اليومية و توافقهم المهني

مناقشة نتائج التساؤل السابع: الذي ينص على هل توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم الانفعالات و التوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ؟

من خلال النتائج المبينة في الجدول (45) و الذي تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين تنظيم الانفعالات و التوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لم تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة موسى (2015) تناولت هذه الدراسة تنظيم الانفعالات و علاقته و علاقته بالتحصيل الدراسي و الذكاء العام لدى عينة من الاساتذة و كانت نتيجة هذه الدراسة توجد علاقة بين تنظيم الانفعالات و التوافق المهني و هذه النتائج ترجع الى اختلاف في زمان و المكان و عينة الدراسة

مناقشة نتائج التساؤل الثامن: الذي ينص على هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التواصل الاجتماعي و التوافق المهني ؟

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (46) و الذي تبين انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التواصل الاجتماعي و التوافق المهني حيث تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة التون مايو تجارب تتعلق باهمية العلاقة الانسانية و استارن بحيث توصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية بين التواصل الاجتماعي و التوافق المهني و بان جو الصداقة و الانسجام يخلق نوع من المسؤولية الجماعية التي تحفز الى العمل عكس ما توصلت اليه و يعود ذلك الى اختلاف في عينة و وجود فروق بين الاساتذة و ضغط كبير بحيث يعيق عملية التواصل

استنتاج :

تندرج الدراسة الحالية ضمن دراسات علم النفس العمل والتنظيم، وبعد إجراءنا للدراسة

الاستطلاعية ومن خلال تطبيقنا لاستبيان الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة

جامعة ابن خلدون - تيارت - قمنا بتحليل البيانات بالاعتماد على معالجة الإحصائية للبيانات

وتوصلنا للمجموعة من النتائج :

- مستوى الذكاء الوجداني لدى أساتذة جامعة ابن خلدون منخفض.
- مستوى التوافق المهني لدى أساتذة جامعة ابن خلدون منخفض.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة ابن خلدون.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الذكاء الوجداني تعزي متغير الجنس لدى عينة

الدراسة.

خاتمة

خاتمة:

بعد التطرق الى جانب النظري لموضوع الدراسة الميدانية حول الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى اساتذة جامعة ابن خلدون تيارت . يتناول هذا البحث دراسة وتحليل العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة بهدف الكشف عن العلاقة بينهما فشمّل المجتمع الإحصائي لدراسة عينة من أساتذة جامعة ابن خلدون لولاية تيارت على عينة قيامها 90 أستاذ (ة) ، حيث تم تقسيم العينة إلى 60 مفردة في قسم العلوم الإنسانية، و30 مفردة في قسم العلوم الاجتماعية . وبعد جمع البيانات عن طريق استعمال المقياسي للذكاء الوجداني و التوافق المهني و لمعالجتها و إحصائها و عرضها و تحليلها و مناقشتها خلصنا إلى نتيجة مفادها

أن هنالك:

وجود مستوى الذكاء الوجداني منخفض لدى أساتذة جامعة ابن خلدون -تيارت-

وجود مستوى التوافق المهني منخفض لدى أساتذة جامعة ابن خلدون -تيارت-

ومنه نستنتج أنه لا توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني حسب النتائج المتوصل إليها.

اقتراحات الدراسة:

من خلال ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تقدمنا إلى الاقتراحات الآتية:

إذا كنت تبحث عن النجاح في الحياة فعليك أن الأمر لا يقتصر على قدراتك الفكرية فقط، فتحقيق السعادة والنجاح يرتبط بتطوير الذكاء الوجداني.

الشعور بالرضا للأساتذة على الأداء المهني، أي وجود تباين بين ما هو مطلوب وما هو متوقع.

التعرف على الضغط الخاص بك ومراقبة نفسك للتعرف على الأمور التي تدخلك دائرة المشاعر السلبية.

استخدام الأفراد المعرفة الوجدانية في سلوكياتهم اليومية وانفعالاتهم مع الآخرين.

العامل الذي يعاني من سوء التوافق المهني تضطرب لديه القدرة على الانتباه والتذكر، وتنخفض طاقته النفسية وتنخفض فعالية الأداء.



قائمة المراجع والملاحق

– المراجع :

- امال سليمانى ، (2015)، فعالية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء العاطفي في تنمية الدافعية لانجاز استاذه التعليم المتوسط ، دراسة ميدانية اكمالية ، ولاية الوادي ، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس .
- بشرى هاشم العزامي و اخرون ، (2010)، الادارة بالذكاءات منهج التميز الاستراتيجي و الاجتماعي للمنظمات ، دار وائل للنشر.
- بطاطلة موسى ، (2010) ، ضغوط العمل و علاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على رجال الحماية المدنية ، مذكرة تخرج لنيل درجة ماجستير ، سكيكدة .
- بلال نجمة ، (2014) ، الذكاء الوجداني و علاقته بالثقة في النفس لدى طلاب الجامعة دراسة ميدانية على عينة من طلاب القطب الجامعي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، تيزي وزو .
- بلغريال سعيدة ، (2015) ، الذكاء العاطفي و علاقته بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية على عينة من اساتذة جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاجتماعية .
- بو عطيط سفيان ، (2007)، طبيعة الاشراف و علاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير .
- حسين حسن ابو عودة ، (2014)، الذكاء الانفعالي و مستوى الطموح و اتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر الاساسي في قطاع غزة ، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في كملية التربية قسم علم النفس ، الارشاد النفسي ، الجامعة الاسلامية .
- حمزة مزيايى ، (2012) ، الذكاء الوجداني و علاقته باساليب التعامل مع الضغوط النفسية عند الاحداث الى تحقيق من نزلاء مؤسسات اعادة التربية ، دراسة ميدانية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الارشاد النفسي و الصح النفسية .
- خالد محمد صلاح ماضي ، (2014) ، دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديرين و ادارة الصحة التنظيمية بالتطبيق على المنظمات الحكومية المحلية بمحافظة الشيخ ، رسالة للحصول على شهادة ماجستير في ادارة العمل .
- رندا عبد العليم المنير (2011) برنامج رعاية الموهوبين و المتفوقين ، ط1، دار الفن العربي للطباعة و النشر ، جامعة قناة السويس.
- ريم سليمان . د. فؤاد صبيبة ، ريم جراد ، (2013) ، الذكاء العاطفي للمعلم و دوره في تحقيق التوافق المهني ، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الحلقة الاولى من التعليم الاساسي في مدينة اللاذقية ، جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية ، سلسلة الاداب و العلوم الانسانية ، (المجلد 35) . العدد (7) .

سامي خليل قحجان (2010)، التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في قسم علم النفس ، بكلية التربية في الجامعة الاسلامية بغزة .

سعد محمد علي الشهري، الذكاء الوجداني و علاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام و الخاص لمحافظة الطائف ، تطلب تكميلي للحصول على درجة ماجستير لعلم النفس تخصص الارشاد النفسي.

سعداوي مريم(2012)، علاقة الذكاء الانفعالي ،استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى تلاميذ سنة ثانية ثانوي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي .

صادق عبده حسن علي ،(2016) ، تنمية الذكاء الوجداني و اثره على جودة الحياة النفسية لدى المراهقين الايتام المقيمين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية في الجمهورية اليمنية ، اطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في علم النفس و علوم التربية .

صادق عبده حسن،(2011)، الضغوط النفسية و علاقتها بالذكاء الوجداني لدى طلبة الجامعة في اليمن و الجزائر دراسة مقارنة ، مذكرة مقدمة لنيل درجة ماجستير في علم النفس .

طلال محمد حلوي ،(2004)، دور المشاكل النفسية و الاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب ، لنية شهادة الكتوراه في ادارة الاعمال .

عابد سامية ، فعالية برنامج ارشادي لتنمية الذكاء الوجداني في خفض مستوى السلوك العدواني لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في فرع علم النفس .

عائشة ديجان ،2007، قصاب عازمي الذكاء الوجداني لطفل الروضة و علاقته ببعض اساليب المعاملة الوالدية في دولة الكويت ، للحصول على درجة ماجستير ، في التربية لتخصص علم النفس التربوي .

عبد العزيز علي جبار عسيري ، ، ديسمبر (2019)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و علاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة ، المجلة العلمية للبحوث و النشر العلمي ، المجلد الخامس و الثلاثون ، العدد الثاني عشر ، الجزء الثاني .

عدنان محمد عبد القاضي (2012)، الذكاء الوجداني و علاقته بالاندماج الجامعي لدى طلبة كلية التربية ، جامعة تعز ، المجلة العربية لتطوير التفوق ، العدد (4) .

علي موسى بطران ،(2018)، الذكاء العاطفي الوجداني و علاقته بالتوافق المهني لدى عينة من الممرضين العاملين في المستشفيات في محافظة الخليل ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التوجيه و الارشاد النفسي بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل .

- فاطمة فرحات اسماعيل عبيدة ، (2021) ، الالتزام الديني و الذكاء العاطفي و علاقتها بتوقعات
طلبة الجامعة غزة الدوار الحياة الزوجية ، رسالة استكمال المتطلبات للحصول على درجة
الماجستير في علم النفس لكلية التربية ، جامعة الازهر غزة .
- فتحي عبد الرحمان جروان،(2011)،الذكاء العاطفي و التعلم الاجتماعي العاطفي ،ط1 ، دار الفكر
، جامعة عمان العربية للدراسة.
- كوثر غالي ، (2018)، مهارات الذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق المهني الدراسي لدى تلاميذ
الطور النهائي ، دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة الوادي ، اطروحة لدراسة نيل شهادة دكتوراه
في علم النفس .
- كوثر غالي ،(2017)،مهارات الذكاء الوجداني و علاقاتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم
الثانوي ،مجلة علوم الانسان و المجتمع ، جامعة بسكرة ، الجزائر .
- لامية بويدي ، (2019) علاقة الجودة ببيئة العمل بالتوافق المهني لدى الاساتذة الجامعيين دراسة
ميدانية على عينة من اساتذة جامعة الوادي ، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، العدد 3 ، جامعة
الوادي (الجزائر) .
- ماهر عضوة شافعي ،(2000) ،التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و
علاقته بسماتهم الشخصية ، رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية الجامعية الاسلامية ،
متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس .
- محيوز كريمة ،(2000) ، سمات الشخصية و علاقتها بالتوافق المهني ، رسالة ماجستير في علم
النفس العمل و التنظيم .
- مكناسي محمد ،(2000)، التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل لدى المؤسسات العقابية ،
دراسة ميدانية على اعوان السجون بمؤسسة اعادة التاهيل قسنطينة ، رسالة مكملة لنيل رسالة
ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم .
- منال عبد الخالق جاب الله ،(2015)،سيكولوجية الذكاء الانفعالي الأسس و التطبيقات،دار العلم و
الايمان للنشر و التوزيع، جامعة بنها .
- منى بنت عبد الله باقازي،(2012)،الذكاء الانفعالي و علاقته بالسلوك التكيفي لدى أطفال التوحد و
الداون ،بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير في علم النفس التعلم .
- هبة محمد احمد ملحم ، ايار 2007، الذكاء العاطفي لدى مديرة المدارس الثانوية الحكومية في
محافظة العاصمة عمان و علاقته بمستوى ممارستهم لعملية صنع القرار الاخلاقي من وجهة نظر
المعلمين ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في الجدارة و القيادة التربوية ،
جامعة الشرق الاوسط.

هشام زروقة ،(2017)، **الثقافة التنظيمية و علاقتها بالتوافق المهني** ، دراسة ميدانية في جامعة اتصالات الجزائر - فرع بسكرة - اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم النفس .

هناء محمود ابو طير ،(2020)، **التفكير الايجابي و علاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس** ، رسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في الارشاد النفسي و التربويين كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل .

وفاء سلمان تسليح ، (2015) ، **الذكاء الوجداني و علاقته بالاداء المهني لدى المرشدين النفسيين لمحافظة غزة** ،رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الصحة النفسية و المجتمعية في كلية التربية بالجامعة الاسلامية غزة.

الملحق رقم 1: قائمة المحكمين

التخصص	الأساتذة المحكمين
علم النفس العمل والتنظيم	بلعربي عادل عبد الرحمان
علم النفس العمل والتنظيم	كمال صدقاوي
علم النفس العمل والتنظيم	قرينعي أحمد
أرطوفونيا	قندوز محمود
علم النفس العمل والتنظيم	بوهدة محمد

المحور 2: الذكاء الوجداني:

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة	موافق	الفقرات
				1. أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين
				2. أجد فهم مشاعر الآخرين
				3. تساعدني أفكار السلبية في تغيير حياتي
				4. ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين
				5. أشعر نادراً بالتعب في وجود الضغوط
				6. أستطيع التحكم في مشاعري و تصرفاتي
				7. أستطيع إنجاز المهام بنشاط وتركيز عالي
				8. أتواصل مع الغرباء بكل سهولة
				9. أتحكم في انفعالاتي قبل القيام بأي مهمة في العمل
				10. لدي القدرة على الاستماع لمشاكل الزملاء
				11. أتقبل مضايقة الناس لي بأستلثهم
				12. أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي
				13. أنا هادئ تحت أي ضغوطات أتعرض لها
				14. عندما أعضب لا يظهر علي أي آثار الغضب
				15. عندما أقوم بعمل ممل فأنتي أستمتع بالعمل
				16. أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من ملامح وجوههم
				17. أستطيع التعبير عن مشاعري
				18. يراني الناس إنني فعال اتجاه أحاسيس الآخرين
				19. أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج
				20. عندي القدرة على الإحساس بالنتيجة الانفعالية بالآخرين
				21. تصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به
				22. أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الوقت
				23. أجد صعوبة في مواجهة صراعات

قائمة المراجع والملاحق

				الحياة و مشاعر القلق و الإحباط
				24. يجعلني الإحساس الشديد بمشاعر الآخرين أشفق عليهم
				25. أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي
				26. أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة
				27. أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر
				28. أدر كان لدي مشاعر رقيقة
				29. أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة
				30. أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي
				31. أستطيع خلال المواقف الضاغطة في عملي الحفاظ في اتزان انفعالاتي
				32. تشكل الخبرات السلبية دعما لي لأحداث التغيير في المستقبل

المحور 3: توافق المهني:

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة	موافق	الفقرات
				1. اشعر بتحقيق الذات في العمل
				2. تربطني علاقة جيدة مع زملائي في العمل
				3. أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة
				4. اشعر بالرضي في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها
				5. أرى أنني اكتسب خبرة قيمة في مجال العمل
				6. اعترف زملائي بالجهد الذي أبذله
				7. يضايقتني زيادة الحصص الأسبوعية دون مقابل مادي
				8. اعتز بجو الحوار و تبادل الآراء بين زملاء العمل
				9. اشعر بالثقة في الإدارة التي اعمل فيها
				10. علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق
				11. اشعر أن جو المحاضرة الذي أدرس فيه مريح بشكل عام

قائمة المراجع والملاحق

				12. يسمح لي المسئول في العمل بالمشاركة في اتخاذ القرار
				13. لو أتاحت لي فرصة عمل في مجال آخر فلن أختارها
				14. جميع متطلبات و مقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكنتي
				15. اشعر ان ميولاتي تتناسب مع طبيعة العمل
				16. تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل
				17. تزيدي ممارسة مهنة التدريس ثقة بنفسني
				18. أفضل تمضية اوقات فراغي مع زملائي في العمل
				19. أحس بتقدير الذات من خلال أدائي لعملي
				20. تدفعني الخلافات مع الزملاء حول طريقة أداء العمل إلى اعتماد سلوك اللامبالاة
				21. الإجازات و العطل في مجال عمالي كافية و مناسبة
				22. اشعر بنوع من مشاعر الكراهية الصادرة عن بعض زملاء العمل
				23. اشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكفي المجهود الذي ابذله في العمل
				24. اعتقد أن التعامل مع الزملاء في العمل قليل جدا
				25. اشعر بالفخر كوني أستاذ جامعي
				26. ترقبتي في العمل متعلقة بالكفاءة و الإتقان
				27. يتيح لي العمل فرصة اكتساب الخبرة
				28. ينتابني التوتر أثناء فترات العمل
				29. اشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة
				30. أرى أن راتبي الذي أتقاضاه يلبي كل احتياجاتي
				31. انتقل إلى العمل بسهولة
				32. أرى أن نظام الترقيات و الحوافز مشجع للأساتذة

الملحق رقم 3: استبيان قبل التحكيم

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					1. أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين
					2. أجد فهم مشاعر الآخرين
					3. تساعدني أفكار السلبية في تغيير حياتي
					4. ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين
					5. أشعر نادرا بالتعب في وجود الضغوط
					6. أستطيع التحكم في مشاعري و تصرفاتي
					7. أستطيع انجاز المهام بنشاط وتركيز عالي
					8. أتواصل مع الغرباء بكل سهولة
					9. أتحكم في انفعالاتي قبل القيام بأي مهمة في العمل
					10. لدي القدرة على الاستماع لمشاكل الزملاء
					11. أتقبل مضايقة الناس لي بأسئلتهم
					12. أستطيع انجاز الأعمال المهمة بكل قوتي
					13. أنا هادئ تحت أي ضغوطات أتعرض لها
					14. عندما اغضب لا يظهر علي أي آثار الغضب
					15. عندما أقوم بعمل ممل فأنتي استمتع بالعمل
					16. أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من ملامح وجوههم
					17. أستطيع التعبير عن مشاعري
					18. يراني الناس إنني فعال اتجاه أحاسيس الآخرين
					19. أستطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج
					20. عندي القدرة على الإحساس بالناحية الانفعالية بالآخرين
					21. أتصف بالهدوء عند انجاز أي عمل أقوم به
					22. أستطيع إدراك مشاعري الصادقة اغلب الوقت

قائمة المراجع والملاحق

					23. أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة و مشاعر القلق و الإحباط
					24. يجعلني الإحساس الشديد بمشاعر الآخرين أشفق عليهم
					25. أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي
					26. أحاول أن أكون مبتكر مع تحديات الحياة
					27. أنا قادر على التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر
					28. أدرك أن لدي مشاعر رقيقة
					29. أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة
					30. أستطيع خلال المواقف الضاغطة في عملي الحفاظ في اتزان انفعالاتي
					31. تشكل الخبرات السلبية دعما لي لأحداث التغيير في المستقبل

المحور 3: التوافق المهني

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					1. اشعر بتحقيق الذات في العمل
					2. تربطني علاقة جيدة مع زملائي في العمل
					3. أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة
					4. اشعر بالرضي في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها
					5. أرى إنني اكتسب خبرة قيمة في مجال العمل
					6. اعترف زملائي بالجهد الذي ابذله
					7. يضايقني زيادة الحصص الأسبوعية دون مقابل مادي
					8. اعترز بجو الحوار و تبادل الآراء بين زملاء العمل
					9. اشعر بالثقة في الإدارة التي اعلم فيها
					10. علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق
					11. اشعر أن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام
					12. يسمح لي المسئول في العمل بالمشاركة في اتخاذ القرار

قائمة المراجع والملاحق

					13. لو أتيت لي فرصة عمل في مجال آخر فلن اختارها
					14. جميع متطلبات و مقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكتبي
					15. اشعر أن ميولاتي تتناسب مع طبيعة العمل
					16. تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل
					17. تزيدني ممارسة مهنة التدريس ثقة بنفسي
					18. أفضل تمضية أوقات فراغي مع زملائي في العمل
					19. أحس بتقدير الذات من خلال أدائي لعملتي
					20. تدفني الخلافات مع الزملاء حول طريقة أداء العمل إلى اعتماد سلوك اللامبالاة
					21. الإجازات و العطل في مجال عملي كافية و مناسبة
					22. اشعر بنوع من مشاعر الكراهية الصادرة عن بعض زملاء العمل
					23. اشعر أن الأجر الذي أتقاضاه لا يكافئ المجهود الذي ابذله في العمل
					24. اعتقد أن التعامل مع الزملاء في العمل قليل جدا
					25. اشعر بالفخر كوني أستاذ جامعي
					26. ترقبتي في العمل متعلقة بالكفاءة و الإتقان
					27. يتيح لي العمل فرصة اكتساب الخبرة
					28. ينتابني التوتر أثناء فترات العمل
					29. اشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة
					30. أرى أن راتبي الذي أتقاضاه يلبي كل احتياجاتي
					31. انتقل إلى العمل بسهولة
					32. أرى أن نظام الترقيات والحوافز مشجع للأساتذة

الملحق رقم 04: تصريح شرفي



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(منح القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومكافحة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) السيد
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم والصادرة بتاريخ:
.....

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية
.....

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

12 شهر 2022

التاريخ

إمضاء الممضي

.....

مع رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بالتفويض منه
إمضاء: عورت نادرية الإليمية
.....



الملحق رقم 05: تصريح شرفي



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) ... ياكية قاينة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ:

المسجل(ة) بكلية: ... العلوم الإنسانية والاجتماعية ... قسم: ... العلوم الاجتماعية ...

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

... المذكرة الوحيدة أيضا ... وقد تمت الموافقة عليها من قبل السيدات ...

أصرح بشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعنى



08 JUN 2022

