

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

دولة ليبيا

كلية الآداب - سبها

قسم - علم النفس - شعبة الارشاد
النفسي

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول
على درجة الليسانس

بعنوان :

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أعضاء هيئة
التدريس لكلية الآداب جامعة سبها

إعداد الطالبة :

بثينه مصطفى أحمد

تحت إشرافه :

أ. رقيه سالم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

كلمة الشكر

الحمد لله حمداً كثيراً والشكر لله أولاً وأخيراً قال تعالى (ولا تنسو الفضل
بينكم)

"كن عالماً ، فإن لم تستطع فكن متعلماً ، فإن لم تستطع فأحبب العلماء ،
فإن لم تستطع فلا تبغضهم " .

أقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس
رسالة في الحياة ..

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى من علمونا أساتذتنا الأفاضل
..

وأخص بالشكر والتقدير :

أ. رقيه أحمد سالم

كما نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لي العون وأمدّ لي يد
المساعدة وزودني بالمعلومات اللازمه للإتمام هذا البحث .

الإهداء

إلى صاحب الفردوس الأعلى وسراج الأمة المنير وشفيعها النذير البشير

محمد (صلى الله عليه وسلم) فخرأ واعتزازأ

إلى من شغلت البال فكراً ومن أثقلت الجفون سهراً وحملت الفؤاد همأً وجاهدت
الأيام صبرأً ورفعت الأيادي دعاءً وأيقنت بالله أملاً أغلى الغوالي أحب الأحاب ...
(أمي) الحبيبة الغالية ...

إلى من سهر الليالي وحمل همى غير مبالٍ ...

(والدي) العزيز الغالي ...

إلى ورود المحبة، وينابيع الوفاء، إلى من رافقوني فى السراء والضراء أحبائي...

(إخوتي وأخواتي) ...

إلى القلعة الحصينة التى الجأ إليها عند شدتي ...

(صديقاتي العزيزات) ...

إلى من علمونأً حروفأً من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأحلى
عبارات فى العلم إلى من صاغو لنا علمهم حروفأً ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة
العلم والنجاح ...

(أساتذتنا الكرام) ...

إلى كل طالب علم وصاحب معرفة إلى هؤلاء جميعأً أهدي ثمرة جهدي هذا ...

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوعات	ت
	الآيه الكريمه	1
	الإهداء	2
	كلمة الشكر	3

الفصل الأول : مدخل البحث

2	المقدمه	4
3	مشكلة البحث	5
3	فرضيات البحث	6
4	اهمية البحث	7
4	اهداف البحث	8
4	مصطلحات البحث	9
5	حدود البحث	10

الفصل الثاني : الإطار النظري

7	مفهوم الذكاء الانفعالي	11
11-9	التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الانفعالي	12
11	قياس الذكاء الانفعالي	13
12-11	اقسام الذكاء الانفعالي	14
12	مكونات الذكاء الانفعالي	15
13	مفهوم التوافق المهني	16
14	الروح المعنوية فى العمل	17
15-14	سوء التوافق المهني	18
15	العوامل التى تؤثر فى التوافق المهني	19
17-15	نظريات التوافق المهني	20
18-17	سبل تحسين التوافق المهني	21

الفصل الثالث : الدراسات السابقة

20	دراسات سابقه	22
23	التعقيب على الدراسات السابقه	23
23	اوجه الاستفاده من الدراسات السابقه	24

الفصل الرابع : فصل الدراسات الميدانيه

25	منهج البحث	25
----	------------	----

25	مجتمع البحث	26
25	عينة البحث	27
25	اجراءات الصدق والثبات	28

الفصل الخامس : عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها

27-25	نتائج التحليل الاحصائي لبيانات البحث	29
29	نتائج المتعلقة بفرضيات البحث وتفسيرها	30
33	ملخص البحث	31
33	عينة البحث	32
33	نتائج الدراسة	33
33	التوصيات	34
34	المقترحات	35
35	المراجع	36
40	الملاحق	37

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى معرفة الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة سبها .

عينة البحث

تكونت من تسعين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة سبها 2018-2019 وزعت عليهم العينة العشوائية وبعد ان تم التحقق من صدق وثبات المقياس ومدى صلاحيته توصلت الدراسة إلى الغرض الذي صُم من أجله .

نتائج الدراسة

- 1- يتمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى ذكاء وجداني يفوق الوسط الفرضي .
- 2- التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب،جامعة سبها،أي أنه ليس شرطاً أنه كلما كان مستوى الذكاء الوجداني مرتفع لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب عمل ذلك على زيادة توافقهم المهني .
- 3- إن مستوى الذكاء الوجداني ومستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ذكورا وإناثا متقارب ولا فرق بينهم في هذه الجوانب (الذكاء الانفعالي،التوافق المهني) .

الفصل الأول

مدخل البحث

المقدمة

يعد الذكاء الانفعالي من المفاهيم الحديثه التي لاقت من الباحثين اهتماماً متزايداً وهو مفهوم مختلف من الذكاء التقليدي، التي تقيسه اختبارات الذكاء المعروفة ، وهو هام وضروري في الحياة الشخصية والدراسية والنجاح المهني .. كما أن الذكاء الانفعالي هام أيضاً وضروري مثل الذكاء العام ويمكننا القول أن الذكاء الانفعالي هو شرط مسبق لتطوير وتحقيق قدراتنا العقلية المتنوعه . لذا نحتاج للتعرف على انفعالاتنا وعلى إعطاء مشاعرنا وحاجاتنا الداخليه الوصف المناسب والتسمية الملائمه ، مما يفيدنا في تحقيق أهدافنا الحياتيه بما يتناسب مع حاجات ومشاعر الآخرين ممن حولنا.

وتعود جذور الذكاء الانفعالي إلى أعمال "ثورندايك" في (1920) حول الذكاء الاجتماعي والذي أشار إليه على أنه قدرة الفرد على فهم وإدارة الآخرين للتصرف بحكمة في العلاقات الانسانيه . أما حديثاً فترجع إلى أعمال جاردنر (Gardner) في كتابه عن الذكاء "أطر العقل" وتنوع الذكاء عنده الى الذكاء الشخصى والذكاء الاجتماعي ومع استخدام المصطلح في الثرات النفسى منذ فترات طويلة ، الا أن مفهوم الذكاء الانفعالي لم يظهر صراحة أو بالصورة المنتظمة إلا من خلال دراسة "ماير وسالوفي" في (1990) وكذلك في أعمال "جولمان (1995) في كتابة حول الذكاء الانفعالي ، والذي كان له أثر واضح في انتشار هذا المفهوم ، الأمر الذى أدى إلى زيادة ملحوظة في البحوث التي تناولة هذا المفهوم عبر مدى واسع من المجالات الاكاديمية وغير الأكاديمية .

وقد أشارا الهنداوي والزرغول (2002) إلى أن القدرات الانفعالية والاجتماعيه تشكل بعداً مهماً في الأداء المعرفى وعمليات التفكير والسلوك ، مما ينعكس بشكل إيجابي في تطوير قدرة الفرد على التكيف والنجاح ، كما وإن الذكاء الانفعالي يعد من المتطلبات الضرورية لنجاح الفرد الأكاديمي وفي مجال العمل والتفاعل الاجتماعي والقيادة والإدارة وعمليات التسويق والعلاقات العامة .

وقد أكد جولمان Goleman (1997) على أهمية الذكاء الانفعالي في معدل العمل فالعاملون الذين يستطيعون التعرف على انفعالاتهم جيداً ويقومون بإدارتها ويفهمون ويتعاملون مع مشاعر الآخرين بصورة جيدة ، هم أولئك الذين يتميزون في جميع مجالات الحياة وخاصة حياتهم الوظيفية والمهنيه ، والذكاء المعرفى لا يشكل أكثر من 20% من عوامل النجاح في الحياة المهنيه ، بينما نسبة 80% من النجاح في الحياة المهنيه يتوقف على مايمتلكه الفرد من ذكاءات أخرى وأهمها الذكاء العاطفى .

مشكلة البحث :

تكتسب مهنة التعليم مكانة مرموقة بين المهن المختلفة ولقد عرفتها الحضارة الانسانية كمهنة من أقدم العصور ويعد التعليم مهنة مقدسة فهي مهنة الأنبياء والرسل التي كان ينظر إليها بإكبار واحترام على مر العصور لذلك فإن هذه المهنة لم يستطع مزاولتها إلا الصفوة المختارة من أبناء الأمة وترجع أهمية مهنة المعلم إلى انها تتحكم في مصير الجيل الصاعد وتقرر ما سيكون عليه في مستقبل ،أي امه من الأمم لذا فإن المعلم يعد هو حجر الزاوية في العملية التعليمية وهو الركيزة الأساسية لبناء مجتمع سليم متقدم .

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

لذا فإن الباحثه قامت باختيار موضوع الدراسة ألا وهو الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني وذلك لرغبتها الشديدة واهتمامها في التعمق بموضوع الذكاء الانفعالي وكذا التوافق المهني . وأيضاً لما له من أهمية كبيرة جداً للأفراد وهو يعد الموجه للسلوك الإنساني بحسب العديد من الدراسات ، ولكونه يعد من الموضوعات الحديثه في علم النفس وخصوصاً في عالما العربي .

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

فرضيات الدراسة :

- 1_ توجد فروق ذات دلالة بين اعضاء هيئة التدريس في توافقه المهني .
- 2_ دراسة علاقه بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة
- 3_ توجد فروق ذات دلالة في الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس
- 4_ توجد فروق ذات دلالة في الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير التخصص العلمي .

5_ توجد فروق ذات دلالة فى الذكاء العاطفى والتوافق المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة المهنية .

أهمية الدراسة :

1_ تتناول الدراسة بُعداً هاماً من إبداء الشخصيه ألا وهو الذكاء الانفعالى الذى يعد من السمات اللازمه للمعلم الفعال وأيضاً مؤشرا مهما للنجاح والتوافق المهنى والوظيفي

2_ لفت انتباه معلمي الجامعات على أهمية مهارات الذكاء الانفعالى فى توافقهم المهنى

3_ تسعى الدراسة إلى إمكانية الاستفادة من نتائجها فى إعداد برامج تدريبية لتنمية فعالية الذكاء الانفعالى لدى فئات العمال وخاصة المعلمين .

4_ العمل على توجيه نظر المسؤولين فى جعل الذكاء الانفعالى أحد المعايير فى اختيار الموظفين الجدد وذلك لما له من دور فى مساعدة الموظف والمؤسسة للقيام بدوره وأدائه بصورة أفضل .

أهداف الدراسة :

1_ دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالى وعلاقته بالتوافق المهنى لدى أفراد عينة الدراسة .

2_ معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالى والتوافق المهنى تبعاً لمتغير الجنس

3_ معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالى والتوافق المهنى تبعاً لمتغير الخبرة المهنية .

4_ معرفه العلاقة بين الذكاء الانفعالى والتوافق المهنى تبعاً لمتغير التخصص العلمي .

مصطلحات الدراسة :

الذكاء الانفعالى :

هو قدرة تعرف الفرد على مشاعره مع التحكم فى المشاعر بالإضافة الى قدرته على دفع ذاته وعلى التعاطف والتناغم مع الآخرين والتعرف على مشاعرهم (حسونه وابوناشى ، 2006 ، ص180)

الذكاء الانفعالى :

هو الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس الذكاء الانفعالي المستخدم في الدراسة .

التوافق المهني :

هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبحث عن الرضا المهني Job satisfaction . ويتضمن ذلك رضا العامل واتباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على انتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل . (القاسم ، 2001 ، ص48) .

التوافق المهني :

هو الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة .

حدود البحث :

1_ الحدود الزمنية : 2018 . 2019

2_ الحدود المكانية : جامعة سبها كلية الآداب .

الفصل الثانی

الإطار النظرى

مفهوم الذكاء والآفعال :

أولاً : المعنى اللغوى للذكاء :

الذكاء : حدة الفؤاد . والذكاء سرعة الفطنة وقلب ذكى وصبى ذكى إذا كان سريع الفطنة والذكاء فى الفهم أن يكون فهما تماماً سريع القبول (ابن منظور،1994،ص287) .

ويعرف الذكاء بأنه حدة القلب والقلب هنا يعنى العقل الذي هو أداة الفكر ويقال ذكا النار أي رفعها ويقال رجل ذكى أي سريع الفهم ، وعرف الذكاء عند العرب بأنه الآستعداد التام لإدراك العلم والمعارف وهو حدة الفؤاد وسرعة الفطنة والذكاء كمصطلح هو القدرة على التمكن من المعلومات والمهارات المطلوبة للنجاح ضمن ثقافة معينه فهو يدل فى إطار النموذج المعرفي المعلوماتى على الاستراتيجيات التى تستخدم فى عملية التفكير والتى تتحول إلى مهارات تكتسب بالتعلم ثم تغيرت فى الذاكرة ، وأضاف بعضهم على هذا التعريف ان المعلومات تختزن فى الذاكره على هيئة كفاءات فإذا كانت هذه العمليات المعرفيه الكبرى التفكير. التعلم تتم فى محتوى او مضمون المعلومات الشخصيه أي المتصلة بالذات فإننا حينئذٍ نقوم بأداء عملية معرفيه أكبر تسمى الذكاء الشخصي ، وإذا كانت العمليات المعرفيه الكبرى مثل التفكير والتعلم ضمن المعلومات الانفعالية تسمى الذكاء الانفعالي (عبدالحى،2009،ص26) .

عرف ووشكلور wechler الذكاء Intelligence بأنه القدرة الكلية للفرد على العمل الهادف والتفكير المنطقى والتفاعل الناجح من البيئه (أبوحويج والمراجل،1994، 81) وعرف عالم النفس الفرنسى بأنه القدرة على اتخاذ اتجاه محدد والاستمرار فيه والقدرة على التكيف والقدرة على النقد الذاتى. (عيسوي،1984،ص93) .

ثانياً :- المعنى اللغوي للآفعال :-

الأنفعال متقاة من ردود الفعل ، والفعل كناية عن كل عمل متعدد أو غير متعدد
فقولنا فعلت الشيء فأنفعل كقولنا كسرته فانكسر (ابن منظور ،
1994،ص529) .

و عرف الذكاء فى قاموس أكسفورد الأنفعال بأنه اضطراب أو تهيج فى العقل أو
المشاعر أو العواطف وبمعنى آخر استثارة فى الحالة العقلية ؛ فهى مشاعر معينه
تصاحبها أفكار معدده وحالة نفسيه وبيولوجيه والاستعدادات متفاوتة للسلوك .
(الأعسر وكفافي ، 2000 ، ص72) .

وهناك مترادفات متنوعه للأنفعال تثير تساؤلات لدى علماء النفس فى مجال ماهيه
الفروق بينهما اذ عرف الانفعال بأنه ظاهرة تجريبية ذاتية أو حالة نفسية مركبة
وهو جانب من جوانب الوجدان . والسلوك الأنفعالي استجابة مركبة تعتمد على
الإدراك للمواقف ، والإضراب الأنفعالي وهو حالة تكون فيها الاستجابة الأنفعاليه
غير مناسبة لمثيرها سواء بالزيادة أو النقصان ، والوجدان هو مزيج من الأحاسيس
والمشاعر والانفعالات وعن طريقه تستشعر الألم والسعادة والعاطفة فكره مركزية
تتجمع حولها الانفعالات وهى التى تكسب الحياة الأنفعاليه قدراً من التناسق والثبات
وإذا كان الأنفعال له خاصيه واحدة مثل انفعال القلق أو انفعال الخوف أو انفعال
الغضب فإن العاطفه هى تنظيم من الانفعالات المتشابهة والمختلفه معاً (سعقان
، 2003 ، ص11) ويتناول مايرو سالوفي التعريف المعجمى للانفعال Emotion
بأنه حاله شعورية عاطفية تشير إلى البهجه أو الحزن أو الخوف أو الحقد أو ما
شابه ذلك، وتتكون عندما يمر الفرد بخبرة ما ، وتتمايز عن المعرفة والحالة
الإراديه من الشعور . ويرى بلاتشك Plutchick إن معنى الانفعال (Emotion)
ينضح من خلال مواجهة الفرد بالانفعالات المتضادة للمواقف أو للشخص نفسه ،
حيث يشعر الفرد بالحب والكره تجاه شخص أو موقف واحد. (18:P, 1984
Plutchick , اما جولمان فيوضح ان الانفعال هو "مجموعة التغيرات فى حالة
الجسم ، مثل معدل ضربات القلب ، قشعريرة فى الجلد ، تغير فى حدقة العين ،
تبدلات فى تعابير الوجه ، تغيرات فى الإفراز الهرموني تلك التغيرات تمثل
البروفيل النفسى للانفعال وهى مرتبطة جزئياً بالتخيلات والصور الذهنية ، التى
ينشطها جزء محدد من دماغ الانسان " (Goleman,1999,p1-2) .

تعريف الذكاء الانفعالي :-

تنوعت وجهات نظر الباحثين فى تحديدهم لمفهوم الذكاء الانفعالي والذى ترجم إلى
العربييه بمصطلحات متعددة مثل (الذكاء الوجدانى ، الذكاء الشخصى ، الذكاء
العاطفى ، ذكاء المشاعر) كما تعددت مضامينه الانفعاليه والاجتماعيه فقد انقسم
العلماء فى تحديدهم لهذا المفهوم إلى اتجاهين : الاتجاه الاول نظر إليه على أنه
قدرات عقلية ، أما الاتجاه الثانى فنظر إليه على أنه مهارات اجتماعيه وسمات

شخصيه ، وسوف تدرج الباحثه تعريفات عدد من الباحثين على النحو التالي : من ابرز من مثل الاتجاه الأول سالوفي وماير وكارسو mayer & cayuso salover

(1997-1990) فقد عرف كل منهما الذكاء الانفعالي بأنه القدرة على إدراك الوجدان ومضمونه وعلاقته بالمشاعر وفهم المعلومات الخاصة بالوجدان مع القدرة على إدارة هذه البنية المعرفيه الوجدانية في الذات والآخرين .(كفاي : الدواش ،2006،ص4) وقد قدما ثلاثة تعريفات للذكاء الانفعالي تعبر من تطورهما الفكري لهذا المفهوم بدءاً من عام 1990 حتى عام 1997 حيث وضعا التعريف النهائي للمفهوم فكان التعريف الأول عام 1990 عندما ذكرا بأنه قدرة الفرد على مراقبة المشاعر والانفعالات الذاتية ومشاعر الآخرين ، وقدرته على استخدامها وإدارتها في توجيه سلوكه وتفكيره (Kofman ,2001, p3) .

أما الاتجاه الثاني فقد كان أبرز من مثله بار- أون وجولمان Goleman & Bar-on وغيرهما من العلماء فقد عرف بار وان 1997Bar-on الذكاء الانفعالي بأنه مجموعة منظمه من القدرات العقلية غير المعرفية والمهارات والكفايات الاجتماعية والوجدانية والشخصية التي تؤثر في قدرة الفرد على النجاح في التكيف مع متطلبات البيئه وضغوطها (Bar-on,1997, P14) .

أما جولمان 1995 Golman فقد عرف الذكاء الانفعالي بأنه مجموعة من القدرات المتنوعه التي يمتلكها الأفراد والأزمه للنجاح في الجوانب الحياة المختلفة والتي يمكن تعلمها وتحيلها وتشمل المعرفة الانفعالية وإدارة الانفعالات والحماس والمثابره وحفز النفس وإدراك انفعالات الآخرين وإدراك العلاقات الاجتماعيه . (Goleman,1995,P40)

التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الانفعالي :-

لا يعد الذكاء الأنفعالي مفهوماً جديداً ولكن له جذوره وأصوله التاريخيه العلمية الراسخه ، فقد أوضح " فاروق السيد ، محمد عبدالسميع" (2001) أن أصول الذكاء الانفعالي ترجع إلى القرن (الثامن عشر) حيث قسم العلماء في ذلك الوقت إلى ثلاث أقسام :

المعرفة : وتشمل الذاكرة والتفكير واتخاذ القرار .

العاطفة : وتشمل الانفعالات والحدس والمشاعر .

الدافعيه : وتشمل الدوافع البيولوجيه والمكتبة والغايات والاهداف . (فاروق السيد ، محمد عبد السميع ، 3، 2001) .

وسوف تتناول الباحثة مراحل التطور لمفهوم الذكاء الانفعالي .

مرحلة (1969-1900) :

تعود بدايات نظرية الذكاء الانفعالي إلى بداية حركة اختبارات الذكاء ، فقد كان ثورانديك 1920 Throndike أستاذ علم النفس التعليمي في جامعة كولومبيا من أوائل من حدد جانب من جوانب الذكاء الانفعالي أطلق عليه الذكاء الاجتماعي social Intelligence حيث قام عام 1920 بتضمينه في سلسلة واسعة من القدرات التي يمتلكها الأفراد .

(Cherniss& Goleman ,2001,P16) عرفه بأنه قدرة الفرد على إدراك مشاعره الذاتية ومشاعر الآخرين ، وإدراك الحالات الداخليه لديه ، والدوافع والسلوك والتصرف تجاههم بشكل مثالي بناءً على قاعدة المعلومات التي يمتلكها الفرد (Bar-on & etal.2003 , p1791)

مرحلة (1989-1970) :

سميت هذه بالفتره التمهيديه لتعريف الذكاء الانفعالي من خلال توصل الباحثين إلى جعل المعرفة والوجدان مجالاً واحداً ، ليبقى هذا المصطلح مستخدماً بصورة مشنته خلال هذه الفتره واهتمت هذه الفتره بإعداد مقاييس خاصة بالاتصال غير اللفظي Nonverbal communication :

لإدراك المعلومات ومن بينهما تغييرات الوجه وأوضاع الجسم .

(السمادوني ، 2007 ، ص 36.32) .

مرحلة (1993-1990) :

شهدت هذه المرحلة تطوراً هاماً لهذا المفهوم ، فقد تم تعريفه من خلال سلسلة من الانفعالات التي نشرها سالوفي وماير salovey & mayer والتي توصلت الى أن النظام المعرفي والنظام الوجداني يتكاملان من المخ ، وأن هناك بعض أنواع من الدمج بين الوجدان والتفكير يحدث عند مستوي عصبى معين (خرنوب ، 2003 ، 9) وفي عام 1990 نشر سالوفي وماير المقالة المؤثرة في الذكاء الانفعالي وهى التصريح الأكثر تأثيراً لنظرية الذكاء الانفعالي بشكلها الحالى .

(1990, P189 salovey & mayey)

مرحلة (1997-1994) :

أصدر جولمان Goleman عام (1995) كتاب عن الذكاء الانفعالي ، وحقق هذا الكتاب انتشاراً واسعاً وشهرة كبيرة ، فقد أشار إلى أن الذكاء الانفعالي أفضل عامل

للتوقع بالنجاح في الحياة ، لكنه لم يفرق بين الذكاء الانفعالي والسلوك الاجتماعي يحظى هذا المفهوم بمزيد من المعاني المختلطة ، إلا أن مايروسالوني لم يعتنق هذه الإدعاءات ، فقد اعتبر أن هذه التعريفات يمثل النماذج المختلطة ، وقام بار-اون في الفترة نفسها بطرح مصطلح النسبية الانفعالية (Emotional auot : ent)

كمصطلح نظير لمصطلح نسبة الذكاء العقلي " Emotional quotient "

الأمر الذي أثار اهتمام الباحثين بدور الانفعال في الوجدان .

(السمادونى، 3، 103-2005) عام (1997) .

قياس الذكاء الانفعالي :-

إن تطور النماذج النظرية للذكاء الانفعالي قد توازن مع تطور الاختبارات لقياس المفهوم .فمنذ عام 1990 عندما نشر أول مقياس لقياس أحد جوانب الذكاء الانفعالي ، كان هناك انفجار لمقاييس الذكاء الانفعالي ، التي تضمنت عدداً من مقاييس التقرير الذاتي غير العلمية التي ظهرت في الجرائد والمجلات وفي شبكة المواقع العالمية الواسعة ، بالإضافة إلى تنوع واسع لمحاولات جديّة .

(Bar-on-1997-boyatzis etal ,1999؛Cooper

,1996-1997 ،Mayer etal 1997,1999a)

وتُقسم هذه المقاييس إلى ثلاث مجموعات :

1. مقاييس القدرة Ability measures
2. مقاييس التقرير الذاتي self-report measures
3. مقاييس تقرير المخبر (الراوي) Observer-rating measures
(mayer,caruso,Salovey ,2000 (a),p.320-321)

أقسام الذكاء الانفعالي :

- 1- البيئه الحالية Current environment :ويقيس ضغوط الحياة ، والرضا عن الحياة .
- 2- المعرفة الانفعالية Emotional liteyacy : وتتضمن الوعي الذاتى الانفعالي ، التعبير الانفعالي ، الوعي الانفعالي لدى الآخرين .
- 3- كفاءات الحاصل الانفعالي EQcompetencies : ويتضمن القصدية ، المرونة ، الإبداع ، العلاقات بين الأشخاص ، الأشياء البناء .
- 4- قيم الحاصل الانفعالي واتجاهاته EQvalues and attitudes : تتضمن بعد الأفق ، الشفقة، التقه، قوة الشخصية ، الذات المتكامله .

5- محصلات مجال خريطة الحاصل الانفعالي The outcomes area of The EQ-map : ويقيس نتائج محددة للذكاء الانفعالي الصحة العامه ، المكانة الاجتماعية فى الحياة ، محصلة العلاقات ، الأداء المتفائل .

(mayer,caruso,Salovey ,2000 (a),p.321-322)

مكونات الذكاء الأنفعالي :

1- تنظيم الجماعات :

وهى مهارة ضرورية للقائد وهى تعمل على توظيف إمكانات كل فرد فى المجموعة لخدمة أهدافها وهى مهارة تظهر لدى القادة العسكريين والمخرجين وتتمثل فى الطفل الذى يقرر اللعبة التى يلعبها الجميع وهو قائد المجموعة .

2- التفاوض :

وهى الوسيط الذى يمنع الصراعات والخلافات والذى يحل الخلافات إذا حدثت وهذه المهارة تظهر لدى المحامين والدبلوماسيين وفى الطفولة هم الأطفال الذين يصلحون بين أفراد المجموعة إذا حدث نزاع .

3- الاتصال الشخصي :

وهى المهارة التى تجعل من اليسير على الإنسان أن يدرك مشاعر الآخرين ويستجيب لها استجابة مناسبة وهى فن تكوين العلاقات مثل الأزواج المخلصون والأصدقاء الحميمون وشركاء العمل ، وهؤلاء حين كانوا أطفالاً كانوا يستطيعون قراءة مشاعر الآخرين من تعبيرات الوجه وكانوا محبوبين من زملائهم .

4- التحليل الاجتماعي :

وهى القدرة على الاستبصار لمشاعر الآخرين ودوافعهم ومشاعرهم . هذه المعرفة بما يشعر به غيرنا تؤدى إلى تكوين علاقات حميمة بسهولة ، كما تؤدى فى أعلى صورها إلى النجاح فى العمل الجماعي والإرشادي .

مفهوم التوافق المهني :-

أولاً : مفهوم التوافق :

ويشير المعنى الوظيفى لمفهوم التوافق إلى مجموعة عمليات التى يقوم بها الفرد للسيطره على المطالب البيئيه المفروضه عليه. فاللباس الصيفى يختلف عن اللباس الشتوى لمقابلة متطلبات الأجواء الحاره أو الباردة ، كما أن نشاطات الترويع الشتويه تختلف عن الصيفيه ، وهكذا . (رمضان القدافى،1994،ص73) .

تعريف لازاروس لتوافق :

هو مجموع العمليات الفنية التي تساعد الفرد على التغلب على متطلبات والضغوط المتعددة (رمضان القدافي، 1994، ص74) .

تعريف كارل روجز :

هو قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها ، بما في ذلك ذاته ، ثم العمل من بعد ذلك تثبيتها في تنظيم شخصيته.(رمضان القدافي، 1994، ص74) .

ويعرفه الهاشمي "1891 بأنه هو تلك العملية المتفاعلة المستمرة (ديناميكية) يمارسها الفرد الإنساني شعورياً أو لا شعورياً والتي تهدف إلى تغيير السلوك ليصبح أكثر توافقاً مع بيئته ومع متطلبات دوافعه.(بن غربال سعيدة:2014، ص95)

ويعرفه لورس : التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيف سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه.(بن غربال سعيدة:2014، ص95)

ثانياً : مفهوم التوافق المهني :

التوافق المهني :

هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبحث على الرضا المهني Job satisfaction ويتضمن ذلك الرضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل (القاسم مبارك، ص48) .

التوافق المهني :

هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية ومن جميع الوجوه عن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحثياً بالأمن والارتياح لتحقيق رغباته وميولة وطموحاته وإحساسه بالنجاح الذي يشمل في حجم الإنتاج ونوعه .

وهناك عدة جوانب في الرضا عن العمل تشير للتوافق المهني في مقدمتها : زيادة التطور الذاتي للمؤسسة وتبات العاملين واستقرارهم فيها ومدى الاستفادة من قدراتهم (القاسم مبارك، ص48) .

التوافق المهني :

التوافق المهني هو عملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم. وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعنى أن يتكيف لروتين العمل ، ولزملائه ولمزاج رئيسيه، والظروف الفيزيائية التي تحيط

به ، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على ادائه أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه، أو ترفيقه من رئيسه.(عباس عوض،1984، ص38) .

الروح المعنوية في العمل :

تمثل الروح المعنوية Group Marale الروح السائدة أو المزاج السائد بين الأفراد الذين يشكلون جماعة معينه والتي تتميز في التقه بالجماعة وإيمان الفرد بدوره فيها وبإخلاصه وولائه لها Group loyalit وعمله من أجل تحقيق أهدافه.

أما الروح المعنوية للعاملين أو مصطلح الروح المعنوية أو روح الجماعة في مجال العمل ، فيقصد بها تلك الروح السائدة بين العاملين في المؤسسة والتي تتميز بالتقه في المؤسسة والولاء والإخلاص لها وفي جماعة العمل والتقدير الذاتي لدور كل عامل وأهميته لجماعة العمل والاستعداد والكفاح من أجل تحقيق أهدافها ونجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد أي تهديد تتعرض له. (القاسم مبارك،ص49) .

سوء التوافق المهني :

هو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً ، بما يجعله غير راضٍ عنها ، وغير مرضى عنه منها .

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء للذين سبق الحديث عنهم، أنذكر عدت أوردت (عباس عوض،1984،ص41) .

1. قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف .
2. الإكثار من الحوادث،ومن الأخطاء الفنية .
3. إساءة استخدام الآلات والأدوات ،والمواد الخام،وقد يسرق العامل منها.
4. كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر وبدون عذر والتنقل من عمل إلى آخر.
5. اللامبالاه والتكاسل .
6. الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبه .
7. كثرة الأحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين .
8. عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركه .
9. تعريف الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التمرد والتذمر .

العوامل التي تؤثر في التوافق المهني :-

1. عوامل حضارية وتكنولوجيه :
- يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يتفشى في حياته اليوم من تغيرات حضاريه وتكنولوجيهتزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس،

والرضا والقنوط كما أنها تحيط حاجاته الاساسيه، وتعيق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسيه على اختلاف أنواعها .

2. عوامل شخصيه :

لقد تبين لنا فيما تقدم أن هناك عدة عوامل تتظافر وتؤثر فى التوافق المهني،ومن ثم يمكن ان تحدث سوء التوافق المهني، ولقد برز فى دراسات متعددة أن علاقه القويه بين سوء توافق العمال، وظروفهم المنزليه،وعلاقتهم خارج مضمار العمل تؤثر فى التوافق المهني .(عباس عوصى،1984،ص:42)

نظريات التوافق المهني :

1. نظريه الماديه :

وقد ظهرت هذه النظرية فى نهاية القرن الثامن عشر م وبداية القرن التاسع عشر م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور " TAYLOR " وقد حاول تحديد الأسس العلميه والقيم الماديه والتي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل .

وتعد هذه النظرية أن الإنسان عامل اقتصادي بطبعه ، يسعى جاهداً لزيادة أمواله فيحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل إلى زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال ، ولكي تزيد المؤسسه من إنتاجها حسب "تايلور" لابد من العمل على التفريق بين العمال ذوى الطموح العالى، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت الماليه وبين ذوى الطموح المنخفض ، فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبه والحديثة والتي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه فى استعمالها ؛قصد زيادة الإنتاج .

ومن هنا نستنتج بأن "تايلور" قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد فى الأجر فالفرد يكون متوافقاً مهنياً اذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب فيكفى تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقاً مهنياً (مكناسي،2007،ص55)

2. نظرية العلاقات الإنسانية :

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

3. نظرية أبرهام ماسلو 1954 Maslow :-

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

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، والحاجات غير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك ، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعه للسلوك .
- ترتيب الحاجات حسب أهميتها .
- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا .
- وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل حاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم .

4. نظرية فريديريك هيرزبرج Herzberg :

لقد جاءت نظريته المعروفه بنظرية العاملين كتطور للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) ولقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في تحقيق جمع البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل : هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك ؟

ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسات كالاتي : إن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ، ولقد كانت استجابات أفراد عينه الدراسة منقسمة فيما يلي :

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم .
 - العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقيه .
 - العمل في مناصب تتوافق متطلباتهم مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر .
 - العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم .
- المجموعة : 2 يرغب أفرادها فيما يلي :
- العمل في منظمه ذات اشراف فنى مناسب .
 - العمل في جو تسوده علاقات إنسانيه تقسم بالتعاون وروح الجماعه والاتصال السليم .
 - العمل في منظمة توفر لها وظيفة مستقرة .
 - العمل في رفاهية وراقي .
- وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عمليه تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة رغبات ، بينها نتائج تتمحور أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار

الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى حاله الاجتماعية والمكانه الراقية ،
ونمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية. (مكناسي:2007،ص57-59) .

تستنتج الباحثه من خلال النظريات السابقه بأن كلا منها ركز اهتمامه على جانب
من جوانب العمل كناعيه ماديه ، العلاقات السائده فى العمل والحاجات التى يسعى
الفرد إلى تحقيقها والمكانة الوظيفيه، إلا أنها مكمله ببعضها بعض .

سبل تحسين التوافق المهني :

إن مظاهر سوء التوافق المهني يمكن أن تتبدل من خلال البرامج الوقائيه والعلاجيه
والتي تعتمد على تحسين توافق العامل ، وتوحيد علاقته بكل المتغيرات البيئيه
والنفسيه المحيطه به ومن بين هذه السبل نذكر :

1- وضع العامل المناسب فى المكان المناسب :

ولا يتم ذلك إلا من خلال عمليتي الاختبار المهني والتوجيه المهني إن هذا الاسلوب
من شأنه أن يقوى علاقة العامل لمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها ،
فضلاً عن المزايا والفوائد التى يمكن أن تحصدها الشركات أو المؤسسات .

2- تقوية علاقة العامل بالمؤسسة :

فالعلاقة الحسنه تعكس التوافق للعامل ، وفى ضوء ماتقدم ينبغى أن يكون بكل
مؤسسة وحدة للبحوث النفسيه والاجتماعيه والتي يكون من بين أهدافها دراسة
مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصه بهم وكذلك المتغيرات
الخاصة بتقبلهم للمهنة ، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول
الوقائيه والعلاجيه لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء
لديهم .

3- تقوية علاقة العامل بزملائه :

ويعد هذا من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسى ، وهذا يدعون للتوصية بتنقية أجواء
العمل من الجزئية والمنافسه المذمومة ، لإن علاقة العامل بزملائه تعتمد على
اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة ، فضلاً عن إثراء الحياه الاجتماعيه داخل
المؤسسه الإنتاجيه ولكن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها .

4- تقبل العامل لمهنته :

ولن يتقبل العامل مهنته إلا إذا اختار العمل الذى يناسب قدراته ويتفق مع ميوله
وتعداداته وكذلك سماته الشخصيه، فعلى أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأ الاختيار
والتوجيه ، حيث أن هذا المبدأ يكفل رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيد من رضا
العامل عن مهنته .

إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئه الداخليه للعمل فقط إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة ، إن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنيه داخل المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة ، ويلاحظ أن أي خلل فى التوافق الأسرى يؤثر فى التوافق وفروعه المختلفه (بن غربال سعيدة: 2015 ، ص144)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

1- دراسة تناولت الذكاء العاطفي
الدراسات الأجنبية :

1- الباحث فيوسوم وآخرون : 2000 Neus on Day catano (كندا)
العنوان العلاقة بين التحصيل الأكاديمي والذكاء الوجداني .

الهدف : التعرف على العلاقة الموجودة بين التحصيل الأكاديمي والذكاء الوجداني

العينه : 180 طالباً منهم من هم ضمن النظام الكامل ، وطلبه ضمن الدوام
الجزئي، وطلبة سنة أولى جامعه، وطلبه فى السنوات الجامعيه الثانيه والثالثه
والرابعه وثم اختيارها عن طريق العينه العشوائيه

الأدوات: مقياس بارأون للذكاء الانفعالي

النتائج : بينت النتائج وجود ارتباط ضعيف بين مقياس الذكاء الوجدانى وبين
التحصيل الأكاديمي (العمران، 2006، ص140)

الدراسة رقم (2) :

2- الباحث ليندلي 2001 Lindely

الموضوع: الذكاء العاطفي وبعض المتغيرات الشخصية

الهدف: توضيح العلاقة بين الذكاء الوجداني وبعض المتغيرات الشخصية (الانبساطيه ، التكيف)

العينه : 316 طالباً (105 طالب ، 211 طالبه)

الأدوات : قائمه جولمان للكفاءات ، بعض مقاييس الشخصية .

النتائج : أظهرت نتائج الدراسات وجود علاقته موجبه دالة بين الذكاء الوجداني
وبعض المتغيرات الشخصية (الانبساطيه) كفاءة الذات، التفاضل، وجهة الضبط
الداخليه والتكيف . بينما توجد علاقته سالبة دالة مع السمة العصبيه. كما اظهرت
الدراسات أيضاً أنه لا توجد فروق بين الطلبة والطالبات فى الذكاء الوجداني.

(رمضان، 2010، ص55)

دراسة عربية :

3. عبدالنبي 2001 (السعوديه)

الموضوع: الذكاء الوجدانى وعلاقته بالتفكير الابتكاري والتحصيل الدراسى
للطالبات الجامعيات السعوديات

الهدف: تبين العلاقة التفاعلية بين الذكاء الوجدانى والتفكير الابتكاري والتحصيل
الدراسى للطالبات الجامعيات السعوديات

العينه: 200 طالبة بالفرقة الرابعة بكلية التربية بمدينة الجبيل الصناعية منهم (40)
طالبة تخصص رياضيات ، (34) فيزياء ، (90) إعلام آلي ، (36) لغة أنجليزية .

الأدوات : مقياس الذكاء الوجدانى من إعداد الباحث

- اختبار التفكير الابتكاري باستخدام (الصورة أ) إعداد تورانس ترجمة سليمان
وأبو حطب 1971

النتائج :- كشفت عن وجود فروق بين طالبات التخصصات الأكاديمية المختلفة فى
كل من الذكاء الوجدانى ومكوناته والتحصيل الدراسى

- وجود ارتباط دال بين التحصل الدراسى والتفكير الابتكاري ومكونات الذكاء
الوجدانى (الوعى بالذات، وإدارة الانفعالات، والكفاءة الاجتماعية، والدافعية
الذاتية، والدرجة الكلية). (النمري، 2010، ص ص 60-61) .

2- دراسات تناولت التوافق المهنى :

الدراسة الأجنبية :

1. الباحث كيرك Kirck 1990 (أمريكا)

الموضوع : حول التوافق المهنى لدى المرشدين .

الهدف : معرفة مدى رضا المرشدين ومدى تأثيره بالمتغيرات التالية : المؤهل
العلمى، الخلفية الثقافية ، الإعداد الوظيفى، التخصص الأكاديمي فى الرضا
الوظيفى للعينه .

العينه: 324 مرشداً يعملون بالمدارس الابتدائية فى فرجينيا

الأدوات : مقياس منسوتا للتوافق فى العمل

النتائج :- إن 93% من المرشدين إما راضون أو راضون جداً عن عملهم.

- إن أسوء معدلات الرضا المهني لدى المرشدين كانت جانب : النمو وسياسة المدرسة ، وسياسة التعويض .
 - عدم وجود أثر للمؤهل العلمى والخلفية الثقافيه والإعداد الوظيفى والتخصص الأكاديمي فى دافعية الرضى المهني. (الصعب،2009،ص93) .
- دراسات عربية :

2- الباحث:مريم تكستاني 1998 (السعوديه) :

الموضوع التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة .

الهدف:معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثره فيها الرضا عن العمل العينه:213 معلماً ومعلمة من معاهد الأمل للصم، ومعاهد التربية الفكرية.

- الأدوات : مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثه
- مقياس الشخصية من إعداد الباحثه.

أثبتت النتائج :

- وجود علاقه بين التوافق المهني وسمات الشخصية والتوازن الانفعالي والمسؤوليه والتحمل والعطف .
 - وجود فروق فى التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة فى معهد الأمل، ومعهد التربية الفكرية . (الشيخ،2010،ص39) .
- ## 3- الباحث: الشهري 2000 (السعوديه)

الموضوع : العلاقه بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفى القطاعين الحكوميه والخاصه فى مجال الخدمات الصحيه بمدينة الرياض .

الهدف : دراسة العلاقه والفروق فى التوافق المهني بين موظفى القطاعين الحكومى والخاص تبعاً للمتغيرات التاليه (الراتب-العلاقه مع الزملاء-التكيف مع بيئه العمل - الحراك المهني-ساعات الدوام-الإجازات-مواعيد العمل-الإداره والإشراف).

العينه:700 موظف حيث قدر عدد موظفى القطاع الحكومى ب(430) وموظف القطاع الخاص ب(280) .

الأدوات : مقياس من إعداد الباحث عن التوافق المهني وسمات الشخصية

النتائج :- توجد علاقه ارتباطيه دالة إحصائياً بين الدرجة الكليه للتوافق المهني فى علاقتها بسمات الشخصية التاليه (الاتزان الانفعالي-المسؤوليه-الدافعية للإنجاز) لدى موظفى القطاعين الحكومى والخاص .

- توجد فروق إحصائية فى الدرجة الكلية للتوافق المهنى بين موظفى القطاعين العام والخاص لصالح موظفى القطاع الحكومى
- هناك عدد من المحاور فى التوافق المهنى غير دالة إحصائيا منها (الراتب- العلاقة مع الزملاء- الإنجازات) – (العطاس ،2009، ص ص 116،117) .

التعقيب على الدراسات السابقة :-

أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة :

موضوع البحث : تناولت معظم الدراسات مثل دراسة عبد النبي (2001) ودراسة (الشهري2000) ودراسة (تكشاتي1998) الذكاء الوجدانى وعلاقته بالتوافق المهنى كما تناول البحث الحالى .

الهدف : إن معظم الدراسات هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجدانى والتوصيل الأكاديمي مثل دراسة (فيوسوم وآخرون 2000) ودراسة (ليندلى2009) ودراسة (الشهري2000) كما هدف إليها البحث الحالى .

أداة البحث : استخدمت الباحثه فى البحث الحالى مقياس كأداة بحث كما استخدمت الدراسات كدراسة (مريم تكشاتي1998) ودراسة (الشهري2000) ودراسة (عبدالنبي 2001)

العينة : اختلفت الدراسات فى عينة الدراسة فبعض الدراسات كانت عينتها طلاب الجامعة كدراسة (ليندلى2001) بينما كانت عينة البحث الحالى عينه من اعضاء هيئة التدريس .

الوسائل الاحصائية : اعتمدت معظم الدراسات على معامل الارتباط بيرسون فى تحقيق الفرضيات ، وهذا ما اعتمد عليه البحث الحالى .

النتائج : أكدت معظم النتائج وجود ثلاثه فروق بين الذكاء الوجدانى والتوافق المهنى ووجود فروق بين المعلمين والمعلمات .

اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :-

1- صياغة مشكلة البحث وفروضه واختبار المنهج الأنسب له

2- إتراء الإطار النظري للبحث

تفسير نتائج البحث

الفصل الرابع

إجراءات البحث

منهج الدراسة : سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع الدراسة : جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب
عينة الدراسة : بلغ حجم العينة 99 مفردة موزعة حسب متغيرات الدراسة وفق
الجدول التالي :

جدول رقم (1)

يمثل وصف لعينة الدراسة حسب متغير الأساسية

المتغير	مستويات المتغير	حجم العينة	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	40	40 %	99
	أنثى	59	60 %	
التخصص	لغات	29	30 %	99
	اجتماعيات	38	38 %	
	علوم اجتماعية	32	32 %	
المؤهل	دكتوراه	48	48 %	99
	ماجستير	51	52 %	

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن النسب متقاربة بين مستويات كل متغير وهذا مؤشر على التوزيع الصحيح لأفراد العينة حسب مستويات المتغيرات المختلفة .

اجراءات الصدق والثبات :

• مقياس الذكاء الانفعالي

- وصف المقياس :

يتكون المقياس من 40 عبارة بدائلها (تنطبق علي تماماً ، تنطبق علي كثيراً ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق قليلاً ، لا تنطبق علي) قيمها على التوالي (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) بالنسبة للعبارات ايجابية الاتجاه و (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) بالنسبة للعبارات سالبة الاتجاه ، وللتحقق من صلاحية المقياس استخدم الآتي :
أولاً . الصدق :

1- صدق المحتوى (المحكمون) .

حيث تم عرض المقياس على عدد ستة من أساتذة علم النفس بكلية الآداب بجامعة سبها ، ومن خلال ملاحظاتهم تم تعديل بعض منها بما يتناسب مع البيئة المحلية وأهداف الدراسة ، كما تم الإبقاء على العبارات التي تحصلت على نسبة موافقة 80% فما فوق وبناء على ذلك لم يتغير عدد عبارات المقياس لتبقى 40 عبارة .

2- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) .

تم التحقق من الصدق عن طريق صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) .
للتحقق من صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) تم المقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية البالغ عددها 26 مفردة , وقد تم التعامل مع المجموعتين ذلك باختيار أعلى 50% وأدنى 50% من العينة الاستطلاعية فكان عدد كل مجموعة 13 مفردات ، وللمقارنة بين المجموعتين تم استخدام اختبار " ت " فكانت النتائج وفق الجدول التالي :

جدول رقم (2)

يبين اختبار " ت " للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الذكاء الانفعالي

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
العليا	13	155.69	7.53	5.43	0.00	دالة
الدنيا	13	135.23	11.30			

يتضح من الجدول السابق : إنه توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا، حيث مستوى الدلالة 0.05 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي spss وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا ، وبالتالي فإن المقياس ميز بين المجموعتين العليا والدنيا وبهذا يعد صادقاً بالمقارنة الطرفية .

ثانياً . الثبات :

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام التجزئة النصفية ، ومعامل (الفا كورنباخ) فكانت نتائج التجزئة النصفية 0.66 ومعامل (الفا كورنباخ) 0.74 وهذه نتائج مناسبة للثبات

وبعد التحقق من صدق وثبات المقياس ، فإنه يمكن القول إن المقياس صالحاً للتطبيق ويمكن الوثوق في نتائجه.

• مقياس التوافق المهني :

بالنسبة لمقياس التوافق المهني فقد تم اعتماد مقياس التوافق المهني الذي هو في الأصل من إعداد (إسماعيل طه ، أطفاس ياسين 2007) والذي فننه على البيئة المحلية (علي الشاعر ، 2017) .

- وصف المقياس :

يتكون المقياس من 31 عبارة بدائلها (تنطبق علي تماماً ، تنطبق علي كثيراً ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق قليلاً ، لا تنطبق علي) قيمها على التوالي (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) بالنسبة للعبارة إيجابية الاتجاه و (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) بالنسبة للعبارة سالبة الإتجاه ، وللتحقق من صلاحية المقياس استخدم الباحث الآتي :

أولاً . الصدق :

أ- صدق المحكمون :

حيث تم عرض المقياس على عدد ستة من اساتذة علم النفس بكلية الآداب بجامعة سبها ، ومن خلال ملاحظاتهم تم تعديل البعض منها بما يتناسب مع البيئة المحلية وأهداف الدراسة ، كما تم الإبقاء على العبارات التي تحصلت على نسبة موافقة 80% فما فوق وبناء على ذلك لم يتغير عدد عبارات المقياس لتبقى 31 عبارة .

ب- صدق المقارنة الطرفية (التمييزي)

تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية للمقياس باستخدام اختبار " ت " للمقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية البالغ حجمها 26 مفرزة ، وذلك باختيار أعلى 27 % وأدنى 27 % من هذه العينة ، وكانت النتائج وفق الجدول التالي :

جدول رقم (3)

يبين الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية على مقياس التوافق المهني

المجموعة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
العليا	7	127.00	12.38	5.86	0.00	دالة
الدنيا	7	98.14	4.05			

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيمة " ت " دالة على المقياس حيث جميع مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الإحصائي spss ، وهو 0.05 ، وبذلك توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا ، وهذه الفروق تشير إلى أن المجموعة العليا تتمتع بمستوى توافق مهني أكثر من المجموعة الدنيا من العينة الاستطلاعية ، وبالتالي فالمقياس صادقاً بالمقارنة الطرفية .

ثانياً .الثبات

للتحقق من ثبات المقياس تم الاعتماد على التجزئة النصفية ، ومعامل ألفا كرونباخ ، فدللت النتائج على أن قيمة التجزئة النصفية بلغ 0.75 ، ومعامل ألفا كرونباخ بلغ 0.87 ، وهي قيم موثوق بها تؤكد أن المقياس ثابتاً ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية .

الفصل الخامس

عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الأولى / مستوى الذكاء الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ،
جامعة سبها ضمن المستوى المقبول (يفوق الوسط الفرضي) .

للتحقق من هذه الفرضية استخدم اختبار " ت " للعينة الواحدة ، فكانت النتائج وفق
الجدول التالي :

جدول رقم (1)

يبين الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والوسط
الفرضي لمقياس الذكاء الانفعالي (ن = 99)

الاستنتاج	مستوى الدالة	ت	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
دالة	0.00	16.97	120	13.27	142.64

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة
المعتمد بالبرنامج الإحصائي spss ، وهو 0.05 وبالتالي توجد فروق بين متوسط
درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني والوسط الفرضي ، وهذه الفروق
لصالح متوسط درجات أفراد العينة أي أن مستوى الذكاء الوجداني يفوق الوسط
الفرضي ، وبالتالي فإن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوى عال من
الذكاء الوجداني ، وتعتقد الباحثة أن السبب وراء هذه النتيجة أنه كلما زاد الفرد في
مستواه التعليمي كلما كان مستوى ذكائه الانفعالي مرتفعاً أو ماتقدمه بيئة العمل من
حوافز ومرتببات أدت إلى إزدياد مستوى الذكاء الانفعالي ، اختلفت هذه الدراسة مع

دراسة بن غربال سعيدة 2015 ، واختلفت ايضاً مع دراسة سلام الزهرة 2016 ،
 ودراسة حلیمه الفيلكاوي 2015 .

الفرضية الثانية / توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي ، والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، جامعة سبها .

للتحقق من هذه الفرضية فقد استخدم معامل ارتباط بيرسون ، فدلّت النتائج على أن قيمة معامل الارتباط (العلاقة) -0.14 وبمستوى دلالة 0.16 وهو أكبر من 0.05 ، وهذه النتيجة تشير إلى أنه لا توجد علاقة بين الذكاء الانفعالي ، والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، جامعة سبها ، أي أنه ليس شرطاً أنه كلما كان مستوى الذكاء الوجداني مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب عمل ذلك على زيادة توافقه المهني ، وترى الباحثة أن السبب وراء عدم توافق أعضاء هيئة التدريس مهنيّاً وعدم وجود علاقته بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني ويرجع ذلك الى الأوضاع الامنية والمهنية التي يعيش فيها أفراد عينة البحث حيث لا يخفى على أحد ما حدث في بلادنا من أزمات سياسية واقتصادية واجتماعية وأمنية أثرت على توافقه المهني ، اختلفت هذه الدراسة مع دراسة بن غربال سعيدة 2015 ، واختلفت ايضاً مع دراسة سلام الزهرة 2016 ، ودراسة حلیمه الفيلكاوي 2015 .

الفرضية الثالثة / توجد فروق ذات دلالة احصائية في الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، جامعة سبها تعزى لمتغير الجنس .

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار " ت " فكانت النتائج وفق الجدول التالي :

جدول رقم (2)

يبين الفروق بين الذكور والإناث في الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس

المقياس	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الذكاء الانفعالي	ذكر	40	143.28	13.82	0.39	0.69	غير دالة
	انثى	59	142.20	12.99			
التوافق المهني	ذكر	40	103.28	9.62	0.17	0.86	غير دالة
	انثى	59	102.93	9.84			

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى الدلالة على مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني (0.69 ، 0.86) وهما أكبر من 0.05 وهذا مؤشر على عدم وجود

فروق بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس في الذكاء الوجداني و التوافق المهني ، أي أن مستوى الذكاء الوجداني ومستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ذكور وإناث متقارب ولا فرق بينهما في هذه الجوانب (الذكاء الوجداني ، و التوافق المهني) ، وذلك لأن الذكاء الانفعالي يتوقف على ما يمتلكه الفرد سواء كان ذكر او انثى من مهارات شخصيه واجتماعية ، والفرق قد يكون الطريقة التي يدير بها الفرد انفعالاته ، فمهنـت التدريس تتيح للأستاذ التواصل مع الآخرين وادارة الانفعالات جيداً ، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة بن غربال سعيدة 2015 ، واختلفت هذه الدراسة مع دراسة سلام الزهرة 2015 ، واختلفت مع دراسة حليمه الفيلاكووي 2015 .

الفرضية الرابعة / توجد فروق ذات دلالة احصائية في الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، جامعة سبها تعزى لمتغير التخصص

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار " ف " فكانت النتائج وفق الجدول التالي :

جدول رقم (3)

يبين الفروق بين التخصصات المختلفة في الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس

المقياس	التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ف	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الذكاء الانفعالي	لغات	29	140.31	15.65	1.01	0.37	غير دالة
	اجتماعيات	38	144.87	11.35			
	علوم اجتماعية	32	142.69	13.06			
التوافق المهني	لغات	29	100.79	7.16	1.23	0.30	غير دالة
	اجتماعيات	38	104.47	11.49			
	علوم اجتماعية	32	103.46	9.28			

تشير نتائج الجدول السابق أن مستوى الدلالة على مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني (0.37 ، 0.30) وهما أكبر من 0.05 وهذا مؤشر على عدم وجود فروق بين التخصصات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس في الذكاء الوجداني و التوافق المهني ، أي أن مستوى الذكاء الوجداني ، ومستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب لغات أو اجتماعيات أو علوم اجتماعية متقارب ولا فرق بينهم في هذه الجوانب (الذكاء الوجداني ، و التوافق المهني) ، وذلك لأن مهنة التدريس تتطلب من الفرد أن يكون صبوراً متفهماً قادراً على زيادة دافعية الطلبة نحو التعلم ، وضبط النفس والمشاركة الوجدانية مع الطلبة ...

فإدراك أعضاء هيئة التدريس لضرورة السيطرة على انفعالاتهم وتفهم الآخرين والتحكم بردات الفعل وصقلها لتلائم مع العمل الأكاديمي هي سبب مهما كان تخصصهم العلمي، فالكل يدرك أهمية الإدارة الذاتية والكل يحاول الوصول إلى أهداف ضمن مايراه مناسب، اتفقت هذه الدراسات مع دراسة بن غربال سعيدة 2015 واختلفت مع دراسة سلام الزهرة 2016 واختلفت دراسة حليلة الفيلاكاوي 2015 .

الفرضية الخامسة / توجد فروق ذات دلالة احصائية في الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب ، جامعة سبها تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار " ت " فكانت النتائج وفق الجدول التالي :

جدول رقم (4)

يبين الفروق بين المؤهلين في الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس

المقياس	المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الذكاء الانفعالي	دكتوراه	48	143.31	13.21	0.49	0.63	غير دالة
	ماجستير	51	142.00	13.51			
التوافق المهني	دكتوراه	48	101.69	7.76	1.38	0.17	غير دالة
	ماجستير	51	104.37	11.15			

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن مستوى الدلالة على مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني (0.63 ، 0.17) وهما أكبر من 0.05 وهذا مؤشر على عدم وجود فروق بين المؤهلين من أعضاء هيئة التدريس في الذكاء الوجداني و التوافق المهني ، أي أن مستوى الذكاء الوجداني ، ومستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب دكتوراه أو ماجستير متقارب ولا فرق بينهما في هذه الجوانب (الذكاء الوجداني ، و التوافق المهني، ولعل السبب وراء هذه النتيجة وهي عدم وجود فروق بين حملة الدكتوراه و حملة الماجستير راجع إلى عدم وجود فروق في البيئه التعليميه التي تشتغل بها المجموعتان فهم يدرسون الطلاب أنفسهم ويتقاضون معاشات متقاربه مع عدم وجود حوافز أو علاوات ويمارسون حياه اجتماعيه متقاربه وظروف بيئيه متشابهه، اختلفت هذه الدراسات مع دراسة سلام الزهرة 2016 ودراسة بن غربال سعيدة 2015 واختلفت أيضاً مع دراسة حليلة الفيلاكاوي 2015 .

التوصيات :

- 1- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفع جداً وذلك من خلال زيادة عقد دوريات التدريبية والتنموية ، وورشات العمل المتخصصة .
- 2- الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل الرواتب ، والترقيات، والحوافز، وأن تكون رواتب الموظفين فى المديرية العامه للتربيه والتعليم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية .

المقترحات :

- 1- إجراء دراسة حول العلاقة بين الذكاء الوجداني ومتغيرات أخرى .
- 2- إجراء دراسة مشابهة تطبق على عينات أخرى كالمشرفين والترباويين والمدراء والمرشدين .
- 3- إجراء دراسة تجريبية لتنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى معلمين ومعلمات المراحل التعليميه المختلفه .

المراجع

المراجع باللغة العربية

- 1- الاعسر، صفاء، كفاقي، علاء الدين: 2000، الذكاء الوجداني، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- 2- أمل حسونه: منى ابوناشي: 2006، الذكاء الوجداني، الطبعة الاولى .
- 3- حباب عبد الحي: 2009، الذكاء الوجداني العاطفي، الانفعالي، الفعال مفاهيم وتطبيقات، ديونو للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
- 4- ابو حويج: 1994، المدخل الى علم النفس التربوي، دار اليازوردي العلمي للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- رمضان القذافي: 1994، الصحة النقيه والتوافق، دار الرواد للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانيه .

- 6- سعفان، محمد ابراهيم:2003،دراسات فى علم النفس والصحة النفسية " اضطراب انفعال الغضب " دار الكتاب الحديث القاھرہ.
- 7- سلام الزهرة:2016،2015 الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني،دراسة ميدانية على معلمى الطور الابتدائى لمدينة ورفلة – رسالة ماجستير فى علم النفس العمل والتنظيم .
- 8- الشهري:2000،العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفى القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض،السعودية.
- 9- عباس عوض:1984،الموجز فى الصحة النقيه،كلية الأداب،جامعة الاسكندرية، الطبعة الاولى.
- 10-عبدالنبى:2001،الذكاء الوجداني وعلاقته بالتفكير الابتكاري والتحصيل الدراسى للطالبات الجامعيات السعوديات،جامعة السعودية.
- 11-عثمان،فاروق السيد:2001،القلق وادارة الضغوط النفسيه،دار الفكر العربي، الطبعة الاولى ،القاھرہ .
- 12-عيسوي،عبدالرحمن:1984،علم النفس بين النظرية والتطبيق،دار النهضة العربية،بيروت .
- 13-بن غربال سعيدة:2015،2014،الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني،دراسة ميدانية على عينه من أساتذہ جامعة خيضر-سكرة-رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية .
- 14-فيوسوم وآخرون:2000،العلاقة بين التحصيل الاكاديمي والذكاء الوجداني،جامعة كندا .
- 15-كفافي،علاء الدين:الدواش،فؤاد:2006،مقياس الذكاء الوجداني متعددة العوامل للراشدين والمراهقين،توزيع مكتبة الانجلو المصرية،القاھرہ .
- 16-كيرك:1990،التوافق المهني لدى المرشدين،فرجينيا .
- 17-ليذلي:2001،الذكاء العاطفي وبعض المتغيرات الشخصية .
- 18-محمود القاسم:2001،علم النفس المهني بين النظريات والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع،الطبعة الاولى .
- 19-مريم تكستاتي:1998،التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة،السعودية.
- 20-ابن منظور،جمال الدين بن مكرم:1994،لسان العرب،دار الفكر للنشر والتوزيع ،بيروت .

المراجع باللغة الأجنبيه

- 1-Goleman D.1999:Emotion and motivation
- 2- Goleman D.& Robert J(2003). Emotional Intelligence Issues and common Misunder standings Available :www.Eiconsortiu.org.
- 3- Goleman D (1995):Emotional Intelligence_whyit can matter moyk tnan Iq . Bantam Books New York.

4-Mayer J . D Caruso D. R . salovey P.C2000(a):seleting a measure of emotional intellingence . I n R . Bar on . J.D.A. parker (Eds) Handbook of emot:onal : ntelligence . san Francisco : Jossey.Bass Awiley compan . (pp. 320-342) .

5-Mayer J.D salovey p Caruso D.R (2000Cb)):models of emotional intelligence.In R.J Sternberg (Ed) Handbook of intelligence cambridge University press.(pp.396-420).

6-kofman fred.2001.Emotional Intelligence:Mastering The Langnage of Emotional Axialent in Tegral Evolution Granic .

7-Bar-on R (1997a). Development of Bar-on Ea-1 : A Measure of Emotional and social Intelligence.peper presntedat 105 th Annual.Convention of American psychological Association Chicago.

8-Bar-on (1997b) . Bar-on Emotional quotient Inventory A measure of Emotional Intelligence. Toronto Ontario Canada:Multi-Health-system .

9-Bar-on Reuven Tranel Daniel Denbuyg Natalie & Bechara Antoine. (2003) Exploing The Neurological Substrate of Emotiongl and social I ntelligence Brain (126) p1791-1800 .

10-Salovey P . & Mayer . J . D (1990) Emotional Intelligence.I mag:nation cogenition and personality (9) 185-211 .

الملاحق

المقياس بصورته الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذة/ة

تحية طيبة ، وبعد ..

تقوم الطالبه بإجراء البحث لأستكمال نيل درجة الليسانس موسوم ب فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق 2001 عنوان البحث الذكاء الأنفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى اعضاء هيئة التدريس جامعة سبها كلية الأداب .

نأمل منكم التكرم بتحكيم هذه المقاييس لتوضيح مدى مناسبة بنود المقياس لدراسة وإدراج أي تعديل ترونه مناسب ، مع ادراج أي اضافة ترون إنها مناسبة للدراسة .
علماً بأن فروض البحث هي :

- 1- دراسة العلاقة بين الذكاء الأنفعالي والتوافق المهني لدى افراد عينة الدراسة
- 2- الفروق فى الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى اعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس
- 3- الفروق فى الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى اعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة المهنيه
- 4- الفروق فى الذكاء الانفعالي والتوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص العلمى

((الباحثه))

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

التخصص: لغات () اجتماعيات () علوم اجتماعية ()

المؤهل العلمي: دكتوراه () ماجستير ()

مقياس الذكاء الانفعالي:

المفردات	تتطبق علي تماماً	تتطبق علي كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	لا تتطبق علي
1_ مشاعري السلبية جزء من حياتي الشخصية.					
2_ استخدام انفعالاتي الايجابية والسلبية في قيادة حياتي.					
3_ استطيع أن أكافئ نفسي بعد أي حدث مزعج.					
4_ أنا حساس لاحتياجات الآخرين.					
5_ نادر ما أغضب إذا ضايقتني الناس بأسئلتهم.					
6_ مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح.					
7_ تساعدني مشاعري السلبية في تغيير حياتي.					
8_ أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة.					

9_ أنا فعال في الاستمتاع لمشاكل الآخرين .

10_ أنا على داريه بالإشارات الاجتماعية التي تصدر عن الآخرين .

11_ استطيع التحكم في تفكيري السلبي .

12_ استطيع مواجهة مشاعري السلبية في اتخاذ قرار يتعلق بي.

13_ عندما أقوم بعمل ممل فأني استمتع بهذا العمل.

14_ أجيد فهم مشاعر الآخرين.

15_ لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء.

16_ استطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج.

17_ ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين.

18_ أحاول أن أكون مبتكرا مع تحديات الحياة

19_ أنا قادر على قراءة الناس من تعبيرات وجوههم.

20_ عندي قدرة على التأثير علي الآخرين.

21_ استطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.

22_ استطيع إدراك مشاعري الصادقة في أغلب الوقت.

23_ أتصف بالهدوء عندما انجاز أي عمل أقوم به.

24_ أنا حساس للاحتياجات العاطفية للآخرين

25_ أعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين.

					26_ أنا هادي تحت أي ضغوط أتعرض لها.
					27_ استطيع التعبير عن مشاعري بسهولة .
					28_ استطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي
					29_ أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين.
					30_ استطيع الاستجابة لانفعالات ورغبات الآخرين
					31_ استطيع نسيان مشاعري السلبية بسهولة.
					32_ أعتبر نفسي مسؤولا عن مشاعري .
					33_ استطيع إنجاز المهام بنشاط وترتيب عالي
					34_ استطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة.
					35_ أمتلك تأثير قوي على الآخرين في تحديد أهدافهم.
					36_ استطيع التحول من مشاعري السلبية إلي الايجابية بسهولة.
					37_ لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام.
					38_ في وجود الضغوط لا اشعر بالتعب.
					39_ عندي قدرة علي الاحساس من الناحية الانفعالية للآخرين.
					40_ يراني الناس أنني فعال لأحاسيس الناس .

مقياس التوافق المهني :

لا تنطبق علي	تنطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي تمام	العبرة
					1_ أشعر بقيمة ما أقوم به عندما أرى طلبتي قد

أصبح لهم دور مهم في المجتمع

2_ أشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في الكلية

3_ أحس بتعاون أسر الطلبة لي في تعليم وتوجيه أبنائهم

4_ علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة علي أساس العمل كفريق

5_ أشعر أن عملي في الكلية يستنفد كل طاقتي

6_ الراتب الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية

7_ أستاء كثيرا من بعد الكلية عن منزلي

8_ تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي

9_ تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال العمل

10- يمر الوقت أثناء اليوم الدراسي دون أن أشعر به

11_ أشعر أن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام

12_ تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح لتحقيقه

13_ يضايقني زيادة عدد المحاضرات الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل

14_ علاقتي مع طلبتي قائمة علي أساس الحب والاحترام

15_ أشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلبتي

16_ توفر لي مهنة التدريس مكانة وفرص مناسبة

لكسب احترام وتقدير الآخرين

17_ أشعر أن عملي كعضو هيئة تدريس يتلازم مع قدراتي وميولي

18_ فرضت على مهنة التدريس رغما عني

19_ لا أرى أملا لمستقبل مادي أفضل عن ما هو عليه

20_ أشعر بالملل من تكرار شرح الدرس الواحد أكثر من مرة

21_ أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس

22_ علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والاحترام

23_ تضايقتني فكرة العودة إلي الكلية بعد عطلة نهاية الأسبوع

24_ أشعر أنني لا أحقق أهدافا ذات قيمة من خلال عملي في التدريس

25_ توفر لي مهنة التدريس الشعور بالإنجاز والعمل المثمر

26_ أشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب لمتطلبات الحياة

27_ أشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودتي في التدريس

28_ أنا مسرور من مهنتي رغم أنها متعبة

29_ تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهارتي وتحسين أدائي في التدريس

					30_ لو سمحت لي الظروف لترك مهنة التدريس والالتحاق بمهنة أخرى لفعت ذلك فوراً .
--	--	--	--	--	--

المقياس بصورته الاخيره

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذة :-

تحية طيبة ، وبعد ..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة سبها كلية الآداب ، وذلك إستكمالاً لمتطلبات نيل درجة الليسانس ، الرجاء منك اختيار البديل من بين البدائل الذي ترى أنه يتناسب مع شعورك تجاه العبارات المدونة بمقياس الذكاء الانفعالي ومقياس التوافق المهني

((الباحثه))

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

التخصص: لغات () اجتماعيات () علوم اجتماعية ()

المؤهل العلمي: دكتوراه () ماجستير ()

مقياس الذكاء الانفعالي:

لا تنطبق علي	تنطبق قليلاً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق علي كثيراً	تنطبق علي تماماً	المفردات
					1_ مشاعري السلبية جزء من حياتي الشخصية.
					2_ استخدام انفعالاتي الايجابية والسلبية في قيادة حياتي.
					3_ استطيع أن أكافئ نفسي بعد أي حدث مزعج.
					4_ أنا حساس لاحتياجات الآخرين.
					5_ نادر ما أغضب إذا ضايقتني الناس بأسئلتهم.
					6_ مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح.
					7_ تساعدني مشاعري السلبية في تغيير حياتي.
					8_ أنا صبور حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة.
					9_ أنا فعال في الاستمتاع لمشاكل الآخرين .
					10_ أنا على داريه بالإشارات الاجتماعية التي تصدر عن الآخرين .

					11_ استطيع التحكم في تفكيري السلبي .
					12_ استطيع مواجهة مشاعري السلبية في اتخاذ قرار يتعلق بي.
					13_ عندما أقوم بعمل ممل فأني استمتع بهذا العمل.
					14_ أجيد فهم مشاعر الآخرين.
					15_ لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء.
					16_ استطيع السيطرة على نفسي بعد أي أمر مزعج.
					17_ ترشدني مشاعري السلبية في التعامل مع الآخرين.
					18_ أحاول أن أكون مبتكرا مع تحديات الحياة
					19_ أنا قادر على قراءة الناس من تعبيرات وجوههم.
					20_ عندي قدرة على التأثير علي الآخرين.
					21_ استطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.
					22_ استطيع إدراك مشاعري الصادقة في أغلب الوقت.
					23_ أتصف بالهدوء عندا انجاز أي عمل أقوم به.
					24_ أنا حساس للاحتياجات العاطفية للآخرين
					25_ أعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين.
					26_ أنا هادي تحت أي ضغوط أتعرض لها.
					27_ استطيع التعبير عن مشاعري بسهولة .

					28_ استطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي
					29_ أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين.
					30_ استطيع الاستجابة لانفعالات ورغبات الآخرين
					31_ استطيع نسيان مشاعري السلبية بسهولة.
					32_ أعتبر نفسي مسؤولا عن مشاعري .
					33_ استطيع إنجاز المهام بنشاط وترتيب عالي
					34_ استطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة.
					35_ أمتلك تأثير قوي على الآخرين في تحديد أهدافهم.
					36_ استطيع التحول من مشاعري السلبية إلي الايجابية بسهولة.
					37_ لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام.
					38_ في وجود الضغوط لا اشعر بالتعب.
					39_ عندي قدرة علي الاحساس من الناحية الانفعالية للآخرين.
					40_ يراني الناس أنني فعال لأحاسيس الناس .

مقياس التوافق المهني :

لا	تتطبق قليلا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي تمام	العبرة
					1_ أشعر بقيمة ما أقوم به عندما أرى طلبتي قد أصبح لهم دور مهم في المجتمع
					2_ أشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في الكلية

					3_ أحس بتعاون أسر الطلبة لي في تعليم وتوجيه أبنائهم
					4_ علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة علي أساس العمل كفريق
					5_ أشعر أن عملي في الكلية يستنفد كل طاقتي
					6_ الراتب الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية
					7_ أستاء كثيرا من بعد الكلية عن منزلي
					8_ تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي
					9_ تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال العمل
					10- يمر الوقت أثناء اليوم الدراسي دون أن أشعر به
					11_ أشعر أن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام
					12_ تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح لتحقيقه
					13_ يضايقني زيادة عدد المحاضرات الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل
					14_ علاقتي مع طلبتي قائمة علي أساس الحب والاحترام
					15_ أشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلبتي
					16_ توفر لي مهنة التدريس مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الآخرين
					17_ أشعر أن عملي كعضو هيئة تدريس يتلازم مع

قدراتي وميولي

18_ فرضت على مهنة التدريس رغما عني

19_ لا أرى أملا لمستقبل مادي أفضل عن ما هو عليه

20_ أشعر بالملل من تكرار شرح الدرس الواحد أكثر من مرة

21_ أشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس

22_ علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والاحترام

23_ تضايقتني فكرة العودة إلي الكلية بعد عطلة نهاية الأسبوع

24_ أشعر أنني لا أحقق أهدافا ذات قيمة من خلال عملي في التدريس

25_ توفر لي مهنة التدريس الشعور بالإنجاز والعمل المثمر

26_ أشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب لمتطلبات الحياة

27_ أشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودتي في التدريس

28_ أنا مسرور من مهنتي رغم أنها متعبة

29_ تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهارتي وتحسين أدائي في التدريس

30_ لو سمحت لي الظروف لترك مهنة التدريس والاتحاق بمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً .

قائمة المحكمين

ر.م	الاسم	التخصص	الكلية
1	علي محمد الشاعر	د. علم نفس	كلية الآداب
2	رقيه سالم	أ. علم نفس	كلية الآداب
3	ريم مفتاح	أ. علم نفس	كلية الآداب
4	رحمة ميلاد	د. الارشاد النفسى	كلية الآداب