

## ” فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني على فعالية الذات لدى بعض الإداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه ”

د/ صافيناز عادل حجر

### • المستخلص البحث :

تستهدف الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني ، و معرفة أثر البرنامج التدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى بعض الإداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه في فعالية الذات . وتمثلت إجراءات الدراسة في بناء البرنامج ومقاييس الدراسة والتي تتماشى مع أهدافها ، و تطبيق الاختبار القبلي على أفراد المجموعتين، وذلك بعد استخراج دلالات الصدق والثبات . ثم تطبيق المقاييس بعد انتهاء البرنامج على المجموعتين التجريبية والضابطة و تحليل بيانات الدراسة ومناقشتها .

الكلمات المفتاحية : البرنامج - الذكاء الوجداني - فعالية الذات

### *The Effectiveness of a Training Program for the Development of the Emotional Intelligence on the Self-Effectiveness for some Administrators Working in Faculty of Arts and Management Bisha*

#### Abstract :

The study aimed to build a training program for the development of the emotional intelligence, and the impact of the training program for the development of the emotional intelligence among some Administrators at the Faculty of Arts and Administration (Bisha) in self-efficacy. The study procedures represented in building the program and study standards that are in consistent with its objectives, and implementation of the pre-test on the members of the two groups, and that after extracting the implications of validity and reliability. Then apply the standards after the end of the program on the experimental and control groups then study and discuss data analysis results.

**Keywords:** the program, emotional intelligence learnSelf-efficacy

### • مقدمة :

تعد الانفعالات عنصراً أساسياً من عناصر السلوك الإنساني، وهي وثيقة الصلة بحياة الإنسان وشخصيته، وتختلف باختلاف شخصية الفرد وسلوكه، وقد يعاني بسببها من مشكلات التكيف والتوافق مع أفراد محيطه ومجتمعه، والانفعالات سواء أكانت سلبية أم إيجابية ضرورية للحياة اليومية فهي تشبع حاجتنا اليومية، وتقود الإنسان في أعماله، وتسهم في اتخاذ قراراته.

إن موضوع الذكاء الانفعالي جديد على الساحة التربوية والنفسية والاجتماعية، حيث ظهر تعبير الذكاء الانفعالي لأول مرة في الثمانينات من القرن الماضي، ثم اتسعت دائرة الاهتمام به بعد أن نشر جولمان كتابه الأول عن الذكاء الانفعالي وعمل جاهداً عبر وسائل الإعلام المرئية والمقروءة ونشر

مقالات عديدة حول هذا الموضوع في مجلات وصحف واسعة الانتشار، مما أثار اهتمام الناس من مختلف القطاعات بهذا المفهوم الذي له مساس بجوانب حياتهم العملية المختلفة، حيث يدخل موضوع الذكاء الانفعالي في جميع مجالات العمل و الاختصاصات النفسية والاجتماعية والطبية والاقتصادية وغيرها . (Goleman, 2003)

إنّ الذكاء الانفعالي يعمل على استثمار طاقات الفرد في مواجهة الإحباطات والتحكم في الاندفاعات، وتأخير بعض الإشباعات، وتنظيم الحالات المزاجية، والحفاظ على الفرد من الانتكاسات الانفعالية في مواجهة مشكلات الحياة التي تحتاج إلى حل جيد، ويمكن للفرد أن يطور ذكاءه الانفعالي عن طريق التعلم والتعليم، ويلعب الآباء والمربون دوراً فعّالاً في تنمية وتطوير هذا النوع من الذكاء لدى أبنائهم وطلابهم . (محمد عبد السميع رزق، ٢٠٠٣)

ومن خصائص الذكاء الانفعالي أنه يعنى بطبيعة الأفراد والجماعات والمجتمع برمته، ويمكن للفرد أن ينظم العلاقة بين انفعالاته وتفكيره من ناحية وبين تفكير وانفعالات الآخرين الذين يتعامل معهم من ناحية أخرى، بحيث يجعل تلك العلاقة مثمرة وفعّالة للوصول إلى النجاح في المجالات المختلفة من الحياة . (امل المخزومي، ٢٠٠٥)

كما أنّ قدرة الفرد على التكيف ومواجهة الحياة تعتمد على التوظيف المتكامل لقدراته الانفعالية والعقلية، فالعقل دون وجدان يصبح عقيماً، والوجدان دون عقل يصبح أعمى، بالإضافة إلى أنّ النجاح في العلاقات الشخصية يعتمد على قدرة الفرد في توظيف خبراته الانفعالية والاستجابة بوسائل متوافقة انفعالياً . (فتون محمود خرنوب، ٢٠٠٣)

ومما لا شك فيه أنّ للذكاء الانفعالي علاقة رئيسية بمدى نجاح الفرد في حياته الاجتماعية، وذلك لأن الفرد لا يحيا في فراغ، وإنّما يعيش في مجتمع يتفاعل معه، ويؤثر فيه ويتأثر به. لذا، فإنّ بعض العلماء يميلون في تحديدهم لمفهوم الذكاء إلى هذه الناحية الاجتماعية، ويؤكد دول (Doll) كما ورد في فؤاد البهي السيد (١٩٩٤) أهمية الكفاح الاجتماعي كمظهر رئيسي من مظاهر الذكاء، ويذهب إلى أن النجاح والتكيف الاجتماعي يحتاج إلى نسبة عالية من الذكاء. وفضلاً عن أهمية الذكاء الانفعالي في إدارة العلاقات الإنسانية بشكل عام والعلاقات بين العوامل بشكل خاص، فهناك ضرورة اجتماعية وأخلاقية تدعو إلى الاهتمام بتنمية الذكاء الانفعالي وهي ما نراها من عنف في العلاقات الاجتماعية . وهذه الظاهرة آخذة في الازدياد بشكل متسارع، فضلاً عن تدني دافعية العمل جراء الاتجاهات السلبية التي يمتلكونها تجاه المهنة، ولأحد ينكر التغييرات الانفعالية وتزايد أثرها على الحياة العلمية والعملية وعلى العلاقات الإنسانية والاجتماعية في سلوكيات الأجيال المتعاقبة. (فتحي جروان، ٢٠٠٤).

ونظراً لنقص الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع فقد وجدت الباحثة ضرورة لبناء برنامج لتنمية الذكاء الوجداني لدى بعض الإداريات واستقصاء أثره في تحقيق فعالية الذات لديهن .

#### • مشكلة الدراسة :

تحددت مشكلة الدراسة الحالية في دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات من خلال عمل الباحثة كعضو هيئة تدريس ، والقيام بالعديد من الأعمال الإدارية ، حيث وجدت أن بعض الإداريات يفتقدن إلى مهارات الذكاء الوجداني سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي أو المهني ، وهذا ما أوضحته نتائج دراسة سابقة بعنوان " الذكاء الوجداني والمساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى المرأة السعودية " . وعلى ذلك فإن هؤلاء الإداريات في حاجة ماسة للأخذ بيديهن وتدريبهن وتنمية ذكائهن الوجداني ، لكي يكن قادرات على التوافق ، الذي هن في أمس الحاجة إليه في مجال عملهن . ويجب أن تشمل هذه البرامج كل العوامل في المؤسسات المختلفة وكل من يقوم بالريادة في المجتمع، وتؤدي هذه البرامج لأفضل النتائج حين تستمر لفترة طويلة، ويقوم بها مدربون على درجة عالية من الخبرة والمهارة . كما أن التأكيد على مدى عمق الحاجة الماسة لتقديم برامج الذكاء الوجداني والاجتماعي لهؤلاء الذين يجب أن يتعلموا معنى العاطفة وكيفية ضبط وإدارة الانفعالات والمشاعر في مواقف التوتر ومدى أهمية ضبط الذات والمهارات الاجتماعية في حل المشكلات اليومية المتزايدة .

لاحظت الباحثة من خلال اطلاعها على بعض البحوث ، والدراسات العربية المرتبطة بالذكاء الوجداني أن هناك ندرة في البحوث ، والدراسات التي تناولت الذكاء الوجداني ، وعلاقته بفعالية الذات . وانطلاقاً من ذلك تحاول الدراسة الحالية طرح سبل تنمية الذكاء الوجداني ، ودراسة أثر ذلك على فعالية الذات حيث تؤكد نتائج العديد من الدراسات أهمية الذكاء الوجداني لتحقيق النجاح الدراسي والاجتماعي والمهني، كما أن الذكاء الوجداني من المداخل المهمة لتنمية الفعالية الذاتية، فقد أشار جولمان 1995 Golman أنه يوجد أفراد على الرغم من تمتعهم بقدرات عقلية مرتفعة إلا أنهم لا يحققون النجاح في علاقاتهم الاجتماعية وحياتهم المهنية بنفس المستوى، بل ربما يخفقون نتيجة نقص العديد من المهارات الانفعالية والاجتماعية مثل القدرة على الوعي بمشاعرهم وتنظيمها وتوظيفها لتحقيق أهدافهم المرغوبة، والقدرة على فهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم بما يؤدي إلى تحقيق الفعالية الذاتية ومستويات مرتفعة من الصحة النفسية والجسمية.

وبذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ◀ هل يمكن تصميم برنامج تدريبي للذكاء الوجداني وما خصائص هذا البرنامج ؟
- ◀ هل يمكن تنمية الذكاء الوجداني باستخدام البرنامج المصمم وإلى أي حد تكون هذه التنمية ؟
- ◀ ما أثر البرنامج التدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى بعض الإداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه في فعالية الذات ؟

#### • أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة في مجالين هما:

- ◀ المجال النظري: سعت هذه الدراسة إلى تقديم إضافة علمية جديدة من خلال تناولها موضوع الذكاء الوجداني لدى الإداريات، وتنمية الذكاء الوجداني ومهاراته لديهن وفحص أثر ذلك في فعالية الذات عن طريق بناء برنامج يساهم في توعية الإداريات بمشاعرهن وطبيعتها واكتساب مهارات ضبط الذات مما يساهم في تحقيق الاستقرار النفسي وبناء منظور إيجابي للذات.
- ◀ المجال العملي التطبيقي تضمنت الدراسة أدوات لقياس الذكاء الوجداني وفعالية الذات، وتضمنت برنامجاً تدريبياً لتنمية الذكاء الوجداني يمكن أن يفيد منه العاملون في جميع المراكز التربوية والاجتماعية من أجل تنمية الذكاء الوجداني وأثر ذلك على فعالية الذات .

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من:

- ◀ بناء برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني كمتغير هام من متغيرات الشخصية.
- ◀ أثر البرنامج التدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى بعض الإداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه في فعالية الذات .
- ◀ يمكن أن تطرح الدراسة تصوراً مقترحاً في ضوء الإطار النظري والنتائج لكيفية انتقاء واختيار العلامات في مجال العمل الإداري فإن الذكاء الوجداني يساعد الفرد على النجاح في هذه الوظيفة فالذكاء الوجداني مطلباً ضرورياً لكل من يتولى دوراً قيادياً أياً كان .

#### • تعريف المصطلحات:

##### • البرنامج:

وهو عبارة عن أنشطة تدريبية تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وذهنية حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل بها .  
(Goleman, 2003)

وعرف إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه برنامج تدريبي تمّ إعداده من قبل الباحثة ليغطي خمسة مكونات للذكاء الوجداني هي الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية وبواقع (١٢) جلسة

تدريبيةً موزعةً على المكونات الأربعة لمدة ٦ أسابيع بواقع جلستين أسبوعياً لمدة (٤٥ جلسة) وتم تطبيقه وتقديمه للإداريات بهدف تطوير وتنمية ذكائهن الوجداني.

#### • الذكاء الوجداني:

وهو القدرة على إدراك الانفعالات وفهم ومعرفة انفعال الآخرين بحيث يؤدي إلى تنظيم وتطوير النمو الذهني المتعلق بتلك الانفعالات من خلال الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. (Goleman, 2003)

وعرّف إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه مجموع الدرجات التي تحصل عليها الإدارية في مقياس الذكاء الوجداني الذي صمّمته الباحثة لأغراض الدراسة.

#### • فعالية الذات :

تكوين نظري اقترحه بانديورا كميكانيزم معرّفه بشكل أساساً لتغيير السلوك، وعلى ذلك فإن توقعات الفعالية تحدد ما إذا كان سلوك المواجهة سوف يبدأ ويستمر في مواجهة العقبات أم لا، كما أن هذه التوقعات تزودنا بمقياس لكمية الطاقة التي يمكن بذلها في جهود المواجهة ولذا فإنها لا تحدد نمط السلوك فحسب، ولكنها تحدد أيضاً أي أنماط السلوك أكثر فعالية (محمد عبد الرحمن، ١٩٩٨ ص ٧٣٢)

وعرفه العدل ٢٠٠١ بأنه ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة، أو هي اعتقاد الفرد في قوة الشخصية، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأساليب الأخرى للتفاوض. (العدل ٢٠٠١)

وعرّف إجرائياً لأغراض هذه الدراسة بأنه مجموع الدرجات التي تحصل عليها الإدارية في مقياس فعالية الذات الذي قننته الباحثة لأغراض الدراسة.

#### • محددات الدراسة :

◀ تحددت الدراسة بعينة من بعض الإداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه، اقتصرت الدراسة على (٦٠) إدارية .

◀ اقتصرت المدة الزمنية لتنفيذ البرنامج على (١٢) جلسة بواقع ٤٥ د. لكل جلسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ (٢٠١٤ / ٢٠١٥ م) .

◀ تتحدد الدراسة بأدوات القياس المستخدمة في الدراسة، والمتغيرات التي شملتها الدراسة.

◀ المنهج المستخدم: يتحدد في المزاوجة بين المنهج الوصفي والمنهج التجريبي (الامبريقي) شبه التجريبي القائم على التصميم التجريبي المتضمن للقياس القبلي - البعدي .

• المفاهيم الأساسية والدراسات السابقة :

• الذكاء الوجداني :

يعد الذكاء الوجداني عاملاً حيوياً في الحياة المهنية مقارنة بالذكاء العام الذي هو مفتاح النجاح في الحياة الدراسية والأكاديمية، وقد أشار الكاتب وعالم النفس الأمريكي جولمان (Goleman, 2003) إلى أن الذكاء الأكاديمي يسهم بنصيب قليل في النجاح المهني والتعامل مع مشكلات الحياة العملية للفرد مقارنة بالذكاء الوجداني . قدم سالوفي وماير تعريفاً للذكاء الانفعالي بالجمع بين فكرة أن الوجدان يجعل تفكيرنا أكثر ذكاءً أو فكرة التفكير بشكل ذكي نحو حالاتنا الانفعالية، ويركز القدرة على إدراك وتنظيم الانفعالات، والتفكير فيها. (Sjobery , 2001)

وفي عام (١٩٩٤) بدأ جولمان في تأليف كتابه في التنوير الانفعالي (Emotional literacy) وذلك بعد قراءته عن الانفعالات العامة وأعمال مايروسالوفي خاصة، ثم غير الكتاب عام (١٩٩٥) حيث أصدره بعنوان "الذكاء الانفعالي لماذا يعتبر أكثر أهمية من نسبة الذكاء"، وقد كان مصطلح الذكاء الانفعالي مضللاً ومثيراً للجدل حتى أشار جولمان إلى المهارات الاجتماعية والانفعالية، هذان النوعان ليسا متماثلين ولكنهما على الأرجح مترابطان، وشمل مفهوم الذكاء الانفعالي كما عرفه جولمان خمسة مجالات: الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، وحفز الذات، والتعاطف والتعامل مع الآخرين. فالوعي بمزاجنا وأفكارنا تجاه هذا المزاج هو ملاحظة محايدة للحالة الداخلية، تنطوي على معرفة متى نستجيب لهذه المشاعر، وإذا لم تكن قادرين على إدراك مشاعرنا فسيكون من الصعب علينا إدراك مشاعر الآخرين (عثمان الخضر، ٢٠٠٢).

• مفهوم الذكاء الوجداني :

تعددت المسميات التي أطلقت على هذا المفهوم منذ أن ظهر في المجال النفسي فقد أطلق عليه مفهوم الذكاء الوجداني تارة والذكاء العاطفي تارة أخرى؛ وكذلك الذكاء الانفعالي . وما يزال مفهوم الذكاء الانفعالي مفهوماً يكتنفه بعض الغموض إذ يقع في منطقة تفاعل بين النظام المعرفي والنظام الانفعالي، والتعريفات التي تم رصدها تؤكد هذا الغموض، إذ يمكن التمييز بين اتجاهين مختلفين من التعريفات التي قدمت للذكاء الانفعالي: ينظر الاتجاه الأول للذكاء الانفعالي على أنه قدرة يمكن قياسها باختبارات على غرار اختبارات الذكاء التقليدية، بينما ينظر الاتجاه الثاني للذكاء الانفعالي على أنه خليط من المهارات والخصائص غير المعرفية . (حبشي ، و جاد الله ٢٠٠٤)

• أولاً: الذكاء كمجموعة من القدرات :

يقوم هذا الاتجاه على تعريف الذكاء بأنه: القدرة على الإدراك الدقيق والتقدير الجيد والصياغة الواضحة للانفعالات الشخصية، وترقية وتطوير المشاعر لتيسير وتسهيل عمليات التفكير، وفهم الانفعالات وتنظيمها والسيطرة

عليها، والمعرفة الانفعالية لزيادة النمو الانفعالي المعرفي، ويمثل هذا الاتجاه مايروسالوفي (Mayer & Salovey) اللذان عرفا الذكاء الانفعالي كما ورد في فاروق عثمان (٢٠٠١) بأنه القدرة على فهم الانفعالات الذاتية للآخرين وتنظيمها للرقي بكل من الانفعال والتفكير والذي يميز الأفراد الذين يحاولون التحكم في مشاعرهم ومراقبة مشاعر الآخرين وتنظيم انفعالاتهم وفهمها .

وقد حدد اميرلنج (Emmerling & Goleman, 2003) خمسة أبعاد للذكاء الانفعالي هي القدرة على الإدراك الدقيق والتقييم والتعبير عن الانفعال، والقدرة على توليد المشاعر عندما تعمل على تسهيل وتسيير التفكير، والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة الانفعالية، والقدرة على تنظيم الانفعالات لتحسين النمو العقلي والانفعالي.

كما عرفه محمد عبد السميع رزق (٢٠٠٣) بأنه قدرة الفرد على الإدراك والتحديد والفهم الدقيق والتقييم والتعبير عن انفعالاته الذاتية وتنظيمها والرغبة في إثرائها، والتحكم فيها وضبطها، وفهم انفعالات الآخرين والوعي بها .

وقد حدد مايروسالوفي (Mayer & Salovey, 2002) أبعاد الذكاء الانفعالي بأنها: معرفة انفعالات الفرد، والتنشيط الذاتي أو الدافعية، وإدارة الانفعالات، وإدارة انفعالات الآخرين، وإدارة ومعالجة الانفعالات.

#### • ثانياً: الذكاء الانفعالي كمجموعة من المهارات:

يقع ضمن هذا الاتجاه عدة نماذج من أهمها نموذج جولمان (Goleman, 1998) الذي عرف الذكاء الانفعالي بأنه: مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني في الحياة. أما تصنيف جولمان لأبعاد الذكاء الانفعالي. فقد أشارت إليها أمل حسونة ومنى أبو ناشئ (٢٠٠٦) كالآتي:

« الوعي بالذات: يقصد به الوعي بمشاعرنا وانفعالاتنا وعواطفنا والوعي بأفكارنا المرتبطة بهذه العواطف والانفعالات، والانتباه المستمر للحالة الشخصية الداخلية وهو أساس البصيرة السيكولوجية، والثقة بالنفس .

« التعامل مع الانفعالات: أي أن نعرف كيف نعالج أو نتعامل مع المشاعر التي تؤذيها وتزعجنا فهذه المعالجة هي أساس الذكاء الانفعالي، والقدرة على تحمل الانفعالات العاصفة التي تواجهنا .

« الدافعية: أي أن يكون لدينا هدف وأن نعرف خطواتنا خطوة خطوة ونسعى نحو تحقيقها، وأن يكون لدينا الحماس والمثابرة لاستمرار السعي، والأمل مكون أساسي في الدافعية التي تلعب دورا كبيرا في الإنجاز في كافة الميادين .

« التفهم: ويعني قراءة مشاعر الآخرين والتعرف عليها والاستجابة لها وذلك من أصواتهم أو بتعبيرات وجوههم وليس بالضرورة مما يقولون . فالقدرة على معرفة مشاعر الغير قدرة إنسانية أساسية، بينما الفشل في إدراك مشاعر الغير نقطة عجز أساسية في الذكاء الانفعالي.

◀ المهارات الاجتماعية: أي القدرة على قراءة وفهم كل من السلوك الاجتماعي والمشاركة الاجتماعية مثل التعبير اللفظي والانفعالي والقدرة على لعب الدور الاجتماعي بكفاءة .

ويتفق بار- أون مع جولمان في تعريف الذكاء الانفعالي على أنه مجموعة من القدرات والمهارات الاجتماعية والانفعالية والشخصية التي تؤثر على قدرة الفرد على النجاح في مجابهة الضغوط البيئية . (Bar-On,2001) ويرى عثمان ورزق (٢٠٠١) أن الذكاء الانفعالي يتضمن القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفقا لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية إيجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي والانفعالي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الإيجابية للحياة.

ويشير ( جابر عيسى ، و ربيع رشوان ٢٠٠٦ ) أن زيادة الاهتمام بمفهوم الذكاء الوجداني قد يرجع إلى سببين :

◀ أن المهارات الانفعالية تختلف من فرد لآخر نظرا للفروق الفردية والتي لا تستطيع مقاييس الذكاء والشخصية قياسها  
◀ هناك نتائج متوقعة نظريا عن علاقة الذكاء الوجداني بالمهارات الاجتماعية لدى مرتفعي الذكاء الوجداني لها ارتباط بالمواطنة الصالحة .

#### • تطبيقات الذكاء الوجداني :

يرى ماير وآخرون (Mayers,Perkins,Caruso &salovey, 2001) أن الذكاء الانفعالي قد يكون متنبأً لنتائج مهمة سواء أكان ذلك في المدرسة أم المنزل، أم مكان العمل، إلا أنه ليس بديلا عن القدرة والمعرفة أو مهارات العمل، وتشير الدراسات إلى ارتباط الذكاء الوجداني بالعديد من مجالات الحياة، وهي على النحو الآتي:

#### • أولا: الذكاء الانفعالي والسلوك :

تعد الانفعالات الإنسانية مرشداً أساسياً لسلوكيات الإنسان، والجنس البشري يدين في استمراره وتماسكه ووجوده إلى إرشاد الانفعالات له إلى حد كبير فالحب الغيري والتضحية، وسهر الوالدين لراحة أبنائهم ما هي إلى أمثلة من إرشاد الانفعالات لسلوك الإنسان وتأثيرها القوي على حياة الإنسان، ويرتبط الذكاء الانفعالي بسلوك الفرد بشكل مباشر، فقد أثبتت معظم الدراسات أن الطلاب ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع كانوا أقل تدخينا للسجلات أو تناولوا للكحول، كما أنهم أقل عدوانية مع زملائهم وأكثر قبولا اجتماعيا من قبل معلمهم مقارنة بالطلبة ذوي الذكاء الانفعالي المنخفض، مما يثبت دور الذكاء الانفعالي في التخفيف من المشكلات السلوكية والعنف لدى الطلبة . (Mayer & Salovey,2002)



• **ثانياً: الذكاء الانفعالي والصحة الجسمية :**

توجد علاقة بين الحالة الانفعالية للفرد وصحته الجسمية، فهناك أثر مباشر للوجدانات الموجبة على فسيولوجيا الجسم خصوصا في رفع كفاءة جهاز المناعة. فقد يزيد قمع الانفعالات السلبية في حساسية الإصابة بمرض السرطان وتطوره، فالأفراد الذين يقيمون غضبهم ومشاعرهم السلبية عامة، قد يشتركون في أسلوب انفعالي يعمل على استشارة أنواع معينة من السرطان .

• **ثالثاً: الذكاء الانفعالي والإنجاز الأكاديمي والمهني :**

يرى مايروسالوفي (Mayer &Salovey,2002) أنّ الذكاء الانفعالي يستطيع التنبؤ بالإنجاز الأكاديمي بنسبة (١٠٪) من النجاح، وأنّ الذكاء العام يتنبأ ببعض جوانب النجاح الأكاديمي والمهني بنسبة (٢٠-١٠٪)، في حين تبقى النسبة الكبرى لتقدير عوامل أخرى. إنّ إمكانية تحسين التحصيل الأكاديمي للطلبة تتوقف على تنمية المهارات الانفعالية والاجتماعية لديهم ويتم ذلك من خلال رفع مستوى الوعي بالذات لديهم، والتفهم العطوف، وحل المشكلات، وإدارة الانفعالات في محيط بيئة التعلم، ولا بد من الاهتمام بفهم طبيعة الذكاء الانفعالي وأهمية في إدراك النجاح وتأثيره على العاملين في البيئة المدرسية من طلبة ومعلمين ومديرين.

• **رابعاً: الذكاء الانفعالي في مجال العمل :**

يلعب الذكاء الانفعالي دوراً هاماً في القيادة والتطور المهني في الحياة العملية، فهو أحد العناصر الهامة للتنبؤ في مكان العمل، إلا أن الذكاء الانفعالي ليس بديلاً عن القدرة والمعرفة أو مهارات العمل، إنّ الذكاء الانفعالي مفتاح النجاح بالحياة المهنية . (Mayer, salovey & Carouso, 2000)

وأشارت فتون خرنوب (٢٠٠٣) إلى أبرز استخدامات الذكاء الانفعالي في مكان العمل، وهي :

« التطور المهني : يؤدي الذكاء الانفعالي دوراً بارزاً في مجالات عديدة في حياتنا، إلا أنه ليس حاسماً للنجاح في كل المهن والأعمال، نظراً لعدم حاجة بعض الأعمال للذكاء الانفعالي .

« تطوير الإدارة : يساعد السلوك الذكي للمديرين على أن يكونوا أكثر مرونة في التخطيط واتخاذ القرارات الهامة،

« فعالية الفريق : يساعد الذكاء الانفعالي الفرد على التفكير بشكل مبدع من خلال رؤية مشكلات من زوايا عديدة، وامتلاك العديد من الأفكار المبدعة والجديدة وتوليد أفكار وحلول جديدة للمشكلات ، كما يساعد الذكاء الانفعالي الفرد على العمل مع الآخرين من خلال الثقة بهم والتعاطف معهم .

• **خامساً: الذكاء الانفعالي وأساليب المواجهة :**

تعتمد فاعلية أساليب المواجهة على الكفاءات الانفعالية ويؤدي قصور الكفاءات الانفعالية لدى الأفراد إلى ضعف مهارات المواجهة وتنفيذها كتنظيم الانفعال. فالأفراد الأذكى يعرفون مشاعرهم وينظمونها ويصبحون أكثر نجاحاً في مواجهة خبرات انفعالية سلبية، أما الأفراد ذو الذكاء الانفعالي المنخفض فهم غير قادرين على الإدراك ومن ثم تنظيم انفعالاتهم مما يعوق قدرتهم في عملية المواجهة، إن الأفراد الذين لديهم كفاءات انفعالية قوية يجب عليهم أن يكونوا قادرين على إدراك استجاباتهم الانفعالية لصدمة ما على أنها أمر طبيعي، ورؤية الصدمة وانفعالاتهم في سياق حياتهم الأشمل، وتحديد ميزات إيجابية عن الصدمة وعن انفعالاتهم. (Salovey, 2000)

• **فاعلية الذات :**

تكوين نظري اقترحه باندورا كميكانيزم معرّف يشكل أساساً لتغيير السلوك، وعلى ذلك فإن توقعات الفعالية تحدد ما إذا كان سلوك المواجهة سوف يبدأ ويستمر في مواجهة العقبات أم لا، كما أن هذه التوقعات تزودنا بمقياس لكمية الطاقة التي يمكن بذلها في جهود المواجهة ولذا فإنها لا تحدد نمط السلوك فحسب، ولكنها تحدد أيضاً أي أنماط السلوك أكثر فعالية. (محمد عبد الرحمن، ١٩٩٨ ص ٢ - ٧٣)

وتمثل فعالية الذات مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب، ومدى مثابرتة للإنجاز، كما يتضمن هذا المفهوم بعض الأبعاد التي أظهرها التحليل العاملي والتي تتضمن الثقة بالنفس، والقدرة على التحكم في ضغوط الحياة، الصمود أمام خبرات الفشل، والمثابرة للإنجاز. (علاء الشعراوي، ٢٠٠٠، ص ٢٨٩)

ويرى (باندورا ١٩٧٧ Bandura) أن فعالية الذات تتأثر بنمطين من التوقعات هما:

- ◀ توقعات الفعالية: وتعنى معتقدات الفرد الذاتية عن قدرته على إنجاز المهام بكفاءة أو عما يستطيع إنجازه.
- ◀ توقعات النتائج: وهى عبارة عن تقييمات خاصة يعطيها الفرد لنفسه عن النتائج التي يحققها أو يسعى إليها.

كما تعتبر فعالية الذات من المكونات المهمة للنظرية المعرفية الاجتماعية عند باندورا Bandura والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة، والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة، فالسلوك الإنساني في ضوء نظرية باندورا يتحدد تبادلياً بتفاعل ثلاثة مؤثرات هي: العوامل الذاتية والعوامل البيئية، والعوامل السلوكية وأطلق على هذه المؤثرات نموذج الحتمية التبادلية. (فتحي عبد الحميد والسيد أبو هاشم، ٢٠٠٧)

ويحدد باندورا Bandura ١٩٧٧ ثلاثة مكونات لفعالية الذات مرتبطة بالأداء المهني والأكاديمي، ويرى أن المعتقدات الذاتية للفرد تعبر عن فعالية ذاته وتختلف تبعاً لهذه المكونات، وهي:

◀ قدر الفعالية : ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف هذا المستوى تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف ويبدو قدر الفعالية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفعالية، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة، ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها، ومع ارتفاع مستوى فعالية الذات لدى بعض الأفراد فإنهم لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدنى مستوى الخبرة، والمعلومات السابقة.

◀ العمومية: ويقصد بهذا المكون انتقال فعالية الذات من موقف ما إلى مواقف أخرى مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة.

◀ القوة أو الشدة: وتحدد قوة فعالية الذات لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة، ومدى ملاءمتها للموقف، فالمعتقدات الضعيفة عن الفعالية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه، ولكن الأفراد ذوي المعتقدات القوية عن فعالية ذاتهم لديهم قدرة على المثابرة في مواجهة الأداء الضعيف .  
(في السيد أبو هاشم، ٢٠٠٥، ص ٣٧ - ٣٨)

#### • مصادر فعالية الذات :

وفقاً لما اقترحه باندورا (١٩٧٧) يوجد أربعة مصادر لفعالية الذات وهي:

◀ الانجازات الأدائية: ويمثل المصدر الأكثر تأثيراً في فعالية الذات لدى الفرد لأنه يعتمد أساساً على الخبرات التي يمتلكها، فالنجاح عادة يرفع توقعات الفعالية بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، والمظاهر السلبية للفعالية مرتبطة بالإخفاق، وتأثير الإخفاق على الفعالية الشخصية يعتمد جزئياً على الوقت والشكل الكلي للخبرات في حالة الإخفاق، وتعزيز فعالية الذات يقود إلى التعميم في المواقف الأخرى وبخاصة في أداء الذين يشكون في ذاتهم من خلال العجز واللافعالية الشخصية، والانجازات الأدائية يمكن نقلها بعدة طرق من خلال النمذجة المشتركة حيث تعمل على تعزيز الإحساس بالفعالية الذاتية لدى الفرد.

◀ الخبرات البديلة : ويشير هذا المصدر إلى الخبرات غير المباشرة التي يمكن أن يحصل عليها الفرد، فرؤية آراء الآخرين للأنشطة والمهام الصعبة يمكن أن تنتج توقعات مرتفعة مع الملاحظة الجيدة أو المركزة والرغبة في التحسن والمثابرة مع المجهود، ويطلق على هذا المصدر "التعلم بالنموذج وملاحظة الآخرين" فالأفراد الذين يلاحظون نماذج ناجحة يمكنهم استخدام هذه الملاحظات لتقدير فعاليتهم الخاصة.

◀ الإقناع اللفظي: ويعنى الحديث الذى يتعلق بخبرات معينة للآخرين والإقناع بها من قبل الرد أو معلومات تأتي للفرد لفظيا عن طريق الآخرين فيما قد يكسبه نوعا من الترغيب في الأداء أو الفعل، ويؤثر على سلوك الشخص أثناء محاولاته لأداء المهمة .

◀ الحالة النفسية والفسيوولوجية: وتشير إلى العوامل الداخلية التي تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، وذلك مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل القدرة المدركة للنموذج والذات، وصعوبة المهمة، والمجهود الذي يحتاجه الفرد، والمساعدات التي يمكن أن يحتاجها للأداء (فتحي عبد الحميد والسيد أبو هاشم، ٢٠٠٧، ص ١٩)

وقد استخدم أسلوب التحليل البعدي لبحوث فعالية الذات في ضوء نظرية باندورا، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

◀ أن فعالية الذات تكوين نظري وضعه باندورا (١٩٧٧) كمفهوم معرفي يسهم في تغيير السلوك، ودرجة الفعالية تحدد السلوك المتوقع الذي يقوم به الفرد كما تحدد كمية الطاقة المبذولة للتغلب على المشكلات، وأحكام فعالية الذات عملية استنتاجية تتوقف على معلومات من أربع مصادر رئيسية هي: الإنجازات الأدائية والخبرات البديلة، الإقناع اللفظي والحالة النفسية والفسيوولوجية.

◀ فعالية الذات هي توقع الفرد لمدى قدرته على أداء مهمة محددة وهي كذلك تعنى استبصار الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها، وأنها وحدها لا تحدد السلوك على نحو كاف بل لابد من وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أو عقلية أو نفسية.

◀ تختلف توقعات فعالية الذات عن توقعات الفرد للنتائج ويمارس النوعان تأثيراً قوياً على السلوك الإنساني.

◀ فعالية الذات ذات جانب دافعي يربطها إلى حد ما بالنتائج النهائي للسلوك وقد يكون ذلك وراء مثابرة الفرد في مواجهة العقبات.

◀ تتأثر فعالية الذات بالعديد من العوامل وهي كذلك تؤثر في أنماط التفكير والخطط التي يضعها الأفراد لأنفسهم (السيد أبو هاشم، ٢٠٠٥، ص ٤٤-٤٥)

يتضح من العرض السابق أن اعتقاد الفرد في كفاءته الذاتية فيما يعرف بفعالية الذات يجعله أكثر اهتماما بالأنشطة المختلفة، وأكثر مثابرة لتحدي الصعاب حيث يبذل أقصى جهد لمواجهة الفشل وتجاوزه، كما أنه ينظر إلى المهام الصعبة على أنها مصدر للتحدي وإثبات الكفاءة، وغالبا ما ينسب نجاحه إلى ذاته، بينما ينسب الإخفاق في بعض المواقف إلى عدم كفاية المعلومات أو الجهد المبذول.

• **ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة :**

على الرغم من اهتمام العديد من الباحثين بموضوع الذكاء الوجداني وأهميته، إلا أن الباحثة في حدود معرفتها لم تستطع الحصول على دراسات ناقشت موضوع تنميته لدى الإداريات السعوديات بشكل مباشر. تم تقسيم البحوث والدراسات المرتبطة بالبحث الحالي إلى مجموعتين:

◀ مجموعة البحوث التي تناولت العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات .

◀ مجموعة البحوث التي تناولت الذكاء الوجداني وبعض المتغيرات الأخرى ذات العلاقة بفعالية الذات.

• **دراسات تناولت العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات:**

لقد أجرى وانج وهزين Wang &HeZhiwen 2002 دراسة للعلاقة بين الذكاء الوجداني والفعالية العامة للذات والأساليب التربوية الوالدية وذلك على عينة من طلاب وطالبات المدارس الثانوية بالصين بلغت ( ١٦١ من الطلاب، ١٤٨ من الطالبات )، طبق عليهم مقياس للفعالية العامة للذات، ومقياس سكوت وآخرون للذكاء الوجداني، وقد أظهرت النتائج وجود فروق بين الجنسين في فعالية الذات حيث أظهرت الطالبات مستوى أقل من فعالية الذات مقارنة بالطلاب، كما أظهرت النتائج كذلك وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات، وأن الأساليب التربوية الوالدية الإيجابية مثل الفهم والتعاطف والحماية والاهتمام ذات علاقة إيجابية بكل من الذكاء الوجداني وفعالية الذات.

وهدف دراسة هار تسفيلد ٢٠٠٣ Hartsfield إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات لدى عينة شملت ( ١٢٤ ) من القيادات في منظمات أمريكية ضخمة، طبق عليهم أدوات لقياس الذكاء الوجداني وفعالية الذات القيادة التحويلية، وقد أظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني متغير قوي للتنبؤ بالفعالية الذاتية للقيادة التحويلية.

وهدف جنيدلاش وآخرون ٢٠٠٣ Gundlach, et al إلى معرفة أثر الذكاء الوجداني في تنمية الفعالية العامة للذات وذلك من خلال دراسة تجريبية لقياس الكفاءة الذاتية والوجدانية في المواقف المختلفة لدى عينة شملت (٣٠) من العاملين تم تقسيمهم إلى مجموعتين، وقد استخدم الباحثون مقياس للذكاء الوجداني وآخر للفاعلية العامة للذات، وأظهرت النتائج أهمية الذكاء الوجداني في تنمية معتقدات الفعالية الذاتية لدى العينة التجريبية.

وقام برون وآخرين (٢٠٠٣) Brown,et al بدراسة تناولت دور الذكاء الوجداني في الالتزام المهني وعملية صنع القرار المهني وفعالية الذات، وذلك على عينة من العاملين طبق عليهم مقياس الذكاء الوجداني، ومقياس الالتزام المهني واتخاذ القرار، ومقياس فعالية الذات، وأظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني

كما يقاس بمهارات التعاطف وتنظيم المشاعر وضبط النفس يرتبط إيجابياً بفعالية الذات والقدرة على اتخاذ القرار المهني، ولم تظهر الدراسة أي تأثير دال لعامل النوع (ذكور - إناث) في الذكاء الوجداني والفعالية الذاتية.

وتناولت دراسة فيرنهاموبتريدس (2003) Furnham&Petrides سمة الذكاء الوجداني والشعور بالسعادة، وأكمل المشاركون قياسات لسمه الذكاء الوجداني، السعادة الشخصية، والقدرة الإدراكية وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والسعادة، وأن القدرة الإدراكية مرتبطة بالسعادة أو سمة الذكاء الوجداني، كما فسرت سمة الذكاء الوجداني ما يزيد عنه ٥٠ ٪ من الاختلاف في مستويات السعادة والشخصية ، كمتغير قوى للتنبؤ بالفعالية الذاتية للقيادة التحويلية.

وتناولت دراسة أوكش 2004 Okech العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات، وذلك على عينة شملت (١٨٠) معلماً من مدارس تكساس الابتدائية تراوحت أعمارهم ما بين ٢٣ - ٦٥ سنة ، طبق عليهم ( مقياس الذكاء الوجداني متعدد العوامل من أعداد (سالوفى وماير ١٩٩٩ Mayer&Salovey ) ومقياس المعتقدات الفعالية للذات، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية في بعض أبعاد الذكاء الوجداني وفعالية الذات بين الذكور والإناث ، حيث كانت الإناث أكثر في بعد التعاطف مقارنة بالذكور، وكان الذكور أكثر فعالية للذات من الإناث، ووفقاً للخبرة التدريسية للمعلمين وجدت فروق في الذكاء الوجداني وفعالية الذات لصالح المعلمين الأكثر خبرة والأكبر عمراً.

وأجرى مارتن وآخرون ٢٠٠٤، Martin, et al دراسة للعلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات لدى المرشدين ، وذلك على عينة شملت (١٤٠) طالباً بقسم الإرشاد النفسي ومدربين في الإرشاد النفسي، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القدرة على توظيف المشاعر بإيجابية والذكاء الوجداني لدى المرشدين، كما أمكن التنبؤ بفعالية الذات من مستويات الذكاء الوجداني، كما أوصت الدراسة بضرورة أن تكون سمة الذكاء الوجداني من السمات المميزة للمرشدين وطلاب الإرشاد النفسي.

ومن الدراسات العربية التجريبية دراسة أماني عبد التواب (٢٠٠٤) والتي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني على بعض المتغيرات النفسية (فعالية الذات - الدافع للإنجاز - التوافق النفسي) لدى عينة من المراهقات بلغ عددهن (٦٠) طالبة (٣٠ ضابطة - ٣٠ تجريبية) طبق عليهن مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحثة، مقياس الفعالية العامة للذات أعداد تبتون ورثجتون تعريب (محمد السيد عبد الرحمن)، ومقياس الدافع للإنجاز أعداد هرمانسن تعريب (رشاد عبد العزيز وصلاح الدين أبو ناهية)،

ومقياس التوافق النفسي إعداد الباحثة إضافة إلى برنامج تنمية الذكاء الوجداني، وقد أسفرت النتائج عن وجود تأثير إيجابي لبرنامج تنمية الذكاء الوجداني لدى المجموعة التجريبية على نمو كل من فعالية الذات، والتوافق النفسي والدافع للإنجاز وذلك مقارنة بالمجموعة الضابطة.

وقام أستون ٢٠٠٤ Easton بدراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني وإرشاد فعالية الذات وذلك على عينة تكونت من (١١٨) طالباً بقسم الإرشاد النفسي والمرشدين، طبق عليهم مقياس الذكاء الوجداني ومقياس الإرشاد النفسي لفعالية الذات، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات، كما أظهرت الدراسة كذلك أنه يمكن استخدام مقياس الذكاء الوجداني كأداة تقييم ذاتية لطلاب الإرشاد النفسي وكذلك المرشدين في التعرف على مهارات الذكاء الوجداني التي يجب أن يكتسبها كسمة أساسية للعمل في مجال الإرشاد النفسي.

وهدف دراسة شان 2004 Chan إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات العامة، وفعالية الذات نحو مساعدة الآخرين، وذلك على عينة شملت (١٥٨) معلماً بالمدارس الثانوية بالصين طبق عليهم مقياس للذكاء الوجداني وآخر لفعالية الذات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الذكاء الوجداني وفعالية الذات، كما أمكن التنبؤ بمعتقدات الفعالية الذاتية وكذلك الفعالية الذاتية نحو مساعدة الآخرين من الأبعاد المختلفة للذكاء الوجداني لدى المعلمين.

وهدف دراسة لوبيز وباركت و نيزلك وسلين وسالوي(٢٠٠٤)، (SaloveyLopes&,Brackett,Nezlak,Sellin) استقصاء أثر تطبيق برنامج لتنمية الذكاء الانفعالي على التكيف الاجتماعي لدى طلبة الجامعة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تكونت عينة الدراسة من (١١٨) طالباً متوسط اعمارهم (٢٠) عاماً قسموا إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، خضعت المجموعة التجريبية لبرنامج الذكاء الانفعالي مستندا إلى نظرية مايروسالوي لتحديد العلاقة بين القدرة على تنظيم الانفعالات وطبيعة التفاعل الاجتماعي. وقد استخدمت الدراسة المقياس المعدل للذكاء الانفعالي لمايروسالوي، ومقياس التكيف الاجتماعي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الذكاء الانفعالي والتكيف الاجتماعي تعزى إلى أثر البرنامج لصالح المجموعة التجريبية، فضلا عن وجود علاقة بين القدرة على تنظيم الانفعالات وجودة التفاعل الاجتماعي بين الطلبة.

وتناولت دراسة دي - فايو وآخرون (٢٠٠٥) Di-Fabio، الذكاء الوجداني وفعالية الذات لدى عينة من المعلمين بالمدارس الثانوية الإيطالية بلغت (١٧٢)

معلماً طبق عليهم النسخة الايطالية من مقياس الذكاء الوجداني المختصر إعداد أون - بار Bar-On ومقياس الفعالية الذاتية للمعلمين، وقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة في الذكاء الوجداني باختلاف العمر، كما أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في بعض أبعاد الذكاء الوجداني، حيث كان الذكور أعلى في البعد غير الشخصي بينما كانت الإناث أعلى في البعد الشخصي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والفعالية الذاتية للمعلمين.

وتناولت دراسة ليلي السليمان (٢٠٠٧) علاقة هوية الأنا بفاعلية الذات والذكاء الوجداني لدى عينة من المراهقات الموهوبات والعاديات، وذلك على عينة شملت (٥٤) طالبة من الطالبات العاديات بالمرحلة الثانوية، (٥٥) طالبة من الموهوبات، طبق عليهم استبان هوية الأنا للشباب، ومقياس فاعلية الذات، ومقياس الذكاء الوجداني، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين هوية الأنا وكل من فاعلية الذات والذكاء الوجداني، كما وجدت فروق دالة في فاعلية الذات والذكاء الوجداني لصالح الطالبات الموهوبات لصالح ذوى التحكم الداخلي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث.

ويتبين من خلال هذا العرض قلة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية لدى عينة مماثلة لعينة الدراسة ، كما يلاحظ أنه في الوقت الذي بات موضوع الذكاء الوجداني يشغل بال الباحثين والمهتمين والعاملين في المؤسسات المختلفة ، إلا أن الميدان التربوي العربي والأجنبي لم يعط هذا الموضوع الاهتمام الكافي من حيث الدراسة والاستقصاء وفقاً للمتغيرات التي تناولتها الدراسة الحالية، وهذا ما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تمت مراجعتها. ولقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال الرجوع إلى الأدب النظري وذلك من خلال تحديد مشكلة الدراسة وتصميم أدواتها وبناء برنامجها التدريبي وبيان غرض الدراسة ومجتمعها وتحديد متغيراتها للوصول إلى هدف الدراسة

#### • الطريقة والإجراءات :

يتضمن عرضاً لأفراد الدراسة، والأدوات المستخدمة فيها وطريقة إيجاد الصدق والثبات، وخطوات تطبيق الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

#### • عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من مجموعة من الإداريات داخل كلية الآداب والإدارة ببيشه إذ بلغ عددهم (٦٠) إدارية. وتم توزيع العينة إلى مجموعتين متكافئتين إحدهما تجريبية تكونت من (٣٠ إدارية) ، والأخرى ضابطة تكونت من (٣٠ إدارية)



علماً بأن توزيع واختيار العينة كان عشوائياً، كما هو موضح على النحو التالي:

جدول (١) توزيع أفراد الدراسة	
العينة	العدد
تجريبية	٣٠
ضابطة	٣٠
المجموع	٦٠

#### • أدوات الدراسة:

لأغراض هذه الدراسة تمّ تقنين مقاييس للحصول على البيانات اللازمة للتعرف على فاعلية برنامج لتنمية الذكاء الوجداني في فعالية الذات .

#### • برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني :

وهو برنامج تدريبي تم بناؤه خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، بهدف تعرف فاعليته في فعالية الذات لدى الإداريات في كلية الآداب والإدارة من خلال الاطلاع على أنشطة تنمية الذكاء الوجداني التي قلما تردت في الأدب التربوي والدراسات السابقة، مثل الأنشطة التي تستهدف تنظيم الانفعالات وإدراكها وصياغتها ، قامت الباحثة بإعداد البرنامج وتحديد محتواه بالرجوع إلى المراجع المختصة والدراسات ذات العلاقة .

وبعد بناء البرنامج التدريبي تمّ عرضه على متخصصين في علم النفس والإرشاد للتأكد من صحة صياغته اللغوية وللتأكد من :  
 ◀◀ مدى مناسبة النشاطات للفئة العمرية المستهدفة .  
 ◀◀ مدى وفاء البرنامج بالهدف المنشود .  
 ◀◀ مدى مناسبة المدة الزمنية لتطبيق البرنامج .

وبعد تحكيم البرنامج تمّ إجراء التعديلات المناسبة عليه، ومن ثمّ إعداده بصورته النهائية تمهيدا للبدء بتطبيقه على أفراد العينة التجريبية .

#### • وصف البرنامج :

تكوّن البرنامج التدريبي بصورته النهائية من أربع مكونات، ترى الباحثة بأنها تتكامل مع فعالية الذات وهي : الوعي بالذات ، وتوجيه (إدارة) الانفعالات ، وتحفيز الذات ، والعلاقات الاجتماعية .

وتم تخصيص مواقف تدريبية لكل مكون من المكونات الأربعة ، على النحو التالي:

◀◀ الوعي بالذات : وتشير إلى معرفة الفرد لمشاعره واستخدامها في اتخاذ قرارات واثقة ، فهو يتضمن اتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته ومعرفة انفعالات الذات أي أنها حكم الفرد على درجة كفاءته الشخصية والانفعالية .

◀◀ توجيه (إدارة) الانفعالات: أي قدرة الفرد على إدارة الانفعالات المتعلقة بالذات والتحكم فيها وتوجيهها ، وتوجيه انفعالات الآخرين

« تحفيز الذات : وهو استخدام الفرد لقيمه وتفضيلا ته واهتماماته من أجل تشجيع ذاته وتوجيهها لتحقيق أهدافها .  
 « العلاقات الاجتماعية : وهي قدرة الفرد على فهم الآخرين والإحساس بهم من خلال علاقته معهم ، وإظهار الحب والاهتمام واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض ، وتكوين شبكة علاقات ناجحة و العمل ضمن فريق بطريقة فعالة .

استمر تطبيق البرنامج التدريبي مدة شهر ونصف ( ٦ أسابيع ) بواقع جلستين أسبوعيا وزعت على مكونات البرنامج الأربعة وهي الوعي الذاتي، وإدارة الانفعالات، والعلاقات الاجتماعية، بحيث يتكون البرنامج من (١٢) جلسة مدة كل جلسة (٤٥) دقيقة حيث اقتصرت الجلسة الافتتاحية على التعارف، وتقديم أهداف البرنامج، وتحديد الواجبات وحقوق الأعضاء وتطبيق المقياس القبلي. أما الجلسة الختامية فتضمنت التعرف على الفائدة التي اكتسبتها الإداريات من الجلسات كاملة وما تخللها من لقاءات تدريبية، وختمت الجلسات بتطبيق المقياس البعدي .

وقد تم تحديد ما يلي لكل موقف تدريبي : المدة الزمنية، والمواد والوسائل التعليمية، والهدف العام، وأهداف الجلسة الخاصة، وإجراءات الجلسة، ودليل المناقشة. وقد تمّ الاعتماد في تبني هذه المكونات والمواقف على نظرية جولمان في الذكاء الانفعالي .

#### • إجراءات الدراسة :

قامت الباحثة بما يأتي لتنفيذ الدراسة:

« بعد مراجعة الأدب السابق قامت الباحثة ببناء البرنامج ومقاييس الدراسة والتي تتماشى مع أهدافها .

« توضيح الهدف من الدراسة ومبرراتها وصياغة الأنشطة والتدريبات.

« تم اعتماد أدوات الدراسة بصورتها النهائية بعد استخراج دلالات صدقها وثباتها .

« تطبيق الاختبار القبلي على أفراد المجموعتين في يوم واحد وذلك بعد استخراج دلالات الصدق والثبات له .

« تطبيق المقاييس بعد انتهاء البرنامج على المجموعتين التجريبية والضابطة

« تحليل بيانات الدراسة وعرضها ومناقشتها .

#### • تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية :

تمّ استخدام التصميم شبه التجريبي الذي يتضمن المجموعتين التجريبية والضابطة بقياس قبلي وبعدي، ولاستقصاء أثر البرنامج في تنمية الذكاء الوجداني وقياس فاعليته في فعالية الذات تمّ استخدام:

« المتوسط الحسابي ، الوسيط الحسابي ، الانحراف المعياري .

« اختبارات T test لعينتين مستقلتين .  
« اختبار Mann-Whitney للفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين متساويتين .

وقد تم تحليل جميع البيانات باستعمال الحاسب الآلي وبعتماد الحقيبة الإحصائية في " برنامج SPSS " .

#### • متغيرات الدراسة :

« المتغير المستقل : ويشمل: برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني .  
« المتغير التابع : فعالية الذات .

#### • الافتراضات التي يقوم عليها البرنامج التدريبي :

« أولاً: يمكن تنمية الذكاء الوجداني من خلال التدريب والخبرات الموجهة.  
« ثانياً: يرتبط الذكاء الوجداني بفعالية الذات .  
« ثالثاً: الإداريات وما يعانون من مشكلات ترجع إلى خصائصهن الانفعالية والمعرفية التي تجعلهن مختلفات عن أقرانهن وهن بحاجة إلى برامج لتنمية ذكائهن الوجداني .

#### • الإرشادات العامة :

« الترحيب بأفكار الإداريات مع عدم توجيه النقد أو التجريح.  
« مساعدتهن على طرح الأفكار وتنظيمها وإعادة صياغتها.  
« ضرورة الجدية والالتزام من قبل الباحثة حتى يحقق لهن الهدف المرجو من البرنامج التدريبي  
« ضرورة التأكد من استيعابهن للنشاطات والمواقف التدريبية وحصولهن على الفائدة المرجوة من ذلك.  
« إجراء حوارات هادفة للتعرف على قدرتهن في دمج وتطبيق مهارات الذكاء الوجداني ضمن المناخ الأسري

#### • إرشادات للإداريات :

« قدمن الأفكار حول المشكلة المطروحة وكن واعيات في طرحكن.  
« كن مشاركات حيويات وفعالات .  
« حاولن إعادة تنظيم وترتيب الأفكار المطروحة من زميلاتكن لتحقيق أكبر فائدة من كل لقاء تدريبي حتى تتمكن من تنمية الذكاء الوجداني لديكن .

#### • التطبيقات التي يعتمد عليها البرنامج :

« المناقشة والحوار  
« عرض شرائح من خلال استخدام جهاز البروجكتر  
« لعب الأدوار  
« التعزيز  
« سرد القصص  
« العصف الذهني

جدول (٢) البرنامج الإرشادي

رقم الجلسة	موضوعات الجلسة	نوع الجلسة	اهداف الجلسة	محتوى الجلسة	فنيات التدريب	المهنيات	زمن كل جلسة
الأولى <td>التأهيل <td>إعلامية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف بين الباحث وعضوات المجموعة</li> <li>- التعرف بين عضوات المجموعة</li> <li>- تقديم اهداف البرنامج</li> <li>- تحديد واجبات وحقوق العضوات</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرف الباحثة بنفسها وطبيعتها عملها.</li> <li>♦ شرح هدف البرنامج وأهميته.</li> <li>♦ العمل على تعزيز الثقة في نفوس أعضاء المجموعة وإيجاد المودة فيما بينهم.</li> </ul> </td> <td>المناقشة الحوار</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>إعلامية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف بين الباحث وعضوات المجموعة</li> <li>- التعرف بين عضوات المجموعة</li> <li>- تقديم اهداف البرنامج</li> <li>- تحديد واجبات وحقوق العضوات</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرف الباحثة بنفسها وطبيعتها عملها.</li> <li>♦ شرح هدف البرنامج وأهميته.</li> <li>♦ العمل على تعزيز الثقة في نفوس أعضاء المجموعة وإيجاد المودة فيما بينهم.</li> </ul> </td> <td>المناقشة الحوار</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	إعلامية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف بين الباحث وعضوات المجموعة</li> <li>- التعرف بين عضوات المجموعة</li> <li>- تقديم اهداف البرنامج</li> <li>- تحديد واجبات وحقوق العضوات</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرف الباحثة بنفسها وطبيعتها عملها.</li> <li>♦ شرح هدف البرنامج وأهميته.</li> <li>♦ العمل على تعزيز الثقة في نفوس أعضاء المجموعة وإيجاد المودة فيما بينهم.</li> </ul> </td> <td>المناقشة الحوار</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف بين الباحث وعضوات المجموعة</li> <li>- التعرف بين عضوات المجموعة</li> <li>- تقديم اهداف البرنامج</li> <li>- تحديد واجبات وحقوق العضوات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرف الباحثة بنفسها وطبيعتها عملها.</li> <li>♦ شرح هدف البرنامج وأهميته.</li> <li>♦ العمل على تعزيز الثقة في نفوس أعضاء المجموعة وإيجاد المودة فيما بينهم.</li> </ul>	المناقشة الحوار		٤٥ دقيقة
الثانية <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بإجراء تطبيق الاختبار القبلي على الإداريات</li> <li>- لقياس النكاح الوجداني لمعرفة فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية النكاح الوجداني لديهن .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعطي مقدمة عن النكاح الوجداني في حياتنا الأسرية والمهنية والاجتماعية ، وأهميته</li> </ul> </td> <td>تطبيق المقياس</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بإجراء تطبيق الاختبار القبلي على الإداريات</li> <li>- لقياس النكاح الوجداني لمعرفة فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية النكاح الوجداني لديهن .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعطي مقدمة عن النكاح الوجداني في حياتنا الأسرية والمهنية والاجتماعية ، وأهميته</li> </ul> </td> <td>تطبيق المقياس</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بإجراء تطبيق الاختبار القبلي على الإداريات</li> <li>- لقياس النكاح الوجداني لمعرفة فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية النكاح الوجداني لديهن .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعطي مقدمة عن النكاح الوجداني في حياتنا الأسرية والمهنية والاجتماعية ، وأهميته</li> </ul> </td> <td>تطبيق المقياس</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم الباحثة بإجراء تطبيق الاختبار القبلي على الإداريات</li> <li>- لقياس النكاح الوجداني لمعرفة فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية النكاح الوجداني لديهن .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعطي مقدمة عن النكاح الوجداني في حياتنا الأسرية والمهنية والاجتماعية ، وأهميته</li> </ul>	تطبيق المقياس		٤٥ دقيقة
الثالثة والرابعة <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية الوعي بالذات كأحد مكونات النكاح الوجداني</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ توزع الباحثة بطاقة "أنا- شخص" على الإداريات</li> <li>♦ تطلب من الإداريات قراءة صامتة</li> <li>♦ توجّه الباحثة مجموعة من الأسئلة عليهن حول البطاقة</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة</li> <li>♦ الحوار</li> </ul> </td> <td>بطاقات</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية الوعي بالذات كأحد مكونات النكاح الوجداني</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ توزع الباحثة بطاقة "أنا- شخص" على الإداريات</li> <li>♦ تطلب من الإداريات قراءة صامتة</li> <li>♦ توجّه الباحثة مجموعة من الأسئلة عليهن حول البطاقة</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة</li> <li>♦ الحوار</li> </ul> </td> <td>بطاقات</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية الوعي بالذات كأحد مكونات النكاح الوجداني</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ توزع الباحثة بطاقة "أنا- شخص" على الإداريات</li> <li>♦ تطلب من الإداريات قراءة صامتة</li> <li>♦ توجّه الباحثة مجموعة من الأسئلة عليهن حول البطاقة</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة</li> <li>♦ الحوار</li> </ul> </td> <td>بطاقات</td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية الوعي بالذات كأحد مكونات النكاح الوجداني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ توزع الباحثة بطاقة "أنا- شخص" على الإداريات</li> <li>♦ تطلب من الإداريات قراءة صامتة</li> <li>♦ توجّه الباحثة مجموعة من الأسئلة عليهن حول البطاقة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة</li> <li>♦ الحوار</li> </ul>	بطاقات	٤٥ دقيقة
الخامسة والسادسة <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية توجيه الانفعالات " إدارة الانفعالات " كأحد مكونات النكاح الوجداني .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرض الباحثة المواقف من خلال كتابتها على السبورة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة. أقلام سبورة</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية توجيه الانفعالات " إدارة الانفعالات " كأحد مكونات النكاح الوجداني .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرض الباحثة المواقف من خلال كتابتها على السبورة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة. أقلام سبورة</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية توجيه الانفعالات " إدارة الانفعالات " كأحد مكونات النكاح الوجداني .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرض الباحثة المواقف من خلال كتابتها على السبورة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة. أقلام سبورة</td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية توجيه الانفعالات " إدارة الانفعالات " كأحد مكونات النكاح الوجداني .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تعرض الباحثة المواقف من خلال كتابتها على السبورة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> </ul>	بطاقات سبورة. أقلام سبورة	٤٥ دقيقة
السابعة والثامنة <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية تحفيز الذات كأحد مكونات النكاح الوجداني (تأجيل الإضباع- التأفّل)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة القصة على الإداريات،</li> <li>تطلب منهن الإنبصت جيدا وتفهم القصة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة. أقلام سبورة بروجيكتور</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية تحفيز الذات كأحد مكونات النكاح الوجداني (تأجيل الإضباع- التأفّل)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة القصة على الإداريات،</li> <li>تطلب منهن الإنبصت جيدا وتفهم القصة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة. أقلام سبورة بروجيكتور</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية تحفيز الذات كأحد مكونات النكاح الوجداني (تأجيل الإضباع- التأفّل)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة القصة على الإداريات،</li> <li>تطلب منهن الإنبصت جيدا وتفهم القصة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة. أقلام سبورة بروجيكتور</td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية تحفيز الذات كأحد مكونات النكاح الوجداني (تأجيل الإضباع- التأفّل)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة القصة على الإداريات،</li> <li>تطلب منهن الإنبصت جيدا وتفهم القصة .</li> <li>♦ توجّه الباحثة بعض الأسئلة على الإداريات .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> </ul>	بطاقات سبورة. أقلام سبورة بروجيكتور	٤٥ دقيقة
التاسعة والعاشر <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية العلاقات الاجتماعية كأحد مكونات النكاح الوجداني (التواصل- القيادة)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة الموقف على الإداريات و تطلب منهن الإنبصت على الأسئلة على الإداريات .</li> <li>♦ يطلب منهن عرض رأيهن في الموقف و المضاعف المرتبطة به</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> <li>♦ لعب الأدوار</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة أقلام سبورة</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية العلاقات الاجتماعية كأحد مكونات النكاح الوجداني (التواصل- القيادة)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة الموقف على الإداريات و تطلب منهن الإنبصت على الأسئلة على الإداريات .</li> <li>♦ يطلب منهن عرض رأيهن في الموقف و المضاعف المرتبطة به</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> <li>♦ لعب الأدوار</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة أقلام سبورة</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية العلاقات الاجتماعية كأحد مكونات النكاح الوجداني (التواصل- القيادة)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة الموقف على الإداريات و تطلب منهن الإنبصت على الأسئلة على الإداريات .</li> <li>♦ يطلب منهن عرض رأيهن في الموقف و المضاعف المرتبطة به</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> <li>♦ لعب الأدوار</li> </ul> </td> <td>بطاقات سبورة أقلام سبورة</td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية العلاقات الاجتماعية كأحد مكونات النكاح الوجداني (التواصل- القيادة)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقرأ الباحثة الموقف على الإداريات و تطلب منهن الإنبصت على الأسئلة على الإداريات .</li> <li>♦ يطلب منهن عرض رأيهن في الموقف و المضاعف المرتبطة به</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> <li>♦ النمذجة</li> <li>♦ لعب الأدوار</li> </ul>	بطاقات سبورة أقلام سبورة	٤٥ دقيقة
الحادية عشر <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعريف الإداريات بمفهوم النكاح الوجداني ومكوناته وكيف تحسن نضجنا الوجداني؟</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد مجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الاجتماعية والوجدانية التي تمكن الشخص من تفهم مضاعف و انفعالات الآخرين، ومن ثم يكون أكثر قدرة على ترهيف حياته النفسية والاجتماعية انطلاقا من هذه المهارات .</li> </ul> </td> <td>المناقشة والحوار</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعريف الإداريات بمفهوم النكاح الوجداني ومكوناته وكيف تحسن نضجنا الوجداني؟</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد مجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الاجتماعية والوجدانية التي تمكن الشخص من تفهم مضاعف و انفعالات الآخرين، ومن ثم يكون أكثر قدرة على ترهيف حياته النفسية والاجتماعية انطلاقا من هذه المهارات .</li> </ul> </td> <td>المناقشة والحوار</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعريف الإداريات بمفهوم النكاح الوجداني ومكوناته وكيف تحسن نضجنا الوجداني؟</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد مجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الاجتماعية والوجدانية التي تمكن الشخص من تفهم مضاعف و انفعالات الآخرين، ومن ثم يكون أكثر قدرة على ترهيف حياته النفسية والاجتماعية انطلاقا من هذه المهارات .</li> </ul> </td> <td>المناقشة والحوار</td> <td></td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعريف الإداريات بمفهوم النكاح الوجداني ومكوناته وكيف تحسن نضجنا الوجداني؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد مجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الاجتماعية والوجدانية التي تمكن الشخص من تفهم مضاعف و انفعالات الآخرين، ومن ثم يكون أكثر قدرة على ترهيف حياته النفسية والاجتماعية انطلاقا من هذه المهارات .</li> </ul>	المناقشة والحوار		٤٥ دقيقة
الثانية عشر <td>التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>التطبيق العملي للمقياس</li> <li>التعرف إلى الفائزة التي اكتسبتها الإداريات من الجلسات كاملة وما تحللها من نقاط تدريبية.</li> <li>التعرف إلى كيفية تحويل الجلسات واللقاءات التدريبية إلى واقع عملي يستفيد منه الجميع .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقدم الباحثة ملخصا إجماليا للجلسات من تقييم ذاتي وتقنية راجعة ومؤشرات الفاعلية والإتقان للبرنامج.</li> <li>♦ تفتح باب الاستفسارات من الإداريات</li> <li>♦ تقوم الباحثة بالتطبيق العملي للمقياس</li> <li>♦ تقوم الباحثة أيضا بإجراء ثلاثة نماذج من التقييم الشامل للبرنامج ؛ التقييم الذاتي، التقني الراجعة ، فاعلية ودرجة الإتقان من تطبيق البرنامج؛</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> </ul> </td> <td>بطاقات</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td></td>	التأهيل <td>تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>التطبيق العملي للمقياس</li> <li>التعرف إلى الفائزة التي اكتسبتها الإداريات من الجلسات كاملة وما تحللها من نقاط تدريبية.</li> <li>التعرف إلى كيفية تحويل الجلسات واللقاءات التدريبية إلى واقع عملي يستفيد منه الجميع .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقدم الباحثة ملخصا إجماليا للجلسات من تقييم ذاتي وتقنية راجعة ومؤشرات الفاعلية والإتقان للبرنامج.</li> <li>♦ تفتح باب الاستفسارات من الإداريات</li> <li>♦ تقوم الباحثة بالتطبيق العملي للمقياس</li> <li>♦ تقوم الباحثة أيضا بإجراء ثلاثة نماذج من التقييم الشامل للبرنامج ؛ التقييم الذاتي، التقني الراجعة ، فاعلية ودرجة الإتقان من تطبيق البرنامج؛</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> </ul> </td> <td>بطاقات</td> <td>٤٥ دقيقة</td> </td>	تدريبية <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>التطبيق العملي للمقياس</li> <li>التعرف إلى الفائزة التي اكتسبتها الإداريات من الجلسات كاملة وما تحللها من نقاط تدريبية.</li> <li>التعرف إلى كيفية تحويل الجلسات واللقاءات التدريبية إلى واقع عملي يستفيد منه الجميع .</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقدم الباحثة ملخصا إجماليا للجلسات من تقييم ذاتي وتقنية راجعة ومؤشرات الفاعلية والإتقان للبرنامج.</li> <li>♦ تفتح باب الاستفسارات من الإداريات</li> <li>♦ تقوم الباحثة بالتطبيق العملي للمقياس</li> <li>♦ تقوم الباحثة أيضا بإجراء ثلاثة نماذج من التقييم الشامل للبرنامج ؛ التقييم الذاتي، التقني الراجعة ، فاعلية ودرجة الإتقان من تطبيق البرنامج؛</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> </ul> </td> <td>بطاقات</td> <td>٤٥ دقيقة</td>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التطبيق العملي للمقياس</li> <li>التعرف إلى الفائزة التي اكتسبتها الإداريات من الجلسات كاملة وما تحللها من نقاط تدريبية.</li> <li>التعرف إلى كيفية تحويل الجلسات واللقاءات التدريبية إلى واقع عملي يستفيد منه الجميع .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ تقدم الباحثة ملخصا إجماليا للجلسات من تقييم ذاتي وتقنية راجعة ومؤشرات الفاعلية والإتقان للبرنامج.</li> <li>♦ تفتح باب الاستفسارات من الإداريات</li> <li>♦ تقوم الباحثة بالتطبيق العملي للمقياس</li> <li>♦ تقوم الباحثة أيضا بإجراء ثلاثة نماذج من التقييم الشامل للبرنامج ؛ التقييم الذاتي، التقني الراجعة ، فاعلية ودرجة الإتقان من تطبيق البرنامج؛</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ الأنشطة الفردية</li> <li>♦ المناقشة والحوار</li> <li>♦ المجموعات</li> <li>♦ التعاونية</li> <li>♦ العصف الذهني</li> </ul>	بطاقات	٤٥ دقيقة

### • مقياس الذكاء الوجداني :

تم الاطلاع على بعض مقاييس الذكاء الوجداني ، وقد قامت الباحثة بتصميم مقياس للذكاء الوجداني ، يتكون من ٥٠ عبارة تم عرضهم على مجموعة من المحكمين وتم استبعاد ٦ عبارات وبذلك اشتمل المقياس على ٤٤ بند تقدر مستوى الذكاء الوجداني لدى الفرد ، وتشير الدرجات المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع الذكاء الوجداني لدى الفرد ، بينما تشير الدرجات المنخفضة على المقياس إلى انخفاض الذكاء الوجداني . ويطلب من المفحوصات أن يقومن بالإجابة على البنود بإعطاء تقدير دقيق وصريح يعبر بوضوح عن رأيه الشخصي ، وذلك على مقياس يتدرج من (دائماً - كثيراً - بدرجة متوسطة - أحيانا - لا أبداً) و موضوع أمام هذه التقديرات خمس درجات هي : (٤، ٣، ٢، ١، ٠) وذلك عندما يكون اتجاه البنود نحو الذكاء الوجداني إيجابياً ، و (٠، ١، ٢، ٣، ٤) وذلك عندما يكون اتجاه البنود نحو الذكاء الوجداني سلبياً . والعبارات السلبية هي العبارة (٢، ٧، ٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٩، ٣١)

وحددت الباحثة أربعة مكونات للذكاء الوجداني وهي كالتالي :

◀ التوعي بالذات : ويشير إلى معرفة الفرد لمشاعره واستخدامها في اتخاذ قرارات واثقة ، فهو يتضمن اتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته ومعرفة انفعالات الذات ، أي أنها حكم الفرد على درجة كفاءته الشخصية والانفعالية . ويضم العبارات (١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩، ٣٣، ٣٧، ٤١) ◀ العلاقات الاجتماعية (المهارات الاجتماعية) : وهو قدرة الفرد على فهم الآخرين والإحساس بهم من خلال علاقته معهم ، وإظهار الحب والاهتمام ، واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض وتكوين شبكة علاقات ناجحة والعمل ضمن فريق عمل بطريقة فعالة . ويضم العبارات (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٣٠، ٣٤، ٣٨، ٤٢)

◀ تحفيز الذات : وهو استخدام الفرد لقيمه وتفضيلاته (اهتماماته) من أجل تشجيع ذاته وتوجيهها لتحقيق أهدافها . ويضم العبارات (٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣١، ٣٥، ٣٩، ٤٣)

◀ إدارة (توجيه) الانفعال : وهي قدرة الفرد على إدارة الانفعالات المتعلقة بالذات ، والتحكم فيها وتوجيهها وتوجيه انفعالات الآخرين . ويضم العبارات (٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٢، ٣٦، ٤٠، ٤٤)

### • الخصائص السيكومترية للمقياس :

#### • أولاً صدق المقياس :

◀ صدق المحكمين (الصدق المنطقي) : قامت الباحثة بعرض المقياس على عدد من المتخصصين في علم النفس والمهتمين بالمجال بهدف تحديد مدى مناسبة

العبارات للعينة ، و مدى مناسبة صياغة العبارات ، ومدى مناسبة مقياس التقدير المتدرج لخصائص العينة ، ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تندرج تحته العبارة . بالإضافة إلى حذف أو تعديل أو إضافة ما يروونه من فقرات ، وقد أثمر التحكيم على عدد من التوجهات التي أخذت في الاعتبار .

◀ صدق التجانس الداخلي : وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس وبين مجموع المقياس .

جدول (٣) يوضح الاتساق الداخلي بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني "٨٠ن"

الأبعاد	الوعي بالذات	العلاقات الاجتماعية	تحفيز الذات	توجيه الانفعال
الذكاء الوجداني الكلي	٠.٥٧٤ ❖❖	٠.٦٥٠ ❖❖	٠.٥٤٠ ❖❖	٣٨٦ ❖❖
الوعي بالذات		٠.٣٤١ ❖❖	٣٨٢ ❖❖	٣٦٧ ❖❖
العلاقات الاجتماعية			٣٥٨ ❖❖	٠.١٨٤
تحفيز الذات				٠.٢٦٢ ❖

❖ دالة عند ٠.١ ❖ دالة عند ٠.٠٥

#### • ثانياً ثبات المقياس :

تم حساب الثبات بطريقة إعادة تطبيق المقياس على عدد ٤٥ مفحوصة بفاصل زمني ٢٠ يوماً بين التطبيقين الأول والثاني . وكانت معامل الارتباط بين درجات التطبيقين ٠.٩٥١ . وهي معامل ثبات دالة إحصائياً عند ٠.٠١ مما يشير إلى دقة المقياس في قياس الظاهرة .

#### • مقياس الفعالية العامة للذات :

قام الباحثان د. هشام إبراهيم عبد الله ، د. عصام عبد اللطيف عبد الهادي العقاد بإعداد مقياس الفعالية العامة للذات في ضوء نظرية باندورا للتعلم الاجتماعي، كما تم الاستفادة من بعض المقاييس العربية والأجنبية التي هدفت إلى قياس فعالية الذات ومنه : مقياس فعالية الذات للمرأة، أعداد إليزابيث باركر وآخرون ( Elisabeth, Parker, et al, ١٩٩٠) . مقياس الفعالية العامة للذات، إعداد تبتون ورثنجتون (Tipton & Worthington) إعداد ترجمة وتعريب محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٨) ، مقياس الفعالية العامة للذات كيم وبارك Kim&Park ، تعريب فتحي عبد الحميد والسيد أبو هاشم. (٢٠٠٥)

وقد تألف المقياس في صورته الأولية من (٥٥) عبارة ، تم توزيعها على ثلاثة أبعاد وهي مكونات فعالية الذات عند باندورا:

◀ المبادأة في السلوك .

◀ الثقة بالذات .

◀ المثابرة في مواجهة العقبات .

وللتحقق من صدق وثبات المقياس استخدم الباحثان الإجراءات التالية:

• أولاً: الصدق :

تم التحقق من ذلك باستخدام الصدق المنطقي، والصدق التمييزي للمضردات والصدق العملي وذلك على النحو التالي:

◀ الصدق المنطقي: عرض الباحثان مقياس الفعالية العامة للذات في صورته الأولى على خمسة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي لإبداء الرأي حول المقياس وأبعاده وعباراته، وفي ضوء هذه الخطوة تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق تزيد عن ٩٠% من آراء المحكمين، وتعديل صياغة بعض العبارات، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٩) عبارة.

◀ صدق المقارنة الطرفية: تم أخذ الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الفعالية العامة للذات محكاً للحكم على صدق مفرداته، فتم ترتيب الدرجات الكلية لكل بعد ترتيباً تنازلياً وأخذ أعلى وأدنى ٢٧% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٧% الطلاب المرتفعين، وتمثل مجموعة أدنى ٢٧% من الدرجات الطلاب المنخفضين، وباستخدام اختبار ( ت ) في المقارنة بين المتوسطات لمعرفة معاملات التمييز بين الطلاب المرتفعين والطلاب المنخفضين كما هو موضح بالجدول (٤) :

جدول (٤) نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات المجموعات الطرفية (الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى) في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لفعالية الذات (ن = ٦١)

الأبعاد	مجموعة الإربعي الأدنى			مجموعة الإربعي الأعلى			قيمة ( ت ) ودلالاتها
	ن	م	ع	ن	م	ع	
المبادأة في السلوك	١٦	٨٧,٢٥	٩٣,١	١٨	٢٢,٣٠	١٦,١	٤٧,١٥ ❖❖
الثقة بالذات	١٦	٦٩,٣٧	٤٧,٢	٢١	٢٤,٤٩	٠٩,١	١٨,١٩ ❖❖
المثابرة في مواجهة لعقبات	١٥	٥٣,٤١	٢٥,١	٢٠	٨٥,٥٢	٧٦,٢	٧٦,١٤ ❖❖
الدرجة الكلية	١٧	٥٣,١٠٨	٤١,٥	١٥	٦٠,١٣٥	٦٤,٤	٠٨,١٥ ❖❖

يتضح من الجدول (٤) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات مجموعة الأربعي الأعلى ومتوسطات مجموعة الإربعي الأدنى في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

◀ الصدق العملي: للتعرف على التركيب العملي لمقياس الفعالية العامة للذات تم حساب المصفوفة الارتباطية لعبارات المقياس، وقد أسفر التحليل العملي لأبعاد المقياس عن وجود عامل واحد كما يوضح ذلك جدول (٥).

يتضح من الجدول (٥) تشعب محاور فعالية الذات على عامل واحد بجذر كامن ١٠٥,٢، ويفسر ٧٠,١٨ من التباين الكلي وكانت الشعبات ٨٠,٠ للمبادأة و ٨٩,٠ للثقة، ٨١,٠ للمثابرة.

جدول (٥) الصدق العاملي لأبعاد مقياس الفعالية العامة للذات

الأبعاد	التشعبات	الاشتراكات
المبادأة في السلوك	٨٠٢،٠	١٨١٧،٠
الثقة بالذات	٨٩٤،٠	٢٢٥،٨٩
المثابرة في مواجهة العقبات	٨١٤،٠	٠٠٠،١٠٠
الجنزr الكامن	١٠٥،٢	
النسبة التباين	٧٠،١٨%	

• **ثانياً: الثبات:**

تم التحقق من ذلك باستخدام بعض مؤشرات الثبات ومنه :  
 ◀◀ الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحثان بحساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية للمقياس ببعضه وبالدرجة الكلية، ويوضح ذلك جدول رقم (٦).

جدول (٦) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمقياس الفعالية العامة للذات ببعضها وبالدرجة الكلية

الأبعاد	الدرجة الكلية	المبادأة في السلوك	الثقة بالذات
المبادأة في السلوك	٧٦٢، ❖❖		
الثقة بالذات	٨٩٧، ❖	٦٠١، ❖	
المثابرة في مواجهة العقبات	٨٤٤، ❖	٤٢٩، ❖	٦٢٢، ❖❖

يتضح من الجدول (٦) ان جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها وكذلك بالدرجة الكلية لمقياس الفعالية العامة للذات دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، مما يحقق درجة مرتفعة من الاتساق الداخلي للأبعاد الفرعية للمقياس .  
 ◀◀ ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية: تم حساب ثبات مقياس الفعالية العامة للذات بطريقة التجزئة النصفية لعبارات كل بعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، وتم حساب معامل الارتباط بينهما، وصحح معامل الثبات بطريقة سبيرمان - براون وبطريقة جيتمان، كذلك فقد تم حساب معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل ثبات ألفا لكرول نباخ كما يتضح من جدول (٧) .

جدول (٧) معاملات ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس فعالية الذات

معامل الثبات الأبعاد	ثبات التجزئة النصفية		معامل ثبات ألفا لكرو نباخ
	سبيرمان - براون	جيتمان	
المبادأة في السلوك	٥٩٨،٠	٥٩٧،٠	٧٣٢،٠
الثقة بالذات	٨٥١،٠	٨٤٩،٠	٨٣١،٠
المثابرة في مواجهة العقبات	٧٨٩،٠	٧٨١،٠	٧٣٥،٠
الدرجة الكلية	٨٠٦،٠	٨٠٢،٠	٨٨٦،٠

يتضح من الجدول (٧) أن قيم معاملات الثبات انحصرت بين (٠،٥٩٧، ٠،٨٥١) . وذلك للأبعاد الفرعية، وبين (٠، ٨٨٦، ٨٠٢، ٠) للمقياس ككل، مما يدل على تمتع المقياس بجميع مكوناته بدرجة مرتفعة من الثبات .

• **بدائل الإجابة:**

مقياس الفعالية العامة للذات من نوع التقرير الذاتي حيث تتم الاستجابة على عباراته في ضوء مقياس ثلاثي يبدأ بالاستجابة الأولى "موافق تمام "



وينتهى بالاستجابة الثالثة "غير موافق تمام" وتصحح جميع العبارات في الاتجاه الإيجابي (٣ - ٢ - ١) عددا المفردات ارقام ( ٢١ - ٣٥ - ٣٩ - ٤٤ - ٤٥ - ٤٨ ) تصحح في الاتجاه العكسي (١ - ٢ - ٣) .

جدول (٨) توزيع عبارات مقياس فعالية الذات على الأبعاد الفرعية

الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
المبادأة في السلوك	من ١- ١٢	١٢
الثقة بالذات	١٣- ٢٩	١٧
المثابرة في مواجهة العقبات	٣٠- ٤٩	٢٠

• صدق المقياس في البيئة السعودية :

قامت الباحثة بتقنين المقياس على عينة من السعوديات وقد استخدمت :  
 ◀ طريقة الاتساق الداخلي لحساب الصدق: ذلك بإيجاد قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول (٩) يوضح النتيجة .

جدول (٩) لحساب قيم معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات ( ن = ٤٠ )

معامل الارتباط	أبعاد مقياس فعالية الذات
٠.٨٧ ❖❖	البعد الأول
٠.٧٨ ❖❖	البعد الثاني
٠.٨٠ ❖❖	البعد الثالث

❖ دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول (٩) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١. مما يدل على أن هذه الأبعاد تتمتع بدرجة جيدة من التماسك والاتساق .

◀ صدق التمييز بطريقة المقارنة الطرفية : وذلك بإيجاد دلالة الفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى و الإرباعي الأدنى في مقياس فعالية الذات ، ويوضح الجدول (١٠) النتيجة .

جدول (١٠) لحساب صدق التمييز لدرجات مقياس فعالية الذات بطريقة المقارنة الطرفية ( ن = ٤٠ )

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإرباعي الأعلى ن = ٥٠		الإرباعي الأدنى ن = ٥٠		أبعاد مقياس فعالية الذات
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	١٥.٤٧	١٠.١٦	٣٠.٢٢	١.٩٣	٢٥.٨٧	البعد الأول
٠.٠١	١٤.٧٧	٢.٧٤	٥١.٥٨	١.٢٧	٤١.٥٠	البعد الثاني
٠.٠١	١٩.١٩	١.١٠	٤٩.٢٢	٢.٤٨	٣٧.٦٨	البعد الثالث

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة ( ت ) للفروق بين متوسطي درجات المجموعتين دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١. مما يدل على أن المقياس يميز تمييزاً واضحاً بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة على المقياس ، وهذا يعني أنه يتصف بالكفاية في التمييز بين مستويات الأداء لدى المفحوصين ، وبذلك تطمئن الباحثة إلى صدق المقياس .

• ثبات المقياس في البيئة السعودية :

◀ طريقة التجزئة النصفية : قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ، وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان - براون و يوضح الجدول (١١) النتيجة .

جدول (١١) لحساب قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية لدرجات مقياس فعالية الذات في البيئة السعودية (ن ٤٠)

أبعاد مقياس فعالية الذات	عدد العبارات	معامل التجزئة النصفية
البعد الأول	١٢	.٨٩
البعد الثاني	١٧	.٩٠
البعد الثالث	٢٠	.٩١

يتضح من الجدول (١١) أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع ومقبول على كافة أبعاده .

◀ طريقة ألفا لكرونباخ : كما قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ ، والجدول (١٢) يوضح النتيجة .

جدول (١٢) لحساب قيم معاملات ثبات ألفا لكرونباخ لدرجات مقياس فعالية الذات في البيئة السعودية (ن ٤٠)

أبعاد مقياس فعالية الذات	معامل ألفا لكرونباخ
البعد الأول	.٩٥
البعد الثاني	.٩٥
البعد الثالث	.٩٣

يتضح من الجدول (١٢) أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع ومقبول على كافة أبعاده .

• عرض النتائج :

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال :  
◀ أولاً : بناء برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى إداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه ، وقد تحقق ذلك كما هو موضح في الإجراءات المتبعة في البرنامج .

◀ ثانياً : التعرف على فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الذكاء الوجداني لدى إداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه .

◀ ثالثاً : التعرف على أثر البرنامج التدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى بعض الإداريات بكلية الآداب والإدارة ببيشه في فعالية الذات .

قامت الباحثة بالتحقق من خلال اختبار الفروض الآتية :

• الفرض الأول :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الذكاء الوجداني قبل التدريب على البرنامج . للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار ( ت )

للمقارنة بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة على مقياس الذكاء الوجداني قبل تطبيق البرنامج ، ويتضح ذلك من خلال الجدول (١٣) :

الجدول (١٣) نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده قبل تطبيق البرنامج (ن=٦٠)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	المجموعة الضابطة (ن=٣٠)		المجموعة التجريبية (ن=٣٠)		الذكاء الوجداني
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة ٠.٥٥	٠.٦١	١.٢	١٧.٥	١.١	١٧.١	الوعي بالذات
غير دالة ٠.٤٧	٠.٧٤ -	١.٦	٢٨.٠	١.٥	٣٦.٦	إدارة الانفعالات
غير دالة ٠.٣٩	٠.٨٨	١.٦	٢٩.٦	١.٧	٣٠.٨	تحفيز الذات
غير دالة ٠.٢٨	١.٠٩	١.٧	٣٣.١	١.٣	٣٥.١٣	العلاقات الاجتماعية

يوضح الجدول (١٣) : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة ومتوسط درجات المجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده قبل تطبيق البرنامج . وهذا يدل على أن درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات المجموعة التجريبية في مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده متقاربة قبل تطبيق البرنامج مما يدل على وجود تجانس بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في درجات الذكاء الوجداني وأبعاده .

#### • الفرض الثاني :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الذكاء الوجداني بعد التدريب على البرنامج . للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بالمقارنة بين متوسط الرتب لدرجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة على مقياس الذكاء الوجداني ، وذلك باستخدام اختبار Mann- Whitney للفروق بين متوسطين متساويين ، ويتضح ذلك من خلال الجدول (١٤) .

الجدول (١٤) الفروق بين درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده بعد تطبيق البرنامج (ن=٦٠)

مستوى الدلالة	قيمة U	المجموعة الضابطة (ن=٣٠)		المجموعة التجريبية (ن=٣٠)		البيانات المتغيرات
		مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	
دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٠.٠٠١	١٣٦.٠٠	٨.٥٠	٣٩٢.٠٠	٢٤.٥٠	الدرجة الكلية للذكاء الوجداني
دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٧.٥٠	١٤٣.٥٠	٨.٩٧	٣٨٤.٥٠	٢٤.٠٣	الوعي بالذات
دالة عند مستوى ٠.٠٠١	١٧.٥٠	١٥٣.٥٠	٩.٥٩	٣٧٤.٥٠	٢٣.٤١	إدارة الانفعالات
دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٥٦.٠٠	١٩٢.٠٠	١٢.٠٠	٣٣٦.٠٠	٢١.٠٠	تحفيز الذات
دالة عند مستوى ٠.٠٠١	١٧٠.٥٠	١٥٣.٥٠	٩.٥٨	٣٧٤.٥٠	٢٣.٤١	العلاقات الاجتماعية

يوضح الجدول (١٤) :

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة ومتوسط درجات المجموعة التجريبية على الدرجة الكلية لقياس الذكاء الوجداني وأبعاده بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية عند مستوى ٠.٠٠١. وهذا يدل على أن البرنامج التدريبي له تأثير على أفراد المجموعة التجريبية في درجات الذكاء الوجداني وأبعاده حيث بلغ متوسط الرتب للمجموعة التجريبية ( ٢٤.٥٠ ) في حين بلغ متوسط الرتب للمجموعة الضابطة ( ٨.٥٠ ) .

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة ومتوسط درجات المجموعة التجريبية على بعد الوعي بالذات بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية عند مستوى ٠.٠٠١. وهذا يدل على أن البرنامج التدريبي له تأثير على أفراد المجموعة التجريبية في درجات الذكاء الوجداني وأبعاده حيث بلغ متوسط الرتب للمجموعة التجريبية ( ٢٤.٠٣ ) في حين بلغ متوسط الرتب للمجموعة الضابطة ( ٨.٩٧ ) .

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة ومتوسط درجات المجموعة التجريبية على بعد إدارة الانفعالات بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية عند مستوى ٠.٠٠١. وهذا يدل على أن البرنامج التدريبي له تأثير على أفراد المجموعة التجريبية في درجات الذكاء الوجداني وأبعاده حيث بلغ متوسط الرتب للمجموعة التجريبية ( ٢٣.٤١ ) في حين بلغ متوسط الرتب للمجموعة الضابطة ( ٩.٥٩ ) .

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة ومتوسط درجات المجموعة التجريبية على بعد تحفيز الذات بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية عند مستوى ٠.٠٠١. وهذا يدل على أن البرنامج التدريبي له تأثير على أفراد المجموعة التجريبية في درجات الذكاء الوجداني وأبعاده حيث بلغ متوسط الرتب للمجموعة التجريبية ( ٢١.٠٠ ) في حين بلغ متوسط الرتب للمجموعة الضابطة ( ١٢.٠٠ ) .

◀ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الضابطة ومتوسط درجات المجموعة التجريبية على بعد العلاقات الاجتماعية بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية عند مستوى ٠.٠٠١. وهذا يدل على أن البرنامج التدريبي له تأثير على أفراد المجموعة التجريبية في درجات الذكاء الوجداني وأبعاده حيث بلغ متوسط الرتب للمجموعة التجريبية ( ٢٣.٤١ ) في حين بلغ متوسط الرتب للمجموعة الضابطة ( ٩.٥٨ ) .

وبذلك فالبرنامج التدريبي كان له أثر واضح في تدريب أفراد العينة على مهارات الذكاء الوجداني لدى المجموعة التجريبية فقط دون العينة الضابطة.

#### • الفرض الثالث :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الوجداني بين القياس القبلي والبعدي . ( بعد

**تطبيق البرنامج).** للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بالمقارنة بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على مقياس الذكاء الوجداني ، وذلك باستخدام اختبار T. test للفروق بين متوسطين ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي

الجدول (١٥) نتائج اختبار ( ت ) للمقارنة بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج في مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده ( ن ٦٠ )

قيمة "ت"	المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج (ن ٣٠)		المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج (ن ٣٠)		الذكاء الوجداني
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٧.١٣٣	٥.٤٣	٧٥.٤٧	٣.٥٩	٦٨.٤٠	الوعي بالذات
٤.٣٠	٧.٧٧	٧٠.٦٥	١٩.٢٥	٨٨.٢٠	إدارة الانفعالات
٤.١٤	١٩.٥	٨٨.٣	٥.٤٣	٧٠.٨٣	تحفيز الذات
٦.٥٣٠	٥.٤٣	٧٥.٤٧	٤.٨٣	٦٦.٨٠	العلاقات الاجتماعية

يوضح الجدول (١٥) : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده قبل وبعد تطبيق البرنامج . وهذا يدل على أن درجات أفراد المجموعة التجريبية في مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده مختلفة قبل وبعد تطبيق البرنامج .

#### • الفرض الرابع :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس فعالية الذات تعزى إلى البرنامج التدريبي . للتحقق من صحة أو رفض الفرض تم إيجاد :

« المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس فعالية الذات قبل تطبيق البرنامج التدريبي ، والجدول (١٦) يبين ذلك :

جدول (١٦) لحساب دلالة الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على الدرجة الكلية لفعالية الذات قبل تطبيق البرنامج التدريبي ( ن ٦٠ )

المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الضابطة	٣٠	١٥١.٤٠١	٥.٥٦٤	١.٨١٠	غير دالة
التجريبية	٣٠	١٤٨.٧٦٦	٥.١٨٨		

يتضح من الجدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس فعالية الذات قبل تطبيق البرنامج التدريبي . « المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس فعالية الذات بعد تطبيق البرنامج التدريبي ، والجدول (١٧) يبين ذلك :

جدول (١٧) لحساب دلالة الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على الدرجة الكلية لفعالية الذات بعد تطبيق البرنامج التدريبي ( ن ٦٠ )

المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الضابطة	٣٠	١٤.٧٧٦	١.٤١٥	١١.٨٥٣	٠.٠١
التجريبية	٣٠	١٧.٨٦٧	٠.٤٤٦		

يتضح من الجدول (١٧) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس فعالية الذات لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي . وتتفق تلك النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت التنبؤ بفعالية الذات من الذكاء الوجداني) كما في دراسات كل من: هارتسفيلد Hartsfield (٢٠٠٣) والتي أكدت أن الذكاء الوجداني متغير قوى للتنبؤ بفعالية الذات ، ودراسة شان Chan (٢٠٠٤) ودراسة مارتن وآخرون Martin, et al (٢٠٠٤) ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء مكونات كل من فعالية الذات والذكاء الوجداني حيث تتداخل بعض المكونات بدرجة كبيرة فيما بينهما مثل مكون المثابرة في مواجهة العقبات، والثقة بالذات في فعالية الذات ويقابلها الدافعية الذاتية وإدارة الانفعالات والتعامل مع العلاقات كمكونات فرعية في الذكاء الوجداني، وبالتالي فإن أي تحسن في الذكاء الوجداني سوف يؤدي بالضرورة إلى تنمية فعالية الذات وهذا ما أكدته دراسة أماني عبد التواب (٢٠٠٤) والتي أظهرت فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني على تحسين فعالية الذات لدي عينة من المراهقات .

#### • تفسير و مناقشة النتائج :

و نستنتج من ذلك أنه يوجد تأثير للبرنامج التدريبي في ارتفاع مستوى الذكاء الوجداني وأبعاده لدى أفراد المجموعة التجريبية ، وذلك مؤشر على تنمية الذكاء الوجداني لدى أفراد المجموعة التجريبية مما رفع درجاتهم على المقياس المستخدم بعد تطبيق البرنامج عليهم . وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما حققته الجلسات التدريبية التي تضمنها البرنامج الحالي من أنشطة تدريبية ، كما أن الجلسات التدريبية المتعلقة بمهارة الوعي بالذات ساعدت الإداريات على امتلاك حاسة وثيقة في كل ما يتخذونه من استراتيجيات في حل المشكلات التي يواجههن، فقد مكن البرنامج التدريبي وما يتضمنه من أنشطة ومواقف تدريبية على استثمار الإداريات لحالاتهم الايجابية التي يكن قادرات فيها على تحسين حياتهن. كما حققت الأنشطة والمواقف التدريبية المتعلقة بمهارة إدارة الانفعالات في البرنامج الحالي زيادة قدرة الإداريات على ضبط النفس وحفزها وإلهامها والمثابرة مما ساعدهم على تحسين حياتهن مما انعكس ايجابيا على ذواتهن . كما حققت الأنشطة التدريبية المتعلقة بمهارة تحفيز الذات . واستخدام الإداريات لقيمهن واهتماماتهن من أجل تشجيع ذواتهن وتوجيههن لتحقيق أهدافهن ، كما أن البرنامج التدريبي من خلال الأنشطة التدريبية قد نمى العلاقات الاجتماعية لديهن من خلال فهم الآخرين و الإحساس بهم من خلال علاقتهم بالآخرين ، والتواصل معهم ، والقدرة على ممارسة القيادة الصحيحة داخل الجماعة التي ينتمين إليها. كما تشير هذه النتيجة إلى أن الذكاء الوجداني يتنبأ جزئيا بالإيجابية . فإداريات العينة التجريبية التي خضعت للبرنامج التدريبي الحالي تنمت لديهن مهارات الذكاء الوجداني فقد كانوا أكثر تكييفا وتوافقا من إداريات المجموعة الضابطة، وكان لتنمية مهارات الذكاء الوجداني لديهن أثر على فعالية الذات

بأبعاده الثلاثة : المبادأة في السلوك ، الثقة بالذات ، والمثابرة في مواجهة العقبات وذلك ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية .

#### • التوصيات :

- وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية توصي الباحثة:
- ◀ ضرورة الاستمرار بالاهتمام بموضوع الذكاء الوجداني ضمن برامج المرأة وخاصة العاملة . وأهمية التركيز على الأبعاد التي تضمنها البرنامج لما كان لها من أثر .
- ◀ إجراء دراسات إضافية للمراحل العمرية المختلفة وإدخال متغيرات أخرى كالمهنة والحالة الاجتماعية .
- ◀ توجيه أنظار العاملين في برامج الإرشاد إلى أهمية الذكاء الوجداني في تعلم العديد من المهارات الشخصية والاجتماعية و المهنية .

#### • الاقتراحات :

- في ضوء نجاح تطبيق البرنامج التدريبي الحالي وإثبات فاعليته في تحقيق فعالية الذات تقترح الباحثة:
- ◀ العمل على تطبيق البرنامج التدريبي الحالي على فئات أخرى من الإداريات وفي مراحل عمرية مختلفة.
- ◀ العمل على تثقيف العناصر العاملة في القطاعات المختلفة بأهمية الذكاء الوجداني من خلال دورات تدريب لهن أثناء الخدمة على برنامج الذكاء الوجداني المتضمن بالدراسة الحالية أو برامج مشابهة كي يتمكنوا من تنمية الذكاء الوجداني لدى المرأة السعودية في العديد من المجالات .
- ◀ إبراز دور البرنامج التدريبي الحالي في ترقية الانفعالات لدى الإداريات من خلال برامجها وتدريباتها .

ومما سبق توصى الباحثة بضرورة الأخذ بعين الاعتبار ببرامج تنمية المهارات الوجدانية من أجل الحياة كبرامج إرشادية بالجامعات، وكذلك برامج تنمية مهارات فعالية الذات وهو ما يطلق عليه جولمان "بالتنمية الوجدانية" حيث يرى أن النجاح في الحياة الدراسية والمهنية والزواجية يتطلب هذا النوع من الذكاء الوجداني إضافة إلى الذكاء العقلي.

وحيث ان بحوث الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى وبرامج تنميته لا تزال مجالات خصبة تحتاج إلى إجراء المزيد من البحوث التي تكشف عن طبيعة الذكاء الوجداني ومكوناته وتطبيقاته الأسرية والمهنية، عليه تقترح الباحثة إجراء البحوث والدراسات التالية في البيئة العربية:

- ◀ الذكاء الوجداني لدى المرأة دراسة عبر ثقافية.
- ◀ برامج إرشادية لتنمية الذكاء الوجداني وفعالية الذات لدى الأفراد في المراحل العمرية المختلفة.
- ◀ البنية العملية للذكاء الوجداني في ضوء نماذج جولمان، بار - أون، سالوفى ومايري في البيئة العربية .

• المراجع العربية :

- أماني عبد التواب صالح (٢٠٠٤):فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني على بعض المتغيرات النفسية لدى المراهقات، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر.
- أمل المخزومي (٢٠٠٥): الذكاء الانفعالي. مجلة المعلم، ١٥(٢)، ٦٢ - ٧٧
- أمل حسونة محمد ومنى سعيد أبو ناشئ (٢٠٠٦): الذكاء الوجداني. ط١، مصر: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- جابر عيسى ، و ربيع رشوان (٢٠٠٦) : الذكاء الوجداني وتأثيره على التوافق و الرضا عن الحياة ، و الانجاز الأكاديمي لدى الأطفال ، مجلة العلوم التربوية و الاجتماعية ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، ع ٤ .
- السيد محمد أبو هاشم حسن (٢٠٠٥) مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فعالية الذات في ضوء نظرية باندورا، الرياض، مركز بحوث كلية التربية ، جامعة الملك سعود.
- عادل محمد محمود العدل (٢٠٠٢) : تحليل مسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية و كل من فعالية الذات و الاتجاه نحو المخاطر ، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس ، الجزء الأول ، العدد ٢٥ ، ص ١٢١
- عثمان محمود الخضر (٢٠٠٢). الذكاء الوجداني. هل هو مفهوم جديد؟، دراسات نفسية. ١٢ (١)، ٥ - ٤١.
- علاء محمود الشعراوي (٢٠٠٠): فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة (العدد ٤٤) ٢٥٣ - ٢٨٧
- فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (٢٠٠١) : الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه. مجلة علم النفس، ٢٨، ٣٢ - ٥١.
- فتحى عبد الحميد عبد القادر والسيد محمد أبو هاشم (٢٠٠٧) البناء العاملي للذكاء في ضوء تصنيف جاردنز وعلاقته بكل من فعالية الذات وحل المشكلات والتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد(٥) ١٧١ - ٢٤٤
- فتحى عبد الرحمن جروان (٢٠٠٤). الموهبة والتفوق والإبداع. ط٢، عمان: دار الفكر.
- فتون محمود خرنوب (٢٠٠٣). بعض الأساليب المعرفية والسمات الشخصية الفارقة بين ذوي الذكاء الوجداني المرتفع وذوي الذكاء الوجداني المنخفض لطلبة المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة، مصر.
- فؤاد البهي السيد (١٩٩٤). الذكاء. ط٥، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ليلي عبد الله السليمان (٢٠٠٧): علاقة هوية الأنا بفاعلية الذات والذكاء الوجداني لدى عينة من المراهقات الموهوبات والعاديات بمكة المكرمة Sa، [http:// childhoodgov](http://childhoodgov) .
- محمد جاد الله حبشي ، جاد الله أبو المكارم (٢٠٠٤). المكونات العملية للذكاء الانفعالي لدى عينة من المتفوقين أكاديميا وغير متفوقين من طلاب التعليم الثانوي. دراسات نفسية، ١٤ (٣)، ٢٨١ - ٣٣٦.
- محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٨ - أ): إسهامات الزواج في تحقيق التوافق النفسي لكل من الرجل والمرأة (في) محمد السيد عبد الرحمن، دراسات في الصحة النفسية، الجزء الأول، القاهرة، دار قباء. للطباعة والنشر والتوزيع، ٩ - ٥٥



- محمد عبد السميع رزق (٢٠٠٣). مدى فاعلية برنامج التنوير الانفعالي في تنمية الذكاء الانفعالي للطلاب والطالبات بكلية التربية بالطائف - جامعة أم القرى. مجلة جامعة أم القرى، ١٥، (٢)، ٦٢- ١٣١

- Bar-on, R. (2000). Practical guide of applying emotional intelligence to Improve personal and organizational effectiveness. New York: Academic Press
- Brearley, Michael (2001). Emotional intelligence in the classroom Creative learning strategies for 11-18s. UK: Bell & Pain Limited
- Brown C., Gurran, R., & Smith, M., (2003): The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process, Journal of Career Assessment, vol. 11 (4) 379- 392-
- Chan D.W., (2004): Perceived emotional intelligence and self-21efficacy among chiness secondary school teachers in Hong Kong, Personality and Individual Differences, Vol. 36 (8) 1781-1795
- Di Fabio, A., Giorgi, G., Majer, V., &Palazzeschi, L(2005): Emotional intelligence and self-efficacy among high school teachers, RisorsaUomoRivista di psicologia del Lavoro e dell' organizzazion, Vol. 11 (4) 447457
- Easton C.J., (2004): The relationship between emotional intelligence and counseling self -efficacy, Ph. D., Northern Arizona University.
- Emmerling, Robert J. &Goleman, D. (2003). Emotional intelligence: Emotional in organization. www.eiconsottium .org
- Furnham A., &Petrides, K., (2003): Trait emotional intelligence and happiness, Social Behavior and Personality, Vol. 31 (8)815-824
- Golman D., (1995): Emotional intelligence: why it can matter mor than I.Q, London, Bnloomsbury
- GolmanD., (1998): Working with emotional intelligence, London Bloomsbury
- Gundlach M., Martinko, M. & Douglas, S., (2003): Emotional intelligence, causal reasoning, and the self-efficacy development process, International Journal of Organizational Analysis, Vol. 11 (3) 229 – 246.
- Hartsfield M.K., (2003): The internal dynamics of transformational leadership: Effects of spirituality, emotional intelligence and self – efficacy, PhD, Regent University

- Mayer, J.D &Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? In Salovey,P&Styter,D(Ed),Emotional development and emotional / intelligence: educator implication,(PP 33-34). New York: Academic Press
- Mayer, J.D, Salovey, P. Carouso, D (2000). Emotional intelligence as personality, and As mental ability. In R. Bar-On and zeitgeist, (Eds) the handbook of emotional intelligence, San J.D. Paker Bass, Aawiley Company, 118-134 Jossey – Francisco
- Mayer, J.D., Perkins, D.M., Caruso, D.R, &salovey, P. (2001). Emotional intelligence and giftedness, Roeper Review, 23, 131-138
- Mayer, J.D, &Salovey, P. (2002). About Emotional intelligence <http://www.emotionaliq.com/EL.htm>
- Martin W., Easton, C., Wilson, S., Takemoto, M. & Sullivan, S., (2004) Salience of emotional intelligence as a corecharacteristic of being a counselor, Counselor Education and Supervision, Vol. 44 (1) 17 – 30.
- Okech A., (2004): An exploratory examination of the relationships among emotional intelligence, elementary school science teacher self –efficacy, length of teaching experience race ethnicity, gender, and age, university of Texas Kingsville
- Sjobery, I (2001). Emotional intelligence: A psychometric analysis European Psychologist. (2), 79-95 ..
- Wang C., &HeZhiwen:(2002): The relationship between parental rearing styles and general self-efficacy and emotional intelligence in high school students, Chinese Mental Health Journal, Vol. 16 (11) 781 – 782
- Zeidner, Moshe, Shani- Zinvich, Inbal, Matthews, Geratel& Roberts, Richard.D(2006) The effect of emotional intelligence on academic adaptationfor gifted and non -gifted students in high school. Intelligence. 33(4),391- 369

