

الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس وعلاقته بالتوافق المهني للمعلمات

د/ مشاعل راشد آل بويعين

دكتوراه التربية الخاصة

كلية التربية - جامعة عين شمس

wm.1955@hotmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي (بأبعاده، وبدرجته الكلية) لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين الأولى: عينة القائدات وقوامها (٢٠) قائدة من قائدات مدارس محافظة الخبر بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، والثانية: عينة معلمتهن وقوامها (٢٢٤) معلمة من معلمات مدارس محافظة الخبر بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وبتطبيق مجموعة الأدوات والتي اشتملت على: مقياس الذكاء العاطفي لقائدات المدارس، ومقياس التوافق المهني للمعلمات وجميعها من إعداد الباحثة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد؛ وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلى: وجود مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، ووجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى المعلمات، وكذلك أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني للمعلمات وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال الذكاء العاطفي للقائدات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، التوافق المهني، قائدات المدارس.

Abstract

The current study aimed to identify the correlation between emotional intelligence (with its dimensions, and its overall score) of female school leaders and the vocational adjustment of their female teachers. The sample of the study consisted of two groups: the first group was a sample of (20) female leaders from the leaders of schools in Al-Khobar Governorate in the eastern region of the Kingdom of Saudi Arabia, and the second group was a sample of (224) female teachers from the schools in Al-Khobar Governorate in the eastern region of the Kingdom of Saudi Arabia. A set of tools was applied: The emotional intelligence scale for female school leaders, and the vocational adjustment scale for female teachers. All tools were prepared by the researcher. The study used the following statistical methods: Arithmetic mean, standard deviation, percentiles, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results of the current study indicated the presence of a high level of emotional intelligence among female school leaders, and the presence of an average level of vocational adjustment among female teachers. The study also showed that there was a statistically significant correlation between the emotional intelligence of female school leaders and the vocational adjustment of female teachers, and that vocational adjustment of female teachers could be predicted through the emotional intelligence of female leaders.

Keywords: Emotional Intelligence, Vocational Adjustment, Female School Leaders.

مقدمة:

لقد أصبح المجال السيكولوجي زاخرًا بالكثير من المصطلحات والمفاهيم التي يختلف العلماء حولها، وعلى الرغم من ذلك فإنها أصبحت مصدرًا لإثراء هذا الميدان النفسى، ومن هذه المفاهيم ما تتناوله الدراسة الحالية، كالذكاء العاطفي* Emotional Intelligence، والتوافق المهني Professional Adjustment، فمثل هذه المفاهيم تعد من أهم المحددات في نجاح العملية التعليمية بالمؤسسات التربوية، فالمعلم يجب أن يمتلك قدر مناسب من الذكاء العاطفي ليساعده ذلك على التعامل مع رؤسائه وزملائه داخل المدرسة.

ومن الجدير بالذكر أن الذكاء العاطفي يُعد أحد أنواع الذكاءات المتعددة حيث يتكون من مجموعة أبنية معرفية ووجدانية وسلوكية توجه الانفعالات بطريقة تسهم في تطوير المهارات الأكاديمية والحياتية، وفي هذا المحتوى أشارت تحليلات الكتابات النظرية والدراسات السابقة أمثال سالوفي وماير (Salovey & Mayer, 1990)، وجولمان (Goleman, 1995 a, b)، ومبيض (٢٠٠٣)، والشختور (٢٠٠٨)، ويوسف (٢٠١٢)، ونانسي وآخرين (Nancy et al., 2012)، والنجار (٢٠١٣)، وحسين (٢٠١٤)، وسليمان ويوسف (٢٠١٥)، والخفاجي (٢٠١٦)، وعثمان وآخرين (٢٠١٧) أن الانفعالات تنبع من أربعة أبنية أساسية تتمثل في: القدرة على الفهم والتقدير والتعبير الدقيق عن الانفعال، والقدرة على توليد المشاعر حسب الطلب عندما تُسهل فهم الفرد لنفسه أو للآخرين، والقدرة على فهم الانفعالات والمعرفة التي تنتج عنها، والقدرة على تنظيم الانفعالات لتطوير النمو الانفعالي والفكري. وكل واحد من هذه الأبنية السابقة يساعد على تطوير المهارات التي تشكل معًا ما يُسمى بالذكاء العاطفي. ويشير حسين (٢٠١٤، ٤) إلى أن الصحة العاطفية تُعد شرطًا مهمًا لعملية الفهم وبالتالي لعملية التعلم الفعّال والنجاح في الحياة بصفة عامة والدراسة بصفة خاصة نظرًا لامتتع

(*) الذكاء العاطفي، الذكاء الوجداني، الذكاء الانفعالي، وذكاء المشاعر مصطلحات مترادفة في هذه الدراسة، وترى الباحثة أن مصطلح الذكاء العاطفي هو أدق المصطلحات السابقة، وأكثرها ارتباطًا لأفكار وثقافة المجتمع الذى تدور حوله فكرة المفهوم، ولذا تبنته الباحثة الحالية.

الفرد بعدة صفات منها: الثقة وحب الاستطلاع والدافعية وضبط الذات والانتماء والقدرة على التواصل والتعاون، وفي هذا المحتوى أكد كل من جولمان (٢٠٠٠) ومبيض (٢٠٠٣) على أن الذكاء العاطفي بمكوناته وعناصره الوظيفية (الوعي بالذات، ضبط الذات، الدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية) يُعد وسيلة ثالثة لتنمية وتطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية المعرفية لتصنيف الخصائص النفسية والاجتماعية التي يتصف بها الأفراد.

ولما كان المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، وأهم عناصرها؛ فإن لدوره أثر بارز في تعلم التلاميذ، واكتسابهم المهارات والسلوكيات، ونموهم معرفياً ونفسياً واجتماعياً، وهذا التأثير يمتد ليشمل جميع المراحل التعليمية التي يمر بها التلميذ. والدور الذي يقوم به المعلم يكاد لا يضاهيه أي دور لأي اختصاصي، في أي مجال من مجالات الحياة لأنه يتعامل مع أفراد لهم خصائصهم الفردية التي يتميزون بها في مجالات النمو المختلفة.

وحيث أن مهنة التدريس والعمل مع المتعلمين سواء كان عاديين أو ذوي فئاتهم خاصة من أكثر المهن التعليمية إثقلاً بظغوط العمل، بالإضافة إلى ما يعانيه المعلمون من مشاعر الاحباط والقلق والاكتئاب ومنهم من يواجه مشكلات صحية معينة، لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع فئات متنوعة من الأفراد غير العاديين الذين يعانون من الاعاقات الحركية والعقلية والسمعية والبصرية، إذ يعد كل طالب حالة خاصة تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية واختيار أساليب التدريس المناسبة، كذلك يحتاج هؤلاء المتعلمين إلى التدريب والخدمات المساندة مثل الخدمات الطبية والارشادية والنفسية. كما أن تدني انخفاض القدرات العقلية وانخفاض مستوى التحصيل لدى هؤلاء المتعلمين أحياناً من شأنه أيضاً أن يولد لدى بعض المعلمين الشعور بالاحباط وضعف الشعور بالانجاز وعدم القدرة على انهاء المهام بنجاح، الأمر الذي يولد لدى البعض منهم الشعور بالظغوط المهنية والوصول إلى سوء التوافق المهني.

والتوافق المهني أو التوافق النفسي المهني هو أحد جوانب التوافق النفسي يخص الجانب المهني أو التوافق النفسي للعامل في المنظم، وهو من أهم المجالات التي يدرسها علم نفس العمل والتنظيم،

وهو ضرورة هامة لنجاح أي منظمة لذلك برز دور علم النفس التنظيمي بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص في معرفة أسباب عدم التوافق المهني أو سوء التوافق المهني للعامل للوقوف عليها وتحقيق التوافق المهني للعمال أهم عنصر فاعل في المنظمة والركيزة الأساسية التي تقوم عليها، ولا يقف هذا الدور داخل المنظمة فقط بل يتعداه إلى جميع جوانب حياة العامل الاقتصادية والاجتماعية والنفسية (محمد وفهيمه، ٢٠١٩، ٧٢٢).

كما يعد التوافق المهني أحد العوامل المؤثرة في مستوى الأداء الوظيفي للمعلم للتأكد من تحقيق الأهداف الوظيفية، ومدى الفاعلية التنظيمية بين الموارد البشرية والمادية، وتحديد حاجات الموظفين ومتطلباتهم، وفهم الطريقة التي يعملون بها داخل مؤسساتهم، واتجاهاتهم نحو العمل، ودرجة تفاعلهم مع الآخرين، وهي فرصة لصانعي القرار للتعرف على أسباب نجاح أو فشل الموظفين في تحقيق الأهداف، وإعداد الضوابط التي تحقق نوعاً من الأداء الفعال لديهم، وتحسين العلاقات بينهم، وتشجيعهم على الابتكار، وتوفير الفرص المناسبة لاستثمار قدراتهم. (Suen, & Yu, 2006., Devlin, 2008., Goldhaber, & Hansen, 2010)

ويرى مخيمر (١٩٧٥، ١٨ - ٢٢) أن التوافق لا يمكن أن يكون معياره خفض التوتر طالما أن خفض التوتر في صورته المثلى ينتمي إلى غرائز الموت لا غرائز الحياة. وتمشياً مع المفهوم السيكودينامي، ويؤكد على أنه عملية كلية تتضمن في وحدتها الدينامية والوظيفية معاً، لأنها تشير إلى الدلالة الوظيفية لعلاقة الفرد مع بيئته، كما أن التوافق عملية دينامية لأنه لا يتم مرة واحدة وبصفة نهائية بل تستمر ما استمرت الحياة، فالحياة ما هي إلا سلسلة من الحاجات ومحاولات إشباعها، فكلها توترات تهدد اتزان الفرد بالضياع، ومن ثم تكون المحاولة لإزالة هذه التوترات وإعادة الاتزان من جديد. والتوافق أيضاً عملية وظيفية لأنه ينطوي على وظيفة هي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة، كما أن التوافق عملية تستند إلى النشئية فهو يعود مرحلة بعينها من النشأة، أي نكوص إلى مرحلة سابقة من مراحل النمو، فالسلوك المتوافق في مرحلة بعينها من الطفولة يكون هو نفسه السلوك المرضي إذا ما ظهر عند الرشد. ويستند أيضاً الزاوية الطبوغرافية لأن التوافق يمثل محصلة الصراع بين جميع القوى الذاتية والبيئية، ولأن هذا الصراع

يتوقف على كمية الطاقة المستثمرة في كل من القوتين المتصارعين فهذا يدل على استناد التوافق إلى الزاوية الاقتصادية.

مشكلة الدراسة:

لا شك أن الذكاء العاطفي له أهمية واضحة في المدرسة وقد اتضحت هذه الأهمية في الأبحاث التربوية القائمة على أبحاث المخ والتي تشير إلى أن الصحة العاطفية أساسية وهامة للتعلم الفعال، فلعل أهم عنصر من عناصر نجاح القائد هو فهمه لكيفية التعامل مع الآخرين المؤسسة التعليمية مما يزيد من توافقه المهني بداخلها.

ولقد أصبحت اليوم فاعلية الذكاء العاطفي وتأثيره فكرة جديدة نسبيا في مجال الأعمال حيث تشير الأبحاث إلى أن الذكاء العاطفي له تأثير ايجابي على ناتج العمل، كما أن القادة الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي يتسمون بالمرونة الكافية لان يضعوا الصعاب جانبا ويوجهوا انتباههم لحل الصراعات (خليل، ٢٠١٠، ٦٧ - ٦٩).

وقد برهنت الدراسات السيكلوجية على أن الذكاء العاطفي مُنبئٌ جيد للنجاح بالعمل، حيث أشارت إلى ذلك دراسات: لورانس (Lorans, 2002)، إبراهيم (Abraham, 2000; 2006)، جولمان (Golman, 2003)، وحبيب (٢٠٠٥)، والشختور (٢٠٠٨).

ومن ناحية أخرى فإن التوافق المهني يعد نتيجة للرضا عن العمل وأن الرضا عن العمل إنما ينبع من جاذبية العمل، وتراكم الخبرة، وأداء العمل بارتياح، ومساواة العائد المادي للجهد المبذول، والتعاون مع الزملاء، وتنمية القدرات، والأمن النفسي، والتعزيز والتدعيم، وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل ويكاد أن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويجي (Withrow & Shoffner, 2006)، ومن ثم فالتوافق المهني يعد أحد مظاهر التوافق النفسي بشكل عام.

وفي هذا الصدد يشير آدمويك وآخرين (Adamowki et al., 2007) إلى أن سوء التوافق المهني إنما يرجع إلى بعض العوامل الشخصية التي من بينها ضعف الاستعداد للعمل، ونقص الكفاءة، وقلة التأهيل والتدريب، أو انخفاض مستوى الصحة النفسية، وتبدو مظاهر سوء

التوافق المهني في اضطراب العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وقلة الإنتاج، وكثرة حوادث العمل، حتى تظهر سلوكيات التدمير، واللامبالاة، والتكاسل، والتمارض وعدم الالتزام بالتعليمات المتعلقة بالعمل؛ ويضيف حسيب (٢٠١١، ٣١٢) أن سوء التوافق المهني قد يعود إلى عدم الاهتمام بالتأهيل المهني للموظف وعدم تناسب قدراته مع نوع عمله، أو وجود اضطراب نفسي.

وأشارت جامعة اوهايو (Ohio State Univ., 2001) إلى أن قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل إنما تعني أن يتكيف مع الآلة والروتين والزملاء ومزاج رئيس العمل والظروف الفيزيائية المحيطة به؛ وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه بشكل جيد ليست في حد ذاتها ضماناً لتوافقه المهني.

وحيث إنه لم توجد أي دراسة عربية أو أجنبية - في حدود إطلاع الباحثة - قد تناولت متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة لدى المعلمات، إضافة إلى إيمان الباحثة بالإستراتيجية الحالية لموقع المعلمه بالعملية التعليمية بالمملكة العربية السعودية وما يقع على عاتقها من مسؤولية وطنية في تحقيق المستقبل متمثلة في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في التعليم، فإن هذا المجال مازال في حاجة إلى مزيد من البحث والدراسة، وهذا ما حدا بالباحثة إلى إجراء الدراسة الحالية والتي تتحدد مشكلتها في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

"هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن؟"

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس في منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية؟.

٢. ما مستوى التوافق المهني لدى المعلمات في مدارس منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية؟.

٣. ما نوع العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن؟.

٤. ما درجة إسهام الذكاء العاطفي لقائدات المدارس في التنبؤ بالتوافق المهني للمعلمات؟.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في:

- ١- التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس في منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى المعلمات في مدارس منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية.
- ٣- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي (بأبعاده، وبدرجته الكلية) لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلماتهن.
- ٤- الكشف عن القيمة التنبؤية لأبعاد الذكاء العاطفي (الوعي بالذات - تنظيم الانفعالات وإدارتها - دافعية الذات - التعاطف مع الآخرين - المهارات الاجتماعية) - والدرجة الكلية) لقائدات المدارس كمتغير مستقل بالتوافق المهني لمعلماتهن.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في الموضوع الذي تدرسه حيث إنها تبحث في موضوع الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، وتتحدد تلك الأهمية من خلال توظيف نتائج الدراسة نظرياً وتطبيقياً؛ أما فيما يتعلق بالأهمية النظرية فتتحدد فيما يلي:
١. يُعد الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة نسبياً عبر الماضي والحاضر والمستقبل لما له من تأثير مهم في حياة كل فرد في طريقة تفكيره وعلاقاته وانفعالاته، فالتعاون القائم بين الشعور والفكر يبرز لنا أهمية دور العاطفة في التفكير السليم والمؤثر في اتخاذ القرارات الصحيحة وكذلك في إتاحة الفرصة في جعل التفكير يتصف بالصفاء والوضوح والقدرة على تحقيق أهداف وتطلعات وطموحات الفرد المستقبلية.
 ٢. تمثل دراسة كل من الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، والتوافق المهني لدى معلماتهن ضرورة هامة، حيث تعد بعداً هاماً يسهم في تحقيق أهداف العملية التربوية، وتدعم في المعلم القدرة على مواجهة التغييرات السريعة التي تطرأ على المجتمع في كافة جوانب الحياة.

أما فيما يتعلق بالأهمية التطبيقية؛ فيمكن أن تتحدد فيما يلي:

١- إن معرفة مستوى امتلاك كل من الذكاء العاطفي، والتوافق المهني يساعد في اختيار قائدات المدارس ليقمن بواجبهن الفني والإداري على أكمل وجه.

٢- إن التعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية ذات الصلة بالأداء الأكاديمي للطلاب قد يساهم في زيادة الفهم والوعي بكل منها، ومن ثم العمل على مساعدة كل التربويين والسيكولوجيين والمربين والآباء في تحسين الأداء الأكاديمي للأبناء وزيادة فاعليتهم وكفاءتهم الذاتية والاجتماعية ونجاحهم في حياتهم بمختلف جوانبها.

مصطلحات الدراسة:

١. الذكاء العاطفي Emotional Intelligence:

يُعرف الزمخشري (١٩٩٧، ٤٢٦) الذكاء العاطفي لغويًا بأنه "عطف عليه عطفًا، وعطفه الله تعالى عطفًا، وفلان أهل ان يُعطف عليه، والرجل يعطف الوسادة أي يثبتها فيرفعها". ويُعرف الذكاء العاطفي إصطلاحًا بأنه "قدرة الفرد على التفهم الوجداني لمشاعر الآخرين، والتواصل معهم من خلال الإدراك العميق لانفعالاتهم للدخول معهم في علاقات اجتماعية إيجابية، وإدارة الانفعالات بشكل جيد بحيث يمكن للفرد استدعاء الانفعالات الإيجابية بسهولة ويسر، ومقاومة الانفعالات السلبية في المواقف الحياتية الضاغطة" (يوسف، ٢٠١٢، ١٢٧). ويُعرف إجرائيًا في الدراسة الحالية بأنه "مجموع الدرجات التي تحصل عليها قائدة المدرسة في المقاييس الفرعية الخمسة: (الوعي بالذات - تنظيم الانفعالات وإدارتها - دافعية الذات - التعاطف مع الآخرين - المهارات الاجتماعية) وبالدرجة الكلية لمقياس الذكاء العاطفي المستخدم في الدراسة الحالية".

٢. التوافق المهني Occupational Adjustment:

يُعرف الرازي (١٩٨٨، ٣٠٤) التوافق لغويًا بأنه "يعني التظاهر أي بمعنى الوفاق، والوفاق من الموافقة بين الشئين كالاتحاد". ويُعرفه حسيب (٢٠١١، ٣٠٩) التوافق المهني إصطلاحًا بأنه "الحالة التي يشعر بها

الفرد تجاه عمله، والتي تعكس مدى انسجامه مع البيئة التنظيمية والمادية والبشرية للعمل، وتؤثر على مستوى الأداء الوظيفي".

ويُعرف إجرائيًا في الدراسة الحالية بأنه "مجموع الدرجات التي تحصل عليها المعلمة في مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية".

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الذكاء العاطفي:

بالرجوع إلى الجذور التاريخية لمفهوم الذكاء العاطفي بدءاً من أفكار كل من سقراط وأفلاطون وروسو وثورنديك وجولمان وتعدد التعريفات التي قصد بها العلماء والباحثين تحديد مفهوم الذكاء العاطفي منذ بداية العشرينيات وحتى الآن، توصلت الدراسات السابقة في هذا المجال أمثال سوارت (Swart, 1996)، وموراى (Murray, 1998)، وستيرنبرج (Sternberg, 1999)، وماير وآخرين (Mayer et al., 1999; 2000)، وبار - أون وآخرين (Bar - on et al., 2000)، وبليتيرى (Pelletteri, 2002)، ومارك وآخرين (Marc et al., 2004)، وحبیب (۲۰۰۵)، وعبد الحميد (۲۰۰۷)، وويليامز وآخرين (Williams et al, 2010)، وزمزمي (۲۰۱۱)، وعلي (۲۰۱۲)، وراشد ومحمد (۲۰۱۳)، وحسين (۲۰۱۴)، واحمديش (۲۰۱۴)، وسليمان ويوسف (۲۰۱۵)، وجعيجع ومنصور (۲۰۱۵)، وصالح (۲۰۱۶)، وشمبولية (۲۰۱۸)، والعتيبي وأبو لطيفة (۲۰۱۹)، ويوسف وغنايم (۲۰۲۰)، وغنايم (۲۰۲۱) إلى أن الذكاء العاطفي يتمثل في القدرة علي إدراك الفرد لمشاعره وتوظيف هذه المشاعر في اتخاذ القرارات الصائبة في الحياة والقدرة علي التعامل مع الضغوط والتحكم في الدوافع والانفعالات والقدرة إلي إثارة الحماس في النفس والمحافظة على روح الأمل والتفاؤل متى صادف الإنسان فشلاً في تحقيق هدفه والقدرة على التعاطف مع الآخرين ومعرفة ما يدور بداخلهم، وهو بذلك يعد من مجموع المهارات الاجتماعية التي تتمثل في التعامل مع الناس والتعامل مع مشاعر الآخرين من خلال العلاقات الاجتماعية معهم والقدرة على إقناع الآخرين وقيادتهم لتحقيق جوانب الرضا الحياتي. كما أشارت هذه الدراسات إلي أن الذكاء العاطفي

يعد من مجموعة القدرات العقلية التي تعمل علي التوفيق والتناغم والتنظيم والاستدلال والاستبصار بين العقل والوجدان لتحقيق أهداف الفرد في حياته واستقرار علاقاته بالآخرين. ولقد انبثق مفهوم الذكاء العاطفي منذ خمس وعشرون عاماً مضت ليكون بذلك أحد المكونات الأساسية للتكيف الوجداني والسعادة الشخصية والنجاح في كافة مناحي الحياة. ويعرف جولمان الذكاء العاطفي بأنه "طريقه مختلفة لتصبح ذكياً: فهو يتضمن معرفة ماهية مشاعرك وكيفية استخدامها في اتخاذ قرارات فعالة في الحياة فهو يجعلك قادراً علي التحكم في مزاجك السيئ بطريقة فعالة. كما أنه يبعث علي التفاؤل والأمل حتى يتم تحقيق الأهداف المنشودة. إنه التعاطف (معرفة مشاعر المحيطين بك). وهو المهارات الاجتماعية (أن تصبح على علاقة جيدة بالآخرين , إدارة الانفعالات في إطار العلاقات وأن تصبح قادراً علي إقناع وقيادة الآخرين)". (O'Neil , 1996, 6 -11).

ويوجد نوعان من نماذج الذكاء العاطفي وهما: نماذج القدرة Ability Models، والنماذج المختلطة Mixed Models. وتركز نماذج القدرة على قدرة إدراك وتنظيم الانفعالات والتفكير فيها، ورواها ماير وسالوفي Mayer & Salovey، أما بالنسبة للنماذج المختلطة فهي تجمع بين سمات الشخصية مع الانفعالات في سياقها الاجتماعي من خلال النشاط الاجتماعي والتفاعل مع الآخرين ومن رواها جولمان Goleman، وبار - أون "Bar-on". ويرى بيتردس وفيرنهام (Petrides & Furnham, 2001, 429) أن الذكاء العاطفي وفق نموذج القدرة عبارة عن نمط من الذكاء أساسه قدرات معرفية تمارس عملها على الانفعالات والمشاعر، بينما وفق النموذج المختلط عبارة عن سمة شخصية واستعداد تكويني شأنه شأن سمة الانبساط الانطواء. ويتفق كل من: زيدان والإمام (٢٠٠٢)، وسليمان ومطر (٢٠٠٤)، وسليمان ويوسف (٢٠١٥) على أن الذكاء العاطفي يتكون من خمسة أبعاد عرضها جولمان في كتابه "العمل مع الذكاء الوجداني" عام (١٩٩٥) وهي:

١. الوعي بالذات:

ويشير إلى ثقة الفرد بنفسه، وقدرته على إدارتها، ومعرفة انفعالاته، وانفعالات الآخرين، ومراقبتها من وقت لآخر، ومعرفة مواطن القوة والضعف فيها.

٢. تنظيم الانفعالات وإدارتها:

وهي قدرة الفرد على التحكم في ردود أفعاله الانفعالية وضبط دوافعه، والتعامل مع المشاعر لتكوين مشاعر ملائمة، وفهم ما وراء الشعور، وكسب الوقت لضبط الانفعالات السالبة وتحويلها إلى انفعالات موجبة، واتخاذ طرق للتكيف مع متطلبات الحياة.

٣. دافعية الذات:

وتعني توجيه الانفعالات لدفع الذات لتحقيق هدف ما، واستخدام الانفعالات لحشد الطاقة لبلوغه، وبذل الجهد والمثابرة من أجل بلوغ الغايات.

٤. التعاطف مع الآخرين:

ويقصد به مهارة الفرد في فهم ومعرفة انفعالات ومشاعر الآخرين من تعبيرات وجوههم أو من نبرات أصواتهم، والتعامل معهم بصورة إيجابية من خلال إظهار الحب والمودة والاهتمام بهم.

٥. المهارات الاجتماعية:

وتشير إلى قدرة الفرد على التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة، ومشاركتهم الاجتماعية، وحسن الاستماع إليهم، والتخفيف عنهم. مما سبق يتضح إن النظرة الحديثة للذكاء تؤكد على العاطفة أو الوجدان، وتعترف بأهميتها المتزايدة في حياة الإنسان، وأنها ليست منفصلاً عن التفكير بل هما عمليتان متداخلتان ومكملتان لبعضهما فالعاطفة أو الوجدان تسهم في ترشيد التفكير وتنشيط الإبداع وحل المشكلات، وأن الذكاء المعرفي وحده لا يحقق النجاح للفرد في جوانب ومجالات الحياة المختلفة، وإنما يحتاج الفرد إلى مزيج من القدرات والمهارات العاطفية أو الوجدانية لتحقيق النجاح.

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت الذكاء العاطفي منها: دراسة السمادوني (٢٠٠١) التي هدفت إلى تحديد الأهمية النسبية لأبعاد الذكاء الوجداني في درجة إسهامها في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية بمحافظة الغربية، وبتطبيق مقياس الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم؛ أشارت النتائج إلى أن الدرجة الكلية للذكاء الوجداني من أكثر القدرات إسهاماً في

التنبؤ بالتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

ودراسة مخيمر (٢٠٠٩) التي هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي لتنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة ومساعدتهم على تحقيق التوافق الشخصي والإجتماعي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) طالبًا وطالبة من طلاب الجامعة الذين حصلوا على أقل الدرجات على مستوى الذكاء الوجداني، وقسمت العينة إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وبتطبيق مقياسي الذكاء الوجداني، والمستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة، إضافة إلى البرنامج الإرشادي لتنمية مهارات الذكاء الوجداني؛ أسفرت نتائج الدراسة عن فعالية البرنامج الإرشادي المستخدم لتنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة، حيث أكدت نتائج الدراسة أن هناك تأثير دال للمعالجة في تباين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في القياس البعدي والتبعي لكل من النضج الوجداني والتواصل الوجداني والتأثير الوجداني والدرجة الكلية وذلك لصالح أفراد المجموعة التجريبية، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود تأثير دال للجنس في تباين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في القياس البعدي والتبعي على الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني.

ودراسة البرلسي (٢٠١٧) التي هدفت إلى الوقوف على مدى فاعلية برنامج لتنمية الذكاء الوجداني في تحسين الرضا الزوجي لدى عينة من زيجات التصدع الأسري، وتحديد الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني في التنبؤ بمستوى الرضا الزوجي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) زوجة ممن يعانون تصدع أسري طبق لاستجابتهم على مقياس التصدع الأسري مع انخفاض في مستوى الذكاء الوجداني ارتفاع درجتهن على استبيان التوافق الزوجي، وتم تقسيم أفراد هذه العينة إلى مجموعتين فرعيتين متجانستين أحدهما تجريبية (٢٥ زوجة)، والأخرى ضابطة (٢٥ زوجة)، وبتطبيق البرنامج التدريبي المقترح على المجموعة التجريبية لتنمية الذكاء الوجداني لديهن بهدف بحث فاعلية الذكاء الوجداني في تحسين الرضا الزوجي لديهن بعد خفض حدة ما لديهن من تصدعات أسرية، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير دال لكل من متغيري المجموعة، ونوعية القياس والتفاعل بينهما في تباين الدرجات التي حصلت

عليها عينة الدراسة بالمجموعتين التجريبية والضابطة في الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني، وكذلك الرضا الزواجي في اتجاه المجموعة التجريبية، لصالح القياس البعدي والتبعي، مما يؤكد فاعلية برنامج لتنمية الذكاء الوجداني في تحسين الرضا الزواجي لدى عينة من زيجات التصدع الأسرى.

ودراسة شمبولية (٢٠١٨) التي هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي نفسي في تنمية الذكاء الانفعالي لدى طلاب الجامعة وأثر ذلك في خفض حدة تلوّهم الأكاديمي، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (٧٠) طالباً وطالبة بالفرقة الثالثة بالمعهد العالي لتكنولوجيا البصريات بالقاهرة، بمتوسط عمر زمني قدره (٢٠,٤٥) سنة وانحراف معياري (١,١٤) سنة. تم تقسيمهم إلى مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة قوام كل منهما (٣٥) طالباً وطالبة، وبتطبيق اختبار كاتل للذكاء (المقياس الثالث) إعداد/ فؤاد أبو حطب وآخرين (٢٠٠٥)، ومقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة لعبد العزيز الشخص (٢٠١٣)، ومقياسي الذكاء الانفعالي لطلاب الجامعة، والتلوّ الأكاديمي لطلاب الجامعة، وكذا برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الانفعالي وجميعها من إعداد/ الباحثة؛ توصلت الدراسة إلى فعالية البرنامج الإرشادي في تنمية الذكاء الانفعالي لدى أفراد المجموعة التجريبية من طلاب الجامعة حيث كان حجم تأثير البرنامج كبير، الأمر الذي أدى بدوره إلى خفض حدة التلوّ الأكاديمي لديهم، ولم يظهر هذا لدى نظرائهم في المجموعة الضابطة.

ودراسة الرويلي (٢٠١٩) التي هدفت إلى تحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى القيادات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفقاً لنموذج جولمان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وتكونت العينة من (٣٠٦) عضو هيئة تدريس و(٣٢٠) موظفة إدارية، وبتطبيق استبيان للذكاء العاطفي، أسفرت النتائج عن امتلاك القيادات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مستوى متوسط من الذكاء العاطفي وفقاً لنموذج جولمان.

ودراسة الجعفري والظاهر (٢٠٢٠) التي هدفت إلى التعرف على دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد الإداري على الإداريين العاملين بجامعة الخرطوم؛ وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من القادة الإداريين العاملين بجامعة الخرطوم، وبتطبيق أداة الدراسة والمتمثلة في استبيان لقياس الوعي

بالذات، بينت الدراسة أن هناك علاقة بين الوعي بالذات وفعالية سلوك القائد الإداري. ودراسة عبد الرحمن والغامدي (٢٠٢٠) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والضغط المهنية وأساليب مواجهتها لمعلمي التربية الخاصة (تخصص إعاقة عقلية)، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلماً من معلمي التربية الخاصة (تخصص إعاقة عقلية) بالمعاهد الفكرية وبرامج الدمج بمدارس عسير، وبتطبيق مقياس الذكاء الوجداني، وضغوط المعلمين، وأساليب مواجهة الضغوط المهنية للمعلمين، أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والضغط المهنية، والدرجة الكلية لها؛ كما أشارت أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني وأساليب المواجهة والدرجة الكلية لها. وأخيراً دراسة المغربي (٢٠٢١) التي هدفت إلى فحص الفروق الثقافية في الذكاء الوجداني، وتكونت عينة الدراسة من ثلاثة مجموعات متاحة من طلاب الجامعة ينتمون إلى الثقافات: المصرية (١٢٩ ذكور، ٩٣ إناث)، والسودانية (٦٢ ذكور، ١٣١ إناث)، والسعودية (١٣٤ ذكور، ١٣١ إناث)؛ وبتطبيق قائمة الذكاء الوجداني لبار- أون؛ بينت نتائج الدراسة ارتفاع متوسط المجموعتين المصرية والسودانية بشكل دال إحصائياً في الذكاء الوجداني. مما سبق يتضح ان تلك الدراسات والبحوث قد اتفقت جميعها أن الكفاءات العاطفية يمكن تعلمها في أي مرحلة من مراحل العمل متى فهمنا مؤشرات التنمية في كل مرحلة، وأن الذكاء العاطفي أو الوجداني قد لا يلقي اهتماماً داخل المؤسسات يوازي الاهتمام بالمهارات الفنية وإن كانت العوامل العالية للنجاح في العمل ترجع إلى المهارات العاطفية أو الوجدانية.

ثانياً: التوافق المهني:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الأساسية لنجاح المنظمات ومحدد رئيساً لرسم معالم مستقبلها، بالتالي أصبح لزاماً على المنظمات ضرورة الاستثمار في رأس مالها البشري بالشكل الذي يحقق أهدافها، ما أدى إلى اهتمام الباحثين والمختصين في مجال علوم الإدارة وعلم النفس العمل والتنظيم وعلم النفس الاجتماعي فيما يتعلق بميول العاملين واتجاهاتهم ومشاعرهم نحو وظائفهم وبيئة العمل والبيئة المحيطة بها، لذلك يعد التوافق المهني واحداً من المفاهيم التنظيمية

المعاصرة التي لها تأثيرات مختلفة على كثير من الظواهر التنظيمية الأخرى فقد تزايد الاهتمام به باعتباره أحد الموضوعات ذات العلاقة بتوجيه أنشطة المنظمات في صورة أداء وسلوك عاملها (زرزوقة وبقوب، ٢٠١٨، ٣٨٦).

ويُعد مفهوم التوافق من المفاهيم التي استخدمت بمعان متداخلة في علم النفس، فهناك لبس واضح بين كلمتي التكيف والتوافق باعتبارهما يعينان معنا واحدًا وهو المواءمة فالتكيف أحد المصطلحات التي يستخدمها علماء الفيزيولوجيا (علم وظائف الأعضاء) ليشيروا من خلاله إلى التغيرات التي تحدث في أحد أعضاء الجسم، كنتيجة لآثار معينة تعرض لها (حشمت وباهي، ٢٠٠٦). أما التوافق فهو إيجاد العلاقة المتوازنة والمرضية بين الأفراد والبيئة داخل العمل أو خارجه ويكون ذلك بالإشباع الكافي للحاجات الأساسية للأف راد كما أن التوافق يعني التغلب على الظروف التي دفعت الفرد إلى اضطرابات نفسية وهو مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يعيد بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليتفاعل بشكل مناسب مع شروط محيطية معينة، ويكون إما إيجابيا أو سلبيا فالتوافق السلبي هو أساس الاضطرابات النفسية (عساف، ١٩٩٩). وللتوافق مجالات مختلفة منها المجال المهني (مجال العمل) مصطلح عليه بالتوافق المهني، ولا شك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، والتوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم. وقدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل تعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل، ولكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا مع زملائه، ومع متطلبات العمل وكذا مع استعداداته الذاتية، والرضا عن العمل يعتر أحد مظاهر التوافق في العمل (عويضة، ١٩٩٦). يتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علما وتدريبيا للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح (زهران، ٢٠٠٥).

والتوافق المهني كما يراه شانج وآخريين (Chang et al., 2008) هو العملية الدينامية التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية التي يعمل فيها والمحافظة على هذا التلاؤم.

ويعرفه حسيب (٢٠١١، ٣٠٩) بأنه "الحالة التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، والتي تعكس مدى انسجامة مع البيئة التنظيمية والمادية والبشرية للعمل، وتؤثر على مستوى الأداء الوظيفي".
وقدم محمد وفهيمه (٢٠١٩، ٧٢٦) تعريفاً ينص على أنه "مدى ملائمة الظروف المهنية المحيطة بالعامل، الفيزيائية، النفسية، المادية، ومدى ملائمتها لها من حيث الكفاءة والإمكانيات المهنية والنفسية".

وتوجد العديد من النظريات المفسرة للتوافق المهني، منها نظرية التأثير التي يرى أنصارها أن التوافق المهني يعتمد على الفرق بين ما يريده الفرد من خلال مهنته وبين ما هو كائن بالفعل ويأخذ النموذج في اعتباره درجة الاستقلالية والارتياح في العمل وتلبية التوقعات (Xanthopoulou et al., 2009)، كما أنه يمكن تفسير التوافق المهني في ضوء نظرية الميول بأنه نتاج التفاعل بين احترام الذات، والفاعلية، مركز التحكم، والعصابية. حيث إن المستويات العليا من احترام الذات (قيمة الفرد بذاته) وفاعلية الذات العامة (إيمان الفرد بقدراته) يؤديان إلى مزيد من التوافق المهني بالإضافة إلى أن امتلاك الفرد قوة تحكم داخلية (السيطرة التامة للفرد على مجريات حياته، ومواجهة ضغوط الحياة الخارجية التي تسيطر بطبيعة الحال على الحياة) وأن مستويات العصابية المنخفضة يؤديان بالضرورة إلى مزيد من الإشباع الوظيفي (Marr & Roessier, 1986)، أما نظرية العاملين لهيرتيرج فيوضح (Fargher, 1984) أنها تنظر إلى التوافق المهني في ضوء عاملي الصحة العامة والدوافع، وأن هاكمان اقترح نموذج خصائص الوظيفة لدراسة مدى تأثير خصائص الوظيفة على مخرجات العمل بما في ذلك التوافق المهني حيث يشير هذا النموذج إلى خمسة خصائص مميزة للوظيفة هي: (تنوع المهارة، وأهمية المهام، ودلالة المهام، والاستقلال الذاتي، والتغذية المرتدة) والتي بدورها تعكس ثلاث حالات نفسية (الخبرة المتأنية، والمسؤولية التامة عن المخرجات، والدراية التامة بالنتائج المحددة)، مما يؤثر على

مخرجات العمل ككل (التوافق المهني, وظاهرة الغياب عن العمل, والدافعية, وغيرها). وللتوافق المهني أهمية كبيرة في حياة الافراد؛ وفي هذا الصدد يتفق كل من بولينج وهاموند (Bowling & Hammond, 2007)، وسيريت (Cerit, 2009)، وبراسيت (Bracet, 2010)، وبلاطسيدو (Platsidou, 2010)، وأبكر (٢٠١٧)، وصالح (٢٠١٨)، ومحمد وفهيمه (٢٠١٩) على أن التوافق المهني هو أمر ضروري يعمل على تلاؤم الموظف مع بيئة عمله، حيث يسعى هذا الفرد العامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء وهذا من أجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج داخل المنظمة عموماً، وكلما توافرت شروط وظروف العوامل المساعدة يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني. ويذكر حسيب (٢٠١١، ٣١٣ - ٣١٥) أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في التوافق المهني، منها:

١. الاتصال بالمسئول الأعلى: حيث يعتبر الاتصال بالمسئول الأعلى - الرئيس المباشر - في العمل ذو تأثير هام على مستوى التوافق المهني للفرد في بيئة العمل. حيث يمكن أن تؤثر معاملة رئيس العمل على مستوى التوافق الوظيفي إما إيجابياً أو سلبياً.
 ٢. الحالة الانفعالية: حيث إن العاطفة تنظم العمل وهي أيضاً ذات الصلة التوافق المهني، حيث يشير تنظيم العمل (أو تنظيم الإدارة) إلى الجهود المختلفة لإدارة الحالات والظواهر الشعورية. بينما يشمل تنظيم العاطفة جميع الجهود الواعية وغير الواعية لزيادة ولا استمرار أو تقليل أحد أو أكثر من مكونات العاطفة. وبرغم تأكيد الدراسات الحديثة الخاصة بتداعيات العمل العاطفي آثاره الضارة على العمال.
 ٣. العلاقات والآثار العملية: حيث يمكن للتوافق المهني أن يكون معياراً يوضح مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، ومؤشراً لسلوكيات العمل مثل المواطنة التنظيمية، والغياب والمداومة. ويمكن أن يوازن العلاقة بين اختلافات الشخصية وسلوكيات العمل المنحرف.
- ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت التوافق المهني منها: دراسة حبيب (٢٠٠٥) التي هدفت إلى الكشف عن القيمة التنبؤية للذكاء الانفعالي في التوافق المهني

لمعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعيلية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) معلمًا ومعلمة من المدارس الإعدادية بمحافظة الإسماعيلية، وبتطبيق مقياسي الذكاء الانفعالي، والتوافق المهني؛ بينت الدراسة أن متغيري الوعي بالذات، وإدارة الانفعال كبعدين للذكاء الانفعالي كانا أكثر بعدين تنبؤًا بالتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

ودراسة حسيب (٢٠١١) عن فعالية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الإداريين بالتربية والتعليم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) من الإداريين العاملين بالتربية والتعليم، بإحدى الإدارات التعليمية؛ حيث اشترطت الجهات المختصة عدم ذكر اسم الإدارة التعليمية في الدراسة والإشارة لها بالرمز (س)، تم تقسيمهم إلى مجموعتين الأولى تجريبية والأخرى ضابطة، وقوام كل منهما (١٠) أفراد، وبتطبيق مقياسي التوافق المهني، والأداء الوظيفي؛ إضافة إلى البرنامج الإرشادي للتوافق المهني؛ أشارت النتائج إلى فعالية البرنامج الإرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة التجريبية من الإداريين العاملين بالتربية والتعليم.

ودراسة عون (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والذكاء الوجداني لدى مديري مدارس التعليم الأساسي ومساعدتهم، وتكونت عينة الدراسة من (٦١) مديرًا ومساعدًا بمدارس التعليم الأساسي في منطقة الزاوية، وبتطبيق مقياسي التوافق المهني، والذكاء الانفعالي (الوجداني)، بينت النتائج عدم وجود علاقة دالة إحصائية لا بين التوافق المهني وأبعاد مقياس الذكاء الانفعالي؛ ولا بين التوافق المهني والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة.

ودراسة الرجبي وحمود (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٦) معلمًا ومعلمة بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان، منهم (١٧٨) ذكور، و(١٢٨) إناث، وبتطبيق مقياس التوافق المهني، أشارت النتائج إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطًا.

ودراسة الرواحية وحمود (٢٠١٨) التي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في التربية والتعليم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) موظفًا وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وبتطبيق مقياس التوافق المهني؛ أظهرت النتائج أن التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعًا بدرجة كبيرة.

ودراسة الزهراني (٢٠١٩) التي هدفت إلى التعرف على فعالية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) مرشدة طلابية من مرشدات مدارس التعليم العام الحكومي بالمرحلة الثانوية بمدينة جدة، وبتطبيق مقياسي فاعلية الذات الإرشادية، والتوافق المهني، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها؛ وجود علاقة ارتباطية بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

ودراسة الكفوري وحسن وأبو الفتوح (٢٠١٩) التي هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي عقلائي انفعالي لتحسين التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) معلمًا ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بمحافظة كفر الشيخ، تم تقسيمهم إلى أربع مجموعات منهم ثلاث مجموعات تجريبية ومجموعة واحدة ضابطة، وبتطبيق مقياس التوافق المهني، وكذا البرنامج الإرشادي العقلائي الانفعالي، أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الثلاث والمجموعة الضابطة على مقياس التوافق المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعات التجريبية الثلاث؛ مما يشير إلى فعالية البرنامج الإرشادي العقلائي الانفعالي المستخدم في تحسين التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة (المجموعات التجريبية الثلاث).

ودراسة عسيري والعجلاني (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلمًا ومعلمة بالمدارس الثانوية في محافظة المخوة، وبتطبيق مقياسي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والتوافق المهني للمعلمين؛ أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

وأخيراً دراسة محمود (٢٠٢٠) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة؛ وتكونت عينة الدراسة من (١٤٤) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة الحكومية بمحافظة الجيزة، وبتطبيق مقياس التوافق المهني؛ أسفرت نتائج الدراسة عن انخفاض مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

من العرض السابق يتضح أن جميع نتائج الدراسات والبحوث التي تناولت التوافق المهني أشارت إلى أنه يعكس المواثمة بين كل من المدير والمعلم والبيئة المدرسية، وذلك برضا المعلم عن مهنته التي يمتثلها وهي التدريس، ورغبته في الإستمرار في العمل بهذه المهنة السامية، وشعوره بان عمله بالحقل التربوي والتعليمي يمكن ان يحقق له طموحاته التي يحلم بها ويتمناها في حياته.

وبالرغم من وجود دراسات وبحوث تناولت العلاقة بين التوافق المهني أو الرضا عن العمل والذكاء العاطفي لدى المعلمين، إلا أنه تندر الدراسات التي تناولت هذه العلاقة لدى قائدات المدارس بالبيئة السعودية، الأمر الذي دفع الباحثة لإعداد الدراسة الحالية.

فروض الدراسة:

١. في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها، ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:
 ١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي لدى أفراد العينة من قائدات المدارس في منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية.
 ٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة من معلمات المدارس في منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية.
 ٣. يرتبط الذكاء العاطفي لقائدات المدارس ارتباطاً دالاً وموجباً بالتوافق المهني لمعلمتهن.
 ٤. تتنبأ أبعاد الذكاء العاطفي لقائدات المدارس بالتوافق المهني لدى معلمتهن.

إجراءات الدراسة:**أ. منهج الدراسة:**

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي الإرتباطي نظراً لأنه منهج البحث الملائم؛ حيث إن الدراسة تصبوا لبحث العلاقة بين متغيرين سيكولوجيين هما الذكاء العاطفي، والتوافق المهني.

ب. مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع قائدات المدارس ومعلماتهن بمدارس منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية.

ج. عينة الدراسة:

١. **العينة الإستطلاعية:** وتكونت من (٣٠) قائدة من قائدات المدارس و(٣٠) معلمة من معلماتهن بمدارس منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية؛ وذلك من اجل التحقق من الكفاءة السيكومترية لأداتي الدراسة.

٢. **عينة الدراسة الأساسية:** وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (٢٠) قائدة من قائدات المدارس و(٢٨) معلمة من معلماتهن بمدارس منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية.

د. أدوات الدراسة:**١. مقياس الذكاء العاطفي لقائدات المدارس: إعداد/ الباحثة**

يهدف المقياس الحالي إلى قياس الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس. وتم إعداد هذا المقياس بعد مراجعة الأطر النظرية والدراسات والبحوث التي تناولت الذكاء العاطفي، وكذا بعد الإطلاع على الاختبارات والمقاييس التي هدفت إلى قياس الذكاء العاطفي والتي اشتملت على أبعاد ومفردات مرتبطة بالمقياس الحالي منها: جولمان (Goleman, 1995 a, b, 2000)، وبار- أون (Bar-On, 2001)، والدردير (٢٠٠٢)، وبيتريديس وآخرين (Petrides et al., 2004)، ورسالان (٢٠٠٦)، وهامارتا وآخرين (Hamarta et al., 2009)، وخضر (٢٠١٠)، وفيل روما وآخرين (Viel-Ruma, et. al., 2010)، وونج وآخرين (Wong et al., 2010)، وصابر (٢٠١١)، وعلي (٢٠١٢)، وملحم وعباس (٢٠١٢)، ويوسف (٢٠١٢)، ونانسي

وآخرين (Nancy et al., 2012)، والنجار (٢٠١٣)، والكلية (٢٠١٤)، وسليمان ويوسف (٢٠١٥)، وشمبولية (٢٠١٨)، والرويلي (٢٠١٩)، والجعفري والظاهر (٢٠٢٠) ولقد انتهت الباحثة إلى تحديد وصياغة خمس أبعاد هي: (الوعي بالذات، تنظيم الانفعالات وإدارتها، دافعية الذات، التعاطف مع الآخرين، والمهارات الاجتماعية) يشتمل كل بعد على عشر (١٠) مفردات باعتبارها الصورة الأولية لمقياس الذكاء الانفعالي بحيث تكون جاهزة للعرض على السادة المحكمين. وتتراوح الإجابة على المقياس في ثلاث مستويات (دائماً - أحياناً - نادراً) والدرجة (٣ - ٢ - ١) وجميعها عبارات موجبة، ثم تجمع درجات المفردات التي تعبر عن الدرجة الإجمالية لها عن درجة الفرد في الذكاء الانفعالي، وبذلك تتراوح درجات المقياس ما بين (٥٠ - ١٥٠) وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع ذكاء الفرد الانفعالي، وتدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الذكاء الانفعالي للفرد.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

■ صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين هما:

١. صدق المحكمين:

تم بعد أن تمت صياغة مفردات المقياس، تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس بكليات التربية ببعض الجامعات العربية وعددهم (١٠) محكمين، وذلك للحكم على مدى صدق مضمون المفردات، ومدى فعاليتها فيما وضعت لقياسه، وقد تم تفرغ نتائج التحكيم، ومراعاة الملاحظات الخاصة بكل بعد وأيضاً بمفردات المقياس ككل، واعتُبرت نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات المقياس معياراً للصدق، حيث أشارت نتائج التحكيم إلى صلاحية المقياس ومناسبتها للهدف الذي صمم من أجله، وعليه فإن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الصدق.

٢. صدق التكوين الفرضي:

تم التحقق من صدق التكوين الفرضي لمقياس الذكاء العاطفي من خلال حساب

معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الذكاء العاطفي مع الدرجة الكلية للمقياس.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
.897**	الوعي بالذات
.860**	تنظيم الانفعالات
.926**	دافعية الذات
.895**	التعاطف مع الآخرين
.880**	المهارات الاجتماعية

** دال إحصائياً عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (١) أن جميع أبعاد مقياس الذكاء العاطفي، تمتعت بدرجة مرتفعة في ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، فقد جاءت معاملات الارتباط تتراوح بين (0.860 - 0.926)، وكانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، مما يدل على صدق التكوين للمقياس.

■ ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات مقياس الذكاء العاطفي تم استخراج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.918)، مما يدل على تمتع الذكاء العاطفي بثبات مرتفع. ويتضح من الإجراءات السابقة أن المقياس بصورته النهائية (ملحق ٢) يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد عليه في قياس الذكاء العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية.

٢. مقياس التوافق المهني للمعلمات: إعداد/ الباحثة

لبناء مقياس التوافق المهني للمعلمات، قامت الباحثة الحالية بالإطلاع على الأطر النظرية ونتائج الدراسات والبحوث التي تناولت مجال التوافق المهني، وعلى الاتجاهات المتعددة التي تناولت

الأبعاد المختلفة له، كما قامت الباحثة بعمل مسح لمعظم الاختبارات والمقاييس العربية والأجنبية - في حدود إطلاعها - والتي هدفت لقياس التوافق المهني ومنها: سري (١٩٩٠)، وحبیب (٢٠٠٥)، وبولينج وهاموند (Bowling & Hammond, 2007)، وبوعطيط (٢٠٠٧)، وسيريت (Cerit, 2009)، وبراسيت (Bracet, 2010)، وبلا تسيديو (Platsidou, 2010)، وفحجان (٢٠١٠)، وحسيب (٢٠١١)، ونعيسة (٢٠١٧)، والرجيبي وحمود (٢٠١٧)، وعبد الحميد (٢٠١٨)، وعبد الباري (٢٠١٨)، والزهراني (٢٠١٩)، ومحمود (٢٠٢٠).

ويتكون مقياس التوافق المهني للمعلمات من (٣٦) مفردة موزعة على (٦) أبعاد وهي: (بيئة العمل - ظروف المعيشة - العلاقة بزميلات العمل - العلاقة بالطالبات - العلاقة بقيادة المدرسة - التطور والترقية والتقدم بالعمل) وأمام كل مفردة ثلاث استجابات هي: (دائماً - أحياناً - نادراً). وتقدر بإعطاء الدرجات (٣، ٢، ١) المقابلة للاستجابات السابقة على الترتيب. وتشير الدرجة المرتفعة إلى امتلاك المعلمة درجة عالية من التوافق المهني، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى عكس ذلك.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

■ صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين هما:

١. صدق المحكمين:

تم بعد أن تمت صياغة مفردات المقياس، تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس بكليات التربية ببعض الجامعات العربية وعددهم (١٠) محكمين، وذلك للحكم على مدى صدق مضمون المفردات، ومدى فعاليتها فيما وُضعت لقياسه، وقد تم تفرغ نتائج التحكيم، ومراعاة الملاحظات الخاصة بكل بعد وأيضاً بمفردات المقياس ككل، واعتُبرت نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات المقياس معياراً للصدق، حيث أشارت نتائج التحكيم إلى صلاحية المقياس ومناسبته للهدف الذي صمم من أجله، وعليه فإن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الصدق.

٢. صدق التكوين الفرضي:

تم التحقق من صدق التكوين الفرضي لمقياس التوافق المهني من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس مع الدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول التالي: جدول (٢) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني مع الدرجة الكلية للمقياس.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
.744**	بيئة العمل
.721**	ظروف المعيشة
.781**	العلاقة بزميلات العمل
.844**	العلاقة بالطالبات
.776**	العلاقة بقائدة المدرسة
.620**	التطور والترقية والتقدم في العمل

** دال إحصائياً عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (٢) أن جميع أبعاد مقياس التوافق المهني، تمتعت بدرجة مرتفعة في ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، فقد جاءت معاملات الارتباط تتراوح بين (0.620 - 0.844)، وكانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.01)، مما يدل على صدق التكوين للمقياس.

■ ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات مقياس التوافق المهني تم استخراج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.839)، مما يدل على تمتع التوافق المهني بثبات مرتفع.

نتائج الدراسة وتفسيرها:**نتائج الفرض الأول وتفسيرها:**

للتحقق من الفرض الأول والذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي لدى أفراد العينة من قائدات المدارس في منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية" تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات القائدات على

مقياس الذكاء العاطفي، بالإضافة إلى حساب النسبة المئوية والجدول التالي يوضح النتائج:
جدول (٣) المتوسطات، والانحرافات المعيارية، لاستجابات القائدات على مقياس الذكاء
العاطفي

المستوى	النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة العظمى	عدد العبارات	البعد
مرتفع	84.33%	2.18	25.30	30	10	الوعي بالذات
مرتفع	84.50%	2.23	25.35	30	10	تنظيم الانفعالات
مرتفع	91.50%	2.16	27.45	30	10	دافعية الذات
مرتفع	90.50%	2.39	27.15	30	10	التعاطف مع الآخرين
مرتفع	85.33%	2.39	25.60	30	10	المهارات الاجتماعية
مرتفع	87.23%	10.12	130.85	150	50	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٣) ترتيب الأبعاد حسب النسبة على النحو التالي: جاء بعد دافعية الذات أولاً بمستوى مرتفع ونسبة (91.50%) وبمتوسط حسابي قدره (27.45) وانحراف معياري (2.16)، وجاء ثانياً بعد التعاطف مع الآخرين بمستوى مرتفع ونسبة (90.50%) وبمتوسط حسابي يساوي (27.15) وبانحراف معياري (2.39)، وجاء ثالثاً بعد المهارات الاجتماعية بمستوى مرتفع ونسبة (85.33%) وبمتوسط حسابي يساوي (25.60) وبانحراف معياري (2.39)، ويليه بعد تنظيم الانفعالات بمستوى مرتفع ونسبة (84.50%) وبمتوسط حسابي يساوي (25.35) وبانحراف معياري (2.23)، واخيراً جاء بعد الوعي بالذات بمستوى مرتفع ونسبة (84.33%) وبمتوسط حسابي يساوي (25.30) وبانحراف معياري (2.18).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عون (٢٠١٦) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الذكاء الوجداني (العاطفي) لدى أفراد عينتها.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة عينة الدراسة وخصائصها، فقائدات المدارس السعودية هن جزء من المجتمع العربي الذي يكثر فيه الميل إلى الجانب العاطفي؛ وهذا ليس

عياً؛ حيث إننا في وقتنا الحاضر نحتاج إلى أن يتكامل الجانب العاطفي مع الجانب المادي الذي طغى على جميع مناحي حياتنا؛ إضافة إلى أن المرأة عاطفية بطبيعتها، وهذا ما جعل أفراد عينة الدراسة من قائدات المدارس يمتلكن مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي.

نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

للتحقق من الفرض الثاني والذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة من معلمات المدارس في منطقة الخبر بالمملكة العربية السعودية" تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المعلمات على مقياس التوافق المهني، بالإضافة إلى حساب النسبة المئوية والجدول التالي يوضح النتائج: جدول (٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لاستجابات المعلمات على مقياس التوافق المهني

المستوى	النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة العظمى	عدد العبارات	البعد
متوسط	70.91%	1.74	19.15	27	9	بيئة العمل
منخفض	57.94%	1.40	8.69	15	5	ظروف المعيشة
مرتفع	80.24%	1.44	14.44	18	6	العلاقة بزميلات العمل
مرتفع	88.03%	0.43	10.56	12	4	العلاقة بالطالبات
مرتفع	87.62%	1.93	15.77	18	6	العلاقة بقيادة المدرسة
متوسط	75.54%	0.63	13.60	18	6	التطور والترقية والتقدم في العمل
متوسط	76.12%	5.14	82.21	108	36	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٤) ترتيب الأبعاد حسب النسبة على النحو التالي: جاء بعد العلاقة بالطالبات أولاً بمستوى مرتفع ونسبة (88.03%) وبمتوسط حسابي قدره (10.56) وانحراف معياري (0.43)، وجاء ثانياً بعد العلاقة بقيادة المدرسة بمستوى مرتفع ونسبة (87.62%) وبمتوسط حسابي

يساوي (15.77) وبانحراف معياري (1.93)، وجاء ثالثاً بعد العلاقة بزميلات العمل بمستوى مرتفع وبنسبة (80.24%) وبمتوسط حسابي يساوي (14.44) وبانحراف معياري (1.44)، ويليهِ بعد التطور والترقية والتقدم في العمل بمستوى متوسط وبنسبة (75.54%) وبمتوسط حسابي يساوي (13.60) وبانحراف معياري (0.63)، واخيراً جاء بعد ظروف المعيشة بمستوى منخفض وبنسبة (57.94%) وبمتوسط حسابي يساوي (8.69) وبانحراف معياري (1.40).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة يوسف الرجيبى ومحمد حمود (٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى أفراد عينتها. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسات كل من خليل (٢٠٠٠)، طه وياسين (٢٠٠٦)، أبوغناي وبسيسو (٢٠٠٩)، وفحجان (٢٠١٠)، والنجار والطلاع (٢٠١٢)، وسعيدة (٢٠١٥)، وعون (٢٠١٦)، والرواحية وحمود (٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى أفراد عينتها. كما تختلف أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمود (٢٠٢٠) التي أشارت إلى إمتلاك مستوى منخفض من التوافق المهني لدى عينتها.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة أهمية التوافق المهني في المؤسسات؛ حيث تحقيق التوافق والانسجام في العلاقات بين العمال وأن الأفراد الذين لديهم هذا النوع من التوافق يكون لديهم دقة في التعبير، وقادرون على الاتصال مع الآخرين (الأعسر وكفاي، ٢٠٠٠، ٨٨). إضافة إن النجاح في أى عمل يتطلب مجموعة من الكفايات والمهارات المكتسبة من خلال التأهيل الأكاديمي المتخصص، والبرامج التدريبية المهنية المتنوعة، بما ينعكس في نهاية المطاف على كفاءة الفرد المهنية (أبوعيطة، ٢٠٠٢)، فالتوافق المهني للفرد امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله؛ إذ يُعد مؤشراً للنجاح في المهنة، كما أن التوافق المهني يُعد مطلباً أساسياً للعاملين بشكل عام، والمعلمين والمرشدين بشكل خاص؛ وذلك إنجاز عملهم على اكمل وجه (الزهراني، ٢٠١٩، ١٦٥).

نتائج الفصل الثالث وتفسيرها: للتحقق من الفرض الثالث والذي ينص على: "يرتبط الذكاء العاطفي لقائدات المدارس ارتباطاً دالاً وموجباً بالتوافق المهني لمعلمتهن". تم استخراج مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن كما هي موضحة بالجدول:

جدول (٥) مصفوفة الارتباط بين أبعاد الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن

أبعاد الذكاء العاطفي						أبعاد التوافق المهني
الدرجة الكلية	المهارات الاجتماعية	التعاطف مع الآخرين	دافعية الذات	تنظيم الانفعالات وإدارتها	الوعي بالذات	
0.437*	0.296	0.405*	0.430*	0.399*	0.425*	بيئة العمل
0.524*	0.471*	0.570**	0.518*	0.402*	0.367	ظروف المعيشة
0.598**	0.477*	0.465*	0.633**	0.532*	0.572**	العلاقة بزميلات العمل
0.535*	0.250	0.533*	0.536*	0.550*	0.530*	العلاقة بالطالبات
0.500*	0.384	0.478*	0.441	0.364	0.567**	العلاقة بقائدة المدرسة
0.560*	0.478*	0.395	.626**	.455*	0.554*	التطور والترقية في العمل
0.760**	0.587**	0.696**	0.752**	0.633**	0.730**	الدرجة الكلية

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 * دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من جدول (٥) وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) وذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني للمعلمات حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياسين (0.760) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) وذات دلالة إحصائية بين غالبية أبعاد الذكاء العاطفي وأبعاد التوافق المهني وكانت غالبية معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يشير إلى أنه كلما ازداد مستوى الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس يؤدي إلى رفع مستوى التوافق المهني لدى المعلمات.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عون (٢٠١٦) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية لا بين التوافق المهني وأبعاد الذكاء الانفعالي (العاطفي)، ولا بين التوافق المهني والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي (العاطفي)؛ حيث كانت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.097) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أهمية الذكاء العاطفي لدى الإنسان وخاصة في الجانب المهني وحياته المهنية؛ حيث أشار يونسف (٢٠١٠، ٢٧٧ - ٢٨٣) إلى أن الفرد الذي لديه ذكاء وجداني (عاطفي) يستطيع استخدام المدخلات الوجدانية (العاطفية) في الحكم وفي اتخاذ القرارات ويتميز بالدقة في التعبير عن الانفعالات مما يجعله قادراً على الاتصال الوجداني مع الآخرين، الأمر الذي يمكن أن يؤدي في النهاية على ما يسمى بـ "جودة حياة العمل".

نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:

للتحقق من الفرض الرابع والذي ينص على: "تنبأ أبعاد الذكاء العاطفي لقائدات المدارس بالتوافق المهني لدى معلماهن" تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد باعتبار أبعاد الذكاء العاطفي لقائدات المدارس هي المتغيرات المستقلة والتوافق المهني لدى المعلّمت هو المتغير التابع وذلك لاختبار نسبة إسهام كل أسلوب كما هو مبين فيما يلي:

جدول (٦) معامل الارتباط المتعدد ما بين أبعاد الذكاء العاطفي والدرجة الكلية للتوافق المهني

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
0.815	0.644

يتضح من جدول (٦) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد ما بين أبعاد الذكاء العاطفي والدرجة الكلية للتوافق المهني لدى المعلّمت قد بلغت (0.815)، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.644) مما يشير إلى أن الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس يسهم بتفسير (64.4%) من مستوى التغير في التوافق المهني لدى المعلّمت.

كما تم التحقق من إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلّمت من خلال أبعاد الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (٧) نتائج اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد الخاص بالتنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال أبعاد الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس

الدلالة	قيمة الاختبار F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.005	5.52	66.53	5	332.64	الانحدار
		12.05	14	168.63	البواقي
			19	501.27	الكلية

يتضح من جدول (٧) أن نموذج الانحدار كان بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال أبعاد الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، حيث كان نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). ويوضح الجدول المعاملات القياسية وغير القياسية لنتائج تحليل الانحدار المتعدد.

جدول (٨) المعاملات القياسية وغير القياسية لنتائج تحليل الانحدار المتعدد الخاص بالتنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال أبعاد الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس

معامل (B) القياسي	معامل (B) غير القياسي	أبعاد الذكاء العاطفي
	28.65	ثابت الانحدار
0.40	0.94	الوعي بالذات
0.13	0.30	تنظيم الانفعالات
0.62	1.47	دافعية الذات
0.28	0.61	التعاطف مع الآخرين
0.36	0.76	المهارات الاجتماعية

يتضح من جدول (٨) قيم المعاملات القياسية وغير القياسية لنتائج تحليل الانحدار المتعدد الخاص بالتنبؤ المهني لدى المعلمات من خلال أبعاد الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس،

ويمكن كتابة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

$$\text{درجة التوافق المهني} = 28.65 + (0.94) * (\text{درجة الوعي بالذات}) + (0.30) * (\text{درجة تنظيم الانفعالات}) + (1.47) * (\text{درجة دافعية الذات}) + (0.61) * (\text{درجة التعاطف مع الآخرين}) + (0.76) * (\text{درجة المهارات الاجتماعية}).$$

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه يوسف (٢٠١٠، ٢٧٧ - ٢٨٣) من أن الذكاء الوجداني يحقق الإيجابية في التكيف مع الظروف المختلفة حيث أن الفرد الذي لديه ذكاء وجداني يقوم بالتصدي للأفراد الذين يقومون بأفعال خاطئة أو مهددة للآخرين وبذلك يكون من لديه ذكاء وجداني أفضل اجتماعياً كما أن اختياراته في الحياة سوف تصبح أفضل حيث إدراك الانفعال وتقييمه والتعبير عنه، والتيسير الوجداني للتفكير، وفهم الانفعالات وتحليلها باستخدام المعرفة الوجدانية، والتنظيم التأملی للانفعالات لتشجيع النمو العقلي والوجداني، مما يحقق التوافق المهني لدى الأفراد. ذلك التوافق الذي يشير عون (٢٠١٦، ٢٠٣) إلى أنه يمكن الاستدلال عليه من خلال عاملين هما الرضا عن العمل، والإرضاء الذي يتضح من خلال انتاجية العامل وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه زملاؤه ومشرفيه.. فمدير المدرسة المتمتع بذكاء عاطفي (وجداني) يكون معلميه أكثر توافقاً مهنيًا معه؛ وويكونوا أكثر رضا عن عملهم وأكثر انتاجية، وحماسًا وأدق تخطيطًا، وتنظيمًا، وإشراقًا. ومن ثم يكونوا جميعًا مدير ومعلمين أكثر نجاحًا في القيام بمهامهم ومسؤولياتهم الموضوعية على عاتقهم.

توصيات ومقترحات ختامية:

في إطار ما أسفر عنه تحليل مقياسي الدراسة للذان تم تطبيقهما على أفراد عينة الدراسة، ووفقاً لما أسفر عنه التحليل الإحصائي لاستجابات أفراد العينة، وتحقيقاً للهدف من إعداد الدراسة الحالية، فقد أمكن التوصل إلى العديد من التوصيات لعل من أبرزها ما يلي:

١- ضرورة الاهتمام ببناء برامج وتطوير آليات متنوعة للتوجيه المهني مثل قصص النجاح لأفراد واقعيين من بيننا في الحياة مما يخلق لدى الافراد دافعاً داخلياً للعمل على تطوير ذواتهم المهنية.

٢- زيادة المعرفة لدى القادة التربويين وخاصة قائدات المدارس - بالمهارات الوجدانية أو العاطفية والعمل على تنمية كفاءاتهم الانفعالية من خلال البرامج التدريبية؛ مما يمكنهم من إدارة انفعالهم لمواجهة الضغوط المهنية ومقاومتها أو التغلب عليها من أجل تحقيق نجاحات مهنية وعملية.

٣- العمل على تذليل الصعوبات أمام المعلمين وتقديم الحلول التي تعالج سوء توافقهم المهني.

٤- إجراء دراسة مقارنة بين قادة المدارس المتوافقين مهنيًا وغير المتوافقين بالمملكة العربية السعودية في الذكاء الانفعالي لديهم.

٥- إجراء دراسة مقارنة حول فاعلية برنامج إرشادي قائم على مكونات الذكاء العاطفي في تحسين التوافق المهني لدى قادة المدارس الحكومية والأهلية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

١. أبكر، محمد آدم (٢٠١٧). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدارس النازحين وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية بمعسكرات محلية الجنيينة بولاية غرب دارفور. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية.
٢. أبو عيطة، سهام (٢٠٠٢). مبادئ الإرشاد النفسي (ط ٢). عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
٣. الحفاجي، زينب حياوي (٢٠١٦). الذكاء الوجداني والصلابة النفسية وعلاقتهما بالإرهاك النفسي للمعلمين والمعلمات في بعض مدارس محافظة البصرة. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤٠، ١، ٣١٢ - ٣٦٨.
٤. أبو غالي، عطف محمود، وبسيسو، نادرة غازي (٢٠٠٩). التوافق المهني وعلاقته بأساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، ١٧ (٢)، ٤١٩ - ٤٦٤.
٥. البرلسي، ناهد السيد (٢٠١٧). فاعلية برنامج لتنمية الذكاء الوجداني في تحسين الرضا الزواجي لدى عينة من زيجات التصدع الأسري. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٦. الجعفري، محمد الناجي، والطاهر، هديل عبد العظيم (٢٠٢٠). دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد الإداري دراسة حالة جامعة الخرطوم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٤ (١٣)، ٢٧٧ - ٢٩٧.
٧. الدردير، عبد المنعم أحمد (٢٠٠٢). الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والمزاجية. دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٨ (٤)، ٢٢٩ - ٣٢٢.
٨. الرازي، محمد بن أبي بكر (١٩٨٨). مختار الصحاح. بيروت: مكتبة لبنان.

٩. الرجبي، يوسف بن سيف، وحمود، محمد عبد الحميد (٢٠١٧). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب البطنة بسلطنة عُمان وعلاقته ببعض المتغيرات. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٩١، ٤٣٣ - ٤٥٦.
١٠. الرواحية بدرية محمد، وحمود، محمد عبد الحميد (٢٠١٨). التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة الجنان*، مركز البحث الهلمي، جامعة الجنان، ١٠، ٣٩ - ٦٨.
١١. الرويلي، سمية بنت نايف (٢٠١٩). العلاقة بين القيادة الخادمة ومستوى الذكاء العاطفي لدى قيادات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
١٢. الزمخشري، جا رالله (١٩٩٧). *أساس البلاغة*. بيروت: دار صادر.
١٣. الزهراني، سعاد عبد الله (٢٠١٩). فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، ٨ (٢٨)، ١، ١٥٣ - ١٩٢.
١٤. السمادوني، السيد ابراهيم (٢٠٠١). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم. *مجلة عالم التربية*، رابطة التربية الحديثة، ١، ٣، ٦١ - ١٥٢.
١٥. الشختور، سامية خليل (٢٠٠٨). فعالية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني في تحسين التفكير الخلقى واستراتيجيات تقديم الذات لدى المراهقين. *رسالة دكتوراه*، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
١٦. العتيبي، محمد عبيد الله، وأبو لطيفة، لؤي حسن (٢٠١٩). العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى طلاب المرحلة الثانوية بمكة المكرمة. *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، ٣٥ (٢)، ١ - ٥٢.
١٧. القطان، سامية (١٩٨٦). قياس الاتزان الانفعالي. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس.

١٨. الكفوري، صبحي عبد الفتاح، وحسن، عزة عبد الرحمن، وأبو الفتوح، مها صابر (٢٠١٩). فعالية برنامج إرشادي عقلائي انفعالي لتحسين التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، ١٩ (٢)، ١٠٣ - ١٣٤.
١٩. الكلية، نجلاء عبد الله (٢٠١٤). تفضيلات أساليب التعلم في ضوء نموذج دن Dunn وقدرتها التنبؤية بالتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الإعدادية متفاوتي الذكاء الانفعالي. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ٣٨، ٢٤٩ - ٢٨٠.
٢٠. المغربي، الطاهرة محمود (٢٠٢١). العلاقة بين الذكاء الثقافي والذكاء الوجداني كسمة مزاجية: فروق ثقافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١ (١١٠)، ٣٣ - ٧٠.
٢١. النجار، علاء الدين السعيد (٢٠١٣). النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية في التنبؤ بالشعور بالأمن النفسي لدى طلبة الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ٢٤ (٩٤)، ٢، ٢٥١ - ٢٨٥.
٢٢. النجار، يحيى محمود، والطلاع، عبد الرؤوف أحمد (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. *مجلة جامعة الخليل للبحوث*، ٧ (١)، ١ - ٣٠.
٢٣. محديش، صالحة بنت أحمد (٢٠١٤). دراسة الفروق الناتجة عن التفاعل بين أبعاد الذكاء الوجداني ومهارات ما وراء المعرفة في التحصيل الدراسي لدى طالبات المدارس العادية والمطورة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٤٩، ٣، ١٣٧ - ١٨٧.
٢٤. بن غربال، سعيده (٢٠١٥). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة الجامعة. *رسالة ماجستير، كلية العلوم النفسية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة الجزائر*.
٢٥. بوعطيط، سفيان (٢٠٠٧). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل - عنابة. *رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسطينة، الجزائر*.

٢٦. جعيجع، عمر، ومنصور، هامل (٢٠١٥). تقنين مقياس الذكاء الوجداني ل بار - أون وجيمس باركر على البيئة الجزائرية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ١٨، ١٤٩ - ١٦٦.
٢٧. جولمان، دانيال (٢٠٠٠). الذكاء العاطفي. ترجمة: ليلي الحبالى، سلسلة عالم المعرفة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد ٢٦٢.
٢٨. حبيب، سالي حسن (٢٠٠٥). القيمة التنبؤية للذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعيلية. رسالة ماجستير، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
٢٩. حسيب، حسيب محمد (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى الإداريين بالتربية والتعليم. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، ٢٢ (٨٨)، ٣٠٤ - ٣٤٤.
٣٠. حسين، خيرى أحمد (٢٠١٤). اضطراب الهوية الجنسية وأبعاد الذكاء العاطفي لدى مضطري الهوية الجنسية بالمعاهد الحكومية الخاصة. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، ٢٥ (٩٩)، ١، ١ - ٤٦.
٣١. حشمت، حسن أحمد، وباهي، مصطفى حسين (٢٠٠٦). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي. الإسكندرية: الدار العالمية للنشر.
٣٢. خضر، عادل سعد (٢٠١٠). البناء العاملي للإبداع الوجداني والذكاء الوجداني والسلوك الصفي العام لدى طلاب الصف الأول الثانوي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٠ (٦٧)، ١٦٥ - ٢٢١.
٣٣. خليل، زكية عبد القادر (٢٠٠٠). التوافق المهني للاخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية دراسة مطبقة على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية الأولية. *مجلة علم النفس*، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٤، ٥٤، ٢٠١ - ٢١٩.
٣٤. خليل، سامية خليل (٢٠١٠). الذكاء الوجداني: مفاهيم ونماذج وتطبيقات. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

٣٥. راشد، راشد مرزوق، ومحمد، محمد سيد (٢٠١٣). مكونات الذكاء الوجداني وعلاقتها بمهارات اتخاذ القرار لدى مديري المدارس.. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٣٤، ٢٢٣ - ٢٧٢.
٣٦. رسلان، نجلاء محمد (٢٠٠٦). الذكاء الوجداني للمرأة وعلاقته بتوافقها الزوجي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ١٦ (٥١)، ٤٥٥ - ٤٩٢.
٣٧. زروق، هشام، وقبوق، عيسى (٢٠١٨). التوافق المهني: مفهومه وآليات تحقيقه. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ٢٦، ٣٨٥ - ٤٠٤.
٣٨. زمزمي، عواطف أحمد (٢٠١١). الذكاء الوجداني وعلاقته بالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى طالبات المرحلة الجامعية بمكة المكرمة. مجلة كلية التربية، جامعة الفيوم، ١١، ٨٣ - ١٦٦.
٣٩. زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٥). التوجيه والإرشاد النفسي (ط ٤). القاهرة: عالم الكتب.
٤٠. زيدان، عصام محمد، والإمام، كمال أحمد (٢٠٠٢). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب التعليم وبعض أبعاد الشخصية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية بشبين الكوم، جامعة المنوفية، عدد يناير، ٣ - ٤١.
٤١. سري، إجلال محمد (١٩٩٠). التوافق المهني لدى مدرسي ومدرسات المواد المختلفة للتعليم الإعدادي والثانوي. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٤، ٣٥٣ - ٣٧٧.
٤٢. سليمان، سليمان محمد، ومطر، عبد الفتاح رجب (٢٠٠٤). تقنين مقياس للذكاء الوجداني عبر مراحل عمرية مختلفة. المؤتمر العلمي الثاني "الطفولة والإبداع في عصر المعلومات"، كلية التربية بيني سويف جامعة القاهرة، في الفترة من ٢٧ - ٢٨ إبريل، ١، ٣٧٥ - ٤٢٠.
٤٣. سليمان، سليمان محمد، ويوسف، سليمان عبد الواحد (٢٠١٥). فعالية برنامج تدريبي في تنمية الذكاء الانفعالي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية ذوي صعوبات التعلم وأثره في تحصيلهم الدراسي. مجلة التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١٠، ٢٢٣ - ٢٦١.

٤٤. شمبولية، هالة محمد (٢٠١٨). أثر تنمية الذكاء الانفعالي في خفض حدة التلكؤ الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٦ (٩٨)، ٣٢٣ - ٣٦٠.
٤٥. صابر، سامية محمد (٢٠١١). الذكاء الانفعالي وعلاقته بجودة الصداقة لدي عينة من طلاب وطالبات الجامعة. *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٤٣، ٢٠٠ - ٢٦١.
٤٦. صالح، إيناس مازن (٢٠١٨). مستوى ما تتنبأ به مرونة الأنا في التوافق المهني لدى اخصائي التربية الخاصة بمحافظة العاصمة. *رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن*.
٤٧. صالح، سليمان سعد (٢٠١٦). الخصائص السيكومترية لمقياس بار- أون للذكاء الوجداني لدى طلبة كلية التربية جامعة عمر المختار. *المجلة الليبية العالمية، كلية التربية بالمرج، جامعة بنى غازى، ليبيا*، ٩، ١ - ٢٢.
٤٨. طه، إسماعيل، وياسين، إطفاف (٢٠٠٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. *مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد*، ٣ (١٢)، ١ - ٢٤.
٤٩. عبد الباري، أسماء فتحي (٢٠١٨). القوى الإيجابية كمنبيء بالتوافق المهني لمعلمة الروضة. *مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية*، ١٠ (٣٣)، ١٩٩ - ٣١٠.
٥٠. عبد الحميد، أحمد محمد (٢٠١٨). التنبؤ بالاتجاه نحو الإرشاد الإلكتروني في ضوء متغيري وجهة الحياة المهنية والتوافق المهني لدى مرشدي الطلاب بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٤ (٣)، ٣٠١ - ٣٧٣.
٥١. عبد الحميد، أسماء محمد (٢٠٠٧). أثر استخدام برنامج مقترح في تنمية الذكاء الانفعالي لدى طلاب كلية التربية بالمنيا. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١ (٢)، ١٠٠ - ١٣١.
٥٢. عبد الرحمن، محمد السيد، والغامدي، سامي أحمد (٢٠٢٠). الذكاء الوجداني وعلاقته بالضغوط المهنية وأساليب مواجهتها لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بعسير. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، ٢٠ (٢)، ١ - ٤٨.

٥٣. عثمان، روناك حميد، وسليمان، أمين محمد، ومبروك، أسماء توفيق (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة قائمة على مهارات الذكاء الوجداني لتنمية مهارات الصلابة النفسية لدى طلبة الجامعة في العراق. *مجلة القراءة والمعرفة*، ١٨٦، ٤٧ - ٧٢.
٥٤. عساف، عبد المعطي محمد (١٩٩٩). *السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة*. عمّان: دار زهران للنشر والتوزيع.
٥٥. عسيري، عبد العزيز علي، والعجلاني، يوسف بن أحمد (٢٠١٩). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوارة. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٥ (١٢)، ٢، ٢١ - ٥٨.
٥٦. علي، أحمد رمضان (٢٠١٢). البنية العاملية لتفضيلات التقييم وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة. *مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية*، ٤ (١٢)، ١٢٩ - ٢٠٢.
٥٧. عون، الفيتوري ضو (٢٠١٦). العلاقة بين التوافق المهني والذكاء الوجداني لدى مديري مدارس التعليم الأساسي ومساعدتهم بمنطقة الزاوية. *مجلة علوم التربية الرياضية والعلوم الأخرى، كلية التربية البدنية، جامعة المرقب*، ١، ٢٠١ - ٢١١.
٥٨. عويضة، كامل محمد (١٩٩٦). *علم النفس الصناعي*. بيروت: دار الكتب العلمية.
٥٩. غنایم، هبة محمد (٢٠٢١). فاعلية نموذج مقترح قائم على التعلم البنائي في تنمية الذكاء الوجداني والاتجاه نحو المادة لدي طلاب شعبة علم النفس بكلية التربية جامعة قناة السويس. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٢٩، ٣٩١ - ٤٣٢.
٦٠. فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. *رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين*.
٦١. مبيض، مأمون (٢٠٠٣). *الذكاء العاطفي والصحة العاطفية*. بيروت: المكتب الإسلامي.
٦٢. محمد، دحماني، وفهيمه، ذيب (٢٠١٩). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. *مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر*، ٥ (٣)، ٧٢٢ - ٧٣٦.

٦٣. محمود، إيمان عبدالوهاب (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠ (١٠٦)، ٨٥ - ١٣٤.
٦٤. مخيمر، سيهار صلاح الدين (٢٠٠٩). فعالية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني لدى عينة من شباب الجامعة. *رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٦٥. مخيمر، صلاح (١٩٧٥). *مفهوم جديد للتوافق*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٦٦. ملحم، سامي محمد، وعباس، محمد خليل (٢٠١٢). الذكاء الانفعالي والتكيف الأكاديمي والاجتماعي وتقدير الذات (دراسة مقارنة بين المراهقين الدوجماتيين ونظرائهم العاديين). *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ٢٣ (٩٢)، ٨١ - ١١٦.
٦٧. نعيسة، رغداء علي (٢٠١٧). الإحساس بالمضايقة وعلاقته بمستوى التوافق المهني لدى عينة من العاملين في مديرية التربية في دمشق. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس*، ١١ (٢)، ٢٧٨ - ٢٩٦.
٦٨. يوسف، سليمان عبدالواحد (٢٠١٠). *المخ الإنساني والذكاء الوجداني "رؤية جديدة في إطار نظرية الذكاءات المتعددة"*. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر والتوزيع.
٦٩. يوسف، سليمان عبدالواحد (٢٠١٢). أنماط معالجة المعلومات للنصفين الكرويين بالمخ لدى مرتفعي ومنخفضي الذكاء الوجداني ومهارات ما وراء المعرفة من طلاب التعليم الثانوي الفني الزراعي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٢ (٧٥)، ١١٩ - ١٦٨.
٧٠. يوسف، سليمان عبد الواحد، وغنایم، أمل محمد (٢٠٢٠). أثر التدريب القائم على مكونات الذكاء الانفعالي في تنمية السلوك الاجتماعي الإيجابي لذوى صعوبات التعلم غير اللفظية بالمرحلة الإبتدائية "دراسة تنبؤية - تجريبية". *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٦ (١)، ٢٠١ - ٢٥٦.

71. Adamowki, S.; Therriault, B.; & Cavanna, P. (2007). The Autonomy Gap: Barriers to Effective School Leadership. Thomas B. *Fordham Foundation & Institute*. 61, 2-10.
72. Bar - on, R. (1999). Emotional intelligence and self - actualization, In J.Ciarrochi, J. Forgas & J. Mayer (Eds.), *Emotional intelligence in everyday life: A Scientific Inquiry Philadelphia: Psychology Press*, 82 - 97.
73. Bar - On, R., Brawn, J., Kirkcaldy, B. & Thom , E. (2000). Emotional expression implications for occupational stress: An application of Emotional Quotient Inventory (EQ - I), *Personality and Individual Differences*, 28 , 1107 - 1118.
74. Bowling, A.; Hammond, D. (2007). A Meta-Analytic Examination of the Construct Validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (1), 63-77.
75. Brackett, A.; Palomera,; Mojsa-Kaja, J.; Reyes, M.; & Salovey, P. (2010). Emotion-Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction among British Secondary-School Teachers. *Psychology in the Schools*, 47 (4), 406-417.
76. Cerit, Y. (2009). The Effects of Servant Leadership Behaviors of School Principals on Teachers' Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37 (5), 600-623.
77. Chang, J.; Chang, W.; & Jacobs, L. (2008). Impacts of Cop on Organizational Socialization in the Early Career. Online Submission, Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas. *Panama City, FL*, Feb 20-24.
78. Devlin, P. (2008). Enhancing the Job Performance of Employees with Disabilities Using the Self-Determined Career Development Model. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 43 (4), 502-513.
79. Fargher, R. (1984). Rehabilitation Associate Training for Employed Staff. *Work Adjustment*, 50, 12-23.
80. Goleman. D. (1995 a). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
81. Goleman. D. (1995 b). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

82. Goleman. D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.
83. Goleman, D. (2000). Working with Emotional intelligence. New York: Bantam Books.
84. Goldhaber, D; & Hansen, M. (2010). Assessing the Potential of Using Value-Added Estimates of Teacher Job Performance for Making Tenure Decisions., *National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research*, 76 (3), 116-126.
85. Hmararta, E.; Deniz, M. & Saltalin (2009). Attachment styles as a predictor of emotional intelligence. *Educational Science: Theort & Practice*, 9 (1), 213 - 229.
86. Marc. A.. Brackett-John. D.. Mayer-Rebecca. M. & Warner. W. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. *Personality and Individual Differences*, 36, 1387 - 1402.
87. Marr, N.; & Roessier, R. (1986). Behavior Management in Work Settings. Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 44 (2), 18 - 33,
88. Mayer , J., Salovey, P. & Caruso, D. (1999). MSCEIT Item Booklet (Research Version 1.1). Toronto: Multi Health Systems.
89. Mayer, J., Salovey, P. & Caruso, D. (2000). Emotional Intelligence as zeitgeist, as personality, and as mental ability, In. R. Bar - On & J. parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey - Bass, Awiley Company, 92 - 117.
90. Murray. B. (1998). Does 'emotional intelligence' matter in the workplace? *APA Monitor on Psychology*, 29 (7), 125. Retrieved from: www.old.aiias.edu/academics/sgs/info/v8n1-2/pgaikwad.pdf.last accessed on July 18. 2010.
91. Nancy. H.. Paul. L.. & William. M..(2012). Is Gender Identity Disorder in Children a Mental Disorder?, *Sex Roles*, 43, 1112.
92. Ohio State Univ. (2001). Occupational Work Adjustment. Ohio's Competency Analysis Profile. *Columbus. Vocational Instructional Materials Lab*. 12.

93. O’Niel, J. (1996). On emotional intelligence: a conversation with Daniel Goleman. *Educational relationship*, 54 (1), 6 - 11.
94. Pellitteri, J. (2002). The relationships between emotional intelligence and ego defense mechanisms, *Journal of psychology*, 136 (2), 182 - 194.
95. Petrides, K. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425 - 448
96. Petrides, K. V., Fredrickson, N. & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in a cademic performance and deviant behavior at school. *Personality and individual Differences*, 36, 277 - 293.
97. Platsidou, M. (2010). Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction. *School Psychology International*, 31 (1), 60-76.
98. Salovey. P. & Mayer. J. (1990). Emotional intelligence: Imagination. cognition and personality, *Journal of Personality*, 9 (3), 185 - 211.
99. Suen, K.; & Yu, L. (2006). Chronic Consequences of High-Stakes Testing? Lessons from the Chinese Civil Service Exam. *Comparative Education Review*, 50 (1), 46-65.
100. Swart, A. (1996). The relationship between well - being and academic performance, Unpublished Masters Thesis, University of Protoria, South Africa.
101. Sternberg. R. (1999). Review of D. Goleman. Working with emotional intelligence. *Journal of Personnel Psychology*, 52, 780 - 783.
102. Viel-Ruma, K.; Houchins, D.; Jolivette, K.; & Benson, G. (2010). Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships among Collective Efficacy, Teacher Self-Efficacy, and Job Satisfaction. *Teacher Education and Special Education*, 33 (3), 225-233.
103. Williams, C., Daley, D., Burnside, E. & Hammond, S. (2010). Can trait emotional intelligence and objective measures of emotional ability predict Psychopathology across the transition to secondary school?, *Personality and Individual Differences*, 48 (2), 161 - 165.

104. Withrow, L.; & Shoffner, F. (2006). Applying the Theory of Work Adjustment to Clients with Symptoms of Anorexia Nervosa. *Journal of Career Development*, 32 (4), 366-377.
105. Wong, C; Wong, P.; & Peng, Z. (2010). Effect of Middle-Level Leader and Teacher Emotional Intelligence on School Teachers' Job Satisfaction: The Case of Hong Kong. *Educational Management Administration & Leadership*, 38 (1), 59-70.
106. Xanthopoulou, D.; Bakker, B.; & Demerouti, E. (2009). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 235-244.