



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة



عنوان المذكرة :

الذكاء الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال وعلاقته بالتوافق
المهني

(دراسة ميدانية بمؤسسة رياض الأطفال)

مخصص : علم نفس مدرسي

تحت إشراف الأستاذ:

- د. غريب مختار

من إعداد الطالبتين :

زريعة خولة

سويح مسعودة

لجنة المناقشة

رئيسا

1- د. داودي خيرة

مقررا ومشرفا

2- د. مختار غريب

ممتحنا

3- د. مرباح أحمد تقي الدين

السنة الجامعية : 2020 - 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

برحمتك وأدخلني ترضاه صالحا وأنعمل والدي وعلى علي أنعمت التي أشكر نعمتك أن أوزعني رب "وقال

الصالحين" سورة النمل, آية 19 فيعبادك

وأعاني العلمي لي البحث والصبر وحبب العزم ومنحني أمري ويسرلي هداياي حمدا وشكرا و تعظيماالذي أسجدلله
مالم يعلم. علم الإنسان بالقلم علم الذي إلا بالله وما توفيقى المتواضع العلمي إنجاز هذا العمل على

الله" يشكر لا الناس يشكر لا فيقوله "من عليه الصلاة والسلام النبي واهتداء بهدي

من المتواضع هذا العمل في ساهم من كل إلى الشكر وامتنانا والعرفان بجزيل أتقدم الفرصة كي هنا أغتنم فمن
أن أتقدم كما لايسعني إلا نبع الحب والحنان والعطاء قريب أوبعيد وأخص بالشكر والدي ووالدي اللذان هما
بجزيل الشكر والامتنان للدكتور غريب مختار الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل من بدايته إلى نهايته والذي
أعطاني من وقته وفكره وتوجيهاته الكثير كان معنا مرشد وموجها وناقدا، كما علمنا كسب الثقة بأنفسنا وكيفية
البحث والعمل الميداني جزاك الله عنا أستاذنا الخير الكثير

كما يسرني التوجه بعظيم شكري لكل الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية والحمدلله أول اوآخرا والصلاة والسلام
على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

، سويع مسعودة زريعة خولة

إهداء

اهدي ثمرة جهدي الى أُمي الغالية اطال الله عمرها

الى أبي رحمة الله عليه

الى اخوتي واخواتي

الى كل من ساهم معنا بهذا العمل

زريعة خولة

إهداء

إلى ذلك النبع الصافي إلى شجرتي التي لم تدبل إلى الظل الذي آوي إليه كل حنين إلى أعلى ما في الوجود
أمي الحبيبة.....

إلى الذي أوصاني بالتقوى وأمرني بطاعة الله ورزع في طموحا يدفعني إلى المضي في طريق النجاح بمشيئة
الله.....أبي الغالي

إلى سندي في الحياة إخوتي..... خليل، أحمد، شيماء، فاطمة الزهراء، مصطفى وزوجته وإبنتهما الجوهرة الذي
أضاء البيت "عامر عبد الرحيم" أدامه الله في حفظهما ورعايتهما.

إلى جدي وجدتي من الأم اللذان لطلما إستفدنا ولازلنا نستفيد من حكمهما ونصائحهما حفظهما الله وأطال الله
في عمرهما.

إلى من لم ولن تنفك عن الشوق والدعاء لهما بالرحمة والغفران... جدي وجدتي رحمة الله عليهما.

إلى عائلتي الكبرى أعمامي وعمتي، وخالاتي وأخوالي وكذا أبنائهم وبناتهم، وأخص بالذكر خالي البشير أدامه الله
عوننا لنا وإبنته الجوهرة "ياسمين" حفظها الله ورعاها.

ولا أنسى كل صديقتي وزميلاتي أرقى درب، درب طلب العلم

أخص بالذكر زهرة، سميرة، خولة، سعيدة، سارة، شهيناز وكافة طلبة علم النفس وإلى مرشدتي كريمة.

كذا لا أنسى رئيسة جمعية الإخلاص الخيرية لترقية المرأة فريحة وكل المجموعة.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا سائلة المولى عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم نافعا لأهلي
وأمتي.

سويح مسعودة

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة الذكاء الوجداني لمربيات رياض الأطفال و علاقته بالتوافق المهني

أهداف الدراسة : تحديد مستوى الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال ومعرفة الفروق في مستوى الذكاء الوجداني نتيجة الاختلاف في ضوء المتغيرات ،المؤهل العلمي ،الخبرة عينة الدراسة :تكونت من 30 مربية من رياض الأطفال بمدينة الجلفة سنة 2021/2020 أدوات الدراسة استخدمنا في دراستنا مقياس الذكاء الوجداني من إعداد سالي علي حسن 2007 مقياس التوافق المهني من اعداد الباحثة ايمان محمود عبيد نتائج الدراسة توصلت إلى أن مستوى الذكاء الوجداني عال لدى مربيات رياض الأطفال .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى إلى متغير ،الخبرة ، المؤهل العلمي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى إلى متغير ،الخبرة ، المؤهل العلمي .

توصلت الى انه لا يوجد علاقة بين الذكاء الوجداني المربيات رياض الأطفال والتوافق المهني لهم الذكاء الوجداني ،الخصائص السيكومترية ، مربيات رياض الأطفال ،التوافق. والتوافق المهني

Résumé :

l'intelligence émotionnelle des éducateurs de maternelle et sa relation avec la compatibilité professionnelle.

Objectifs de l'étude :d'exterminer la relation entre l'intelligence émotionnelle des éducateurs de maternelle et la compatibilité professionnelle en raison de la différence a' la des variables du statut social ,du niveau d'éducation et de l'expérience

Échantillon d'étude : Nous avons utilisé dans notre étude deux mesures de l'échelle d'intelligence émotionnelle préparée par Sally Ali Hassan 2007 et l'échelle de compatibilité professionnelle préparée par le chercheur iman Mahmoud obaid

Mots clés :conformité professionnelle/ conformité/ Emotional inteligenace /psychmetric characteristics /kindergarten Educator.

Summary :

emotional intelligence of kindergarten educators and its relation to professional compatibility.

Study objectives: to exterminate the relationship between the emotional intelligence of kindergarten educators and professional compatibility due to the difference in variables of social status, level of education and experience

Study sample: We used in our study two measures of the emotional intelligence scale prepared by Sally Ali Hassan 2007 and the professional compatibility scale prepared by researcher iman Mahmoud obaid

Keywords: professional conformity / conformity / Emotional intelligence / psychometric characteristics / kindregarten Educator.

قائمة المحتويات

3	شكر و تقدير
4	إهداء
5	إهداء
9	قائمة المحتويات

الجانِب النظري

أ	مقدمة:
---	--------------

الفصل الأول

2	1- الإشكالية:
4	2- فرضية الدراسة:
4	3- أهداف الدراسة:
4	4- أهمية الدراسة:
5	5- الدراسات السابقة:
8	6- التعقيب على الدراسات السابقة:

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

11	الذكاء الوجداني
11	1-لحظة تاريخية.....
14	2-تعريف الذكاء العاطفي :
16	3-النماذج المفسرة.....

- 16..... 3-1- نموذج القدرة :
- 17..... 3-2- نموذج دانيال جولمان Daniel Goleman
- 17..... 3-3- نموذج بار آون :
- 19..... 4-مكونات الذكاء الوجداني :
- 19..... 4-1- حسب نموذج القدرة :
- 20..... 4-2- حسب نموذج دانيال جولمان :
- 21..... 4-3- حسب نموذج بار آون :
- 5- الأسس العصبية للذكاء الوجداني : 22.....
- 22..... 6- أهمية الذكاء الوجداني :
- 23..... 6-1- على المستوى الأسري :
- 23..... 6-2- على المستوى التربوي /التعليمي :
- 24..... 6-3- على مستوى العمل :
- 24..... 7- مستويات الذكاء الوجداني:
- 25..... 8- قياس الذكاء العاطفي :

الفصل الثالث: مربية الطفولة الأولى

- 30..... مربية الطفولة الأولى :
- 30..... 1-تعريف مربية الطفولة الأولى.....
- 30..... 2- السمات الشخصية ف مربية الأطفال:
- 3- دور المعلمة في الروضة : 32.....
- 33..... 4- كفاءات مربية الطفولة الأولى :
- 33..... 4-1 كفاءة تنفيذ النشاط:وتشمل:
- 33..... 4- 2 الكفاءات العلمية والمهنية:
- 34..... 4-3 العلاقات الإنسانية والنظام.....

- 34..... 4-4 كفاءة التقويم:
- 34..... 5-- أهمية الذكاء الوجداني لدى مربية رياض الأطفال :
- 35..... 6- واجبات المربية.
- 36..... 7- بعض المشكلات التي تواجه مربيات رياض الأطفال
- 38..... 8- خصائص معلمات رياض الأطفال:

الفصل الرابع: التوافق المهني

- 43..... 1- تعريف التوافق :
- 1- تعريف التوافق المهني : 43
- 44..... 2- العوامل المؤثرة في التوافق المهني: ..
- 46..... 3- مظاهر التوافق المهني : ..
- 48..... 4- النظريات المفسرة للتوافق المهني: ..
- 52..... 5- ابعاد التوافق: ..
- 53..... 5- عوائق التوافق: ..
- 54..... 7- أهمية التوافق: ..
- 55..... 8- قياس التوافق: ..

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

- 59..... 1- الدراسة الإستطلاعية و نتائجها :
- 60..... 2- منهج للدراسة :
- 60..... 3- أدوات الدراسة :
- 69..... 4- حدود الدراسة :
- 69..... 5- عينة الدراسة : .
- 73..... 6- عرض وتحليل نتائج الدراسة : ..

78.....7- تحليل النتائج

78.....8- خلاصة الدراسة

79.....الخاتمة

81.....قائمة المراجع

العنوان	الرقم
التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الوجداني.	01
تقسيم نماذج الذكاء الوجداني	02
المقياس المستخدم في الذكاء العاطفي .	03
خصائص حالات الدراسة	04
نتائج اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية	05
نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الذكاء الوجداني حسب متغير الحالة الاجتماعية	06
نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى مهارة التواصل حسب متغير السن	07
نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى مهارة التواصل حسب متغير السن	08
خصائص أفراد العينة حسب متغير الجنس	09
خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة	10
خصائص أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	11

الجانب النظري

مقدمة

مقدمة :

تعد مرحلة الطفولة المبكرة من أكثر مراحل نمو الإنسان أهمية وتأثيرا فيما يليها من مراحل ، كما أن فيه تتشكل شخصية ومسار نموه الجسمي والعقلي واللغوي والإنفعالي والاجتماعي .

وقد رأى **Goleman 1995** أن الذكاء الوجداني أكثر أهمية لنجاح الفرد قياسا بالذكاء المعرفي وهو بذلك يعني أن الذكاء الوجداني يلعب دورا مؤثرا في قدرة الفرد على النجاح في العمل والحياة ، فلن يستطيع الفرد أن يبدع أو يبتكر أو يرتقي بقدراته إذا إفتقد مكونات الذكاء الوجداني .

ومهما كان قدر ما يمتلكه الفرد من القدرات المعرفية أو الأكاديمية فسوف يعوق ظهورها ضعف ذكائه الوجداني ، حيث أن الحياة تتطلب مجموعة من المهارات التي يتمتع بها الإنسان للقيام بمختلف أعماله في الحياة ومن بين هذه القدرات تتضمن القدرة بالأعمال الفكرية وعلى رأس هذه القدرات الذكاء الذي يتضمن القدرة على فهم الأفكار المعقدة والتكيف والقدرة لحل المشكلات في مختلف المواقف الحياتية حيث يتفاوت الناس من حيث ما يمتلكونه من هذه القدرة ، وقد أعطى العلماء للذكاء عدة أنواع منها الذكاء الوجداني الذي يمكن الفرد من فهم الذات والآخرين والتعاطف معهم وإدارة إنفعالاته الذي يظهر جليا في علاقاته الإجتماعية والمهنية ونخص بالذكر هنا مربيات الأطفال اللواتي يحتجن أكثر من غيرهن إلى فهم المشاعر وإدراكها وكذا توقع ردود الأفعال كونهن يتعاملن مع هذه المرحلة العمرية الحساسة .

وقد جاءت هذه الدراسة لتناول موضوع الذكاء الوجداني لدى مربية الطفولة ، متضمنة جانبين :

الجانب النظري والجانب التطبيقي

يحتوي الجانب النظري على : إشكالية الدراسة والفرضية التي تبينها لغرض إختبارها وكذا أهمية الدراسة العلمية والهدف الذي نسعى إلى تحقيقه إلى جانب المفهوم الإجرائي لمتغير الدراسة .

أما الجانب التطبيقي تم التطرق إلى دراسة إستطلاعية ونتائجها و وصف المنهج المتبع وكذا مجتمع الدراسة وعرض النتائج ومناقشتها وتحليل المقياس .

توافق حاله وقيته تنزن فيها قوى المجال بما فيه للشخص ذاته فكل مجال انساني يتضمن عديدا من القوى المتنافرة والمتنازعه ويتضمن الانسان الذي سيحنو بسلوكه انتحاء خاصا حسب نظام هذه القوى حلويات ينعكس عليه تأثير هذا الانتحاء فعندما يوجد انسان في مجال جديد كالدراسه الجامعيه فان القوى التي تتنازع في هذا المجال لا تستقر بسرعه ولا توجد اصلا على استقرار وهكذا الحال في العمل والمهن المختلفه وتمتد هذه الى اقامه العلاقات وانواع الصداقات التي يقيمها تباعا لذلك الطالب او العامل اول موظف اول مهندس او الطبيب في مهنتهم ينتقون

مقدمة

الاصدقاء و يرون في نزعاتهم وميولهم الى اين تتجه حتى تقوم الصداقات والعلاقات او تتفرق فتكون احد اسباب سوء التوافق المهنة لا سيما ان هذه النزاعات تحركها دوافع داخلية فالتكيف في العمل اول المدرسه يؤدي الى التوافق فالتوافق المهني اذن هو العمليه الديناميه المستمره التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئه الماديه والاجتماعيه والمحافظة على هذا التلائم ان العوامل المؤثره في التوافق المهني كثيره ومتنوعه بعضها في مستوى العمل ومتطلباته وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته فالعلاقة مع الزملاء الرؤساء والفروق المرتبطه بالعمل اصبحت كلها عوامل مهمه لتحقيق التوافق المهني حيث تشير الكثير من الدراسات التي اجريت في هذا المجال بان عدم توافق الفرد مع مهنته قد يعود الى عدم الوفاء من متطلبات المهنة او الى عدم وجود الوقت الكافي والى عدم القدره على تحقيق توقعات الاخرين والى الأساليب الادارية غير ملائمة وزيادة حجم العمل و عدم الرضا على المكانه الاجتماعيه والخوف الماديه والعلاقة مع الزملاء كل هذا قد يتسبب في ظهور حالات سوء التوافق في العمل حيث ان سوء توافق المهني عدم تكيف الافراد مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون على العمل بفوتور وروح معنوية هابطة تفتقد الحماس هذا الفتور يحتم علينا الغوص في احدى اعظم هاته المسببات الا وهي العلاقة مع الرؤساء.

الفصل الأول

1. المدخل العام للدراسة

2. إشكالية الدراسة

3. فرضية الدراسة

4. أهداف الدراسة

5. أهمية الدراسة

6. الدراسات السابقة

7. التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الأول

1- الإشكالية:

تعد رياض الأطفال إحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تقوم على رعاية الأطفال وخصوصا في مرحلة الطفولة الأولى من طرف مربيات الأطفال فهذه المرحلة في سن ما قبل المدرسة من أهم المراحل العمرية في حياة الإنسان فالذكاء الوجداني للمربية يمكنها من فهم نفسها والتعرف على انفعالاتها وإرادتها بالإضافة إلى فهم الآخرين وخصوصا الأطفال الذين تركوا أمهاتهم في منازلهم فمهمتها مساعدتهم على التكيف والتأقلم لذا عليها الإمام بطرق التدريس وتوجيه النشاط الذاتي للطفل لذا يتطلب منها إتزان إنفعالي وقدرة على تحمل الضغوط وإدارتها حيث يعد مفهوم الذكاء من المفاهيم التي حظيت بإهتمام الباحثين منذ ظهوره في القرن التاسع عشر حيث إتجهت الدراسات والبحوث إلى تفسيره وتفسير أبعاده وبنيتة وظهر تحديدات عديدة عليه من ضمنها ظهور أنواع عديدة من الذكاءات الإنسانية التي أحدثت ثورة فكرية هي الأخرى فتنافس الباحثون في دراسة كل نوع على حدا وإبراز خصائصه ومجالاته، ومن أبرزها الذكاء الوجداني الذي شغل أذهان النفسانيين فكان **جرينسبان Greenspan** من الأوائل الذين إهتموا بهذا المفهوم. فقدم النموذج الموحد لتعلم الذكاء الوجداني في ضوء نظرية **بياجي piaget** للنمو المعرفي ونظريات التحليل النفسي والتعلم الإنفعالي.

كما إهتم به كل من "بيتر سالوفي **Pierre Salovy**" و "جون ماير **John Mayer**" في كتبهم و الإهتمام به لم يأتي من فراغ بل لما له من تأثير على نجاحا لفرد مهنيا واجتماعيا وأسريا وعاطفيا وهذا ما يؤكد "فريدمان **Friedman**" فبنظريته باعتبارها مساعدا للفرد على اكتساب الصفات الاجتماعية الضرورية للنجاح في الحياة كما أنه يساعد على الحب والسعادة والابتهاج وأضاف "سيجال **Sigal**" بأنه استعداد رئيسي أي طاقة تؤثر بشدة وبعمق على كلال قدرات الأخرى الإيجابية والسلبية فهو يدفعنا إلى الاستمتاع بم أنقوم به من أعمال. وصنف "جولمان **goleman**" الذكاء الوجداني كمتغير يمكن أن يفسر التباين في النجاح المهني للأفراد الذين لم يتمكن الذكاء المعرفي من تفسيره بوضوح ويميز بين عقليين يمتلكهما الفرد، العقل الوجداني والعقل المنطقي وما بينهما من تنسيق رائع حي المشاعر والأحاسيس ضرورية للتفكير و التفكير ضروري للمشاعر والأحاسيس تؤثر الحالة الوجدانية على الحالة العقلية. خاصة لدى معلمات رياض الأطفال كونه تساعدهم على أداء مهامهم بنجاح فالأدوار المنوطون بها ليست سهلة ومسؤوليتهم أكبر كونهم يدرسون أكثر فئة حساسية في المجتمع وفي هداما اهتمت به دراسة "السمادوني 2001" التي هدفت إلى تنمية الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال، وعلى ضرورة الإهتمام بهم وبخصائصهم النفسية والعلمية ومحاولة تطويرها، فالإهتمام بهم هو إهتمام بالطفل في حد ذاته.

الفصل الأول

وتشير معظم الدراسات إلى أن مستوى الذكاء الوجداني ينمو مع العمر حيث تؤثر فيها المتغيرات الديمغرافية مثلا لجنس والعمر. أما بالنسبة للحالة الاجتماعية لقد تناولنا دراسة "سوتارز **Sutter 1999**" وكذلك بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي الذي تناوله "جودة" في دراسته كما هو ملاحظ انفردت كل دراسة بمتغير على حدى ودرست تأثيره على مستوى الذكاء الوجداني على حدى ولإكمال النقص إعتمدت دراستنا على المتغيرات الثلاثة السن والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية وتأثيره على مستوى الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال.

تعتبر المدرسة المنظمة الرسمية التي كلفها المجتمع بحكم تطور الحياة و تعقدتها حيث أسند إليها مهمة تربية أفرادها وتهدف من خالها إلى تربية النشئ بشكل نظامي مقصود وذلك من خلال نقل الثقافة وإكساب أنمط السلوك والتفكير. وتكوين العادات والإتجاهات الإجتماعية والقيم المرغوب فيها وتدريبهم على الطرق والأساليب التي تساعدهم على صقل مواهبهم وتنمية مهاراتهم و إستثمار طاقاتهم المختلفة إلى أقصى ما تسمح به قدراتهم بإعتبار ان الشيء الوحيد الذي يقف في وجه نمو التلميذ هو إستعداداته. ولكي تستطيع المدرسة الإهتمام بهذه المهمة النبيلة و العظيمة يستدعي وجود إدارة مدرسة علمية وحديثة تتمثل في مديرها الذي يعتبر سلوكه عنصرا حيويا في إدارة وتنظيم شؤون المدرسة وعليه تتوقف فعاليتها .

ويعد الذكاء الوجداني من المفاهيم النفسية والتربوية و يتضمن تغيير النظرة السائدة حول مجال العواطف و الانفعالات والوجدان التي تؤثر في شخصية الفرد وهو على حد تعبير ما ير وسالو في **Majen.Salouey** يعتبر من العوامل المساهمة في تواقف الفرد مع بيئته حيث يحمه القدرة على فهم نفسه وفهم الآخرين ان التواقف الفرد لا يعزى للذكاء العقلي فقط بل يتعداه إلى نوع آخر وهو الذكاء العاطفي هذا الأخير الذي يعتبر قدرة الفرد على رصد مشاعره و إنفعالا أخرى و التميز بينها و استخدام هذه المعلومات في توجيه سلوكه و انفعالاته.

تشير دراسة **باسو Basu** التي هدفت الى تحديد العلاقة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي حيث توصلت النتائج الى وجود علاقة موجبة بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي لدى افراد العينة و دراسة داووبي **2005awney** التي أشارت نتائجها الى وجود علاقة دالة احصائيا بين الذكاء الوجداني و الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة و مديري ثانويات ولاية فيرجينيا الأمريكية . ودراسة ليفنقستون **livingstone et day 2005** و داي التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني و كل من سمات الشخصية و الذكاء المعرفي و الرضا عن الحياة و العمل لدى عينة من معلمي التعليم الابتدائي حيث توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة بين الذكاء الوجداني و الرضا عن العمل لدى مديرو عمال بعض الشركات الصناعية و التكنولوجية في غرب الولايات المتحدة الامريكية و دراسة ريستو **2008 ruestow** التي هدفت الى معرفة تأثير مستوى الذكاء الوجداني

الفصل الأول

للقائد في مستوى رضاه الوظيفي و الالتزام التنظيمي له لعينة من موظفي المنظمة الحكومية لخدمات حقوق الإنسان حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني للقائد و بين مستوى الرضا الوظيفي للعمال وعليه فقد تمحورت إشكالية دراستنا على التساؤل الآتي:

- ما علاقة الذكاء الوجداني بالتوافق المهني؟

2- فرضية الدراسة:

*هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لمربيات

1-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ف بمستوى الذكاء الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة؟
2-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

3-هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني باختلاف الخبرة؟

4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني المربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

3- أهداف الدراسة:

إن تحديد أهداف الدراسة خطوة مهمة لأي دراسة علمية حيث تعتبر إحدى العوامل المؤثرة في إختيار موضوع الدراسة وعليه فأهداف دراستنا لهذا الموضوع تمثلت فيما يلي:

- ✓ تحديد مستوى الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال.
- ✓ معرفة الفروق في مستوى الذكاء الوجداني نتيجة الاختلاف في الخبرة
- ✓ معرفة الفروق الفردية في مستوى الذكاء الوجداني نتيجة الاختلاف في المؤهل العلمي. تحديد مستوى التوافق المهني مربية رياض الأطفال .
- ✓ معرفه الفرق في المستوى التوافق المهني نتيجة اختلاف الخبرة.
- ✓ معرفه الفروق في المستوى التوافق المهني باختلاف المؤهل التعليمي.

4- أهمية الدراسة:

1-تساعد هذه الدراسة في تقديم فهم نظري لمفهوم الذكاء الوجداني وذلك لحداثة هذا المفهوم .
2-ابراز دور الذكاء الوجداني في تنمية وتطوير التوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال وتوفير بعض المعلومات عن الذكاء الوجداني والتي تزيد من فعالية العملية الادارية .

الفصل الأول

3- قلة البحوث والدراسات التي تناولت الذكاء الوجداني بصفة وعدم وجود دراسات في البيئات الجزائرية جمعنا بين متغيري الدراسة الحالية (الذكاء الوجداني والتوافق المهني

4- قد تساعد نتائج الدراسة الحالية على إبراز دور الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني كما يمكن الاستفادة من هذه الدراسة مستقبلا في بناء برامج ارشادية قائمة على مهارات الذكاء الوجداني في تنمية التوافق المهني وزيادة كفاءة المربيات في رياض الاطفال .

5- تسهم نتائج الدراسة في تزويد الباحثين من معلومات عن الذكاء الوجداني واسهامه في المجال المعرفي .

6- لفت الانتباه الى اهمية تبني مهارات الذكاء الوجداني والتي قد تساعد المربيات على توافقههم مهنيا من اجل تحقيق النجاح والتطور في الاداء توجيه الانتباه لمتغيرات الدراسة يمكن ان تسهم في زيادة الفهم والوعي لد مربيات ومساعدتهم على التوافق والنجاح في الحياة.

✓ الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى مربيات الأطفال.

✓ تحديد مستوى التوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال

✓ معرفه الفروق في مستوى التوافق المهني باعتبار متغيرات (الخبرة، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي)

5-الدراسات السابقة:

بعد اختيار مشكلة البحث يسعى الباحث إلى التمييز في الدراسات والبحوث التي تشكل به تراثا هاما

ومصدرا غنيا لا بد أن يطلع عليه قبل البدء بالبحث ومن بين الدراسات:

1-دراسة السمادوني (2001): بعنوان "الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم":

هدفت الدراسة الى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني وجنس المعلم .خبراته .وتخصصه الأكاديمي وأيضا العلاقة بين التوافق المهني وجنس المعلم، خبرته وتخصصه الأكاديمي، تكونت العينة من (360) معلم من يدرسون في المرحلة الثانوية بالمحافظة الغربية، واستخدم فيها مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحث، ومقياس التوافق المهني للمعلم من إعداد الباحث أيضا وتوصلت النتائج الدراسة إلى أنه:

✓ يوجد فروق دالة إحصائيا بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الوجداني لصالح الذكور.

✓ لا توجد فروق بين المعلمين في مستوى الذكاء الوجداني و التوافق المهني تعزي إلى التخصص

✓ للتخصص الأكاديمي اثر دال على التوافق المهني للمعلم

الفصل الأول

✓ توجد فروق في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات تعزى إلى سنوات الخبرة.

2-دراسة جويخ 2009 بعنوان الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية

في مدينة الرياض

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني في ضوء المتغيرات الديمغرافية والتعرف على الفروق بين المعلمات باختلاف سنوات الخبرة وطبقت الدراسة على عينة من معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية من مختلف الجهات الاصلية لمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية وتم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي(2007/2008) وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وشملت العينة (398) من المعلمات وكان مقياس الذكاء الوجداني لباراون ترجمة هيري(2003) ومقياس التوافق المهني من اعداد الشهري (2002) وكشفت الدراسة على

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمات في مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني

-وجود فروق بين متوسط درجات مقياس الذكاء الوجداني وفقا لمتغير التخصص (ادبي /علمي) وكانت النتائج لصالح من هن اكثر سنوات الخبرة (شليح .2015.ص67)

3-دراسة إيمان رجب قنديل (2007): بعنوان الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات

التربية الخاصة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الممكنة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، والتعرف على تأثير كل من الجنس وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الذكاء الوجداني والتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (151) معلم ومعلمة التربية الخاصة بفتحاتها الثلاثة التربية الفكرية "الصم" "المكفوفين" بمحافظة القليوبية، واشتملت على اختبار الذكاء الإنفعالي ومقياس التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني.

✓ لم يكن هناك أثر لمتغير الجنس على مجموعة الذكاء الوجداني والأبعاد الفرعية له.

الفصل الأول

✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لسنوات الخبرة على المجموع الكلي للذكاء الوجداني بعض أبعاده الفرعية.

4-دراسة باسو (bussso.i)2004): بعنوان "العلاقة بين الذكاء الوجداني، والرضا المهني لدى عينة من

معلمي المرحلة الابتدائية"

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الذكاء الوجداني والأداء، وتأثير الرضا المهني وتوجيه مركز التحكم الخارجي على تلك العلاقة، وتكونت عينة الدراسة من (99) معلم ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الابتدائية، وإستخدام فيها مقياس الذكاء الوجداني، مقياس الرضا المهني، ومركز التحكم الخارجي وتوصلت الدراسة في نتائجها الى وجود ارتباط موجب بين الذكاء الانفعالي والرضا المهني الإبتدائي (الزهراني، 2009، ص17)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الممكنة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، والتعرف على تأثير كل من الجنس وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الذكاء

5-دراسة بوسي وجوها (Bose.S & Guha .A.2018) بعنوان العلاقة بين الذكاء العاطفي

الوجداني والتوافق المهني

والتي هدفت للتعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي الوجداني والتوافق المهني لدى مدرسي المدارس الثانوية في مقاطعة هاورا/ الهند على عينة ضمت 120 مدرسا حيث اظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين الذكاء العاطفي_الوجداني والتوافق المهني لدى عينة الدراسة وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذكاء العاطفي الوجداني والتوافق المهني تبعا لمتغير الجنس واطهرت الدراسة وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الذكاء العاطفي الوجداني ومستوى التوافق المهني لدى عينة تبعا لمتغير الجنس .واظهرت الدراسة وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الذكاء العاطفي الوجداني ومستوى التوافق المهني لدى العينة تبعا لمتغير مكان العمل لصالح المناطق الحضرية مقارنة مع المناطق الريفية .

6- بدراسة ناثيال (Nathial .2014) بعنوان التوافق المهني والذكاء الوجداني لدي عينة من المدربين

في الجامعات الهندية

هدفت الى الدراسة التوافق والذكاء الوجداني لدى عينة من المدربين في الجامعات الهندية شملت 300مدربا من 42 جامعة من مركز البلاد والولايات الهندية الاخرى .مع وجود فروق دالة احصائيا في مستوى التوافق المهني

الفصل الأول

لصالح مدربي جامعات الولايات مقارنة مع مدربي جامعات المركز .

6- التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد إستعراض الدراسات السابقة في مجال الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال تبين ما يلي:

6-1- من حيث الأهداف:

تباينت الدراسات المعتمدة واختلفت باختلاف المشكلات التي تصدت لها بالمعالجة والتحليل وهذا يغرى إلى تباين إهتمامات الباحثين، وطبيعة كل دراسة.

حيث هدفت الدراسة (إيمان رجب) : إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني وهدفت دراسة (جوخب) الى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني في ضوء المتغيرات الديمغرافية ، أما دراسة (السمادوني) فقد هدفت الى تحديد العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني وهدفت دراسة (باسو) الى تحديد ودراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والاداء وتأثير الرضا المهني وتوجيه مركز التحكم الخارجي على تلك العلاقة وهدفت دراسة (بوسي وجوها) فقد هدفت الى التعرف على علاقة الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى مدرسي المدارس الثانوي اما دراسة (ناثيال) والتي هدفت الى دراسة التوافق والذكاء الوجداني.

6-2- من حيث العينة:

أجريت جميع الدراسات السابقة في مجتمعات مختلفة وتراوح حجم العينة (من 398 الى 99) وبالنسبة الشرائح المدروسة فهي واحدة، حيث أن كل الدراسات اعتمدت فئة المعلمين باختلاف مستويات الدراسة الا دراسة (ناثيال) فقد تناولت مدرسين الجامعات من مركز البلاد والولايات الاخرى .

6-3- من حيث أدوات البحث: اشتركت هذه الدراسة مع معظم الدراسات في الأداة المستخدمة، حيث استخدمت

الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات، إلا دراسة (إيمان رجب) التي اعتمدت اختبار الذكاء الانفعالي

6-4- من حيث النتائج : بالرغم من أن كل الدراسات اهتمت بمستوى الذكاء الوجداني لدى أفراد عينتها غير أنها

لم توليه الأهمية بقدر ما اهتمت بالعلاقة بينه وبين متغيرات أخرى في نتائجها.

توصلت دراسة (السمادوني) إلى عدم وجود فروق في مستوى الذكاء الوجداني تعزى إلى متغير التخصص وهذا ما

اختلفت فيه مع دراسة (إيمان رجب)

وتوصلت دراسة (جوخب) إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمات في مقياس الذكاء

الوجداني ومقياس التوافق المهني.

الفصل الأول

وتوصلت دراسة (بوسي وجوها) إلى عدم وجود فروق دالة احصائية في مستوى الذكاء العاطفي الوجداني وهذا متفق مع دراستنا هادي .

دراسة (باسو) وتوصلت في نتائجها إلى وجود ارتباط موجب بين الذكاء الوجداني والرضا المهني واتفقت في نتائجها مع دراسة (رجب قنديل) التي توصلت الى انها توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني

أما دراسة (ناثيال) توصلت الى وجود فروق ذات دالة احصائية في مستوى التوافق المهني لصالح مدربي جامعات الولايات بمقارنة مع مدربي جامعات المركز.

الفصل الثاني:

متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

1- لمحة تاريخية عن الذكاء الوجداني

1-1- جدول التطور التاريخي في مفهوم الذكاء الوجداني

2- تعريف الذكاء الوجداني

3- النماذج المفسرة للذكاء الوجداني

4- مكونات الذكاء الوجداني

5- الأسس العصبية للذكاء الوجداني

6- أهمية الذكاء الوجداني

7- مستويات الذكاء الوجداني

8- قياس الذكاء الوجداني

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

الذكاء الوجداني

1- لمحة تاريخية :

إن إهتمام الفلاسفة في العلاقة بين التفكير والانفعال يعود إلى قرون عديدة أدت إلى الاعتماد على المفهوم الفلسفي للذكاء على طريقة التأمل الباطني في الكشف عن خواصه ومميزاته فالعالم أفلاطون الذي قام بتقسيمه لقوى العقل إلى ثلاثة مظاهر رئيسية هي الإدراك و الإنفعال والنزوع (السيد،1994 ص 195)

لقد برز إهتمام الفلاسفة منذ زمن بعيد بدراسة علاقة التفكير بالانفعال وأكد قدماء الإغريق على أن(الانفعال موجه حقيقي للاستبصار والحكمة).
Mayer et al .2001.p3

وترجع جذور الذكاء الوجداني إلى مفهوم ثورندايك 1920 عن الذكاء الاجتماعي والذي قسم الذكاء إلى ثلاثة أنواع الذكاء المجرد والميكانيكي والذكاء الاجتماعي وعرف الأخير على أنه قدرة الفرد على فهم الآخرين والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية.
(خليل، 2010، ص 15)

فالإنفعالات كما رأينا تتكون من تفاعل وتداخل عناصر وجدانية وإدراكية وهذا التفاعل الذي يكون مبصراً أولاً لأمر لا يلبث أن يتمركز ويتجمع وبالتالي يتبلور نحو موضوع العاطفة .
(خوالدة 2004 ص 23)

فالعاطفة هي جملة إنفعالات منسجمة حول موضوع واحد و تنشأ في نفس الفرد بعد تقدمه في النمو أو يكتسبها عن طريق الخبرة والتبصر بأثرها وهي في ذهنه غير ذائع فهي أنواع عواطف لمحبة وعواطف الكراهية.
(الحيالي،2005،ص09)

ولئن كان الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة في التراث السيكولوجي فإن له جذورها لبعيدة التي ترجع إلى الوقت الذي أهتم فيها لعلماء بأهمية الجوانب غير المعرفية في تعريفهم للذكاء ويظهر ذلك منذ محاولة وكلسر 1997 الذي تعرض إلى هذا الجانب في اختبارات المشهورة للذكاء،وقد عرف الذكاء : بأنه قدرة الفرد الكلية على السلوك على

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

نحو هادف والتفكير العقلاني والتعامل على نحو فعال مع البيئة، وأعتبر العوامل الشخصية والانفعالية والإجتماعية إحدى الجوانب غيرا معرفية فيتنبؤ بقدرة الفرد على النجاح في الحياة.

(الزغلول.الهندوي.2004.ص131)

شهد مطلع التسعينات تقاليد كبيرة في الدراسات المتعلقة بالدور الذي تلعبه العوامل اللا معرفية في مساعدة الناس على النجاح في الحياة بصفة عامة وفي ميدان العمل بصفة خاصة وأظهرت نتائج الدراسات الحديثة التي تناولت عوامل النجاح الإنساني أن نسبة إرتباط الذكاء المعرفي بالنجاح الاجتماعي والمهني لا تتعدى 20% بينما تتعدى النسبة المتبقية إلى عوامل نفسية وإجتماعية عام 1990 ظهر مصطلح الذكاء العاطفي أول مرة على يد الأستاذين سالوفاي من جامعة يال ومايو من جامعة **Homp shie** الذين اعتبرا أن الذكاء العاطفي نوع من أنواع الذكاء الإجتماعي وتم تعريفه على أنه القدرة على معرفة مشاعرنا وإنفعالاتنا والتمييز بينها واستخدام هذه المعرفة لإرشاد التفكير والسلوك

(Salovey.Mayo.1990.pp185-211)

وفي عام 1996 ظهر جولمان **D.Goleman** العالم النفسي في دراسات المخ وعلوم السلوك أصدر كتابه عن الذكاء العاطف

Emotional Intelligence: Who it can matter more than iq ?

وقد حقق هذا الكتاب أعلى نسبة مبيعات في العالم فقد كان له الفضل في إنتشار مفهوم الذكاء العاطفي وفي هذا الكتاب جمع جولمان مجموعة الأبحاث التي تناولت تأثير مراكز المخ على إنفعالات الفرد ومن ثم على أدائه وعلاقاته مع الآخرين.

لقد لخص مايو تطور الذكاء الإنفعالي في خمسة مراحل هي :

المرحلة الأولى تمتد من 1900 إلى 1969 وفيها تناولت الدراسات النفسية للذكاء والإنفعالات كمواضيع ضيقة ومنفصلة.

المرحلة الثانية تمتد من 1970 إلى 1989 وخلالها ركز علماء النفس في دراساتهم على التأثير المتبادل بين الإنفعالات والتفكير.

المرحلة الثالثة تمتد من 1990 إلى 1993 حيث تميزت هذه المرحلة بظهور مصطلح الذكاء العاطفي في العديد من الدراسات والمقالات.

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

المرحلة الرابعة تمتد من 1994 إلى 1997 و تميزت هذه المرحلة بانتشار مفهوم الذكاء العاطفي في الميادين العلمية والمهنية المختلفة.

المرحلة الخامسة تبدأ من 1998 وتتميز بتمحيص الذكاء الإنفعالي من خلال الدراسات والكتابات المتعلقة بطبيعتها ومكوناته وكيفية قياسه. (Solovey.Mayer.1990.pp5-6)

جدول رقم (01) : يبين التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الوجداني.

التاريخ	تطور مفهوم الذكاء الوجداني
1960-1900	الفصل التام بين التفكير والعاطفة تقدم بحوث الذكاء منفصلة وتركز على الأداء العقلي المقيد بالزمن المحدد وبحوث العاطفة ركزت على الجدل القائم على أيهما يحدث أولا رد الفعل الفيزيولوجي أم العاطفي وفي مجال بحث آخر في العاطفة جاءت بحوث داروين حول تقييم رد الفعل العاطفي وفي أثناء ذلك قامت بحوث عن تأثير العاطفة في علة الأمراض وغيرها وفي تلك الفترة ظهرت مؤشرات عديدة من الذكاءات.
1989-1970	بدأ التركيز هل هناك علاقة بين العاطفة والتفكير وجدت الدراسات أن الأفراد المكتئبين تؤثر حالتهم المزاجية على تفكيرهم ونشاطهم وابداعهم وتطور الإتصال غير اللفظي عن طريق تكريس إدراك المعلومات غير اللفظية من خلال الوجوه ولغة الجسد وتم التساؤل في مجال الذكاء الصناعي هل ممكن أن يفهم الكمبيوتر ويضع أسباب عاطفية للقصص وقدم جاردنر مفهوم الذكاء المتعدد وظهر الذكاء الشخصي وتلاحظ تلك الذكاءات مقدرات ذات تأثير قوي تحتاج لمزيد من التفسير ترمز جميعا إلى العاطفة، وكما كشف مجال الذكاء الإجتماعي المتمثلة في المشاركة الوجدانية والقلق الإجتماعي هذا ما ظهرت دراسات العقل وكانت تلك النقطة التي إنطلق منها مفهوم الذكاء الوجداني كمفهوم علمي .
1993-1990	مفهوم العاطفة والتفكير معا : كان بداية الظهور لمفهوم الذكاء الوجداني بطريقة علمية ودراسة مكوناته قياسه وعرف في هذه الفترة الذكاء الوجداني وصنف كنوع من الذكاء
1994-1993	إنتشار المفهوم محليا وعالميا و أجريت الدراسات المبكرة على يد الأطباء النفسانيين وإستشاريين الإدارة والمديرين ومخصي الموارد البشرية وبد ذلك تناوله العديد من المهتمين.

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

تعدد البحوث والموارد العلمية وعناية المؤسسات بمفهوم الذكاء الوجداني .	1998-حاليا
---	------------

2- تعريف الذكاء العاطفي :

لغويا :يعرف الذكاء بأنه حدة القلب وسرعة الفطنة ويقال رجل ذكي أي سريع الفهم .
الوجدان عند العرب تعني كلمة الوجدان من وجدو وجد ضالته وجدانا وفي استعمال الحديث الوجدان أي نوع
منا لحس والانفعال والمزاج الوقي والطبيعي.

هناك عدة ترجمات لمصطلح الذكاء الوجداني منها الانفعالي العاطفي المشاعر ويرى البعض أن العاطفة أستعد
كامن مركب من عدة انفعالات فإن العلماء يستخدمون اصطلاح إنفعال العاطفة بمعنى واسع ليشمل جميع
حالات الوجدانية (الخوف،الفرح،الحزن) . وكلمة الوجدان أكثر شمولاً من العاطفة والانفعال فمصطلح انفعال
يمثل المشاعر السلبية (كالغضب) ومن جانب آخر إرتبطت كلمة الوجدان لدى البعض بالجوانب الروحية الصوفية
لكثرة استعمالها في التراث الصوفي ومصطلح العاطفة يمثلاً لمشاعر الإيجابية (الحب،المشاعر الشخصية)
(محمد عثمان،2009،ص28-25)

إصطلاحاً :يعرف مايروسالوفي على أنها لقدرة على فهم الانفعالات الذاتية والتحكم فيها وتنظيمها وفق فهم
إنفعالات الآخرين والتعامل في المواقف الحياتية وفقاً لذلك .
(معمرية،2009،ص16)

تعريف بار-آون عرف الذكاء الوجداني على أنه مجموعة منظمة من القدرات الانفعالية والشخصية والاجتماعية
تؤثر في قدرة الفرد الكلية للتعامل مع متطلبات والضغط اليومية وهذه القدرة الكلية قائمة على قدرات أساسية
تجعل الفرد مدرك او فاهم او مسيطر او معبرا بشكل فعال.
(جبر سعيد،2008،ص54)

تعريف جولمان 1999 القدرة على معرفة مشاعرنا ومشاعر الآخرين وحفز دافعتينا ومعالجة انفعالاتنا جيداً داخل
أنفسنا وفي علاقتنا مع الآخرين.
(عن الدردير،2004،ص25).

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

تعريف بار-آون وباركو هو قدرة الفرد على فهم ذاته وفهم الآخرين من حوله وتقديره ل مشاعرهم وتكيفه ومرونته تجاهها لتغيرات المحيطة به والتعامل بطريقة إيجابية مع المشكلات اليومية بما يمكنه من تحمل الضغوط النفسية التي يتعرض لها والتحكم في مشاعره وإدارتها بكفاءة .

يتبنى كل باحث من الباحثين تعريفا للذكاء الوجداني وتبعاً لذلك يقرر كل منهم أبعاداً مختلفة عن الآخر، وتذكر الباحثة التعريف متبوعاً بالأبعاد التي ذكرها كل باحث والتي قد تكون متضمنة في التعريف نفسه . وينقسم الباحثون في تعريف الذكاء الوجداني إلى اتجاهين .

الاتجاه الأول يعرف الذكاء الوجداني بأنه عبارة عن مجموعة من القدرات التي يمتلكها الفرد، تعمل على تحريك مشاعره ووجدانه ورواد هذا النموذج ماير وسالوفي .

الاتجاه الثاني في عرف الذكاء الوجداني بأنه عبارة عن مجموعة من الخصائص والمهارات الشخصية والاجتماعية اللازمة لنجاح الفرد في الحياة ورواد هذا النموذج جولمان وبار-آون .

ويعرف ريدو كلارك للذكاء الوجداني بأنها لقدرة على الإدراك والفهم والتحكم في المشاعر بوصفها مصدراً من مصادر الطاقة الإنسانية والمعرفة والتواصل بين البشر وبضيفا بأن الإستخدام الأمثل للذكاء الوجداني يعمق استبصار الفرد بالتحديات المعقدة ويزيد دافعيته للعمل)

(Reed et Clark.2000.p68)

وقدم أبراهام تعريف للذكاء الوجداني بأنه مجموعة من المهارات التي تعدى إليها الدقة في تقدير وتصحيح مشاعر الذات واكتشاف الملامح الانفعالية للآخرين واستخدامها لأجل الدافعية والإنجاز في حياة الفرد .

Abraham .2000.p169)

كما قام جولمان وشارنيس بتعريفه على أنه مجموعة من المهارات الشخصية والإنفعالية التي تشمل الوعي الذاتي وضبط الإنفعالات والدافعية والمشاركة الوجدانية والقدرة على خلق أو تكوين علاقات إجتماعية مرضية

(Chernise et Goleman.1999.p26)

ويعرف سالوفي و ماير الذكاء العاطفي بأنه القدرة على معرفة الشخص مشاعره وإنفعالاته الخاصة كما تحدث بالضبط، ومعرفته بمشاعر الآخرين وقدرته على ضبط مشاعره وتعاطفه مع الآخرين والإحساس بهم وتحفيزاته ليصنع قرارات ذكية .

(السمادوني، 2007، ص.4)

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

3- النماذج المفسرة :

3-1- نموذج القدرة :

ظهرت نظرية الذكاء الوجداني عام 1990 على يد ماير وسالوني من خلال مقالتي نشرتا لهما في ذلك العام، أشارت المقالة الأولى لأهمية اللوحة لوضع نظرية تفترض نوعا جديدا من أنواع الذكاء يركز على الفروق الفردية بين الأفراد في معالجة المعلومات الإنفعالية وأن أحداث الحياة تشتمل على معلومات إنفعالية مهمة يجب معالجتها بطرق تختلف عن طرق معالجة المعلومات المعرفية وأن قدرة الفرد على التعرف على الإنفعالات الذاتية وإنفعالات الآخرين وقدرته على توظيف المعرفة تزيد من فعاليته وكفاءته في حل المشكلات الحياتية التي تواجهه .

وقد إحتوت هذه المقالة أول التعريف للذكاء الوجداني وهو قدرة الفرد على مراقبة إنفعالاته الذاتية وإنفعالات الآخرين والتمييز بينها وإستخدام هذه المعلومات لتوجيه تفكيره وسلوكه في حين أشارت المقالة الثانية إلى الطريقة التي يقاس بها الذكاء الوجداني كقدرة.

(رجب الرفاتي 2012ص42-43)

ويرتكز نموذج القدرة في تفسيره للذكاء الوجداني على الكيفية التي يدخل بها الإنفعال إلى نظامنا المعرفي ومن ثم يحدث التغيير فيه، وينطلق من فكرة الإنفعالات تحوي معلومات عن العلاقات التي تفسر من خلالها مشاعرنا فتغير علاقتنا بشخص ما ينتج عنه تغيير في عاطفتنا إتجاهه . وما نراه مهددا (مثلا نخافه) بين التهديد والخوف علاقة وبغض النظر عما إذا كانت هذه العلاقة آنية متذكرة او متخيلة فهي دوما مصحوبة بهذا التغيير الذي نسميه إنفعال (فالشعور بالخوف قد ينتج عن موقف تخيلنا أو تذكرناه).

والإنفعال هو إستجابة منظمة للموقف تميزها مظاهر فيزيولوجية معرفية وخبرائية وما يهمننا بالتحديد أنه يحدث خلال إستجاباتنا لتلك العلاقات ولا يتوقف الأمر عند الإنفعالات وإدراك العلاقات بينهما بل ويتواصل إلى حد التفكير المجرد كالتحليل اللغوي للعبارة المتعلقة بالإنفعال وكذا تحليل التغيرات الناتجة عنه . فالتأخير مثل أي حول الإحباط إلى غضب . الغضب هو التغيير الحاصل في الإحباط وعلى هذا فالذكاء الإنفعالي يشير لتلك القدرة على معرفة معاني الإنفعالات والعلاقات بينها ومن تم التفكير بخصوصها وحل المشكل .

(حنصالي، 2004، ص.49)

ويتم قياس الذكاء الوجداني بحسب نظرية القدرات من خلال مقاييس الأداء بالأقصى (وهي مشابهاة لإختبارات الذكاء) منها مقياس الذكاء متعدد العوامل **MEIS** لماير وزملائه 1999 ويقاس عوامل الذكاء الوجداني وإختبارات التقرير الذاتي منها مقياس السمات لما بعد المزاج عام 1995 ومقياس حساب الذكاء الوجداني

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

(رجب الرفاتي، 2012، ص45)

3-2- نموذج دانيال جولمان Daniel Goleman

يبنى جولمان مفهوم الذكاء الوجداني على مفهوم "جاردنر" في الذكاءات المتعددة ويتحدد بالذكاء الشخصي الذاتي والذكاء الشخصي الاجتماعي ويتشكل الذكاء الشخصي الذاتي بتشكيل نموذج صادق وواع عن الذات مشتق من التفكير فيما وراء المعرفة وإستخدام هذه القدرة في الحياة . ويتحقق الذكاء الشخصي الاجتماعي من خلال إقامة العلاقات والتواصل والتعاون الاجتماعي بين الناس .

(سعاد سعيد، 2008، ص.54)

ويحدد جولمان مجموعة من المهارات الإنفعالية والاجتماعية تميز مرتفعي الذكاء الوجداني وتشمل: الوعي بالذات والتحكم في الإنفعالات وأن إنخفاض تلك المهارات الإنفعالية والاجتماعية ليس في صالح تفكير الفرد أو نجاحه (معمرية، 2009، ص.25).

ويقول جولمان بوجود عقليين عقل منطقي وعقل إنفعاليا لأول يفكر والثاني يشعر ويقول هاتان طريقتان للمعرفة تختلفان إن اختلافا جوهريا وتتفاعل إن لبناء حياتنا العقلية . الأولى طريقة العقل المنطقي وهي طريقة فهم ما ندركه تمام الإدراك والواضح وضوحا كاملا في وعينا وما يحتاج منا إلى التفكير فيه بعمق وتامله ولكن إلى جانب هذا هناك نظام آخر للمعرفة قوي ومندفع أحيانا وغير منطقي هذا النظام هو العقل العاطفي .

(ليلي جبالي، 2000 ، ص.25)

وتناول أيضا الجوانب العقلية العصبية التي تمثل الأساس للذكاء الوجداني كقدرة عقلية وينظر للجهاز الطرفي بإعتباره الدماغ الوجداني على أنه مخزن لجميع حالات الإنسان الوجدانية والانفعالية حيث يؤدي دورا رئيسا في التعرف على إنفعالات الآخرين وتخزين الذكريات وإعتمد كثيرا في نظرياته على الأسس العصبية والبيولوجية خاصة عمل اللوزة تأثيرها على المهارات الوجدانية كافة .

(محمد عثمان، 2009، ص.58)

3-3- نموذج بارآون :

يندرج هذا النموذج ضمن النماذج المختلطة لأنها تجمع بين الأول: معرفي (مثل الإدراك، وهم الإنفعالات) والثاني: السمات الشخصية (مثل التفاؤل والسعادة) ،نموذج بارآون للذكاء الإنفعالي يركز على القدرات الكامنة للفرد وليس على قدراتها لسلوكية فه ويتمحور حول مجموعة من القدرات الإنفعالية والاجتماعية للفرد التي يمكن أن تؤدي به إلى النجاح وإلى التوفيق النفسي والاجتماعي ومن بينها القدرة على الوعي بالذات أي أن يتمكن الفرد

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

من فهم نفسه والتعبير عنها والقدرة على الوعي بالآخرين أي فهمهم وبناء علاقات معهم .والقدرة على مواجهة الإنفعالات القوية وكذا القدرة على التكيف مع التغيير وعلى حل المشاكل ذات الطبيعة الاجتماعية والشخصية . يقدم بارآون إعتقادا بأن الأفراد الذين يمتلكون نسبة مرتفعة عن المعدل من الذكاء الوجداني ينجحون عموما أكثرمن غيرهم في مواجهة ضغوط الموقف وأن إنخفاض الذكاء الإنفعالي يمكن أن يعيق النجاح ويتسبب في خلق مشاكل إنفعالية وحسب مايعتقده فإن المشاكل التكيف مع الوضعيات تظهر خصوصا لدى الأفراد الذين يبدون قدرات منخفضة في تحمل الضغوط والتحكم في النزوات.

(بن جامع،2006،ص67).

وقدم بارآون عام1988 مقياس المفهوم الذكاء الوجداني يعطي مؤشرا عن حالة الفرد معبرا من خلاله عن دور الإنفعال في الفاعلية الاجتماعية وطرح مصطلح معامل الوجدان كمصطلح موازي لمعامل الذكاء المستخدم في مقياس الذكاء .

(رجب الرفاتي،2012،ص36-37)

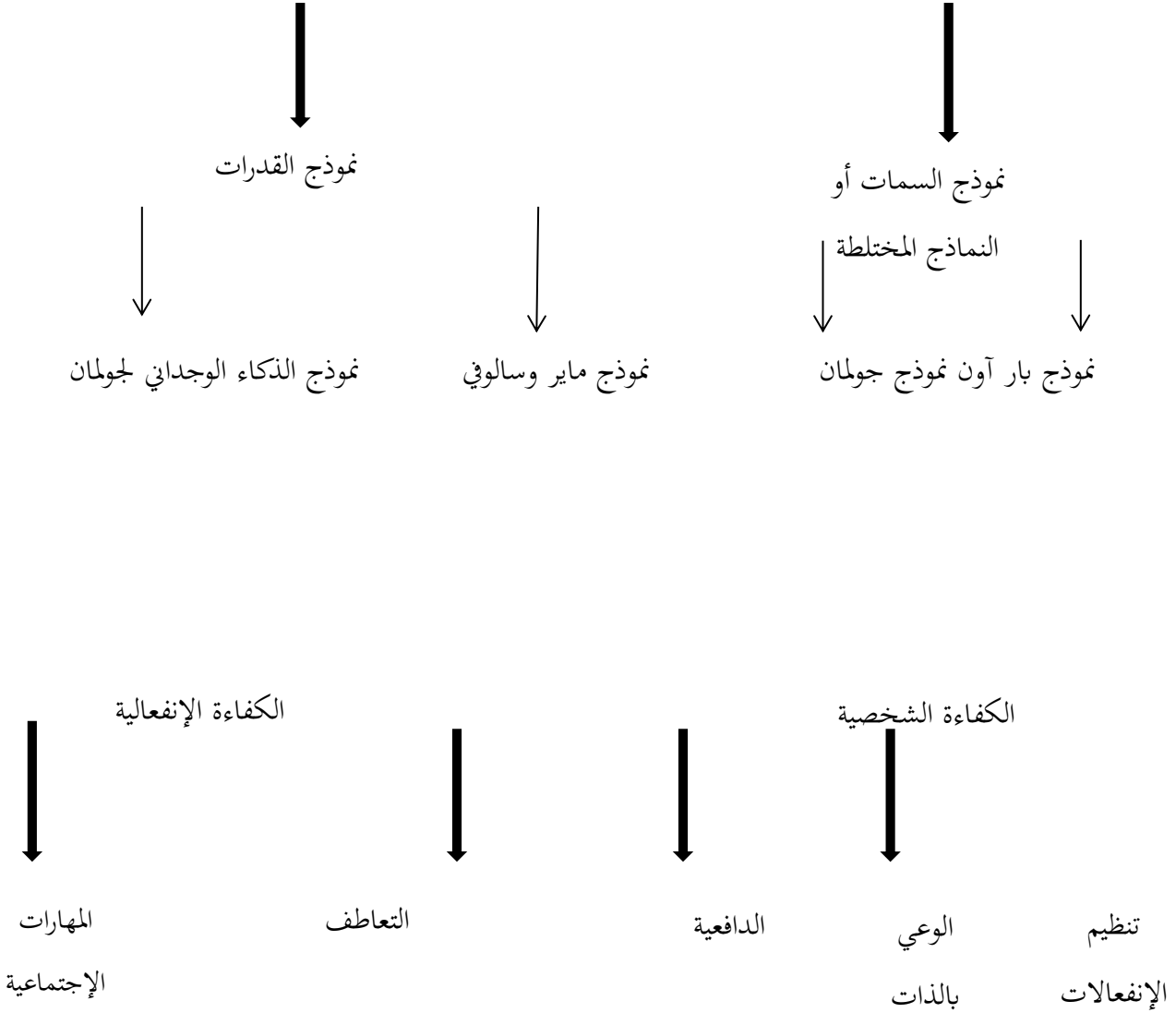
وفسر بارآون معامل الوجدان بأنه يمثل الجانب الوجداني الفطري (الإحساس بالمشاعر،تذكر الإنفعالات،معالجة الإنفعالات ،وتعلم الإنفعالات)،أما الذكاء الوجدان يفقد جمع فيه بين المعرفة والوجدان ومثل لديه نتائج وتطبيقات الوجدان من خلال التعلم والخبرات في الحياة ويختبر بارآون نموذجه من خلال مراحل شخصية ويرى ماير وسالوفي ان جهود بارآون البحثية في الذكاء الوجداني إنطلقت من التساؤل الرئيسي عن النجاح في الحياة.

(محمد عثمان،2009،ص58-59).

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

الشكل رقم (02): تقسيم نماذج الذكاء الوجداني

نماذج الذكاء الوجداني



4- مكونات الذكاء الوجداني :

تعددت أبعاد الذكاء العاطفي نظرا لتعدد وجهات نظر الباحثين والخلفية النظرية التي يتبنونها في تصوراتهم لمفهوم الذكاء العاطفي فمنهم من يرى أنه مجموعة من القدرات التي يمتلكها الفرد وآخرون يرون أنه عبارة عن مجموعة من المهارات والكفايات الشخصية والإجتماعية وفي مايلي عرض موجز لأهم وجهات النظر :

4-1- حسب نموذج القدرة :

حدد مايروسالوفي النموذج التالي للذكاء الوجداني ويتكون من مجموعة من القدرات الرئيسية التي تم تصنيفها إلى أربعة مجالات وهي :

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

4-1-1- القدرة على الوعي الإنفعالي : وتتضمن القدرة على إدراك الإنفعالات بدقة والتعبير عنها وتتضمن كذلك التقييم الدقيق للإنفعالات الذاتية وإنفعالات الآخرين .

4-1-2- القدرة على إستخدام الإنفعالات : وتتضمن القدرة على إستخدام الإنفعالات لتقوية وتسهيل التفكير وتتضمن كذلك قدرة الربط الدقيق بين الإنفعالات وبعض الأحاسيس .

4-1-3- القدرة على فهم الإنفعالات ودلالاتها: ويتضمن القدرة على تحليل الانفعالات إلى أجزاء وفهم الإنفعالات وكذلك القدرة على فهم المشاعر المتداخلة والمعقدة في المواقف الإجتماعية .

4-4-4- القدرة على إدارة الإنفعالات : وتتضمن القدرة على إدارة المشاعر الذاتية ومشاعر الآخرين وضبط المشاعر السلبية وتغيير الحالة المزاجية (جبر سعيد، 2008، ص59).

وقد وجد ماير أن الناس يتوزعون إلى نماذج متنوعة فيما يخص الإنتباه لمشاعرهم والتعامل معها :

الوعي بالذات : الوعي بحالاتهم المزاجية كما تحدث وهؤلاء لديهم إثراء فيما يخص حياتهم الوجدانية ووضوح الرؤية بالنسبة لإنفعالاتهم يمكن أن يكون الأساس لسماة شخصية أخرى، وهم على يقين بحدودهم ويتمتعون بصحة نفسية جيدة ولديهم رؤية إيجابية للحياة وحين يصابون بحالة مرضية سلبية فإنهم لا يتوقفون عندها، بل يكونون قادرين على الخروج منها بسرعة وباختصار فإن تقديرهم للأمور يساعدهم على معالجة مشاعرهم ووجدانهم .

المنجرف : هؤلاء تطغى عليهم عواطفهم وإنفعالاتهم وهم عاجزون عن تفاديها وتمتلكه محالاتهم المزاجية وليس لديهم وعي بمشاعرهم فهم مستغرقون أكثر من أن يكون وادمركين لها وهم لا يبذلون أي جهد للخروج من المزاج السيئ ويشعرون بأنهم ليس لديهم تحكم في حياتهم الوجدانية .

المتقبل : هذه الفئة لديهم رؤية واضحة عن مشاعرهم وهم متقبلون لهذه المشاعر ولذلك لا يحاولون تغييرها وينقسم المتقبلون إلى فريقين ذوي المزاج المعتدل وبالتالي ليس لديهم دافع لتغييره، وآخرون برغم وضوح رؤيتهم عن حالتهم المزاجية إلا أنهم معرضون للمزاج السيئ ولكنهم يتقبلونه ولا يقومون بأي شئ لتغييره برغم إنزعاجهم وهذا هو النموذج السائد لدى الاكثابيين

(الأعسر والكفافي، 2000، ص111)

4-2- حسب نموذج دانيال جولمان :

وضع جولمان خمسة مكونات للذكاء الوجداني :

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

4-2-1 الوعي بالإنفعالات والمشاعر الذاتية (المعرفة الإنفعالية) : هي عملية التي تحول أو تترجم فيها المدخلات الحسية إلى خبرات ذات معنى أي تفسير المعلومات والإشارات الوجدانية الذاتية الخاصة بالآخرين وبصفة عامة يتضمن هذا البعد إدراك رسائل غير لفظية وتعبيرات الإنفعالية التي تظهر على الوجه وفي نبرة الصوت وكل قنوات الإتصال ممكنة مع الآخر .

4-2-2 تنظيم الإنفعالات (التحفيز الذاتي) : بمعنى السيطرة على الإنفعالات وتوجيهه الخدمة الهدف وإستخدام الإنفعالات بطريقة منتجة وتحقيق الإنجاز والتفوق وإستعمال الإنفعالات في صنع أفضل القرارات
4-2-3 إدارة الإنفعالات : تعني السيطرة على الإنفعال وبالتالي السيطرة على الأفعال أي قدرة الفرد على تحمل الإنفعالات السلبية كالقلق والمخاوف وهذا ما يمثل كفاءة في تناول أمور الحياة (تنظيم الذات).
4-2-4 التعاطف (المشاركة الوجدانية) : ويقصد به معرفة وإدراك مشاعر الغير مما يؤدي إلى التناغم الوجداني مع الآخرين .

4-2-5 التواصل الإجتماعي أو فن معالجة العلاقات الشخصية المتبادلة : ويقصد بها إدارة الإنفعالات في التعامل مع الآخرين بناء على فهم ومعرفة مشاعرهم (بلقاسم محمد، 2014، ص22).

4-3- حسب نموذج بار آون :

ويتكون نموده في الذكاء الوجداني من منظورين مختلفين هما :

المنظور المنظومي (التنظيمي) يتضمن مجموعة من العوامل المتشابهة المنتظمة منطقيا هما داخل المجموعة الواحدة مثل (العلاقات الإجتماعية، المسؤولية الإجتماعية، والتفهم) وجميعها جزء من مجموعة من المكونات المنتظمة المرتبطة بالمهارات الإجتماعية والت يتمثل مجموعة من المكونات الإجتماعية موزعة كالتالي :

المكونات الشخصية : (الذكاء الشخصي) وتضم الوعي بالذات، تقدير الذات، وتحقيق الذات، الإستقلالية والتوكيد.

المكونات الإجتماعية : (الذكاء الإجتماعي) وتشمل التفهم، العلاقات الإجتماعية والمسؤولية الإجتماعية .

مكونات التكيف : وتتضمن حل المشكلات، إدراك الواقع والمرونة .

مكونات إدارة الضغوط: وتشمل على تحمل الضغوط وضبط الإندفاع .

مكونات المزاج العام : وتتضمن السعادة والتفاؤل .

(حنصالي، 2014، ص.52)

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

5- الأسس العصبية للذكاء الوجداني :

إن دراسة الأساس الفيزيولوجي للذكاء العاطفي يتطلب تركيزا على الدلالات الوظيفية والمظاهر السلوكية للإنفعال (السماذوني، 2007، ص 50).

ونجد البدايات الفسيولوجية للإنفعال مقابل أن يعي الإنسان الشعور ذاته وفي اللحظة التي يصل الإنفعال فيها إلى منطقة الوعي .وهو اللحظة التي يشمل فيها هذا الإنفعال من جانب القشرة الدماغية الأمامية والعواطف الجياشة التي تكمن تحت عتبة وعينا .

وتؤثر تأثيرا قويا في الكيفية التي تدرك بها هذه العواطف بإحساسنا والتعامل معها وبهذه الطريقة يكون الوعي العاطفي هو حجر البناء الجوهري في الذكاء العاطفي الذي يكون هو القادر على التخلص من المزاج المعتل (جولمان، 2000، ص 861).

فإن الدماغ هو المسؤول عن تنظيم وظائف الجسد وهو الذي يتحكم في سلوكنا الأكثر كما أنه مصور لكل ابداعاتنا الحضارية المتميزة بما في ذلك الموسيقى والفن واللغة وأيضا جميع آملنا وأفكارنا وعواطفنا ومظاهر شخصياتنا توجد في أماكن الدماغ .

(عدسي توك، 1998، ص 47)

فمعطياتنا العصبية تدخل في تشكيل المهارة الأساسية لممارسة الحياة التي تعرف بالذكاء العاطفي في أن نكون قادرين مثلا على التحكم في نزاعاتنا و نزواتنا وأن ننظر إلى مشاعر الآخرين وهذا يجعل الشخص ذكيا وجدانيا حيث تقع عواطفه في ثورة القدرات الشخصية في التعامل مع الحياة .

(السماذوني، 2007، ص 50)

6- أهمية الذكاء الوجداني:

إن مشاعر الإنسان قد لقيت إهتماما قليلا من جانب الباحثين على مد سنوات طوال وتركت العواطف أرضا مجهولة بالنسبة للعلم السيكولوجي ،وفي ظل هذا الخواء العلمي إن نشرت كتب هدفها قائما على آراء الإكلينيكية التي ينقصها الكثير وأصبح بإمكان العلم أن يتناول بثقة تلك الأسئلة الملحة المحيرة المتعلقة بالنفس الإنسانية في أكثر صورها العقلانية وقد أسهم هذا العلم في توسيع النظرة الضيقة للذكاء والتي تفترض بأن الذكاء هو من المعطيات الوراثية التي يمكن أن ترتبط بخبرات الحياتية ويتجاهل هذا الرأي السؤال :ماهي العوامل التي تجعل من يتمتع بمعامل ذكاء مرتفع يتعثر في الحياة ،بينما يحقق آخرون من ذوي الذكاء المتواضع نجاحا مدهشا ويرجع

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

الإختلاف في حالات كثيرة لتلك القدرات التي تسمى بقدرات الذكاء الوجداني والتي تشمل ضبط النفس والحماس والمثابرة والقدرة على حفز النفس .
(خوالدة، 2004، ص.45)

ويعتبر الذكاء الوجداني مرتكزا أساسيا لنجاح الإنسان لأنه يتعلق بمعرفة الإنسان لذات هو صفاته ومعرفته للآخرين وصفاتهم وإدراكه لواقعه وللآخرين .
(طارق الياس، 2009، ص.10)

فأهمية الذكاء الوجدان يظهر في عدة مستويات أهمها:

6-1- على المستوى الأسري :

يشير جولمان 1995 إلى أنه يبدأ تأثير قوة الأبوية في الكفاءة العاطفية منذ المهد، ولكي يكون الآباء سندا لأطفالهم ينبغي أن يكونوا متمكنين من مبادئ الذكاء الوجداني . وكلما شب الأطفال وكبروا تنقل إليهم الدروس الوجدانية وهم على استعداد لتقبلها . كما يشير جولمان لسبعة مكونات للقدرة الأساسية على التعلم كلها مرتبطة بالذكاء الوجداني : الثقة، الإصرار، حب الإستطلاع، السيطرة على النفس، القدرة على تكوين العلاقات، القدرة على التواصل التعاون .

(يوسف ابراهيم، 2010، ص.242)

6-2- على المستوى التربوي /التعليمي :

يرى ماير وسالوفي أن الذكاء الوجداني يستطيع التنبؤ بالإنجاز الأكاديمي بنسبة (10%) من النجاح، وأن الذكاء العام يتنبأ ببعض جوانب النجاح الأكاديمي والمهني بنسبة (10-20%) في حين تبقى النسبة الكبرى لتقدير عوامل أخرى، أن إمكانية تحسين التحصيل الأكاديمي للطلبة تتوقف على تنمية المهارات الإنفعالية والإجتماعية لديهم ويتم ذلك من خلال رفع مستوى الوعي بالذات لديهم، وتفهمو حل المشكلات وإدارة الإنفعالات في محيط بيئة التعلم . ولا بد من الإهتمام بفهم طبيعة الذكاء الوجداني وأهميته في إدراك النجاح وتأثيره على العاملين في البيئة المدرسية من طلبة ومعلمين ومدير ينظر الوجود ثلاث منافع تحقق من توسيع دائرة الإهتمام بالذكاء الوجداني في المدرسة يعد بمثابة مظلة تحمي وتوفر المناخ التربوي المناسب لتطبيق برامج التدريب على المهارات الإنفعالية والإجتماعية التي تسهم في رفع مستوى العاملين .

يسهم في رفع مستوى الأداء الأكاديمي ، يلعب الذكاء الوجداني دورا كبيرا في تعليم الطلبة وفي توظيف قدراتهم ومشاعرهم في خدمة المدرسة والمجتمع .

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

(بلال نجمة، 2014، ص.42)

6-3- على مستوى العمل :

يشير جارفر وجولمان وجارد نقد لمسوا فائدة كبرى للذكاء الوجداني يمكن ايجازها في النقاط التالية:

- يساهم في التنبؤ لنجاح المهنيين.
- يعد مؤشر افعال الأداء الناجح
- يزيد من فاعلية إنتقاء الأفراد للوظائف

فيحين يذكر **Salovey** أن الذكاء الوجداني يلعب دورا كبيرا في ميدان العمل، حيث يجعل الفرد واعي الإنفعالاته وإنفعالات الآخرين. (رشيد سعادة، 2009، ص. 150)

7- مستويات الذكاء الوجداني:

-مستوى الذكاء الوجداني المرتفع:

- يظهر مشاعره بوضوح بشكل مباشر.
- لا يخاف عندما يعبر عن مشاعره.
- لا تسيطر عليه عواطف السلبية مثل : (القلق، الخوف، الخجل).
- قادر على قراءة الاتصال غير اللفظي.
- يترك مشاعره تقوده إلى إختيارات الصحيحة التي تؤدي إلى سعادته.
- يترك مشاعره تقوده مع الحق، المنطق، والواقع.
- يعمل وفقا لرغبته ليس بسبب الإحساس : (بالواجب، الذنب).
- معتمد على نفسه مستقل
- يحفز جوهريا ولا يحفز بالقوة (الثروة، الشهرة.)
- قادر على أن يعرف المشاعر المتعددة.
- متحدث مريح حول المشاعر.
- مرن قوي كل عاطفي.
- لا يتطبع بالفشل.

(بن غريال، 2015، ص.75)

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

-مستوى الذكاء الوجداني المنخفض:

- لا يتحمل مسؤوليات مشاعره، لكنه يلوم الآخرين باستمرار.
 - يلقي الذنب على الآخرين في المشكلات التي يقع فيها.
 - يجنب المعلومات حول مشاعرها الحقيقية ويتظاهر بمشاعر مختلفة، يبالغ أو يقل من مشاعره.
 - يتفجر بقوة موقف ما ولو كان صغيرا نسبيا.
 - ينقصه الإستقامة والإحساس بالضمير.
 - عديم الرحمة وغير متسامح، ويحمل أحقاد الآخرين.
 - غير مريح لكل من حوله.
 - عديم الإحساس بمشاعره.
 - غير متعاطف مع الآخرين.
 - لا يضع يضع مشاعر الآخرين فيإعتباره قبل التصرف.
 - غير واثق بنفسه، ويجد صعوبة بالإعتراف بأخطائه او الندم او الإعتذار بالإخلاص.
 - يمتلك العديد من الإعتقادات المشوهة التي تسبب عواطف سلبية.
 - متشائم باستمرار لدرجة يلغي بلهجة الآخرين
- (بن غربال، 2015، ص.77)

8- قياس الذكاء العاطفي :

هنا كعدة طرق مختلفة لقياس ،ويرجع الاختلاف بينه إلى تباين تفسير الذكاء العاطفي وكيفية تعريفه (Bar-on parker.2000) والمقصود هنا تباين مفهوم الذكاء العاطفي هل يفهم ويفسر على أنه سمة شخصية، أم قدرة عقلية (أي معرفية) أوجدارة فردية وبناء على هذا الفهم تعددت أنواع إختبارات الذكاء العاطفي (أي المقاييس) ،فهناك ثلاثة أنواع من إختبارات القياس يشرحها جون ماير وآخرون في كتاب دليل الذكاء العاطفي، وهذه الإختبارات هي : إختبارات القدرة (أوالأداء) وإختبارات التقرير الذاتي، وإختبارات ملاحظة الآخر (تقدير الملاحظ)، وحاليا كل من مداخل الثلاثة ما تزال قيد البحث والتمحيص حيث لاتزال المقاييس المصممة بعيدة عن الثبات والصدق الذين يتطلبهما العام.

إختبارات القدرة أو الأداء:

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

تنظر هذه الإختبارات أو المقاييس إلى الذكاء العاطفي على أنه قدرة عقلية بحثية، وتركز على معالجة المعلومات مثلا لقدرة على التعرف والتعبير عن تسمية الإنفعالات، وتقيس إختبارات الأداء مستوى ذكاء الشخص عن طريق حل مشكلة كأن يسأل ما حاصل ضرب الرقم 13 بالرقم 3؟ ما معنى كلمة حل؟ (هذه الأمثلة للأداء المعرفي وليس العاطفي أو الإنفعالي وهذا من أجل توضيح وجهها لشبهه) وتعتبر هذه المقاييس مؤشرات التقييم الفروق الفردية فيا لذكاء العاطفي التي لها علاقة بقدرات مرتبطة بالإنفعالات وبشكل عام تحصيل درجات أعلى في هذه المقاييس تشير إلى قدرة أكبر في التعرف على الانفعالات وعواطف الآخرين (ci arrochi et al.2006)

فمثلا إذا أراد شخص أن يعرف مدى إدراك الناس للإنفعالات، فيمكن عرض صورة عليهم لوجه حزين ثم ينظر إلى مدى تميزهم وإدراكهم للتعبيرات الظاهرية لصورة هذا الوجه وهذا المثال يقيس القدرة على قراءة مشاعر وأحاسيس الآخرين ومثال آخر يتعلق بالقدرة على مدى جودة تقصير الإنفعالات إذ أراد مدير أن يعرف مدى إدراك مرؤوسيه للإنفعالات في هذه الحالة يعطي المرؤوس مشكلة (موقف قريب من بيئة العمل) عاطفية وإنفعالية ويسأل عن تفسيراته لها (يعطي عدة بدائل للإجابة) ويكون التقييم تبع الجودة الاختيار، وفي تعليقه على نموذج ماير وآخرون يذكر (الخصر، 2002) أن الذكاء العاطفي هو قدرة عقلية في الأساس تعمل من خلال الجانب العقلي والعاطفي للفرد، وهذا يستلزم أن يكون هنا كإجابة واحدة مناسبة المسألة معروضة، هذا الأمر يكون من السهل تطبيقه على القدرات العقلية التقليدية (العددية مثلا: ضرب العدد 13 بالعدد 3، اللغوية والميكانيكية). القدرات الأكثر تعقيداً والتي تتطلب الوصول إلى الحلال أنسب على مستوى التفاعل مع الذات والآخرين فإن الأمر يتطلب ليس إختيار الإجابة الصحيحة المطلقة الوحيدة من بين مجموعة من الإجابات، ولكن إختيار الإجابة الأنسب أو الأكثر فعالية من بين عدة متاحة ويعرف كل من **Salovey Mayer** بأن ثقافة المجتمع ومتغيرات الموقف والحالة المزاجية للفرد تحدد ما هو الخيار الأمثل للموقف، وبالطبع ليس هناك إجابة صحيحة.

* ذكرت الشوا (2015) نقلا عن **Emmeding** عام 2008 أن هناك عدة مقاييس مختلفة لقياس الذكاء العاطفي، ويرجع الإختلاف بينهما إلى تباين تفسير مفهوم الذكاء العاطفي، وهذا أدى إلى تعدد أبعاد هو بناء على هذا المفهوم تعددت أنواع إختبارات الذكاء العاطفي أي مقاييسه.

* وتناولت القاضي (2012) ثلاثة أنواع من أساليب قياس الذكاء العاطفي:

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

المقياس الأول : يقيس الذكاء العاطفي من خلال إختبارات الأداء الأقصى وهي إختبارات تقيس قدرة الشخص على قياسه بمهارات معينة ومن خلالها يقاس الذكاء العاطفي للشخص ويكون مفهوم الذكاء العاطفي بناء على ذلك يتعلق بالقدرات المعرفية الحقيقية ذات الصلة بالمشاعر، ويعتمد على نموذج الذكاء العاطفي كقدرة مايروسالوفي المقياس الثاني : يقيس الذكاء العاطفي بناء على إستبانات التقرير الذاتي، وهي استبانات معدة من عدة أسئلة يقوم الفرد بتقييم ذاته ومهاراته ويكون مفهوم الذكاء العاطفي بناء على ذلك يعني بالقدرات المعرفية المرتبطة بالمشاعر كما يدركها الفرد ذاتيا، ويعتمد على نماذج السمات أالنماذج المختلطة كنماذج بار-آون وجولمان. المقياس الثالث : يسمى إختبار تقديريات المحيطين، وهي مشابهة لطريقة التقرير الذاتي ولكن كمنقطة الخلاف في أن هذه الطريقة يتمال تقييم من قبل شخص آخر وليس الفرد نفسه من يجيب عن أدلة القياس، ويعتمد هذا الأسلوب أيضا على نماذج السمات أوالنماذج المختلطة كنماذج بار-آون وجولمان .

جدول رقم (03) :المقياس المستخدم في الذكاء العاطفي .

المقياس	مصممه	نوع المقياس	معلومات عن المقياس
مقياس الذكاء العاطفي	ماير وسالوفي	معتمد على الأداء	يستخدم بعض المهام لقياس مستويات القدرة الخاصة بكل فرع من افرع الذكاء العاطفي .
مقياس نسبة للذكاء العام	بار آون	مقياس تقييم شخصي	يقوم على تقييم نسبة الذكاء من خلال إجابة المشتركين عن 133 سؤالاً، وأيضا لتقييم المكونات الخمسة التي يتكون منها نموذج بار -آون للذكاء العاطفي .
مقياس الكفاءة العاطفية	جولما	مقيا ستقييم شخصي وجماعي	يعد أداة متعددة التصنيفات توضح تصنيفات المؤشرات السلوكية للذكاء العاطفي وللكفاءات العاطفية
مقياس تقييم الذكاء العاطفي	جولمان	مقياس تقييمي م شخصي	مقياس مدته سبعة دقائق لقياس مهارات الذكاء العاطفي لدى الفرد من عدم وجودها .

الفصل الثاني : متغير الدراسة (الذكاء الوجداني)

يعين سبع مكونات من نموذج دانيال جولمان للذكاء العاطفي والتي تمثل أهمية بالغة في الإرتقاء بفعالية الأداء.	مقياس تقييم شخصي	جولمان	مقياس الذكاء العاطفي التابع لإستفتاء تقييم
الذكاء العاطفي لدى الفرد من عدم وجودها	مقياس تقييم شخصي		الذكاء العاطفي
يقيس سبع مكونات من نموذج دانيال جولمان للذكاء العاطفي والتي تمثل أهمية بالغة في الإرتقاء بفعالية الأداء الوظيفي والإجتماعي .	مقياس تقييم شخصي	جولمان	مقياس الذكاء العاطفي التابع لإستفتاء تقييم الأداء
يقيس مستويات الوعي العاطفي .	مقياس تقييم شخصي	آخرون	مقياس مستويات الوعي العاطفي
مقياس يضم 33 سؤالاً عن مفهوم ماير وسالوفي للذكاء العاطفي	مقياس تقييم شخصي	ماير وسالوفي وآخرون	مقياس الذكاء العاطفي

المصدر : (السمادوني ، 2007 ، ص.54-55)

الفصل الثالث: مربية الطفولة الأولى

- 1- تعريف مربية الطفولة الأولى
- 2- سمات مربية الطفولة الأولى
- 3- دور مربية الطفولة الأولى
- 4- كفاءات مربية الطفولة الأولى
- 5- أهمية الذكاء الوجداني لدى مربية الأطفال
- 6- واجبات المربية
- 7- بعض المشكلات التي تواجه مربيات رياض الاطفال
- 8- خصائص معلمات رياض الاطفال

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

مربية الطفولة الأولى :

1- تعريف مربية الطفولة الأولى :

من أهم تعريفات الطفولة الأولى :

❖ يعرف إبراهيم (2000م) معلمات رياض الأطفال : بأنها شخصية تربوية يتم إختيارها بعناية بالغة من خلال مجموع من المعايير الخاصة بالسّمات والخصائص الجسمية والاجتماعية والأخلاقية والإنفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل وحيث تلقت إعدادا وتدريب اتكامليا في كلية جامعية وعالية لتتولى مسؤوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية ماقبل المدرسة .

(إبراهيم، 2000، ص.56)

❖ وتصف قناوي (1993م) معلمة رياض الأطفال بأنها :

تعتبر المايستر والذي يقود العملية التربوية ويوجه الطفل لذا يجب ألا يكون لديها عينان فقط في أعلى رأسها فحسب بل في ك لجزء منها وتلك السمة تمثل ضرورة كبيرة جدا في معلمة رياض الأطفال وخاصة أنها تتعامل مع أطفال في مرحلة عمرية سوف تشكل حياتهم فيما بعد ذلك ويكمن دورها في المتابعة والتوجيه .

(قناوي، 1993، ص.)

❖ ويوضح مصلح (1990م) مفهوم معلمة رياض الأطفال هيمن تمنح أطفالها حرية الإختيار نوتسمح لهم بحرية الحركة والعلم وتشجيعهم على حرية التعبير عن الفكر والشعور بالإضافة الى الهيبة التي تقوم على الودود الإحترام ومعلمة رياض الأطفال يجب أن توجه الأطفال نحو التربية لبناء فهي تقوم بدور الأم البديلة تمنح الأطفال الحب والعطف والحنان، لابد أن تكون ثابتة في معاملتها لهم و انتكون حاومة في نفس الوقت .

(مصلح، عدنان عارف، 1990، ص.)

2- السمات الشخصية ف مربية الأطفال:

ترى عواطف إبراهيم أنه ينبغي مراعاة السمات الشخصية، والمهنية في إختيار المدرسة التي تعمل مع الأطفال.

1- إختيار امرأة لتعمل مع الأطفال، وهذا لا يمنع من إختيار الرجل اذا رغب، وكانت فيها لسمات المطلوبة.

2- أن تكون المدرّسة قوية البنية، وصحتها جيدة.

3- أن تكون صورة هادئة متميزة بالضبط الإنفعالي.

4- مقدمة بخصائص نمو لأطفال في هذا السن.

5- أن تكون محبة للأطفال، وتحب أن تعمل معهم .

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

ويرى عدنان مصلح أن معلمة الروضة بحاجة لأن تتوفر عندها صفات أهمه :

أ/ الجرأة والإستكشاف

ب/ الجرأة في المحاولة والتجربة

ج/القدرة على التأثير على الغير

د/أن لاتدع الأمور تسير بشكل روتيني محض

ومعلمة الروضة أيضا ينبغي أن تتصف بكفاية مميزة، لأن وظيفتها تضطرها للتعامل مع نوعية منا لأفراد بحاجة على

أساليب ووسائل، بل ومعلمة من نوع خاص بحيث تتصف بمايلي :

1- أن تلم بمبادئ علم النفس وتربية الطفل والإجتماع ومزايا مراحل النمو المختلفة.

2- أن تهيئ البيئة المناسبة لنمو الطفل وتوجيه هو العمل على تهيئتها وتدريب مهاراته وتنمية خبراته في جو طبيعي

محب للطفل يحس فيه بجو من الأمان والطمأنينة وبذلك يتمكن من التعبير بحرية تامة ودون تدخل أو ضغط.

3-صفات شخصية يجب توافرها في معلمة الروضة:

أ-الجرأة وسرعة الخاطر

ب- قدرة على التعبير وكسر الروتين

ج- حبه الجديد والإكتشاف

د- التشابه والألفة بحيث تبني علاقتها بالأطفال على التفاهم والمودة والتراحم والتسامح والبهجة والسرور

هـ-الشخصية المؤثرة بحيث تستطيع أن تقنع الغير، بسرعة وبسهولة

و- أتصالها بأسرة الطفل كانت قيم علاقات صداقة مع الوالدة لتحقيق الأهداف المرجوة

4-أن تؤهل للقيام بمهمتها على أكمل وجه.

5-يفضل أن تكون امرأة بدلا من الرجل، اذ غريزة الأمومة أقرب إلى مشاعر الطفل وحياته.

وقميل "منتسوري" إلى تسمية من يشرف على الأطفال ويتعامل معهم إسم (مرشدة) لأنها ترشد وتوجه بدلا من أن

تعلم وتربي وتشرط فيها عدة مواصفات من أهمها :

1- أن تهيئ الظروف المناسبة لنمو الأطفال.

2- أن تتفهم دورها كهمزة وصل بين الطفل والبيئة.

3-أنت توافر في المرشدة صفات معينة، لذا يجبا عدادها تربويا ونفسيا.

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

4- أن تتدرب المرشدة على ملاحظة الأطفال وإكتشاف حاجاتهم، وميولهم ومن ثم إستخلاص النتائج للإفادة في تربية وتنشئة الأطفال في مرحلة ما قبل المرشدة.

5- أن يتصف لقاء المرشدة بالأطفال بثلاثة ميزات هي:

أ/ أن يكونا للقاء قصيرا

ب/ أن يكون اللقاء بسيطا

ج/ أن يكون اللقاء موضوعيا

6- أن لا تطلب المرشدة من الطفل القيام بما لا يستطيع عمله.

7- أن تكون المرشدة القدوة الحسنة للأطفال فيأ خلاقها وأدبه

وتنصح "منتسوري" مرشدات المستقبل أن تبدأ كل واحدة بنزع الخشية من عينها ..

وهكذا يتضح أهمية الطفل بالدور الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في إعداد الطفل إعدادا سليم وضرورة أن تتسم المعلمة بمجموعة من السمات الشخصية والمهنية التي تؤهلها للقيام بعملها في أفضل صورة ممكنة.

3- دور المعلمة في الروضة :

هنا كالعديد من الذين لديهم إستعداد فطري ليكونوا معلمين، يكتشفون دورهم بالخبرة والممارسة لكن ليس معلمة الروضة نموذج معين أو برنامج خاص منفرد متميز نوا لطلب الأول الذي يجب أن يتوفر فيها هو إهتمامها الكبير بالطفل يجب أن تعي المعلمة في الروضة المخاطر التي قد تتعرض لها سلامة الأطفال، فتؤمن لهما لراحة والسلامة وتعلمهم القيم عن طريق القدوة الحسنة والعمل الصالح، وليس عن طريق المحاضرة وإعطاء التلاميذ دروسا في الأخلاق أو التهديد أو العقاب ولا تتبنى دور الواعظ للفضيلة والمرشدة لها فلا تقول للطفل مثلا : " عليك ألا تقول مثل هذه الكلمات البذيئة، أنا لا أحبك حين تفعل مثل هذا"، بل يجب أن توضح له نمط السلوك المقبول ونمط السلوك المرفوض والمعلمة الفاعلة فيتعليم الصغار تحتاج إلى أكثر منا لمعرفة بجسم الإنسان أوالمهارات اللازمة له، فيجب أن يكون عندها القدرة على الإلتباه والوعي لحاجات الأطفال وطبيعتهم .

إن الحكم على السلوك الأولي للصغار لا يدرس فيما ساق نمو الأطفال أوالعلاقات الإنسانية، ولكنه ينمو وينشأ مع النشأة الخاصة للمعلمة، ومن إتجاهها في بيتها وم نمدى الذي كان يقبل سلوكها فيه أو يدان .

وتسلح المعلمة بالكثير من الأفكار الأصلية والقدرة على خلق الأدوار لا يعني أنها قادرة على حل المشاكل، أوأنها لا تخطئ بل تخطئ بتقدير الأطفال إذا ما أقرت بخطئها وحاولت تصحيح هذا الخطأ فنه يتعطف على كل من له مشاكل من الأطفال وتدرك أن مشاكله تدفعه إلى خلق مشاكل أخرى فيدفعها ذلك إلى التحري عن الأسباب

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

الجذرية لتستأصلها أو تناقش الوالدين لتتعاون مع هم في إيجاد الحل الناجح لإزالة المشاكل من أساسها، وتعمل على تحويل السلبية أو النشاط الزائد عنده إلى إتجاهات إيجابية بناءة وتثق بقدراته على التعلم، وتلعب المعلمة دور ابارزا في خلق إتجاهات الأطفال فإذا كانت أليفة مرحلة علمتها لودفي المعاملة واللفظ فيها وهي قادرة على ذلك بسلوكها ولطفها ومعاملتها مع كل طفل.

إن الحب ينشر الحماية للطفل، يعمل على زرع بذور الثقة والأمان وهو التربية التي تنمو فيها الروح المعنوية العالية، ويشيع فيها التفاؤل والأمل.

(عدس مصلح، ص. 123-124)

4- كفاءات مربية الطفولة الأولى :

1-4 كفاءة تنفيذ النشاط: وتشمل:

- التمهيد للنشاط بإستخدام المثيرات البيئية المناسبة.
- التنوع في أساليب وطرق العرض.
- طرح الأسئلة والمناقشة وتنظيم وقت النشاط.
- التعزيز السلبي والإيجابي لسلوك الأطفال نحو البئة.
- مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال.
- مراعاة ترابط وتسلسلا لموقف التعليمي.
- إستخدام اللغة المبسطة.
- الانتقال من عنصر إلى آخر في الوقت المناسب.
- تشجيع الأطفال وربط النشاط بحياة الأطفال اليومية.
- تحفيزا لأطفال للتعليم.

4-2 الكفاءات العلمية والمهنية:

- إتقان المادة العلمية.
- متابعة الجديد في مجالها لتخصص خاصة فيما يتعلق بالتربية البيئية.
- الإستفادة من خبرات الزملاء وتبادل الآراء معهم.
- الإلتزام بالمواعيد وتحمل المسؤولية وتقبل التوجهات.

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

➤ الإعداد المهني قبل العمل.

➤ التدريب أثناء الخدمة.

(منى جاد، 2007، ص.120)

4-3 العلاقات الإنسانية والنظام: وتشمل:

➤ تكوين علاقات طيبة مع الأطفال وأسرتهم.

➤ المحافظة على النظام وتناول المواقف بحكمة.

➤ تقبل آراء الأطفال وتوجيههم وإثارة إهتمامهم.

➤ المشاركة في أوجه النشاط المختلفة في الروضة والبيئة المحلية المحيطة بالروضة.

➤ الإنتظام في العمل (غياب، تأخر، كسل).

(منى جاد، 2007، ص.120)

4-4 كفاءة التقويم:

➤ إستخدام الأساليب المناسبة للتقويم والتنوع فيها بما يتناسب والفروق الفردية بين الأطفال.

➤ تفسير نتائج التقويم.

➤ محاولة معالجة نقاط الضعف ف بالأطفال التيقّد تفيد تحقيق أهداف التربية البيئية.

➤ التقويم الذاتي للمربية بصورة مستمرة.

(منى جاد، 2007، ص.121)

5- أهمية الذكاء الوجداني لدى مربية رياض الأطفال :

تنشأ أهمية الذكاء الوجداني في حياتنا من أهمية الإنفعالات والعواطف التي تعد جانبا أساسيا من الحياة النفسية

والإنسانية بدونها تكون الحياة كئيبة باردة آلية لا حراك فيها .

(سالي علي حسن، 2008، ص.112)

وزدادت أهمية الذكاء الوجداني نتيجة لنجاح تطبيقاته في الميادين المختلفة كالميادين السياسية، والتربوية، الصحية،

التنظيمية والإجتماعية وغير ذلك بعد ظهور كتاب "جولمان 1995" عن الذكاء الوجداني والذي نشر فيه فكرته

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

حول بان نجاح الفرد لا يعتمد فقط على الذكاء المعرفي وإنما على الذكاء الوجداني في النجاح المهني للفرد تقريبا في أي وظيفة .

وقد أوضح ك لمن **KELLD** و **Moon** أن الأفراد ذوي الذكاء الوجداني يقلدون بعض الأعمال مثل التحليل النفسي، التدريس، العمل الإجتماعي، الكتابة الإبداعية وهذا تدعم لما ذكره **Goleman 1995** حول أن الناجحين من العامل ينب التجارة والسياسيين، المعلمين، الأطباء والزعماء الدينيين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء الوجداني ومن قبل جولمان أكد **Warlaton 1903** على وجوب إنتقاء معلمي المستقبل في ضوء سمة الإتزان الإنفعالي لأهميتها في النجاح المهني . كما وجد **Baron** أن التوفيق الانفعالي الشخصي والإجتماعي عامل رئيسي في التنبؤ بكافة التدريس وذلك لأن التوفيق الجيد لدى المعلم يساعد في تحسين توفيق تلاميذ هو سوء توافقه يرتبط إما بعدم وجود تغير في أداء التلاميذ أو بتغير أدائهم نحو الأسوأ.

وكذلك أشار فؤاد أبو حطب 1996 إلى أن الذكاء الإجتماعي قدرة لها أهمية قصوى عند أولئك الذين يتعاملون مباشرة مع الآخرين على نحو من الأخطاء وقد ذكر المعلمين في المقدمة

ونستنتج مما سبق أهمية الذكاء الوجداني للمعلمين حتى يكونوا أكفاء فاعلين لذا إهتم العديد من الباحثين بتنمية الذكاء الوجداني لدى المعلمين ومن بينهم **Rager Wesslerg** والذي حصل على جائزة عام 2000 لإسهاماته في تطبيقات علم النفس في التعليم والتدريس ومن بينها إسهاماته في التعليم الإجتماعي الوجداني وتنمية الذكاء الوجداني للمعلمين.

كما اتفق كل من **Bocchino 1999** و **Morisse** على وجوب تنمية المعرفة الوجدانية والذكاء الوجداني لدى المعلمين وتدريبهم عليها وذلك لأن المعلم يحتاجها نظرا لتأثيرها لوي على الأطفال ولإستخداماته في الفصل في تهيئة بيئات وجدانية صحية لهم، ولكي يقوم بتنمية المعرفة الوجدانية والذكاء الوجداني لدى الأطفال (سالي علي حسن، 2008، ص.ص.113-114)

6- واجبات المربية

المربية فرد من المجتمع كغيرها من لأفراد تقع على عاتقها مجموعة من الواجبات نحو المهنة التي تقوم بها وفيما يلي بعض الواجبات :

1. الحضور المبكر لاستقبال لاطفال والمغادرة المتأخرة بعد توديعهم.
2. غرس المبادئ السامية والقيمة في نفوس وعقول لاطفال ومساعدتهم على ممارستها .

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

3 التعرف على حاجات الطفل وتلبيتها في ضوء معرفتها العلمية والمهنية لفسية الطفل وطبيعة مرحلة النمو التي يمر بها

4- الانتباه و اليقظة وبما يمكنها من المراقبة الدقيقة و التخصصية لنمو الطفل وملاحظة أية مؤشرات سلبية تظهر عليه ,والقيام السريع و الفوري بالأتي الاتصال بالوالدين للتشاور بالتنسيق مع الإدارة أو من خلالها العودة إلى ملف الطفل والإطلاع على التقارير الصحية والتربوية المتصلة به اجراء اختبارات لسلوك الطفل للتعرف على طبيعة السلوك وكتابة الملحوظات العلمية حوله العودة إلى التقارير و الملحوظات المدونة عن الطفل ,أثناء ممارسة الأنشطة و المشاركات مع أقرانه في اللعب الحر أو المنظم و الموجه تنظيم الأنشطة وتقديم الخبرات مثل نشاط في سياق المجموعات الأطفال تجنبي الأطفال الإرهاق ,والتوتر و تهيئة الأجواء الصحية لممارسة الطفل ليومه بحوية و متعة حماية الأطفال من الأخطار من خلال اليقظة المستمرة لحركة الأطفال التصرف بدفء و حنان ولطف مع الأطفال , واللجوء لتغير النشاط وبسرعة إذا شعرت بفتور الأطفال في تجاربهم للنشاط الجاري , واعتماد التشويق القصصي , والانتقال المنظم من جو إلى آخر بحنكة منهجية واقتدار تربوي ونفسي الثناء على الطفل وتقدير جهده مهما كان مستواه ,وتشجيع الأطفال على التعبير عن أفكارهم و آرائهم ومشاهداتهم دون محددات ان للمربية كغيرها واجبات متنوعة ومتعددة , يجب ان تقوم بها على اكمل وجه تجاهها الأطفال , كما يجب ان تكون على معرفة بتلك الواجبات

يتضح مما سبق أنا المربيات رياض الأطفال يقومون بمجموعة من الواجبات سواء كانت داخل الفصل الدراسي أو خارجه والتي يؤدي قيامها بها إلى تحسين مستوى أدائها والارتقاء بمستوى التعليمية ككل

{المخلاقي, الصنعاء, ب. ت, ص 6}

7- بعض المشكلات التي تواجه مربيات رياض الأطفال

على الرغم من كثرة الدراسات حول الطفل ورياض الأطفال في أي مكان من العالم سواء عربيا أو أجنبيا , إلا أن الباحث لم يعثر على أي دراسات تحاول تحديد المشكلات التي تعاني منها معلمات رياض الأطفال ومن هذا فإن التعرف على المشكلات و المعوقات التي تؤثر في أداء المعلمة لوظيفتها , والتي تنعكس سلبا على العلمية التربوية في مرحلة ما قبل المدرسة ووضع الحلول المناسبة لها يؤدي إلى زيادة التفاعل ما بين المعلمة و الطفل وكذلك التفاعلات ما بين المعلمة وزميلاتها , ويساهم مساهمة فعالة في إحداث تفاعل إيجابي بين المعلمة ووالدي الطفل , بحيث تصبح الروضة مركزا للنشاطات التربوية الهادفة في المجتمع من خلال الملاحظة للمستويات وقلة ترقى الأطفال في معظم الرياض تم البحث عن الأسباب و المشكلات التي تعوق معلمات رياض الأطفال , فلوحظت

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

وأحصيت تلك المشكلات التي تعوق معلمات رياض الأطفال فلوحظت وأحصيت تلك المشكلات التي تواجه معلمات رياض الأطفال على النحو التالي "

1 عدم وجود فلسفة واضحة لرياض الأطفال لل: وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر مناهج تربوية خاصة بمرحلة ما قبل المدرسة على مستوى الدول العربية , وهذا سبب في خلق مشكلة للمعلمة

2 قلة الدورات التدريبية : فهذا المشكلة واجهت المعلمات أثناء الخدمة كما أرشارت إليها المعلمات , وقد يرجع ذلك إلى قلة عدد المشرفين التربويين الذين تقع على عاتقهم مثل تلك المهمات

3 توقعات الآباء العالية و التي لا تتناسب مع قدرات أطفالهم : يرجع السبب في تلك إلى قلة وعي وعدم معرفة الآباء بالقدرات الحقيقية لأطفالهم , كذلك ضعف البرامج الاعلامية المتعلقة بأهمية دور رياض الأطفال

4 الفترة الزمنية التي يتطلبها العمل طويلة : حيث أن عدد كبير من المعلمات يرافقن الأطفال بعد انتهاء الدوام في الحافلات , وهذا يستغرق وقتا طويلا لبعدها أماكن سكن الأطفال عن رياض الأطفال

5 عدم تخصص المعلمة في رياض الأطفال : فيرجع إلى عدم وجود تشريع أو تعليمات ملزمة لنوعية التخصص اللازمة للعمل في رياض الأطفال , لذلك فإن المعلمة غير المتخصصة تجد صعوبة في كيفية التعامل مع الأطفال

6 قلة الدخل المتدني من العمل : فيرجع ذلك إلى أن راتب المعلمة متدني بسبب زيادة عدد الخريجات العاطلات عن العمل

7 قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أطفالهم : يرجع ذلك إلى نقص الوعي الإعلامي بأهمية متابعة الأطفال في هذه المرحلة , وعدم إدراكهم لأهمية مرحلة ما قبل المدرسة , بالإضافة إلى مشاغل الأهل , فالمعروف أن أطفال الروضة

ينتمون إلى أسر يعمل بها كل من الأب والأم , وبالتالي فإن عدم توفر الوقت قد يكون سببا وراء ذلك

8 تضطر المعلمة لشراء ما تحتاجه لسير العملية التربوية : فيلاحظ أن المعلمة تنفق على ما تحتاجه في سير العملية التربوية من مصروفها الخاص , وهنا يرتبط تقليل الانفاق على رياض الأطفال بتوفير أكبر قدر ممكن من الربح على حساب العملية التربوية

9 عدم توفر لوازم وتجهيزات الروضة كاملة : فنجد أن المدارس ذات الإمكانيات المنخفضة كانت المعلمات فيها أكثر معاناة , ويرجع ذلك إلى أن المدارس ذات التجهيزات المنخفضة لا تتقاضى المعلمات فيها رواتب عالية ,

سبب تدني موارد هذه الرياض , كذلك هذه الرياض لا توفر ألعابا تربوية كافية , حيث أن غرضها الأساسي هو الربح

كما أن المعلمات غير مستقرات فيها مقارنة بالمدارس ذات التجهيزات العالية ذات الأقساط المرتفعة

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

مما سبق يتضح ان مربية الاطفال كغيره من موظفين في قطاع التربية تعاني من مشكلات تعيق عملها مع الأطفال مما يجعلها تقصر في بعض الواجبات المكلفة بها في عملها
{ زيد, 2013, ص 135. 137 }.

8- خصائص معلمات رياض الأطفال:

معرفة خصائص معلمات رياض الأطفال مهمة للغاية حيث أننا كمجتمع نحتاج أن نعرف مؤهلات وسمات نستعدها اليها تنمية اعلی مصادرنا الطبيعية و هم اطفالنا . ولا شك ان المعلمة التي يتم تكوينها تكويناً علمياً و تربوياً لاداء هذه المهمة الصعبة اقدر و اكفاً على اداء عملها و تحقيق الاهداف التربوية المطلوبة منها و لكي تقوم المعلمة بدورها هذا لابد ان تتوفر لديها مجموعة الخصائص و السمات الجسمية والانفعالية والعقلية والاجتماعية و الخلقية والمهنية

الخصائص الجسمية

يتطلب توافر مجموعة من السمات و الخصائص الجسمية في معلمات رياض الاطفال , نذكر منها :

✓ ان تكون صحيحة الجسم و لائقة طبياً مبرأة من العيوب و الامراض التي تحول دون الاداء الجيد لرسالتها
مثل : الضعف الشديد في الابصار او شلل اليدين او ضعف السمع الشديد او عيوب بالنطق كالتأتأة وغيرها

✓ ان تتوفر فيها الحيوية و النشاط حتى لا تشعر بالتعب المستمر والاجهاد بعد كل عمل بسيط تقوم به ,
مما يقلل من حماس الاطفال و فاعليتهم في الانشطة المختلفة بمعنى ان تتمتع باللياقة البدنية حيث توقع الاطفال منها

✓ ان تشاركهم لعبهم و نشاطاتهم حيث يسعدهم ذلك كثيراً

✓ ان تستخدم ايضاً اثناء ادائها لوظيفتها داخل الفصل بشكل متكرر

✓ الوقوف و استخدام يديها و اصابعها و الاستخدام المناسب للدوار و التحدث والاستماع و التذوق و الشم و المشي و الاستكانة والركوع و الانحناء و الزحف احياناً , كما يتطلب منها ايضاً الجلوس و الشرح بيديها و ذراعيها ورفع ابعاد الاشياء الثقيلة و يتطلب منها كذلك قدرة ابصار معينة مشتملة على الرؤية

عن قرب وعن بعد ورؤية الالوان السطحية وادراك العمق و القدرة على تركيز النظر

الخصائص الانفعالية

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

ان الخصائص والسمات الانفعالية التي تتحلى بها معلمة رياض الاطفال ذات اهمية كبيرة في ممارستها التربوية مع الاطفال لما يكون لها من انعكاس واضح على تصرفات الاطفال في هذه المرحلة الهامة وعلى عواطفهم و مشاعرهم و قيمهم و من الخصائص الانفعالية التي يجب ان تتحلى بها المعلمة ما يلي :

✓ - ان تتمتع معلمة رياض الاطفال بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي حتى تستطيع ان تحقق لنفسها التوافق النفسي فتاتي تصرفاتها طبيعية لا تصنع فيها ولا تكلف و عندها تكون قادرة على اشباع حاجات الاطفال العاطفية و مساعدتهم على التعبير السوي عن انفعالهم كما يجب ان تتسم بقدرتها على مواجهة الضغوط النفسية و الاعباء الزائدة والتي تنشأ من عدة مصادر منها... مشاكل الاطفال المتعددة و عدم تعاونهم معها و عدوانية بعضهم

✓ - من تكون محبة للاطفال قادرة على العمل معهم بروح العطف و الصبر ,اذ ان المعلمة التي تمل بسرعة و تفقد صبرها لاقبل الاسباب لا يمكنها ان تحمل عبء العمل مع عدد كبير من الاطفال في مرحلة حساسة من نموهم يوما بعد يوما و سنة بعد اخرى

✓ - ان تتمتع بالثقة ولديها مفهوم ايجابي عن نفسها تشعر معه بانها موضع احترام الاطفال و محبتهم فالاطفال يحكمون على الكبار خاصة المعلمات من خلال ما يفعلون لا ما يقولون

✓ - ان لا تكون قاسية في توبيخها لسلوكات الاطفال و ان تحسن اثابة الطفل ومدحه على ما ياتي من افعال حسنة

✓ - ان تسترشد باستجابات الاطفال و تتخذ من ردود افعالهم دلائل تساعد على اقامة علاقات جيدة

✓ - ان تكون المعلمة عادلة وثابتة على مبدأ واحد في تعاملاتها مع الاطفال فلا يجب ان تكون هناك مجموعة من القواعد تطبق على البعض و مجموعة قواعد اخرى تطبق على البعض الاخر

✓ - ان تكون اكثر حرية في تنمية صلتها بالاطفال و علاقتها معهم بكل رقة ولطف

✓ - ان تقوم العلاقة بين المعلمة و الاطفال على اساس من المحبة بحيث تدفعها تلك الرابطة الى حماية اطفالها من رفقاء السوء ومراعاتها لعدم اثاره انفعالات الغيرة فيهم والابتعاد عن الاستهزاء بهم او لومهم و توبيخهم امام الغير

الخصائص العقلية ومعرفية

1. ان تتمتع بالذكاء مما يسمح لها بالاستفادة من كل الفرص التعليم

2. ان تكون لديها القدرة على اتخاذ القرارات الحكيمة

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

3. ان تكون على مستوى ملائم من المعرفة لمبادئ علم النفس والاجتماع مما يمكنها من فهم سلوك الطفل
4. ان تتمتع بالمرونة الفكرية التي تساعد على ابتكار والتجديد المستمر
5. ان تتسم بالملاحظة الدقيقة التي تمكنها من ملاحظة سلوك اطفالها واكتشاف حاجتهم وميولهم

الناش. 147.1995.

خصائص المهنة

1. يمكن تحديد مجموعة من الخصائص المهنية اللازمة لمعلمة رياض الاطفال
2. الاستعداد للمهنة ويشمل قوة الشخصية . ووضوح الملامح لتحقيق الاتصال التربوي
3. التدرج اي الانتقال في النشاطات التعليمية والتدرج ثلاثة انواع تدرج في المعلومات ، ب . تدرج فالكيف فتبدا باليسيط ج . تدرج في طريق التدريس من التمهيد الي التقديم الي العرض والتطبيق الي التقويم
4. ان تكون قادرة على التهيئة البيئة التربوية الملائمة لنمو الطفل
5. ان تستطيع الربط بين المفاهيم الجديدة للطفل والمفاهيم السابقة
6. ان تعمل على تقليل تركز الطفل حول الذات بممارسة الانشطة التي تتطلب
7. المشاركة والتعاون .
8. القدرة على اثاره دافعية الاطفال وجذب انتباههم

(عدنان 1990.82)

الخصائص النفسية والاجتماعية

- 1 ان تتمتع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي والنفسي حتى تتمكن من اشباع حاجات الاطفال العاطفية والانفعالية
- 2 ان تتمتع بالقدرة على المعاملة الاطفال بروح المودة والعطاء والصبر وعدم الميل العقوبات وعدم اتباع الاساليب العصبية في معاملة الاطفال
- 3 الاتكون مصابة بالاكتئاب النفسي حتى لا تتعكس تلك الحالة عملها مع الاطفال فتخلق مناخا نفسيا غير مرغوب فيه.
- 4 ان تكون لها القدرة على العمل مع الجماعة اذ ان العمل مع الاطفال يتطلب تعاوننا تاما مع جميع اعضاء الهيئة التعليمية .
- 5 ان تتميز بالدقة الملاحظة وذلك لملاحظة الاطفال الذين يحتاجون لرعاية صحية واجتماعية وتربوية ونفسية

الفصل الثالث : مربية الطفولة الأولى

- 6 ان تتسم بالقدرة على اقامة علاقات انسانية سوية بين الزميلات والاطفال والجهاز الاداري والامهات والاباء
- 5 ان تتمتع بروح المرح والدعابة والمرونة حتى تصبح قادرة على مواجهة مشكلات الحياة اليومية .
- (مرجع السابق)

الفصل الرابع: التوافق المهني

- 1- تعريف التوافق المهني
- 2- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- 3- مظاهر التوافق المهني
- 4- النظريات المفسرة للتوافق المهني
- 5- ابعاد التوافق المهني
- 6- عوائق التوافق المهني
- 7- اهمية التوافق المهني
- 8- قياس التوافق

الفصل الرابع : التوافق المهني

• تعريف التوافق :

ان التوافق كغيره من المفاهيم النفسية الاخرى ليس له تعريف محدد بحيث اختلفت التعاريف حسب الاتجاهات الفكرية المختلفة و سنحاول التطرق للبعض منها

عرفه حجاج 2005 انه ؛ "عملية مستمرة لتحقيق التوازن بين الحاجات الداخلية للفرد و الظروف البيئية و الخارجية

{ حجاج , 2005, ص 187 }

عرفته مباركي , دراج 2017 انه ؛ "السعادة بالنفس و الرضا عنه و اشباع الدوافع الفطرية الاولية { الداخلية } و الدوافع الثانوية المكتسبة { الخارجية } و بالتالي يعبر عن الاسلام كما يتضمن التوافق مطالب النمو في مختلف المراحل المتابعة

{ مباركي , ودرج , 2017, ص 28 }

1- تعريف التوافق المهني :

يعتبر موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين و الدارسين في مجال علم النفس الصناعي , إلا أن المتبع لأدبيات التوافق المهني من النظريات و نماذج و دراسات سابقة , يجد ان هناك تفاوتاً و اختلاف بين الباحثين سواء فيما يتعلق بايجاد تعريف محدد له , أو الاتفاق على نظرية او نموذج يمكن من خلاله تفسير ابعاد هذا المفهوم و ما يترتب عليه من اثار على الفرد خصوصاً على مستوى ضغوط العمل حيث ان سوء او ضعف توافق الفرد مع عمله قد يترتب عليه ضغوط عملية و نفسية قد تجعل من الفرد غير قادر على التكيف و الانسجام مع عمله و بالتالي عدم الاستمرار فيه

و أن طبيعة العمل تؤثر على الفرد و درجة توافقه حيث ان زيادة ساعات العمل و سرعة العمل و زيادة الانتاج , سوف تكون على حساب اعصابه و راحته النفسية فالفرد بحاجة الى الشعور بالرضا و السعادة و الشعور بالاطمئنان ناحية مستقبله و التعامل مع رؤساء و زملاء يحترمونه , تربطه بهم علاقات ودودة جميلة و أن يطلب منه ما هو في حدود قدراته و استعداداته و ما يوافق رغباته و ميوله و اتجاهاته. {عوض عباس 1987 }

الفصل الرابع : التوافق المهني

تعريف فوزي و خالد 2016 انه ؛ "الانسجام بين العامل و عمله و يتحقق ذلك بعدة طرق اهمها حسن اختيار المهنة الملائمة و التدريب على ادائها بشكل حسن و رضا الفرد عنها و الاقتناع بها و الاقتناع و محاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مرضية مع الزملاء و الرؤساء "

{ فوزي , خالد , 2016 , ص 262 }

تعريف الحجازي 2013 انه " العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل التكيف و الانسجام بينه و بين المهنة او الوظيفة التي يؤديها بينه و بين بيئة العمل "

{ حجازي , 2013 , ص 424 }

عرفه عوض 1977 بانه " هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية المادية و الاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم

{ عوض , 1977 , ص 38 }

و عرفه راجح " بانه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التواؤم بينه و بين البيئة المهنية "

{ راجح , 1970 , ص 443 }

2- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للفرد و رضاه عن عمله , سواء كانت حضارية و تكنولوجية او عوامل تتعلق بالعمل نفسه او عوامل مرتبطة برؤساء العمل و ظروفه او عوامل تتعلق بشخصية الفرد و فيما يلي عرض لهذه العوامل

{ مطاطلة , 2010 , ص 67.64 }

1. العوامل الحضارية و التكنولوجية ؛

يتأثر التوافق المهني للعامل بما يحدث في حياته اليومية من تغيرات حضارية و تكنولوجية , تزعزع أمنه و استقراره النفسي و تجعله يتردد بين الرضا و القنوط , فقد احدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة

الفصل الرابع : التوافق المهني

لقلة الحاجة الى العمل اليدوي و تطوير الآلة و منافستها القوية للإنسان في موقع عمله ما تسبب في ترك كثير من العامل لاعمالكم كما ادت من ناحية اخرى الى ارتفاع معدلات الانتاج و الى نقص الاحتياجات للعمالة , كما سحب التطور التكنولوجي تحول المجتمع الريفي الى مجتمع صناعي يعتمد على التخصص في العمل و قد تأثر موقع الانسان فبدل من ان يكون هو الاساس لعملية الانتاج اصبح اداة لها , ناهيك على ان التكنولوجيات تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلقا مستمرا و تهديدا دائما للعامل .

{ عوض , 1996 , ص 45 }

2. العوامل المرتبطة بالعامل ؛

هناك عوامل تتعلق بعمل العامل و طبيعته اي وضع العامل المناسب في المكان المناسب له من حيث قدراته و ميولاته و نتيجة لعدم وجود الاختيار و التوجيه المهني السليم نجد العامل يترك عمله لعجزه عن تحقيق التوافق المهني و الذي يترتب عنه فصله من عمله او فرض نقله الى غيره نتيجة انخفاض كفاءته الانتاجية و لعنا ندرك شعور الفرد باليأس و فقدان الثقة بالنفس و ما ينتج عن ذلك من تحويل العدوان الناجم عما يصادفه من احباط متكرر الى مستوى علاقاته مع الزملاء و مع العمل نفسه و مع المنظمة و خارجها و في حياته حتى الشخصية الاجتماعية

3.العوامل المرتبطة بالرؤساء ؛

يوجد عدد من العوامل ترتبط بالمديرين و المشرفين على العمل منها ما أشار إليه "التابعي" في قوله : إن طبيعة عمل الرئيس أو المشرف هو تحديد المسؤوليات و تنسيق جهودات مرؤوسيه لتحقيق أهداف إدارته أو قسمه أو منظمته بما يتفق و اهداف المنظمة ككل و ان المرؤوسين لا تهمهم اعمال و مسؤوليات رؤسائهم بقدر ما يهتمهم ان يعاملوا بود فإذا استطاع الرئيس او المشرف نقل هذه المشاعر فانه بذلك يحوز على ثقة مرؤوسيه و بالتالي يدفعهم الى الانتاج و الاستمرار في العمل بروح الفريق الواحد

4. العوامل المتعلقة بظروف العمل ؛

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط الفرد في عمله و يؤثر في سلوكه و ادائه و في ميوله اتجاه عمله و المجموعة التي يعمل معها و الادارة التي يتبعها و المنظمة التي ينتمي اليها

الفصل الرابع : التوافق المهني

و هناك عوامل متعلقة بظروف العمل و مدى تأثيرها على العاملين و هذا ما اشار اليه ابو النيل في قوله : لقد اهتم المختصون في المجال الصناعي و على وجه خاص المهتمين بالكفاية الانتاجية و زيادة الانتاج بدراسة تأثير الظروف الفيزيائية من ضوضاء و اضاءة و حرارة و رطوبة على كفاءة العامل و قدراته على العمل , فوجود العامل مثلا في بيئة حارة و رطبة تجعله يختلف في أدائه عن العامل الذي يعيش في بيئة ذات اجواء معتدلة او باردة

5. العوامل الشخصية ؛

تتحلى العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي

أ — الحالة الصحية ؛ التي ترجع الى اساس فيسيولوجي ذلك ان اي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي الى خلل في وظائفها و هذا بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الافراد و في استجاباتهم للمواقف المختلفة فكلما كان الخلل كبيرا كان تأثير اعمقا

ب — الحالة النفسية او المزاجية ؛ كالاضطرابات النفسية و الانفعالية و الصراع و القلق و الاحباط كلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية للفرد و هذا بالتاكيد يؤثر على توافقه المهني .

مما سبق يتضح انه يوجد عوامل كثيرة تؤثر في حدوث التوافق المهني سواء كانت هذه العوامل خاصة بالعامل في حد ذاته او في مكان العمل لذلك يجب العمل على تخفيف من هذه العوامل المؤثرة مثل قيام اعطاء الراتب و المميزات المالية مناسبة حيث ان الرضا عن الراتب يعتبر من العوامل الهامة المتصلة بالرضا المهني او الوظيفي و ما يترتب عليه من توافق مهني .

{ الشافعي , 2002, ص 30 }

3- مظاهر التوافق المهني :

ان الحكم العام على انه متوافق مهني او غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه و يمكن حصريا من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي

1. القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين و تنميتها

الفصل الرابع : التوافق المهني

2. القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته

3. القدرة على الالتزام بمواعيد العمل و الاهتمام و الاجتهاد في العمل

4. القيام بالاداء الوظيفي على الشكل الجيد

5. الاستقرار و التوازن الانفعالي

و يمكن اعتبار الرضا الوظيفي اهم المظاهر , حيث يرى "عوض" بان التوافق مظاهر و اول مظاهره الرضا عن العمل , حيث ان الرضا يعكس رضا العامل عن العمل و عن مكونات بيئة العمل و يصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه او المشرفين عليه , واجرته و حساسية لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله

{مكناسي, 2007, ص 47 }

و من هنا تظهر اهمية الرضا الوظيفي في حدوث التوافق المهني , ومن ثم يعتبر الرضا المهني الظاهرة الاكثر اهمية لارتباطة بالعديد من المتغيرات الموجودة بمحيط العمل لكونه المؤشر الاكثر صدقا عن السير الحسن للعمل و غالبا ما تستعمل عبارة الرضا المهني للدلالة على حالة العامل بعدما يحقق اشباع حاجاته كالزيادة في الاجر, الترقية, رضا المسؤول عنه .

- و ترى "نادية شريف" بان الرضا عن العمل هو قدرة الفرد على اشباع حاجاته الانسانية لدى الانسان و التي من شأنها ان تشعره بتحقيق ذاته , كما يتضمن التقدير و الانجاز و الابداع و احترام الذات و تحمل المسؤولية و المنفعة التي تعود على الفرد من القيام بالعمل

يتضح مما سبق ان المظهر الاساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة اجمالية و من جميع الواجه , و عن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن رغباته و ميوله و طموحاته و احساسه باحراز النجاح و الذي يتمثل في حجم الإنتاج و نوعه و باقي الرضا في العمل نتيجة التوفيق بين فكرة الفرد عن ذاته و تقديره لقدراته و تكيفه مع ظروفه من جهة و بين الدور المهني الذي يقوم به و الذي يعتبر جزءا من تحقيقه لذاته , قد يحدث احيانا مختلفة عدم توافق الفرد في عمله مما يجعله غير راض عنها و غير مرضي عنه و يرجع ذلك الى أسباب

الفصل الرابع : التوافق المهني

تعود للعامل نفسه كعدم الشعور بالأمن و الحساسية الزائدة و الخوف الإنهاك و القصور الإدراكيير الإكثار من الأخطاء و التمرد و الإسراف في الشكوى , وكذلك أسباب تعود للعمل مثل :

- سياسة التدريب و التوظيف و شخصيات المديرين و المشرفين و الرؤساء و المرؤوسين وأيضاً أسباب تعود للبيئة و تتعلق بظروف البيت غير ملائمة , وسوء الحالة المالية , و السكن البعيد غير المناسب و الصراعات داخل الاسرة .

- ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين هما :

العامل الأول ؛ الرضا عن العمل :

- فالرضا يشمل الرضا الاجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة الفرد , عن مشرفه و زملائه و الشركة او المؤسسة التي يعمل له و ظروف عمله و ساعات عمله و اجره و نوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق اوجه طموحه و توقعاته و يشمل اتفاق ميوله المهنية و ميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته

{ السماري , 2006, ص 23 }.

العامل الثاني ؛ الإرضاء :

إما الإرضاء فانه يتضح من انتاجيته و كفايته و من الطريقة التي ينظر بها اليه مشرفه و زملائه و الشركة او المؤسسة التي يعمل لها , كما يتضح سلبيا من غيابه و تاخره و من عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن , و يتضح ايضا من اتفاق قدراته و مهاراته ذلك المتطلبة للعمل

{ طه , 1980, ص 55 }

4- النظريات المفسرة للتوافق المهني:

تتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل فبعضها يتركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل...

الفصل الرابع : التوافق المهني

وهكذا. وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة

1. نظرية نموذج مظهر الرضا:

- تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي بها "lawier" (1973) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني وطبقا لهذا النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من المظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب ان يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم يجب ان يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك وعندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه فيجب ان يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب اخير إذا ادركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا اي الاستياء (كشروود، 1995:457).

2. نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعية الصحية):

- تعد هذه النظرية من اهم النظريات في ميدان محفزات العمل ، وهي مرتكزة على حقيقة ان الفرد لديه نوعين من الحاجات - :تجنب الالم، والنمو من الناحية النفسية . لقد قام "herzberg" وجماعته(1966) بمقابلة (200) محاسب ومهندس من مدينة بتبرج الصناعية ،ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل ، والتي ادت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل او انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل ، وظهر بان هناك خمس عوامل يمكن ان تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي :الانجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم ، والترقية في العمل ، عللا ان العوامل الثلاثة الاخيرة كانت لها اهمية كبيرة في التغير الثابت في الاتجاه نحو العمل ، وبما ان هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل و بذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية او العوامل الداخلية المتعلقة بالعمل ، اما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي ؛ تعليمات المؤسسة و الإدارة ، الإشراف ، الأجور ، العلاقات الاجتماعية ، و ظروف العمل المادية ، وبما ان لهذه العوامل تأثيرا قليلا على اتجاهات العمل الايجابية ، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي و الذي يعني المنع و التحوط

{الزبيدي ،

الفصل الرابع : التوافق المهني

1991, ص 84-85 {

3. نظرية القيمة :

- نظرية القيمة او التعارض التي طورها " **locke** " (1969-1974) تقول ان الرضا الوظيفي للفرد او عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي للقيمة ؛

أ- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد و ما يتحصل عليه بالفعل

ب- اهمية ما يريده الفرد و يقومه

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في اهمية ذلك المظهر لذلك الفرد بعبارة اخرى فانه بالنسبة للفرد اي مظهر من مظاهر العمل { كشرود, 1995, ص 453-456 } .

4. نظرية العملية المناولة :

يؤكد " **landy** " (1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة , اي ان الاساس السببي للرضا هو فسيولوجي و يشمل الجهاز العصبي المركزي و سوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة .

- الا ان " **landy** " يقترح بان هناك آليات داخل الاشخاص تساعدهم على المحافظة على حالة وجدانية متزنة و يعتقد ان هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي و العملية المناولة تشير الى العمليات المناوئة او المضادة للتعامل مع الانفعال فمثلا , اذا كان الشخص مسرورا جدا فان هناك استجابة فسيولوجية تعارض او تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول ان ترجع الفرد الى الخلف الى مستوى محايد

{ الشافعي, 2002, ص 36 }

5. نظرية التأثير الاجتماعي :

- قدم كل من " **pfeffer – salancik** " (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة و فكرتها الاساسية هي ان استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما

الفصل الرابع : التوافق المهني

انها ايضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة اخرى لا تقوم ادراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط و لكنها تتاثر ايضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل و بالتالي يحتمل ان ينظر الى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل الى الوظيفة { كشرود , 1995 , 463 } .

6. نظرية الثبات {الاتساق}

- تم تطوير هذه النظرية من قبل "korman"(1976) و تهتم بالعلاقة بين مستوى تقديرالذات للعامل و الاداء الوظيفي وبناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين اثنين اضافة الى ان العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالمية بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة .

7.نظرية التدرج الهرمي لماسلو :

- يعتبر "maslow" احد الرواد الاوائل العاملين في حقل الدافعية و الحاجات الإنسانية ان نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية و تربط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية.

ان نموذج ماسلو للحاجات يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية و كذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف إن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها

{ الزبيدي , 1991 , ص 75 } .

- ويرى ماسلو ان كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته , اما اذا اشبع العمل بعض حاجاته فانه يكون غير راضي عن عمله

{ الزبيدي , 1991 , ص 81 }

الفصل الرابع : التوافق المهني

5- ابعاد التوافق:

تختلف أنواع التوافق النفسي التي يصل إليها الفرد في حياته اليومية، فهناك التوافق مع نفسه ومع المحيط الذي يعيش فيه، وذلك مرتبط بتعدد مجالات الحياة، فهناك من التوافق النفسي ما يهتم ويختص بوجوده وبقائه، وهناك ما يتصل بنفسه، وهناك ما يتصل بالعلاقات مع الآخرين كما في الدراسة وفي المهنة وغيرها، ويمكن حصرها في ثلاث أبعاد أساسية هي:

• البعد النفسي:

- ينصب اهتمام هذا البعد على الجوانب السيكولوجية للفرد، حيث يرى أصحاب هذا الرأي ان التوافق يتحقق بإشباع حاجات الفرد ودوافعه، وهذا يعني انا توافق يعمل على تخفيف التوتر، ويأتي ذلك عن طريق الإعتدال في الإشباع العام، لا دافع واحد او حاجة واحدة على حساب حاجات او دوافع أخرى، ويجب ان يتميز هذا النوع من التوافق بالضبط الذاتي وتقدير المسؤولية.

وترى ان التوافق السليم والسوي هو إعتدال الشخص في إشباع متطلباته وليس إشباع واحد من متطلبات على حساب متطلبات أخرى أو حاجات أخرى، فالشخص المتوافق توافقا سيئا او ضعيفا هو الشخص غير الواقعي والمحبط والتسرع في إشباع حاجاته ودوافعه والذي يضحى بآهتومات الآخرين وذلك لإشباع حاجة حالية أنية شديدة وملحة.

(1961 Smith hc p42 .)

إلا أن الأحداث النفسية تعمل على إستبعاد حالات التوتر وإعادة الفرد إلى مستوى معين وهو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها، فالفرد يكون سلوكه مدفوعا بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع ذلك الدافع وعندما تعترضه عقبة فإنه يقوم بأفعال وإستجابات مختلفة حتى يجد أنه بإستجابة معينة قد تغلب على هاته العقلية ووصل إلى هدفه وأشبع حاجاته ودوافعه، ذلك أن الإشباع للحاجات المختلفة للإنسان شرط أساسي من شروط حصوله على التوافق الذي يحقق له الاستقرار النفسي

(L 1976.p250Théodore)

• البعد الإجتماعي:

ويتجلى في قدرة الفرد على عقد صلات إجتماعية راضية ومرضية وعلاقات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار، فلا يشوبها العدوان، او الإرتياب او الإتكال او عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين.

الفصل الرابع : التوافق المهني

كما يظهر في قدرة الفرد على مجاراة قوانين الجماعة ومعاييرها وكذلك عقد العلاقات الإجتماعية الجيدة مع المحيطين به من أفراد وجماعات، من بين صوره تغيير الفرد لسلوكه، وهذا بما يناسب الظروف والمواقف الإجتماعية الجديدة، او يقوم بالإقلاع عن سلوك كان قد ألف إتباعه او إعتاده إلى سلوك آخر، حين يتضح له جلبا أن سلوك الأول لا جدوى منه، او الفرد في هذه الحالة يقوم بتغيير بيئته.

ومن جهته يرى " أحمد زكي " ان التوافق عملية إجتماعية تتضمن نشاط الأفراد والجماعات وسلوكهم الذي يرمي إلى الملائمة والإنسجام بين الأفراد والفرد، وبين مجموعة أفراد وبيئتهم او بين الجماعات المختلفة، ومن الضروري، ان يتكيف الأفراد لما يسود مجتمعهم من عادات وأذواق وأراء وإتجاهات حتى تسير جوانب الحياة الإجتماعية في توافق تام مما سبق ذكره يمكن القول بأن البعد الإجتماعي يتركز على تحقيق العلاقة الحيدة والإنسجام الكلي بين الشخص والبيئة المحيطة به

البعد التكاملي:

هذا البعد يقوم اساسا على التفاعل بين البعد النفسي والبعد الإجتماعي فالتوافق هو عملية ذات وجهين، فالفرد ينتمي إلى المجتمع بالدرجة الأولى وفي نفس الوقت يقدم المجتمع للفرد الوسائل الضرورية لتوظيفها في تحقيق طموحاته ورغباته وتفجير طاقاته الكامنة لينشط نشاطا خلاقا ليواكب التغيير الحاصل في المجتمع حيث أن الفرد والمجتمع يرتبطان معا في علاقة تبادلية تأثيرية، ولهذا لا يمكن تصور نسق منهما دون الآخر.

(نفس مرجع السابق)

6- عوائق التوافق :

يواجه الفرد أثناء سعيه لتحقيق الإشباع للدوافع والحاجات مجموعة من العوائق والتي من شأنها ان تحد من تقدمه وبلوغه الأهداف المسطرة ويمكن حصرها فيما يلي :

(سعد جلال 1970 ص 102)

-إفتقار البيئة إلى وسائل الإشباع للدوافع المادية والمعنوية

-عدم فهم المرء لنفسه وإمكانياته وعدم تقبله لنفسه وصعوبه تحديده لمستويات الطموح حسب قدراته.

-وجود عوامل لاشعورية تؤثر على سلوك

-وجود صراع بين دوافع متصارعة ومتعارضة لما تخلفه الثقافة من تناقضات

-عدم تطوير المعايير الثقافية

الفصل الرابع : التوافق المهني

-فعلية فالفرد قد يصادف عوائق تعترض إشباع بعض الحاجات الضرورية والتي تدفع الفرد في الكثير من الأحيان إلى تقبل حلول توافقية أقل إشباعا لحاجاته او إلى سلوك يتعارض مع قوانين المجتمع وقيمة وتقاليده ،فيكون (إنحرافا او شذوذا،ومن بينهما الإحباط والصراع والقلق)

- والإحباط هي حالة من التأزم النفسي تنشأ من مواجهة الفرد لعائق يحول دون إشباع دوافع او حاجة ملحة.

-ويحدث الإحباط بوجود عقبته في البيئة الخارجية ،او نقص في الفرد نفسه او صراع الدوافع المتضاربة ، أما الصراع فيشير إلى المواقف التي يقع فيها الفرد تحت تأثير دوافع متضاربة تؤدي إلى القيام بأعمال لايمكنه التوفيق بينهما ان عملية التوافق عملية معقدة تظهر من خلال تفاعل العوامل الفردية والعوامل البيئية المحيطة ، كما أنها قد تنعدم بسبب عوائق خاصة بالفرد أو المجتمع أو التفاعل بينهما.

7- أهمية التوافق:

•يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والإطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس ،ومعرفة إمكانيات البيئة ، وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة إمكانيات البيئة،فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والإرتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة ويكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الغير أيضا ويمكن حصر أهمية التوافق فيما يلي

1/ قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها

2 / قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الإنفعالي.

3/ تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق الإشباع للحاجات المختلفة بالطرق المشروعة والتي تمكن تساهم في سعاده وسعادة الآخرين

4/ إقامة علاقات إجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل

5/ إكتساب مهارات والخبرات التي تمكنه من إستغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق إحتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها

الفصل الرابع : التوافق المهني

8- قياس التوافق:

إن قياس درجة التوافق المهني لدى الفرد العامل تستدعي إستعمال عدة وسائل لكون عملية التوافق عملية مركبة تتداخل فيها عدة عوامل ولكونها ايضا عملية معقدة ومتغيرة وكونها ايضا عبارة عن مشاعر وإحساسات شخصية تتبع من معايير وسلوكات وتصرفات العامل في المؤسسة ونظرا لتعدد العوامل المكونة لها فالوسائل المستخدمة في قياس التوافق المهني هي:

1/ قياس الرضا الوظيفي:

والذي يعبر عنه بمدى رضا الفرد عن عمله من حيث الأجر، المكانة الإجتماعية التي يحققها له عمله، بالإضافة إلى رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التبشير والعلاقات الإجتماعية السائدة وإحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن والعدالة وفرص الترقية ورضاه عن نظام الحوافز

2/ قياس الروح المعنوية:

يرى بعض المفكرين ان الروح المعنوية تخص الفرد بحيث تصف لنا لشعوره وتقبله للعمل وفي هذا السياق يرى "منصور فهمي" بأن الروح المعنوية تصف المشاعر العامل او المدير نحو عمله وشعوره بالرضا لهذا العمل بمعنى اخر فإن الروح المعنوية تعتبر أحد المؤشرات التي يمكن إعتماها للحكم على التوافق العامل في بيئة عمله، فإن ارتفاع يكون مرتببا بمدى إشباعه لحاجاته وانخفاضه يكون سببه عدم الإشباع لهذه الحاجات.

3/ قياس الإستعدادات والقدرات:

يقصد بالإستعدادات والقدرات تلك العوامل الإستعدادية، فيها الجسمية والعقلية) كالصحة الجسدية والذكاء، والتحصيل التي تساعد الفرد على تحقيق التوافق في بيئته المهنية، فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في بيئته المهنية، فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في محيطه المهني، فتطابق القدرات والإستعدادات مع متطلبات المهنة وكذلك الإحتياجات التي يرغب الفرد في إشباعها الإستعدادات مع متطلبات المهنة وكذلك الإحتياجات التي يرغب الفرد في إشباعها كفيل بأن يؤكد بأن عملية التوافق ممكنة التحقيق بمعنى اخر فإن تطابق هذه القدرات مع متطلبات العمل يدل على وجود توافق مهني، وعدم تطابقه يدل على عدم توافق وبناء على ذلك فسوء التوافق الذاتي له الأثر الكبير على عملية التكيف المهني والتي تعبر عن رضا الفرد على نفسه وثقته بها، حيث تصبح حياة هذا الفرد خالية من المؤثرات والصراعات النفسية التي تقترن بمشاعر الذنب ومشاعر القلق والنقص والضيق وكره

الفصل الرابع : التوافق المهني

الذات ، وذلك ما يحقق له تكيف أفضل مع المجتمع ، فتصبح لديه القدرة على عقد إتصالات إجتماعية مرضية مع من يعيشون معه ويعملون معه ، فلا يحسن بالإضطهاد او العدوان على من يقترب منه

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- منهج الدراسة
- 3- أدوات الدراسة
- 4- حدود الدراسة
- 5- عينة الدراسة
- 6- عرض تحليل وتفسير النتائج

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

بعد التطرق إلى الفصل النظري الذي يعتبر الأساس المرجعي لدراستنا الميدانية سنتناول في هذا الفصل الجانب المنهجي للدراسة الذي يحظى بأهمية خاصة من خلال جمع البيانات والمعلومات بصورة منهجية والتي تعتبر حجر الأساس .

في البحث تساؤلات الدراسة ومن ثم إثبات فرضيتها أو نفيها ولا تتم ذلك إلا بمجموعة الإجراءات المنهجية التي تهدف للوصول إلى حقائق حول الظاهرة المدروسة وسنخصص في هذا الفصل عرض خطوات الدراسة الاستطلاعية وتحديد المنهج المتبع وكذا الأدوات المستخدمة في الدراسة .

1- الدراسة الإستطلاعية و نتائجها :

- تعد الدراسة الإستطلاعية أول خطوة يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان دراسة ولجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع البحث إلى جانب التحقق من وجود عينة بجميع الخصائص المراد البحث فيها والتحقق من سلامة وصلاحية أدوات جمع البيانات .

- وهي الدراسات التي تجرى لأول مرة على ظاهرة أو مشكلة موضوع البحث حيث يقوم الباحث بها للتعرف على المشكلة عندما يكون ميدان البحث جديدا لم يتطرقه الباحثون من قبل .(أنواع الدراسات في بحوث الخدمة الإجتماعية، 111).

- تمت الدراسة الإستطلاعية في عديد من رياض الأطفال بمدينة الجلفة قدرت ب 10 حضانات بوسط مدينة الجلفة والأحياء المجاورة فيها من 2020/01/1 إلى غاية 2021/05/20 من خلال الزيارات المتقطعة ،بعد الإجراءات الإدارية والموافقة من مشرفات الرياض و إبداء الموافقة الأولية لمسعدتنا وقبول الاستبيان تحصلنا على وثيقة تسهيل المهمة من الجامعة جامعة زيان عاشور بالجلفة حيث كان الأسبوع الأول من 2020/01/1 بالحصول على الموافقة من الروضة والوثائق من الجامعة و اكتشاف أماكن الروضات وتواجدها وتعرف الميدان والبيئة التي تعمل فيها مربيات الطفولة الأولى وكذا حضينا باستقبال جيد من معظم الروضات من طرف المشرفة الرئيسية ومعلمات الروضة بالرغم من إعتراض بعض مربيات الروضة من طول الاستبيان والضغط في عملهم لم يكملن الاستبيان وقت محدد في أسبوع وأكثر من ذلك وتمت الزيارات لهم كل يومين ،فتوصلنا في الدراسة الاستطلاعية إلى نتائج هي :

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

- تعرف على مكان إجراء الدراسة .
- التعرف على العينة وضبطها بحيث تم تنوع الفروق في المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية والجنس والخبرة .

2- منهج للدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي الذي من خلاله حاولنا وصف ظاهرة موضوع الدراسة وهي الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال ن وتحليل بياناتها وبيان مستوى الذكاء الذي تتمتع به معلمة رياض الأطفال وأهميته لها .

يعرف (ملحم، 2000، ص. 324) المنهج الوصفي التحليلي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .

3- أدوات الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على اداة "إستبيان" حيث طبقت على عينة الدراسة المكونة من معلمات رياض الأطفال الملاحظة : يعرف **Darand J.R /Well R.** بأنها أكثر التقنيات صعوبة لأنها تعتمد على مهارة الباحث وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الاجتماعي المراد دراستها ، حيث تمكن الباحث من اكتشاف الارتباطات والعناصر الموجودة بين العلاقات الاجتماعية التي يمكن فهمها إلا من خلال ملاحظتها ومعايشتها .

(فضيل دليو وآخرون، 1999، ص.187)

فالاستبيان :مجموعة من الأسئلة التي يتم الإجابة عليها من قبل المفحوصين بدون مساعدة الباحث للشخصية أو من يقوم مقامه .

(الحسن، 1984، ص.34)

الهدف من المقياس :يهدف هذا المقياس إلى قياس الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

إعداد المقاييس:

*مقياس الذكاء الوجداني : من اعداد الباحثة سالي علي حسن 2007

مر بمرحلتين هما:

1-المرحلة الأولى اختيار مفردات المقياس : وفيها قامت الباحثة بالإطلاع على التراث النفسي والكتابات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الذكاء الوجداني ومكوناته وكيفية قياسه .

وكذلك الإطلاع على عدد من المقاييس التي صممت لقياس الذكاء الوجداني أو أحد مكوناته مثل :مقياس جولمان 1995 و مقياس بار آون 1997 .(ترجمة:محمد حبشي حسين ،2004) .مقياس جبرابك ومقياس محمد إبراهيم جودة 1999 مقياس محمد راضي 2001 ومقياس عبد العال عجوة 2003 ومقياس محمد سليمان وعبد الفتاح رجب مطر 2004 ،مقياس علي حسن بدوي 2004مقياس الوعي بالذات إعداد محمود عبد الحلیم منسى 2000 مقياس الشعور بالذات لفيل حسنين وآخرين (ترجمة : محمد السيد عبد الرحمن 1998) ،مقياس الرافع لإنجاز للراشدين (إعداد :عبد الرحمن كامل ،1998)

وقد توصلت الباحثة العدد بين المفردات بلغت 205 مفردة في الصورة الجديدة للمقياس 143 مفردة في صورته النهائية.

2-المرحلة الثانية تصميم المقياس : قامت الباحثة بتصميم المقياس في ضوء نموذج المعدل لجولمان 2002 للاهتمام الوجداني ويكون المقياس بين أربعة مكونات رئيسية ويشرح تحت كل أحد عدد المكونات مجموعة من المكونات الفرعية وتمثل المكونات الرئيسية في

المكون الأول الوعي بالذات : ويقصد به قدرة الفرد على معرفة انفعالاته ومشاعره وأسبابها ومعانيها نحو تفهم الآخرين . وربط تلك الانفعالات بأفكاره وأسلوبه وسلوكاته وتقديره لذاته بتحديد جوانب الضبط فيها وثقته لها بشكل يعكس شعوره القوي بقيمة ذاته وقدراته ويتضمن الوعي بالذات المكونات الفرعية التالية

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

أ- الوعي الانفعالي للذات : هو إدراك الفرد لانفعالاته ومشاعره وقدرته على التسبيل بينها ،ومعرفة أساسها من خلال ملاحظته لذاته أثناء الانفعال وربط تلك الانفعالات بأفكاره وأقواله وسلوكه وإدراكه نتيجة تأثيرها على أدائه ويعبر عنها بالعبارات أرقام (25،40،43،129،138)

ب- التقييم الدقيق للذات : هو نظرة الفرد الشاملة لإمكاناته الحقيقية وإدراكه لنواحي القوة والضعف فيها بشكل يساهم على تفعيلها لإنجازه بنجاح ما يريد تحقيقه من أعمال ، وقدرت على إظهار حالته المزاجية ووجهة نظره عن نفسه ويعبر عنها بالعبارات أرقام (143، 110، 104، 99، 64، 57)

ج- الثقة بالذات : هو شعور الفرد القوي بقيمة ذاته وقدراته وتأكيدده على أنه فرد ذو قيمة من خلال قدرته على التعبير عن ذاته و انفعالاته ومشاعره و أفكاره ومعتقداته و اتخاذه لقراراته .

المكون الثاني : إدارة الذات: ويقصد به قدرة الفرد على ضبط ذاته وانفعالاته للضغوط المختلفة بفاعلية والتوافق مع المواقف المتغيرة وثقته للأفكار الجديدة ونوعية انفعالاته لدافع ذاته لتحقيق أهدافه واستغلال الفرص وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات مع حفاظه على معايير الأمانة ومسؤولية تصرفاته الشخصية وتتضمن إدارة الذات والمكونات الفرعية التالية :

أ- الضبط الانفعالي للذات : هو قدرة الفرد على السيطرة على انفعالاته من حيث النوع والشدة وتنظيم رغباته والتحكم في انفعالاته و توتر في ردود فعله ويعبر عنها بالعبارات أرقام (100، 97، 66، 63، 46، 01، 138،

ب - الموثوقية:هو محافظة الفرد على معايير الاستقامة والأمانة ،كأن يتصرف بشكل أخلاقي في المواقف المختلفة ويبنى الثقة من خلال مصداقيته والتزامه واعترافه بأخطائه ومواجهته المواقف عن الأخلاق لدى الآخرين وحزمه وتصميمه على مبادئه حتى ولو اختلف مع آراء الآخرين ويعبر عنها بالعبارات أرقام (23، 18، 15، 14)

يتم حساب درجات المعلمة على المكونات الفرعية للمقياس وذلك عن طريق جمع درجات استجابتها للمفردات التي تقيس كل مكون فرعي .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

ج - يقظة الضمير : هو تحمل الفرد مسؤولية تصرفاته الشخصية واعتبار نفسه مسؤولاً عن تحقيق أهدافه و التزام بوعوده وعهوده مع الآخرين واهتمامه بعمله ويعبر عنها بعبارات أرقام (17، 23، 62، 69، 70، 139، 143).

د - التكيفية : هو قدرة الفرد على تكيف استجاباته وسلوكه مع الظروف المتغيرة والتعامل بملاحة مع المطالب المتنوعة ومواجهته لمصادر الضغوط المختلفة ومقاومتها بفاعلية وبعض يعبر عنها بالعبارات أرقام (03، 21، 27، 76، 79، 117، 124، 135).

المكون الثالث : الوعي الاجتماعي : هو مشاركة الوعي المشترك في المجتمع ويمكن تعريفه أيضا على أنه الوعي بالمشكلات المختلفة التي تواجهها المجتمعات ،وهي قدرة الفرد على قراءة و إدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقات معهم وإظهار الحب والاهتمام لهم واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض لهم وبناء الثقة وتكوين شبكة علاقات ناجحة والعمل في فريق بصورة إيجابية فاعلة .

المكون الرابع إدارة العلاقات الاجتماعية : قدرة الشخص على مساعدة الآخرين لتهدئة مشاعرهم وفي ذلك يكون إنفعاله موجه داخليا وقدرته على إخفائه إذا كان انفعالا سلبيا يؤثر على الآخرين أي يتصرف بطريقة لائقة .

قامت الباحثتان بتصميم بطاقة الإجابة عن المقياس وبوضع تعليمات المقياس التي يجب على معلمة رياض الأطفال قراءتها قبل البدء في الإجابة عن المقياس

قامت الباحثتان بتحديد خطوات تصحيح المقياس والتي تمثل فيما يلي :

أ- التأكد من استجابة معلمة رياض الأطفال على كل مفردات المقياس .

ب- تحويل استجابات المعلمة على مفردات المقياس إلى درجات مقابلة وفقا لنوع المفردة ،المفردات الموجبة تعطى فيها الدرجات وفقا للجدول التالي :

جدول (01) : الدرجات المقابلة لاستجابات المعلمة على المفردات الموجبة لمقياس الذكاء الوجداني

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

لا تنطبق علي إطلاقا	نادرا ما تنطبق علي	أحيانا ما تنطبق علي	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
1	2	3	4	5

أما العبارات السالبة فتعطى الدرجات وفقا للجدول التالي :

جدول (02) : الدرجات المقابلة لاستجابات المعلمة على المفردات السالبة لمقياس الذكاء الوجداني

لا تنطبق علي إطلاقا	نادرا ما تنطبق علي	أحيانا ما تنطبق علي	غالبا ما تنطبق علي	تنطبق علي تماما
5	4	3	2	1

يتم حساب درجات المعلمة على المكونات الفرعية للمقياس وذلك عن طريق جمع درجات استجاباتها للمفردات التي تسمى كل مكون فرعي .

التحقق من صدق وثبات المقياس :

أ - صدق المحكمين : يتم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين و أساتذة الصحة النفسية و القياس النفسي بالجامعات بلغ عددهم 17 محكما لأخذ آرائهم في :

*انتماء المفردة للمكون الفرعي الذي وضعت لقياسه في ضوء التعريف الإجرائي

- كفاية عدد المفردات تحت كل مكون فرعي .

-إضافة مفردات مناسبة وحذف غير المناسب منها .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

ويعد رصد وتحليل آراء المحكمين وملاحظتهم اتضح اتفاقهم على مكونات المقياس الفرعية ومفرداتها ، ثم قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي أقرها المحكمين مثل : تعديل بعض الصياغات ، وحذف بعض المفردات وإدراج بعض المفردات الجديدة تحت المكونات الفرعية ، وإيجاد نسبي بين المفردات الموجبة والمفردات السالبة بالمقياس .

مثال : المفردة رقم 128 في المكون الفرعي الوعي الإنفعالي للذات تم تغييرها من إدراك كيف تتحول إنفعالاتي من الهدوء إلى الغضب إلى أشعر بالتغيرات في حالي المزاجية ، وكذلك تم وضع المفردة رقم في المكون الفرعي الموثوقية بدلا من وجودها في المكون الفرعي تطوير الآخرين

ومن كل ذلك توصلت إلى الصورة النهائية للمقياس

ب -الصدق العاملي :من خلال التحليل العاملي للمقياس بطريقة للمفردات الرئيسية ومعرفة تبعات العوامل المشتركة على مفردات مقياس الذكاء الوجداني وقد أثر التحليل النفسي لمكونات المقياس عن تشبيه عامل واحد بنسبة تقدر ب وهي نسبة تفسر عن عامل واحد وهو الذكاء الوجداني الذي وضع مقياس لقياسه بالفعل المقياس بدرجة صدق مرتفعة والجدول التالي وضع ذلك .

المكونات	قيم التشعب بالعامل	قيم المجموع
1	الوعي بالذات	3.134
2	إدارة الذات	3.333
3	الوعي الاجتماعي	3.524
4	إدارة العلاقات الاجتماعية	5.423
	الجذر الكامن	3.22
	نسبة التباين	102.55

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

صدق المفردات : ولمعرفة صدق مفردات المقياس قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات المفردات والدرجات الكلية للمكونات الفرعية لمقياس الذكاء الوجداني لمعلمة رياض الأطفال .

*مقياس التوافق المهني من اعداد الباحثة : ايمان محمود عبيد

أ- وصف المقياس :

مقياس التوافق المهني يتكون من 51 عبارة لقياس اربعة ابعاد تمثل التوافق المهني وهي علاقة المعلم بعلمه والحالة الصحية والنفسية للمعلم وعلاقة الظروف الفيزيائية للعمل عوامل خارج العمل تؤثر عليه وقدمت توزيع عبارات المقياس على اربعة ابعاد كالآتي :

البعد الأول علاقة المعلم بعلمه يتكون من عبارة والمراد به قدرة المعلم على التعامل مع الرئيس والزملاء والشعور بالرضا عن الراتب

البعد الثاني الحالة الصحية والنفسية للمعلم ويتكون من 15 عبارة والمراد به إصابة المعلم ببعض الأمراض والإصابات التي تؤثر على العمل وشعوره بالقدرة على العمل وهل هو متقبل وضعه كمعلم وهل مستوى الطلاب داخل الفصل يؤثر على حالته النفسية ام لا

البعد الثالث ويتكون من 11 عبارة والمراد به علاقة المعلم بالظروف الفيزيائية للعمل مثل التهوية والحرارة الإضاءة والضوضاء

البعد الرابع عوامل خارج العمل تؤثر المعلم ويتكون من 10 عبارات والمراد به علاقات المعلم مع الاسرة جماعة الشارع والنادي والمسجد والمقهى والأصدقاء

ب - الخصائص السيكومترية للمقياس

تم تقنين التوافق المهني بعمل الصدق والثبات ويتضح ذلك فيما يلي

1- صدق مقياس التوافق المهني :

استخدمت الباحثة الأساليب الآتية لحساب صدق مقياس التوافق المهني :

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

أولا - صدق المحتوى

ويعرف أيضا بصدق المضمون واستخدمت الباحثة هذا الأسلوب لدراسة المدى الذي تبلغه مفردات المقياس في قياس ما وضع لقياسه وتم اللجوء إلى صدق المحكمين وذلك بعرض مقياس التوافق المهني في صورته الأولية متضمنا تعريفا للتوافق المهني بشكل عام تعريفا إجرائيا لكل بعد من أبعاده على المجموعة من المحكمين وذلك بتوزيعه على لجنة تضم تسعة من أساتذة علم النفس والصحة النفسية وقد طلب منهم إبداء الرأي حول ملائمة العبارات للمقياس وكلائمتها للبعد الذي تقيسه ولقد حددت نسبة الاتفاق وهي 80 من آراء المحكمين في مدى قبول العبارة وبعد التحكيم تم تعديل البعض وأصبح المقياس في صورته النهائية 51 عبارة وله أربع أبعاد

ثانيا- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي

ثم حسابه عن طريق إيجاد معما الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس والجداول التالية توضح هذه المعاملات

4- صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع

جدول 4 يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للصدق	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للصدق
5	**0/63	**0/556
13	**0/507	**0/547
17	**0/624	**0/405
21	**0/427	**0/329
26	**0/477	**0/453
33	**0/601	**0/602
41	**0/353	**0/387

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

**0/424	**0/453	44
**0/371	**0/348	46
**0/351	**0/37	51

يتضح من من الجدول السابق 4 ان العبارات البعد الخامس جميعها دالة عند مستوى 0.01 مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس كما تم حساب معاملات الارتباط بين الابعاد الفرعية والدرجة الكلية للأداة والجدول التالي 17 يوضح هذه المعاملات

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**0/545	الاول
**0/777	الثاني
**0/658	الثالث
**0/738	الرابع

جدول 5 يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

دالة 0.01

يتضح من الجداول السابقة ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى 00.01 والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ويتضح من جدول 5 ان المحاور تنسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين 0.53/0.77 وجميعها دالة عند مستوى 0.01 مما يشير إلى هناك اتساق بين جميع أبعاد المقياس وانه يوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه

ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما طريقة الفاكرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لمحاور المقياس ككل والجدول التالي يوضح معاملات الثبات جدول 7 معاملات الثبات لأبعاد المقياس والمقياس ككل

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	
0/71	0/72	البعد الأول
0/72	0/74	البعد الثاني
0/72	0/75	البعد الثالث
0/73	0/78	البعد الرابع
0/89	0/91	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات الفاكرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علميا .

4- حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: تمت الدراسة في عدد من الحضانات في الجزائر وبمدينة الجلفة على 10 حضانات موزعة على عدة أحياء وتم توزيع 30 إستبانة على هاته الحضانات .
- الحدود الزمانية : تمت الدراسة على مراحل متتالية 2020/01/01 إلى غاية 2021/05/20

5- عينة الدراسة :

تم إختيارنا لحالات الدراسة بطريقة عشوائية ويقدر العدد ب 30 حالة والجدول التالي يبين خصائص عينات الدراسة .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (3): تعداد استمارات الدراسة في المؤسسة

الاستبانات	الموزعة	المسترجعة	المفقودة	المستبعدة	النهائية
المجموع	50	30	10	10	30
النسبة المئوية	%100	%60	%20	%20	%60

المصدر : من إعداد الباحثة

أ- إجراءات توزيع الاستبيان :

بعد إعداد الصورة الأولية للاستبيان ، تم عرضها على بعض الأساتذة وبعدها تمت مراجعته وتصحيحه حسب توجيهاتهم ، وهكذا تم إعداد الاستبيان في صورته النهائية . وبعدها تم تطبيقه ميدانيا على عينة من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة ، وذلك من خلال إتباع الخطوات التالية :

- الحصول على موافقة المؤسسة لتطبيق الدراسة ميدانيا على أفراد العينة .
- تسليم الاستبيانات للمؤسسة من أجل توزيعها على أفراد عينة الدراسة .
- استعادة الاستبيانات .

ب- الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات :

إن البيانات المجمعة و مهما كانت دقتها و كميتها فهي لا قيمة لها إلا إذا تمت معالجتها عن طريق الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة و أهداف الدراسة ، و في دراستنا هذه تم الاعتماد على برنامج **SPSS** * (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية) ، حيث يعد هذا البرنامج من أكثر البرامج الإحصائية استخداما من قبل الباحثين في المجالات التربوية و الفنية والهندسية والزراعية في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة ، من خلال هذا البرنامج تم استعمال بعض الأدوات الإحصائية المعروفة وتمثل هذه الأدوات فيما يلي :

- التكرارات والنسب المئوية، وذلك للتعرف على خصائص عينة الدراسة.

*SPSS :Statistical , Package for , Social , Science.

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

- المتوسط الحسابي (Mean).
 - الانحراف المعياري (Standard Deviation)
 - معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، لمعرفة دلالة الثبات لأداة الدراسة ومحاورها.
 - اختبار التباين الاحادي (One Way Anova)
 - اختبار معامل الانحدار البسيط (Multiple Regression Analysis) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وذلك لاختبار فرضيات الدراسة الميدانية أي الكشف عن الأثر ذو الدلالة الإحصائية بين متغيرات الدراسة المتغير المستقل (الذكاء الوجداني) والمتغير التابع (التوافق المهني).
- 2- ثبات أداة الدراسة :

بعد عرض الاستبيان على الأساتذة المحكمين والتأكد من صدقه الظاهري، تم توزيعه على عينة الدراسة. تمت عملية استرجاع الاستبيانات والقيام بعمليات الترميز وإدخال البيانات للحاسوب باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Statistical package for social sciences SPSS**.

ومن أجل ثبات الإستبيان، والذي يعني أن النتائج ستكون نفسها تقريبا إذا تكرر تطبيقها على نفس أفراد العينة. تم استخدام معامل الفا كرونباخ **Cronbach's Alpha** وجاءت النتائج كما يلي :

جدول رقم (05) : قياس ثبات محاور الإستبيان

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations		
Valide	30	100.0
Exclue ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Suppression par listebasée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
-------------------	------------------

1- معامل الفا كرومباخ الخاص بالتوافق المهني :

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

	143	.791
--	-----	------

2-معامل الفا كروميخ الخاص بالذكاء الوجداني :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.473	51

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج **spss**

يظهر الجدول السابق

بعد حساب معامل الثبات للمقياس الذكاء الوجداني من خلال معامل الفا كرونباخ والذي وجدناه يساوي 0.79 فان المقياس الذكاء الوجداني يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات مما يسمح لنا بالاعتماد عليه .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

6- عرض وتحليل نتائج الدراسة :

تهدف من خلال هذا المبحث إلى عرض نتائج الدراسة حول متغيراتها المعتمدة بشكل مفصل، للتعرف على الخصائص الشخصية للعينة و اختبار فرضيات الدراسة الميدانية.

6-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

سيتم التطرق لتحليل فرضيات الدراسة وذلك باستعمال اختبار التباين :حادي ANOVA بالاعتماد على نظام SPSS تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه :

- لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين آراء العينة حول الذكاء الوجداني تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

الجدول (06)

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.342	1.183	0.083	4	0.331	بين المربعات
		0.070	25	1.747	خارج المربعات
			29	2.078	المجموع

يوضح الجدول 06 أعلاه أن مجموع المربعات بين المجموعات يبلغ 2.078 وقيمة F التي بلغت 1.183 ومستوى المعنوية 0.342 وهو يزيد عن 0.05 أي أن النتائج تشير إلى أنه لا توجد فروق بين آراء العينة حول الذكاء الوجداني تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة وعليه تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المستجوبين حول الذكاء الوجداني وفقا لمتغير المستوى التعليمي.

2- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المستجوبين حول الذكاء الوجداني وفقا لمتغير الخبرة.

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

الجدول (07):

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات **spss**

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.877	0.226	0.018	3	0.053	بين المربعات
		0.078	26	2.025	خارج المربعات
			29	2.078	المجموع

يوضح الجدول 07 أعلاه أن مجموع المربعات بين المجموعات يبلغ 2.078 وقيمة **F** التي بلغت 0.226 ومستوى المعنوية 0.877 وهو يزيد عن 0.05 أي أن النتائج تشير إلى أنه لا توجد فروقات بين آراء العينة حول الذكاء الوجداني تعزى لمتغير الخبرة ، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة وعليه تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة التي تنص على ان هتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المستجوبين حول الذكاء الوجداني وفقا لمتغير الخبرة.

ثانيا- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية :

سيتم التطرق لتحليل فرضيات الدراسة وذلك باستعمال اختبار التباين الاحادي **ANOVA** بالاعتماد على نظام **SPSS** تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه :

- لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين آراء العينة حول التوافق المهني تعزى للمتغيرين (المستوى التعليمي والخبرة).

تتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين آراء العينة حول التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين آراء العينة حول التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة .

1- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) في آراء المستجوبين حول التوافق المهني وفقا لمتغير المستوى التعليمي .

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) في آراء المستجوبين حول التوافق المهني وفقا لمتغير المستوى التعليمي .

الجدول (08): يوضح نتائج تحليل التباين بين التوافق المهني كمتغير مستقل والمستوى التعليمي كمتغير تابع

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.069	2.486	0.030	4	0.122	بين المربعات
		0.012	25	0.306	خارج المربعات
			29	0.428	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول 08 أعلاه أن مجموع المربعات بين المجموعات يبلغ 0.428 وقيمة F التي بلغت 2.486 ومستوى المعنوية 0.069 وهو يزيد عن 0.05 أي أن النتائج تشير إلى أنه لا توجد فروقات بين آراء العينة حول التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة وعليه تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) في آراء المستجوبين حول التوافق المهني وفقا لمتغير المستوى التعليمي .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

2- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المستجوبين حول التوافق المهني وفقا لمتغير الخبرة.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ف يآراء المستجوبين حول التوافق المهني وفقا لمتغير الخبرة.

الجدول (09): يوضح نتائج تحليل التباين بين التوافق المهني كمتغير مستقل والخبرة كمتغير تابع

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.557	0.707	0.011	3	0.032	بين المربعات
		0.015	26	0.395	خارج المربعات
			29	0.428	المجموع

المصدر : من اعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات **spss**

يوضح الجدول 09 أعلاه أن مجموع المربعات بين المجموعات يبلغ 0.428 وقيمة **F** التي بلغت 0.707 ومستوى المعنوية 0.557 وهو يزيد عن 0.05 أي أن النتائج تشير إلى أنه لا توجد فروقات بين آراء العينة حول التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة ، ومنه الفرضية الفرعية الأولى مقبولة وعليه تقبل الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء المستجوبين حول التوافق المهني وفقا لمتغير الخبرة.

ثالثا- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة:

لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لمعرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني كمتغير مستقل و التوافق المهني كمتغير تابع، حيث تعد العلاقة ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة **sig** أقل من مستوى (0.05) والعكس صحيح مما يعني أن علاقة التأثير ليست ذات دلالة إحصائية

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

H0- لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الوجداني على التوافق

المهني

H1- يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الوجداني على التوافق

المهني

الجدول رقم 10: نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني من وجهة نظر مربيات رياض الاطفال.

*معامل الارتباط بيرسون :

جدول 10

Corrélations

		التوافق	الذكاء الوجداني
التوافق	Corrélation de Pearson	1	-.291-
	Sig. (bilatérale)		.119
	N	30	30
30	30	-.291-	1
	Sig. (bilatérale)		.119
	N		

المتغير التابع: التوافق المهني

من اعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات :المصدر **spss**

يوضح الجدول 10 أعلاه معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط متغيري الدراسة (التوافق والذكاء) قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون والذي وجدنا ان يساوي 0.29- اي ضعيف جدا عكسي سالب .

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

7- تحليل النتائج

من خلال النتائج تظهر انه لا توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني حسب متغيرات الخبرة والمؤهل العلمي لان وجدنا نسبة الذكاء اعلى من نسبة التوافق فليس بالضرورة ان يكون الشخص لديه ذكاء عالي يتوافق مع مهنته قد يكون متكيف مع عمله فقط اما لمتغيرات الخبرة لا توجد فروق في مقياس الذكاء الوجداني والتوافق المهني لانه تختلف سنوات الخبرة لكل عامل يمكن القول ان توزيع افراد العينة في رياض الاطفال حسب خبرتهم يتسم بالتوازن الموضوع اذ لا يعقل ان يكون كل افراد العينة متساوين في الخبرة ولذا فاءن هذا التباين مبرر ومفيد وفيه اثار لمختلف المبحوثين من خلال تبادل الاراء والافكار والخبرات وهذا قد ينعكس ايجابا على اداء هذه الحضانات . اما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي نستنتج انه النسبة الكبيرة من المبحوثين الذين يحملون مستو ليسانس وبعدها اقل للثانوي وبعدها حاملي شهادة الماستر ويمكن النظر ان مجموع الذين يحملون مستو ليسانس هي نسبة كبيرة نوعاما وهذا قد يعطي مؤشر ايجابي مما يعني ان سياسة رياض الاطفال قد تتجه الى تعيين اصحاب المؤهلات العليا في الوظائف .

8- خلاصة الدراسة

من خلال هذه الدراسة تم استخلاص النتائج التالية

التساؤل الرئيسي - لا يوجد هناك اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الذكاء الوجداني والتوافق المهني .

- مستوى الذكاء الوجداني عال لدى مريبات رياض الأطفال .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الذكاء الوجداني بين مريبات رياض الأطفال تعزى الى متغير الخبرة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الذكاء الوجداني بين مريبات رياض الأطفال تعزى الى متغير المؤهل

العلمي .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني مريبات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني مريبات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل

العلمي

الخاتمة

لقد تناولنا البحث الحالي موضوع الذكاء الوجداني لدى، مربيات رياض الأطفال وعلاقته بالتوافق المهني بمدينة الجلفة محاولين التحقق من الفرضيات التالية:

- ماهو مستوى الذكاء الوجداني عند مربيات رياض الأطفال
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء، الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى إلى متغير الخبرة .
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء، الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة .
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- من خلال موضوع بحثنا الراهن الذي يستلزم وصف البيانات المتحصل عليها ثم استخدام المنهج الوصفي تحليلي الارتباطي الذي رأينا أنه أكثر ملائمة وبناء على مواصفات غير معينة تم تحديد العينة عشوائيا والمحدد بفترة مربيات رياض الأطفال بمدينة الجلفة ومن أجل إختيار الفرضيات، تم إستخدام عليها في جمع المعلومات عن موضوع البحث:- مستوى الذكاء عالي لدى مربيات رياض الأطفال
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى توافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي انطلاقا مما جاء في هذه الدراسة وبعد مراجعة ماتقدم من أبحاث علمية تتعلق بمتغيرات الدراسة فقد خرجنا ببعض الاقتراحات وهي:
- العمل على تنمية الذكاء الوجداني لدى مربيات رياض الأطفال من خلال برامج ودورات تدريبية إجراء المزيد من الدراسات حول متغير الذكاء الوجداني على عينات أخرى .
- إعتداد الذكاء الوجداني كمييار لتوظيف مربيات رياض الأطفال .
- فتح تخصص رياض الأطفال على مستوى قسم علم نفس، من أجل تأطير مربيات رياض الأطفال.
- تفعيل دور الإعلام الجوّاري والإستفادة منه في توعية المجتمع بأهمية الذكاء الوجداني وكيفية تنميته يستلزم التوافق المهني الشعور بالراحة والأمان والشعور بالقدرة الذاتية على تكيف مع بيئته ليتفاعل معها.
- يجب إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة، التي يحددها المجتمع مع مراعاة البيئة.

الخاتمة

- يجب التمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والإجتماعي، مما يساهم في زيادة إنتاجيته .
- إكتساب مهارات والخبرات التي تمكنه من إستغلال قدراته وتوظيفها في حياته العلمية وذلك عن طريق إحتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع بالعربية:

- 1- ابراهيم المغازي، 2003، الذكاء الإجتماعي والوجداني في القرن الحادي والعشرين، بحوث ومقالات المنصورة، مكتبة الإيمان.
- 2- إبراهيم إنتصار، 2000، تصور مقترح لتطوير برنامج اعداد معلمات رياض الأطفال مصر، مجلة عالم التربية، عدد2، السنة اولى أكتوبر، 2000.
- 3- إبراهيم بن جامع، 2010، الذكاء الإنفعالي وعلاقته بفعالية القيادة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة
- 4- أحمد إبراهيم، أحمد البنهان، 2009، دور مديرات رياض الأطفال كمشرفات مقيمات لتحسين أداء المعلمات وسبل تطويره في محافظة غزة، مذكرة مكملة لنيل الماجستير في أصول التربية، الإدارة التربوية، إشراف فؤاد العاجز، الجامعة الإسلامية، غزة (فلسطين)
- 5- أبو النصر مدحت، 2008، تنمية الذكاء العاطفي (الوجداني) مدخل للتميز في العمل والنجاح في الحياة، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 6- أبو حطب فؤاد، 1996، القدرات العقلية، ط.5، القاهرة، مكتبة الأنجلو
- 7- أبو سعد مصطفى، 2005، الذكاء الوجداني موعد مع القمة
- 8- أبو عفشيت إيناس، 2011، أثر الذكاء العاطفي على إتخاذ القرار وحل المشاكل، دراسة ميدانية على مدرء مكتب الأنروا بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة (فلسطين).
- 9- الجبالي حمزة، 2005، المشاكل النفسية عند الأطفال، الطبعة الأولى، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان (الأردن).
- 10- الداوش فؤاد محمد محسن، 2004، الذكاء الوجداني عند المراهقين وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، قسم الإرشاد النفسي، جامعة القاهرة.
- 11- الدردير عبد المنعم أحمد، 2004، دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، ط.2، ج.1، عالم الكتب، القاهرة
- 12- الزغلول عماد، الهنداوي علي، 2004، مدخل إلى علم النفس، دار الكتاب الجامعي، العين

قائمة المراجع

- 13- الزمخشري جار الله، 1997، أساس البلاغة، دار المصادر، بيروت.
- 14- السمدوني إبراهيم، 2007، الذكاء الوجداني أسسه وتطبيقاته وتنميته، ط.1، دار الفكر، عمان.
- 15- السيد إبراهيم السمدوني، الذكاء الوجداني، ط.2007، 1-1428، دار الفكر، المملكة الأردنية الهاشمية.
- 16- السيد فؤاد، 1994، الذكاء، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 17- الفراهيدي أبي عبد الرحمن، 1998، كتاب العين، ط.ج.1-ج.2، منشورات مؤسسة الأعلى للمطبوعات، بيروت، لبنان.
- 18- بشير معمري، 2009، دراسات في الذكاء الوجداني، الإكتئاب اليأس القلق الموت السلوك العدواني الإنتحار، ط.1، مكتبة العصرية، القاهرة، مصر.
- 19- بلال نجمة، 2014، الذكاء الوجداني وعلاقتة بالثقة لدى طلاب الجامعة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو (الجزائر 9).
- 20- جابر عبد الحميد، 2003، الذكاءات المتعددة والفهم، القاهرة، دار الفكر العربي.
- 21- جاردنر هاوارد، 2005، الذكاء المتعدد في القرن الحادي والعشرين، ترجمة أحمد الخزامي، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 22- جولمان دانيال، 1998، الذكاء العاطفي، ترجمة ليلى حبالي، مراجعة محمد يونس، سلسلة كتب ثقافة شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون ولآداب، الكويت، دار عالم المعرفة.
- 23- جولمان دانيال، 2000، الذكاء العاطفي، سلسلة عالم المعرفة (262)، الكويت.
- 24- حباب عبد الحي، محمد عثمان، 2009، الذكاء الوجداني، ط.1 نديونو للطباعة والنشر، الأردن.
- 25- حسين سلامة عبد العظيم و حسين طه، 2006، الذكاء الوجداني للقيادة التربوية.
- 26- حسين طه وحسين سلامة، 2006، إستراتيجيات ادارة الضغوط التربوية والنفسية، ط.1، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 27- خوالدة محمود، 2004، الذكاء العاطفي والإنفعالي، ط.1، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 28- خليل سامية، 2010، الذكاء الوجداني مفاهيم ونماذج تطبيقات، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
- 29- رزق الله رندا سهيل، 2006، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الذكاء العاطفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

قائمة المراجع

- 30- رشيد سعادة، 2005، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مديري التعليم الثانوي والإكمالي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس المعرفي، العلوم الإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة ورقلة
- 31- سالي علي حسن، 2007، الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال، ط.1، شركة الجمهورية الحديثة للطباعة، دار المعرفة الجامعية.
- 32- ستيفن جيه وهوارد إي بوك، 2013، ميزة حاصل الذكاء العاطفي، ترجمة مكتبة جرير للنشر والتوزيع.
- 33- سعاد جبر سعاد، 2008، علم النفس التربوي، ط.1، عالم الكتب الحديث، الأردن.
- 34- سعيدة بن غريال، 2015، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوفيق المهني: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 35- سليمان عبد الواحد و يوسف إبراهيم، 2010، المخ الإنساني والذكاء الوجداني، ط.1، دار الوفاء لدنيا النشر والطباعة، القاهرة، مصر.
- 36- صفاء الأعسر وعلاء الدين الكفافي، 2000، الذكاء الوجداني، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- 37- طارق إلياس، 2009، الذكاء العاطفي وتطبيقاته في تنمية العمل والتدريب التفاوض، بوكسيتي للنشر والتدريب والاستشارات الإدارية، القاهرة.
- 38- عبد الرحمان، رجب الرفاتي، 2012، الذكاء الإنفعالي النظرية والتطبيق في علم النفس، الرياض، ط.1، دار المامون للنشر والتوزيع، عمان (الأردن).
- 39- عبد النبي محسن محمد، 2001، العلاقات التفاعلية بين الذكاء الإنفعالي والتفكير الإبتكاري والتحصيل الدراسي للطالبات الجامعيات السعوديات، مجلة البحوث النفسية والتربوية، مج.16، ع.3، جامعة المنوفية.
- 40- عدنان عارف مصلح، 1990، التربية في رياض الأطفال، ط.1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 41- قناوي هدى، 1993، الطفل ورياض الأطفال، مكتبة الأنجلو المصرية، ط.1، القاهرة، مصر.
- 42- محمد بلقاسم، 2014، الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالإنجاز لدى تلميذ التعليم الثانوي، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس التربوي، إشراف هامل منصور، جامعة وهران، (الجزائر).
- 43- محمد عبد الرحيم، عدنان عارف مصلح، رياض الأطفال، دار الفكر، عمان

قائمة المراجع

- 44- محمد عبد الرحمان، 2009، الذكاء الوجداني والتفكير الإبتكاري عند الأطفال، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 45- مريامة حنصالي، 2014، إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بسمتي الشخصية المناعية الصلابة النفسية والتوليدية في ضوء الذكاء الإنفعالي، دراسة ميدانية على الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام ادارية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 46- ملحم، 2000، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط.1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان
- 47- حجاج، غانم، 2005، ع، النفس التربوي تحليل نظري و سيكومتري خمسة مقاييس في التربية العادية و الخاصة، ط1، علاه الكتب القاهرة
- 48- شاذلي عبد الحميد محمد 2001، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، ط2، المكتبة الجامعية، مصر
- 49- فوزي جوان احسان و خالد، حسن فخر الدين 2016، المكانة الاجتماعية و علاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الاطفال البحث في مركز مدينة السليمانية
- 50- حجازي جولتان حسن 2013 فاعلية الذات و علاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية مجلة الأردنية في العلوم التربوية مجلد 9. عدد 4
- 51- مباركي إيمان دراج خديجة 2017 الخجل و علاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ السنة الرابعة و الخامسة ابتدائي (11-9 سنة) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر . كلية علوم إجتماعية وإنسانية جامعة أكلي الحاج . البويرة
- 52- راجح أحمد عزت 1970 أصول علم النفس، ط 9، المكتب العربي الحديث
- 53- عوض عباس 1977 الموجز الصحة النفسية، ط 1، دار المعارف مصر
- 54- عوض عباس 1987. دراسات في علم النفس الصناعي والمهني دار المعرفة الجامعية الإسكندرية
- 55- محمد جمال يحيوي دراسات في علوم النفس دار العرب للنشر والتوزيع. وهران 2003. ص 433
- 56- مطاطلة . موسى 2010، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني مذكرة لنيل شهادة الماجستير . كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة منصورى . قسنطينة
- 57- عوض . عباسا 1996 الموجز في الصحة النفسية، ط 2، دار المعارف مصر

قائمة المراجع

- 58- الشافعي . ماهر 2002 التوافق المهني للمرضيين للعاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية قسم علم النفس ,الجامعة الإسلامية . غزة
- 59- مكناسي محمد 2007.التوافق المهني و علاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية . رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة .
- 60- طه 1980. طه ,فرج 1980 سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظريا و ميدنا في التوافق المهني والصحة النفسية مكتبة الخانجي القاهرة
- 61- السماري عبد الله 2006 التوافق المهني وعلاقته بالضغط العمل في الأجهزة الأمنية رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . قسم العلوم الاجتماعية الرياض
- 62- كشرود ,عماد . 1995. علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث , ط 1, مجلد 2 منشورات . جامعة قاريونس بنغازي
- 63- الزبيدي إبراهيم 1991. علم النفس الصناعي . دار الحكمة للطباعة والنشر بغداد
- 64- عويضة كامل محمد محمد 1996. علم النفس الصناعي . بيروت لبنان . دار الكتب العلمية
- 65- التيم عزيزة. الأسلوب الإبداعي في تعليم الأطفال ما قبل المدرسة مكتبة الفلاح . الكويت . ط 2005
- 66- سامي عفيرج . منى انوطة. برامج طفل ما قبل المدرسة . ط 1 دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع الأردن . 2001
- 67- حسام سمير . عمر ابراهيم . خصائص معلمات رياض الأطفال مجلة المعلم . وزارة التربية والتعليم . جمهورية مصر العربية 2000 .
- 68- كمال الدسوقي 1976 علم نفس دراسة التوافق . دار النهضة العربية بيروت لبنان ص 19
- 69- بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق بدون تاريخ ص 49
- 70- منصور فهمي 1983 إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ط 3 ص 4
- 71- السيد عبد العال: 1976 الديناميكية العلاقة بين القيم والمستوى الطموح في ضوء المستوى الاجتماعي والإقتصادي في نماذج من المجتمع . المصري . دكتوراه جامعة عين شمس ص 61

قائمة المراجع

- 72- فرج عبد القادر طه وآخرون: معجم علم نفس والتحليل النفسي ط.1 دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت بدون تاريخ ص 414
- 73- أحمد عزت راجح: 1976 أصول علم النفس ط. 10 المكتب المصري الحديث الإسكندرية ص 577
- 74- محمود الزيايدي : 1969 علم نفس الإكلينيكي. مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة مصر ص 202
-مرجع سابق ص 42
- 75- أحمد زكي بدوي : 1978 معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية ص 380
- 76- سعد جلال: 1970 في الصحة العقلية. دار المطبوعات الحديثة الإسكندرية. ص 102
- 76- عثمان لبيب فراج 1970 اضواء على الشخصية والصحة العقلية ط1 مكتبة النهضة المصرية القاهرة ص 225
-نفس المرجع السابق ص 226
- 77- عطية محمود هنا 1958 : الشخصية والصحة العقلية. مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة ص 100
المراجع باللغة الأجنبية:

78-abraham,r. ,2000,the role of jol controls as modertor of emotional misso-nance andemotionalintellegnce-autcome relationships journal of psychology .

79-Brachett.M.A.Mayer.j.det warner.r.m.2004.emotional itellegce and its relation to every day behavion.personality and indivudualdifferces.

80-Bar-on.1997 .emotional invenentor.user manualtoromat newyork.multu-health system.

81-Bar-on.r.gamesparker.2000. emotional intellegnce-autcome inrentory yoth verson.M.HSUS.

82-Danielgoleman.1997. . emotional intellegnce traduit par thiery pietatedition .roberte haffomt.s.a.paei.

قائمة المراجع

83-Mayer.J.D.slovey .p.carasort sitarenios .2001. . emotional intellegnce as a standard . intellegnce. emotional.

84- Smith hc 1961 :personality ad justement .mc graw Bill book coinc Neyork p42

85-Théodorel 1976 thé person.his and her développement throug out thé life cycle basic book inc pullishers .New-York p250

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الإجتماعية الإنسانية

إستمارة إستبيان

التعليمات :

عزيزتي المعلمة رجاء قراءة التعليمات جيدا قبل الإجابة عن المقياس والمتمثلة فيمايلي :

ملاً البيانات الشخصية في ورقة الإجابة

قراءة العبارات قراءة جيدة

تحديد أي من الإستجابات الخمسة عبر عن كتعبير اصادقا

تظليل المربع الذي يحتوي على الرقم، الذي يعبر عن استجابتك في ورقة الإجابة مع مراعاة أن يكون امام ك لمربع

مظل لواحد

لا توجد إجابات صحيحة واخرى خاطئة لأن هذا ليس إمتحان ولكن تكون إجابة بمايتفق مع ماتفعلينه بالفعل

وليس مايجب ان تفعليه

ليس هناك زمن محدد للإجابة فأقرئي كل عبارة بإهتمام وأجيب عنها بسرعة معاً ولإنطباع يرد إلى ذهنك

عدم ترك أي عبارة دون الإجابة عنها

عدم الكشط أو الشطب في ورقة الأسئلة والمحافظة عليها نظيفة

ونشكركم على حسن تعاونكم.....

م	العبارة	لا تنطبق اطلقا	نادرا ما تنطبق	احيانا ما تنطبق	غالبا ما تنطبق	تنطبق تماما
1	أستطيع تهدئة نفسي في مواقف الإنفعال					
2	أحاول تدعيم السلوكيات الإيجابية لدى الآخرين					
3	اتوافق بسهولة مع المواقف الجديدة					
4	يتقبل الآخرون نقدي الموضوعي لهم					
5	لأفضل تحمل عبء المسؤولية					
6	لأقاطع الآخرين أثناء المناقشة في الاجتماعات					
7	اتسم بالإنفتاح مع الآخرين					
8	أخشى إخبار الآخرين بآرائي عندما تعارض مع آرائهم					
9	أغلب على العقبات التي تعوق تحقيق أهدافي					
10	أهرب من مناقشة مشكلاتي مع الآخرين					
11	أستثير حماسي بتحقيق طموحاتي					
12	لأملك سوى الشفقة على من يواجه المشكلة					
13	يصعب علي الإقناع الآخرين بوجهة نظري					
14	أعبر عن إستيائي من سلوكيات الآخرين الخاطئة					

				أقبل معايير الجماعة وأتزم بها في سلوكي	15
				أثق في نفسي فيمعظم المواقف	16
				أفضل الأنشطة الفردية التنافسية عن الأنشطة الاجتماعية	17
				أشعرتأنيب الضمير عندما أخفق في عملي	18
				اتسم بروح الدعابة في تفاعلي مع الآخرين	19
				استفيد من شعوري بالقلق في تحفيز ذاتي للنجاح والانجاز	20
				استطيع التعامل بفعالية مع مصادر الضغوط الحياتية	21
				اعبر عن انفعالاتي تعبيراً دقيقاً في جميع المواقف	22
				لا ابادر بتكوين صداقات	23
				استطيع جذب انتباه الآخرين عندما تحدث اليهم	24
				بامكاني التمييز بين انفعالاتي	25
				اشك في نفسي وقدراتي اذا انتقدي الآخرين	26
				مشكلات حياتي تؤثر في ادائي في العمل	27
				لا ابلي بالخلافات بين الآخرين اذا لماكن طرفاً فيها	28

					لافضل الالتزام بعلاقاتنا لعمل الرسمية في تعاملاتي مع الزملاء والرؤساء	29
					احاول التوصل لحل وسط وعادل يرضي جميع الاطراف المتنازعة	30
					استخدم الحركات والايماءات المناسبة للتعبير عن كلامي	31
					اشعر بالياس من مستقبلي المهني	32
					لاالتزم بوعودي مع الاخرين	33
					اخجل من التصريح للاخرين باسباب غضبي منهم	34
					ادرك مراكزالقوة المؤثرة في اراء وقرارات افراد العمل	35
					اتفهم افكارواراء الاخرين	36
					اتفهم اهتمامات الاخرين واساعدهم في تدعيمها	37
					قادرة على التعامل بسهولة مع أي تغيير	38
					قادرة على العمل في مجموعات بفاعلية	39
					اعي بانفعالاتي حتى في المواقف الصعبة	40
					احب كل صوري ولااخجل من رؤية الاخرين لها	41
					اهتم بكل مشكلات الاخرين وكانها مشكلتي	42
					يصعب علي وصف حالتي الانفعالية	43
					يضايقني عدم تعاون الزملاء فيما يتصل بالعمل	44

					اتحدث بالنيابة عن زملائي في الاجتماعات والمناقشات	45
					لاستطيع التوقف عن التفكير لمدة طويلة في المواقف المؤلمة التي تعرضت لها	46
					اعبر بلباقة عن اعتراضي على السلوكيات الخاطئة للآخرين	47
					اضع نفسي موضع الآخرين واشعرهم بشاعرهم	48
					اتنبا بتحسن الاحوال عندما تتازع لي الامور	49
					افهم طبيعة النظام الاداري في عملي	50
					احافظ على ابتسامتي واتصالي البصري مع الآخرين عند مناقشتهم	51
					اخشى التدخل لحل مشكلة زملائي	52
					يعتمد علي رؤسائي في تحمل المسؤولية وقيادة العمل الجماعي	53
					يشكو البعض من اني لا اراعي مشاعرهم	54
					احترم قدرات الآخرين واحاول تشجيعهم على تدعيمها	55
					اتجنب القيام بانشطة اخرى اثناء المحادثة مع الآخرين	56
					اتعرف على نواحي القوة والضعف في شخصيتي	57

				لدي اهداف وطموحات اسعى لتحقيقها	58
				اجددواغيرني اسلوب حياتي لمواجهة متطلبات الحياة	59
				لااهتم برغبات ومطالب الاخرين بسبب ضغوط الحياة	60
				اجازف من اجل تحقيق اهدافي	61
				اخترق اللوائح والقوانين لتحقيق بعض اهدافي	62
				اوجل اتباع بعض مطلبي للوصول الى اهدافي	63
				يخطئ الاخرون فهم ما اقصد	64
				اندمج بسهولة في أي اجتماع حت بولوكان معظمها افراداجدد	65
				اغضب واثورلاتفه الاسباب	66
				اتقبل اتباع اراء زملائي دون اعتراض او مناقشة	67
				يستجيب الاخرون لتوجيهاتي ونصائحي	68
				لا اشعر بالذنب بسبب أي شيء قمت به	69
				لا اتحمل مسؤولية تحقيق اهدافي	70
				احفز الاخرين على النجاح والانجاز	71
				يصعب علي الانقياد الاخرين بسهولة	72
				انا نقش اخطائي بصراحة مع زملائي ورؤسائي	73

				استمتاعي بالحياة يقلوي ضعف	74
				انطوائي يجعلني اخسر اصدقائي تدريجيا	75
				قادرة على تحمل المواقف لمحيطه	76
				اتجنب المواقف التي اكون مسؤولة فيها عن اتخاذ قرارات الاخرين	77
				اشعر بالرغبة في البكاء دون سبب واضح	78
				لا تكيف مع النظم الجديدة بالعمل	79
				يعتمد علي زملائي في اتخاذ قرارات التي تخص جماعة العمل	80
				احاول ازالة ما يحدث من توتر وخلاف اتبين الاخرين	81
				ابادر بتقديم العون والمساعدة لمن يحتاجها	82
				بامكاني تاثير الاخرين فيعدل ومنارائهم	83
				يصفني الاخرين بانني عاطفية واحساسى مرهف	84
				انجز اعمالا اكثر مما هو مطلوب ومتوقع علي	85
				زملائي يثقون بي وبافكاري	86
				اتعاون مع زملائي لتحقيق الاهداف المشتركة في العمل	87
				لدي تقدير عالي لذاتي	88
				اشارك في أنشطة الخدمة العامة والاعمال الخيرية	89
				التزم بالتقاليد والاعراف الاجتماعية للسلوك المقبول	90

				من الصعب ان اغيروتين حياتي اليومي	91
				اوجه الدعوة لاصدقائي لمشاركتي انشطتي المفضلة	92
				اقطع حديث الاخرين محاولة توضيح ما يقصدونه	93
				ارفض الاعتراف بعيوب شخصيتي	94
				اندمج في العمل لدرجة انني افتقد الاحساس بالوقت	95
				اجيد قراءة مشاعر الاخرين المختلفة من تعبيرات وجوههم ونبرات صوتهم	96
				اتسرع في اتخاذ لبعض القرارات ولكني اندم عليها بعد ذلك	97
				يصفني الاخرون بانلي حضور اجتماعي	98
				اعرف قدراتي وامكانياتي الحقيقية	99
				انفعالات يزائدة عن الحد المعقول والمناسب للمواقف	100
				احاول ان يكون سلوكي اكثر توافقا مع المجتمع	101
				لا اتوقع فوي في المسابقات	102
				اشعر بالاسى عندم الرى شخصا يبكي	103
				اعترف بعدم قدرتي على ممارسة عمل معين	104
				اشجع واساند زملائي ممن هم اقل مني في مستوى الاداء	105

				تعليقاتي اللفظية تسرع من انتهاء حديث الآخرين معي	106
				اعرف واجبات يوحقوقي في العمل	107
				لدي صعوبات في اكتساب صداقات جديدة	108
				استخدم مهارات التفاوض في حل خلافاتي مع الآخرين	109
				اواجه نفسي بعيوبها	110
				اقوم بدورالرائد الفعال في تنظيم الانشطة والرحلات	111
				عندما ابداعملا لاستطيع الاستمرارفيه حتى نهايته	112
				افضل الاحتفاظ بعدد محدود من الاصدقاء	113
				قادرةعلى جعل الآخرين يفكرون ويتصرفون مثلي	114
				اساعد زملائي على تطويروتحسين قدراتهم	115
				يعتبرني الآخرون ذات شخصية اجتماعية	116
				ملمة بالقوانين واللوائح الداخلية المنظمة للعمل	117
				ابتعدعن مناقشة المشكلات المعقدة التي اواجهها	118
				يلعوصوتي اثناء غضبي دون ان اشعر	119
				لا اشعر بان هناك حاجة للتغيير	120

					لا ابدأ الاعمال بل انتظري بدأهاغيري	121
					قادرة على ادخال السرور على الاخرين	122
					ادافع عن حقوقي دون خجلا وعدوانية	123
					اتحدث مع اصدقائي عن مشاعري المؤلمة للتخفيف عن نفسي	124
					اقوم بدور فعال ف بمساعدة زملائي ورؤسائي	125
					اشعر باحتياجات الاخرين دون ان يصرح وابذل كمباشرة	126
					اضع تصورات عن التغيرات المتوقعة للاخرين	127
					اشعر بالتغيرات في حالتي المزاجية	128
					اسعى الى الاشتراك في أعمال جماعي	129
					اسلوبا قتيبيؤثرانفيا للاخرين	130
					اعرف الادوار والمهام الوظيفية لكل فرد في المؤسسة التي اعمل بها	131
					اتحدث مع الاخرين في الموضوعات التي يهتمون بها ويفضلونها	132
					اظهر حسنا لاستماع للاخرين اثناء حديثي معهم	133
					ادفع الاخرين واساعدهم لمسايرة التغير والتطور	134
					اشعر بالقلق عند بداية كل عمل جديد	135
					افضل انجاز العمل بمفردي دون تدخل الاخرين	136

					اثابرحتى ابلغ غاياتي	137
					قادرة على عدم اظهار انفعالات الغضب والضيق والحزن امام الاخرين	138
					التزم بقواعد العمل واتبعها	139
					احاول تطوير نفسي باستمرار	140
					الجا الى لوم وعتاب الاخرين كاحد الاساليب لمواجهة خلافاتي معهم	141
					انكر ان سبب ان خفاض مستوى ادائي لتقصيري في العمل	142
					اجبت بصراحة وامانة عن العبارات السابقة.	143

مقياس التوافق المهني في صورته النهائية (مقياس التوافق المهني لدى عينة من المعلمين)

إعداد

الباحثة / إيمان محمود عبيد

من فضلك دون:

- الاسم..... العمر.....
 محل الإقامة..... محل العمل.....
 مدة الزواج..... عدد الأطفال.....
 الوضع الاقتصادي (متدني- متوسط-مرتفع)

تعليمات

فيما يلي مجموعة من العبارات تدور حول مفهوم التوافق المهني لدى عينة من المعلمين، إذا كانت العبارة تصف ما تشعر به عادة فضع علامة (√) داخل المربع في خانة (دائماً)، أما إذا كانت العبارة لا تصف ما تشعر به فضع علامة (√) داخل المربع في خانة (نادراً)، أما إذا كانت العبارة تصف ما تشعر به أحياناً فضع علامة (√) داخل المربع في خانة (أحياناً)

م	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
١	اشعر بالرضا عن مهارتي وإمكاناتي المطلوبة لانجاز العمل المطلوب مني			
٢	لدى شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء			
٣	اشعر بالضجيج والوضواء أثناء قيامي بعملتي			
٤	اشعر بالأمان والاطمئنان أثناء عملي ++++- في المؤسسة التعليمية			
٥	اشعر أن ليس لي القدرة على أخذ قرار بالمنزل وهذا يؤثر على عملي			
٦	أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد قيامي بالعملية التعليمية داخل الفصل			
٧	تتكسر الفصول بالطلاب مما يؤثر على مستوى عملي			
٨	لا يتناسب العمل مع طموحي وقدراتي			
٩	الخدمات الصحية المقدمة داخل المؤسسة التعليمية للعاملين ممتازة			
١٠	هناك مسافة كبيرة بين مكان سكني وعملي			
١١	استفيد كثيراً من التدريبات التي تتم داخل المؤسسة التعليمية			
١٢	أحب الذهاب للعمل حتى التقى مع الزملاء			
١٣	أولادي لا يستمعون إلي نصائحي			
١٤	لا تهتم الإدارة المدرسية بعملية النظافة			
١٥	يختفي لدى الشعور بالتعب عندما أجد نفسي داخل الفصل			
١٦	يوجد نوع من الغيرة بين العاملين داخل المؤسسة التعليمية			
١٧	لا يسأل أحد عني عند تغيبتي عن العمل			
١٨	الأساس داخل الفصل غير مؤهل لاستعمال الآدمي			
١٩	اشعر بالسعادة عندما أرى مجهودي واضح على مستوى التلاميذ			
٢٠	هناك نوع من الكسل والخمول اشعر به أثناء ذهابي للعمل			

٢١	أهت بما يحدث لجبراني
٢٢	لا يوجد داخل المؤسسة غرفة مخصصة للمدرسين
٢٣	مستوى الطلاب داخل الفصول يشعري بالقشل والعجز
٢٤	أعرض للمضايقة نتيجة لإعطائي بعض الآراء التي تساعد على تقدم العمل
٢٥	هناك كثير من الفصول لا تدخل إليها الشمس
٢٦	بلجا أصدقائي لي عندما يقعون في مشكلة ما
٢٧	يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة اليومية
٢٨	أشعر بالضيق عندما يقول عن الزملاء إنني شخص غير اجتماعي
٢٩	من أهم ما يميز المدرسة التي أعمل بها اهتمامها بشؤون البيئة
٣٠	أعاني عندما أريد أخذ اجازة اعتيادي أو عرضة
٣١	تقع المؤسسة في موقع متميز
٣٢	أشعر بالملل أثناء تقضية الوقت خارج عملي
٣٣	كثير ما يشعري أهلي بأني شخصية قيادية
٣٤	ينتابني الإحباط عندما لا يقدر المدير مجهودي في العمل
٣٥	ابتكر أساليب جديدة تحسن أدائي من العمل
٣٦	تتوافر جميع الأدوات والأجهزة التي أحتاج لها أثناء العملية التعليمية
٣٧	أشعر بالقلق عندما يعلق الآخريين على مستوى عملي
٣٨	يقوم المدير بتحفيذي وتشجيعي أثناء العمل مما يشعري بالرضا
٣٩	المؤسسة التعليمية التي أعمل بها ملائمة من حيث التهوية والإضاءة والهدوء
٤٠	المؤسسة التي أعمل بها تساعدني على الإبداع والتجديد في عملي
٤١	أتهرب من مسؤولياتي في البيت
٤٢	أشعر بالإحباط عندما يعلم الآخريين مهنتي كمعلم.
٤٣	يفرق المدير في التعامل بين العاملين بالمؤسسة التعليمية
٤٤	لي صداقات حميمة بين أصدقاء النادي
٤٥	تؤثر مشاكل الأسرية على مستوى عملي
٤٦	أشعر بأني شخص وحيد
٤٧	ينم ترقيتي بالعمل على حسب معيار الكفاءة بين العاملين
٤٨	أعاني من ارتفاع ضغط الدم عند دخولي الفصل
٤٩	أشعر بالإجهاد المستمر عند قيامي بالعمل داخل الفصل
٥٠	لدي بعض الأصدقاء المقربين داخل المؤسسة أفضل العمل معهم
٥١	ليس لدي صديق مقرب مني

مفتاح التصحيح

مقياس التوافق المهني لدى عينه من المعلمين

البعد الأول: علاقة المعلم بعمله

يضم العبارات التالية

(٢، ٨، ١١، ١٦، ٢٤، ٢٧، ٣٢، ٣٥، ٣٨، ٤٠، ٤٣، ٤٧، ٥٠)