



دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات بمحافظة الوادي الجديد
المصدر:	المجلة العلمية لكلية التربية
الناشر:	جامعة الوادي الجديد - كلية التربية
المؤلف الرئيسي:	واعر، نجوى أحمد عبدالله
المجلد/العدد:	ع9
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	فبراير
الصفحات:	1 - 42
رقم MD:	1157820
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	تنمية المهارات، الذكاء الوجداني، المهارات الشخصية، مهارات القادة
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1157820

© 2022 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة. هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.



كلية التربية بالوادي الجديد
المجلة العلمية

برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية
بعض المهارات الشخصية لدى القيادات بمحافظة الوادي الجديد

إعداد

د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

مدرس علم النفس التربوي بكلية التربية

جامعة أسيوط

برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات بمحافظة الوادي الجديد

د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

مستخلص الدراسة

عنوان البحث: برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات بمحافظة الوادي الجديد.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات بمحافظة الوادي الجديد.

تكونت عينة الدراسة من (١٠) عشر مدراء بمحافظة الوادي الجديد (التربية والتعليم - الشؤون الصحية - التضامن الاجتماعي - تنمية القرية - مكتب المحافظ - التنظيم والإدارة - العلاقات العامة - الصندوق الاجتماعي - الصحة والسكان - محو الأمية وتعليم الكبار) للعام المالي ٢٠٠٩/٢٠١٠م.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في مقياس الذكاء الوجداني واستمارة المهارات الشخصية عند مستوى ٠,٠١ بعد تطبيق البرنامج.
- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مهارات الذكاء الوجداني قبل البرنامج التدريبي ولكن بعد تطبيق البرنامج التدريبي وجد أن هناك فروق في بعد الذكاء الشخصي لصالح الذكور عند مستوى دلالة ٠,٠٥ كما وجد أن هناك فروق في بعد التعامل مع الضغوط لصالح الإناث عند مستوى دلالة ٠,٠١

**At raining program based on dimensions of the emotional
intelligence and its impact on developing some soft skills for
some leaders in EL Wadi EL Gadid governorate**

ABSTRACT

Name of the researcher: Nagwa Ahmed Abd Allah Waer

Topic of the thesis: At raining program based on dimensions of the emotional intelligence and its impact on developing some soft skills for some leaders in EL- Wadi EL-Gadid governorate.

Objective of the study:

This study amis to inspect impact of a program bssed on dimensions of the emotional intelligence and its impact on developing some soft skills for some leaders in EL-Wadi EL-Gadid governorate.

The sample of study consisted of (10) administrators in EL-Wadi EL-Gadid governorate(education, health affairs, social solidarity, village development, governor office, organization and administration, public affairs, social fund, health and population, literacy and older learning) for the financial year 2009-2010.

The Study reached the following results:

- There are functional statistical differences among who has the middle degree in the experimental group on the measure of the emotional intelligence and soft skills form at significance level 0.01 after applying the program.
- There are functional statistical differences among males and females in emotional intelligence skills before the training program. But after applying the training program we found that there are functional statistical differences in the dimension of the personal emotional intelligence in favor of males at significance level 0.05. also we found that there are differences related to pressures treatment dimension in favor for females at significance level 0.01.

المحور الأول

التعريف بالدراسة

أولاً: مقدمة الدراسة

يعد مفهوم الذكاء من أكثر المفاهيم السيكولوجية التي يدور حولها نقاش، وذلك لما تميز به هذا الموضوع من تأثير على الكثير من المجالات الاجتماعية والتعليمية والتربوية بل وحتى الإدارية منها، واهتم العامة بمفهوم الذكاء لما يتوقع أن يحققه لهم من مردود سواء على المستوى النفسي، أو الاجتماعي، أو العملي.

وشهدت نهاية الثمانينيات ظهور نظريات حديثة في الذكاء لتتناسب الاكتشافات التي توالت في بداية التسعينيات نحو مفهوم النفس البشرية والعلاقات الاجتماعية وإدارة الذات، ومن تلك النظريات نظرية الذكاء المتعددة التي ظهرت على يد Gardner عام ١٩٨٣م والتي فتحت المجال لنظريات أخرى مثل نظرية الذكاء الوجداني والتي كانت تمثل جهد كل من Bar-On عام ١٩٨٨م وجهود العالمان Salovey & Mayer عام ١٩٩٠م ثم بعد ذلك تناولها Goleman عام ١٩٩٥م.

ويعد الذكاء الوجداني مفهوم حديث على التراث السيكولوجي، وما زال يكتنفه بعض الغموض، حيث انه في منطقة تفاعل بين النظام

المعرفي والنظام الانفعالي، فقد عرفه Goleman (١٩٩٥، ٣٢) في كتابه Intelligence Emotional بأنه: "القدرة على فهم الانفعالات ومعرفتها، والتمييز بينها، والقدرة على ضبطها والتعامل معها بإيجابية، وفي ذلك تأكيد على أن الذكاء الوجداني له تأثير واضح على مجرى سير حياة الإنسان وله تأثير مهم في طريقة تفكيره وعلاقاته وانفعالاته.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك قاسم مشترك بين العواطف والتفكير وبين العقل والقلب، وهناك تعاون فيما بينها لإتاحة الفرصة للإنسان لاتخاذ القرارات الصحيحة والتفكير بشكل سليم، فالشخص الذي يعاني من اضطراب عاطفي أو عدم اتزان عاطفي لا يستطيع السيطرة على عواطفه أو التحكم بانفعالاته حتى وإن كان على مستوى عال من الذكاء.

ومن هنا ترى الباحثة أن تأثير الانفعال والوجدان على السلوك والتعلم يفوق كثيراً تأثير العمليات المنطقية، ويذكر Bar-on (١٥، ٢٠٠٦) أنه لكي يتمكن الفرد من اكتساب معلومة ما أو خبرة من الخبرات فلا بد أن تتوافر له الظروف الآمنة البعيدة عن التهديد والقلق حتى يزداد تركيزه وتزداد قدرته على استدعاء الخبرات السابقة، وبالتالي فهم الموقف والتعامل معه عقلياً ومنطقياً.

ومن الجدير بالذكر أنه عندما تكون الخبرة مصحوبة بانفعال إيجابي كالفرح أو الإنجاز مثلاً يزداد إتقان المعلومة وحفظها

وتخزينها في صورة واضحة يسهل استدعاؤها والاستفادة منها، وذلك لأن الناقلات العصبية في الدماغ البشري تفرز مواد كيميائية تعطي شعوراً بالراحة والمرح، فيسجل الدماغ هذه المعلومة، وكأنه يقول لنفسه: هذه المعلومة مهمة تذكرها واستخدامها مستقبلاً.

وتعد المشاعر الإيجابية التي ترافق الخبرة بمثابة مكافأة ذاتية للدماغ، وهي التي تدعو العقل مستقبلاً لممارسة أشكال التفكير المختلفة كالابتكار والاستكشاف والإنجاز، لأن المخ في هذه الحالة يكون آمناً. أما إذا كانت الانفعالات المصاحبة للخبرة سلبية ومؤلمة كالتهديد والقلق والخوف، فإن المادة الكيميائية التي يفرزها الدماغ تجعل الفرد متحفزاً للرد بالمقاومة مقاومة دخول المعلومة أو تعلم المهارة، وذلك للمحافظة على نفسه، ويؤدي ذلك إلى مزيد من التوتر والقلق، وبالتالي يتدنى الانتباه والتركيز والتعليم.

وينظر Austin (٢٠٠٥) للعواطف على أنها جانباً أساسياً من جوانب السلوك الإنساني وهي ذات صلة وتأثير كبير على حياة الإنسان وشخصيته وتختلف باختلاف شخصية الفرد وسلوكه والبيئة التي يعيش فيها.

وقد ذكر عثمان حمود (٢٠٠٢) أن من الناس من لديه نضج عاطفي وانفعالي وله القدرة على التكيف مع أفراد المجتمع، والقدرة على التعامل مع العواطف والانفعالات الإيجابية والسلبية منها، ولديه القدرة على التحكم بها وإدارتها لتكون حافزاً ودافعاً له ويكون هو

متخذ القرار والمتصرف الأول ومنهم من ليس لديه نضج وهو غالباً ما يعاني من مشكلات التكيف والتوافق وإدارة العلاقات مع المجتمع، و تحطمه العواطف السلبية وتقذف به يميناً ويساراً وتتحكم بقراراته وتصرفاته.

كما يرى محمود خوالدة (٢٦،٢٠٠٤) أن الذكاء الوجداني هو المفتاح الجديد للنجاح، فكثير من الأفراد ذوى المستويات المعرفية العليا فشلوا في تحقيق النجاح، وكان من أسباب فشلهم تدني معدل الذكاء الوجداني لديهم، وعدم قدرتهم على التواصل وبناء علاقات مع الآخرين، فالفشل غالباً ما ينشأ عن أسباب عاطفية أكثر من أسباب فنية ومهنية.

وهذا يوضح أهمية التعامل مع الذكاء الوجداني وفهمه الفهم الصحيح ليكن خير معين للإنسان في مواجهة المشكلات، والتعامل مع ضغوط الحياة وإدارة عواطفه وانفعالاته لتكون دافعاً له ، في بناء العلاقات المثمرة وإدارة عواطفه بشكل صحيح.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تعد العناصر البشرية في أي منظمة اللبنة الأساسية للقيام بمهامها وتحسين أدائها ، وتحقيق أهدافها بشكل عام، وفي الآونة الأخيرة بدأ يدرك المديرون أهمية الذكاء الوجداني للموظفين وخاصة ممن يتبوؤن المناصب في أعلى الهرم التنظيمي لمنظماتهم، وما يحققه

لهم من تحسين الأداء والمساهمة في تحسين نوعية القرارات
وسلامتها.

ويشير Reed (٢٠٠٥، ١٣٨) إلى أن تركيبة القدرات المتعلقة
بالذكاء الوجداني هي التي تشكل الإدراك وترشد سلوك وقرارات
القائد وتحدد أولوياته وأنماط تعاملاته مع البيئة ، فمعرفة مشاعر
الغير والتصرف بما يشكل هذه المشاعر يعد استعدادًا وجدانيًا مهما
، فالقدرة على تفهم المشاعر هي جوهر فن العلاقات الاجتماعية التي
تتطلب مهارتين وجدانيتين هما إدارة الذات والتعاطف أو التفهم ،
ويؤدي القصور في هذه الكفاءات إلى الفشل لأكثر الناس ذكاءً فقد
يبدو متكبراً لا يستطع الآخرون التعامل معه.

ومن خلال قيام الباحثة بعدد من الاجتماعات الدورية مع
مديري المصالح ، والموظفين ، ومن خلال بعض المقابلات المفتوحة
والتي دارت حول موضوعات منها كيفية التعامل الجيد مع الآخرين ،
والصعوبات التي تواجه المدير في التعامل مع الموظفين ، والبرامج
التدريبية المقدمة التي تسهم في تنمية الذكاء الوجداني ، أسفرت
المناقشات عن النقاط الآتية:

١- هناك بعض من المسؤولين لا يستطيعوا التعامل مع الأفراد
بذكاء وكل عملهم أوامر (افعل هذا ونفذ ذلك).

٢- وجود نقص لدى القادة والمديرين والموظفين في مستوى
مهارات الذكاء الوجداني ظهرت في بعض السلوكيات منها التصلب،

والتعامل الفظ مع الآخرين، وعدم القدرة على ضبط النفس، والأحلام
غير الواقعية، وضعف المهارات الاجتماعية، والشخصية، والفشل
في بناء شبكة اجتماعية، وعدم القدرة على صنع واتخاذ قرار.

٣- مفهوم الذكاء الوجداني غير واضح.

٤- عدم تقديم برامج تدريبية تهتم بالذكاء الوجداني.

٥- عدم تقبل الموظف للعمل.

٦- الخوف من الخطأ أو التوبيخ أو فقدان المنصب وغيرها من
النتائج "الشخصية" غير المرغوبة هو السبب في إتباع متخذي
القرارات الخاطئة هذا النهج.

٧- الاندفاع في الحكم قبل معرفة كل المعلومات الضرورية.

٨- التمسك بالفكرة الأولى التي تتبادر إلى الذهن حتى وإن كانت
لا تتناسب مع الظروف.

٩- تجاهل العقبات والمشاكل المحتملة، والمضي قدماً في الاعتقاد
بأن كل شيء يمكن ترتيبه فيما بعد.

١٠- الإخفاق في تحديد الأهداف وعدم الرغبة في البحث عن أفكار
ومناهج أفضل بدلاً من تلك المستخدمة حالياً.

١١- تجاهل فرصة الاستفادة من الأخطاء السابقة وتكرار الأخطاء
مراراً.

وعلى الرغم من أن القدرة على السيطرة على العواطف
والانفعالات هي أساس الشخصية الناجحة، إلا أن هناك أشخاص في

مراكز قيادية يتمتعون بمستوى ذكاء مرتفع، ولكن لا يستطيعوا تسيير حياتهم العاطفية، نتيجة عدم سيطرتهم على انفعالاتهم وواقعهم ، ولعل ذلك راجعاً إلى اتسامهم بضعف مهاراتهم الوجدانية، مما يترتب عليه عدم التوافق مع التغيرات التي تحدث في بيئتهم وأقل قدرة على النجاح في العلاقات الشخصية، والإخفاق في بناء شبكات دعم اجتماعية مقارنة بالأفراد مرتفعي الذكاء الوجداني، ومن ناحية أخرى هناك آخرون من ذوي الذكاء المتواضع يحققون قدراً كبيراً من النجاح، فقدرة الفرد على التوافق ومواجهة الحياة بنجاح تعتمد على التوظيف المتكامل لقدراته العقلية والانفعالية .

وبإطلاع الباحثة على البرامج والدورات التدريبية لقيادات محافظة الوادي الجديد في مواقعهم المختلفة، وذلك بالتنسيق مع مدير التنظيم والإدارة بالمحافظة فوجدت أن معظم هذه القيادات لم يحصلوا على برامج ولا دورات تدريبية في الذكاء الوجداني.

ولأهمية دور القادة والمديرين في نجاح المؤسسات وتحفيز العاملين لديهم لتحقيق مستوى من الأداء العالي وباعتبارهم اللبنة الأساسية في نجاح المنظمة فقد تم اختيارهم واستهدافهم لإجراء البحث عليهم.

وعلى ذلك ترى الباحثة حاجة الميدان الإداري لأساليب متنوعة تستهدف تنمية المهارات بصفة عامة ومهارات الذكاء الوجداني بصفة خاصة لدى القيادات بالمحافظة.

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي في مقياس الذكاء الوجداني واستمارة المهارات الشخصية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية (ذكور-إناث) قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي في مقياس الذكاء الوجداني؟

فروض الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي في مقياس الذكاء الوجداني واستمارة المهارات الشخصية .
- لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مهارات الذكاء الوجداني بعد تطبيق البرنامج التدريبي

ثالثاً: الهدف من الدراسة

تهدف الباحثة من هذه الدراسة إلى:

- تقديم برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية الذكاء الوجداني وبعض المهارات الشخصية لدى القيادات بالمحافظة.

- التعرف على الفروق بين الذكور والإناث في مهارات الذكاء الوجداني.

رابعاً: أهمية الدراسة

- بالرجوع إلى الدراسات والبحوث في هذا المجال تبين للباحثة عدم وجود دراسة عن الذكاء الوجداني عند القادة والمديرين في مجتمع الوادي الجديد وبخاصة هذا المجتمع يحتاج إلى مثل هذه الدراسات لأنه مجتمع بكر له طبيعة خاصة ، حيث يمثل ٤٣% من مساحة مصر ويضم خمسة مراكز كل مركز له طبيعته وخصائص مختلفة ويبعد كل مركز عن المركز الآخر أكثر من ٢٠٠ كيلو فالخارجة تبعد عن الداخلة حوالي ٢٤٠ كم والخارجة عن الفرافرة ٦٥٠ كم . فدراسة الذكاء الوجداني وربطه بالأداء تعد سمة مميزة وواضحة من أجل النجاح في خطط التنمية الاجتماعية والتعليمية وغيرها في المحافظة التي تعد أساس التنمية في مصر.
- دراسة أبعاد الذكاء الوجداني يساعد المديرين في تهيئة المناخ والبيئة التنظيمية الإيجابية والتي تدفع الموظفين لأداء أفضل وإنتاجية أعلى وتساعد في تعبئة جهود وطاقات الموظفين وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المؤسسة .
- تقديم برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية مهارات الذكاء الوجداني والمهارات الشخصية.

خامساً: المصطلحات الإجرائية للدراسة

- الذكاء الوجداني Emotional Intelligence: القدرة على فهم وتنظيم الانفعالات، والتمييز بينها، وتقويمها والتعبير عنها والتعامل معها بإيجابية.
- المهارات الشخصية (Soft Skills)
- هي الأفعال التي يحتاجها الإنسان ويستخدمها من أجل التعامل أو التفاعل مع الآخرين بحيث تسمح للشخص بأن يشارك بفاعلية في الأنشطة العملية.
- القائد هو موجه لأنشطة جماعة ما بغرض تحقيق أهداف المؤسسة .

سادساً: حدود الدراسة

تتحد الدراسة الحالية بالمحددات الآتية:

- عينة الدراسة: تقتصر الدراسة الحالية على مديري العموم بمحافظة الوادي الجديد والتي بلغ قوامها في صورتها النهائية ١٠ (عشر) مدير ومديرة خلال العام المالي ٢٠٠٩/٢٠١٠م بمحافظة الوادي الجديد في المراكز الخمس (الخارجة- الداخلة- بلاط - الفرافرة- باريس).
- أدوات الدراسة :

- مقياس الذكاء الوجداني إعداد الباحثة
- استمارة المهارات الشخصية إعداد الباحثة
- برنامج تدريبي للذكاء الوجداني إعداد الباحثة

نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

- ينص الفرض الأول على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي في :
*مقياس الذكاء الوجداني.
*استبانة المهارات الشخصية

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بمقارنة متوسط أداء أفراد المجموعة التجريبية في كل من التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لمقياس الذكاء الوجداني ، وقد تم استخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام اختبار " ويلكوكسن" للمجموعات المرتبطة **Wilcoxon Signed Ranks Test** لمقياس الفروق بين متوسط درجات الأفراد في المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي عند صغر حجم العينة.

جدول رقم (٣)

اختبار ويلكوكسن "Z" ومستوى دلالتها للفروق بين القياس البعدي والقياس القبلي للمجموعة التجريبية في مقياس المهارات الشخصية ن=(١٠)

برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات
بمحافظة الوادي الجديد
د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

قيمة z	المجموعة التجريبية ن=١٠				البعد
	قياس بعدي		قياس قبلي		
	ع	م	ع	م	
**٢,٨١٢	٤,٨٨٦	٤٨,٩٠	١,٨٣٨	٣٣,٤٠	الذكاء الشخصي
**٢,٨٠٥	٢,٢٥١	٣١,٢٠	٣,٣٤٨	٢٠,٩٠	التفاعل مع الغير
**٢,٨٠٧	٢,٨٨٥	٣٤,١٠	٢,٤٨٦	٢٤,٨٠	القدرة على التكيف
**٢,٨٠٥	٣,٨٥٣	٢١,٢٠	١,٢٥٢	١٢,٧٠	التعامل مع الضغوط
**٢,٨٠٩	٢,٦٢٧	١٩,٧٠	٢,٥٩١	١٢,٤٠	الحالة المزاجية
**٢,٨٠٣	٧,٧٠٩	١٥٥,١٠	٨,٧٠٢	١٠٤,٢٠	الدرجة الكلية للمقياس

*دال عند ٠,٠٥ ، **دال عند ٠,٠١

جدول رقم (٤)

الفروق بين متوسط أداء أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي
لاستبانة المهارات الشخصية

المتغير	المجموعة التجريبية ن=١٠				قيمة z
	قياس قبلي		قياس بعدي		
استبانة المهارات الشخصية	م	ع	م	ع	-٢,٨٠**
		٥٦,٤	٧,٤١	١١٠,٥	
	٠	٢	٠	٥	

*دال عند ٠,٠٥ ، **دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٣) حصول أفراد المجموعة التجريبية على متوسط أداء مرتفع في التطبيق البعدي بالمقارنة بمتوسط أدائهم في التطبيق القبلي فنجد أن بعد الذكاء الشخصي قبل البرنامج ٣٣,٤٠ وأصبحت ٤٨,٩٠ وكذلك بعد التفاعل مع الغير كان ٢٠,٩٠ وأصبح ٣١,٢٠ وبعد القدرة على التكيف كان ٢٤,٨٠ وأصبح ٣٤,١٠ وبعد التعامل مع الضغوط ١٢,٧٠ وأصبح ٢١,٢٠ وبعد الحالة المزاجية ١٢,٤٠ وأصبح ١٩,٧٠ وكذلك

الدرجة الكلية للمقياس كانت قبل البرنامج ١٠٤,٢٠ وأصبحت
١٥٥,١٠ وكل ذلك بفرق دال إحصائيا عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول رقم (٤) حصول أفراد المجموعة
التجريبية على متوسط أداء مرتفع في التطبيق البعدي على استبانة
المهارات الشخصية بالمقارنة بمتوسط أداءهم في التطبيق القبلي حيث
كان ٥٦,٤٠ وأصبح ١١٠,٥٠ بفرق دال إحصائيا عند مستوى ٠,٠١

مناقشة النتائج وتفسيرها

تشير النتائج بالنسبة لجدول رقم (٣)، ورقم (٤) إلى تحسن أداء
أفراد المجموعة التجريبية في القياس البعدي مقارنة بأدائهم في القياس
القبلي مما يدل على مدى التغيير الحادث نتيجة لما قدمه البرنامج من
جلسات تدريبية متضمنة أنشطة وتساؤلات وحوارات وقراءة المقالات
الخاصة بأبعاد الذكاء الوجداني، حيث قال أحد المتدربين للباحثة:
"البرامج التدريبية تضيف أشياء كثيرة بمعنى إنها تخليق دائما
وباستمرار في تطور دائم مش ثابت على حال معين".

وساعد هذا البرنامج في تطوير بعض الممارسات الإدارية
وزيادة فعالية المدير، وخلق علاقات دائمة وجيدة مع العاملين وأصبح
المديرون أكثر تعاطفا وتعرفا على مواطن القوة والضعف لديه وقادرا
على إدارة انفعالاته من خلال نماذج المحاكاة، ووضع المتعرب في
المواقف تحت (ماذا تفعل لو كنت مكاني؟).

الباحثة: ما المقصود بهذا الكلام؟

المتدرب (أ): عندما تطرق البرنامج للوعي الذاتي عرفت: أن تحسين الوعي بالذات يجب أن أعرف نفسي وأن أفهمها بصورة أفضل. الكثير منا لا يدرك تماما ما يوجد في أعماق شخصيته. اكتشاف النفس يعد عملية مستمرة ليس لها نهاية. كلما اكتشفت ما هو داخلي كلما زادت قوة شخصيتي أكثر وأكثر، سأفكر أفضل، أتصرف أفضل و أنجز أفضل، ولتحسين وعي بذاتي يجب أن أجيب على الأسئلة الآتية:
ما مواطن قوتي؟ ما مواطن ضعفي؟

المتدرب (ب): كما تعلمت من البرنامج التدريبي أن كل فرد يولد في هذا العالم لديه مواهب ومهارات متنوعة، وإننا نتعلم الكثير مع مرور الوقت حيث نبدأ التعلم من الطفولة بملاحظة ماذا يفعل الآخرون، وهذا يعنى ملاحظه سلوك معين، ثم رؤية النتيجة التي تحققت ثم إعادة إخراج هذا السلوك عندما تريد نفس النتيجة.

نبدأ في استيعاب المعلومات بوعي أو بلاوعي. بالرغم من أن المعرفة قيمة، إلا أن التخمة في المعلومات أحيانا تمثل عائق يمنعنا من معرفة ما الذي نجيده من هذا الزحام في المعلومات. إننا نجيد عمل عدة أشياء، و لكن لو أننا اكتشفنا المناطق التي نتميز ونتفوق فيها عندئذ سنكتشف مواطن القوه في شخصيتنا.

أما مواطن الضعف: كل فرد لديه مواطن ضعف جنباً إلى جنب مع مواطن القوة، والضعف قد يكون عيب شخصي في شخص ما، مثل الخجل، والخوف أو عاده غير مرغوب فيها يكون قد أكتسبها مع الوقت، وأما كان نوع الضعف علينا أن نتقبله كحقيقة موجودة في الشخصية، وهناك من يخدع نفسه برفض حقيقة أن لديه نقطة ضعف، أو بتجاهل ذلك، فإذا كنت خجولا تقبل هذه الحقيقة، لا تنكرها، أو تتهرب منها، وإذا لم تستطع مقاومه الرغبة في التدخين اعترف إنها نقطه ضعف فيك، وتبرير نقاط الضعف لن يساعدنا في التخلص منها، وبمجرد أن أصبحت على وعى بنقاط الضعف في شخصيتك، وستكتسب القوة للعمل في التغلب عليها، والتخلص منها، وإذا تجاهلت، أو أنكرت نقاط ضعفك ستظل حاملا عبئها، ولن تفكر في التخلص منها.

قال أحد الموظفين للمتدرب (أ): اليوم عرفت مردود البرامج التدريبية وأتمنى أن أكون من المشتركين في المرات القادمة ان شاء الله لعلم حضراتكم اليوم أسمع وأنا فرحان لأن ما تعلمه الأستاذ (أ) ينقله لي في صورة بسيطة عرفت الوعي بالذات عرفت يجب أن أكون صريح للتعرف على نقاط قوتي وضعفي ومن خلالها أختار وكم أنا في شوق لمعرفة ما يعجبني.

المتدرب (ج): كل فرد نوقه الخاص. وهناك ما يروق له و يعجبه و ما لا يروق له ولا يعجبه. هناك مثل شائع يقول "لولا اختلاف الأنواع لبارت السلع". فذوقك في الاختيار هو ما يميز شخصيتك عن

غيرك حتى لو كان أخاك. لا يوجد ما يسيء في اختلاف ما يعجبك
عن ما يعجب غيرك، كما عليك تقبل هذا الاختلاف.

وتعلمت من جلسات البرنامج التدريبي لا يوجد ما يعيب في
أن يكون لك رأى مختلف عن الآخرين لكن العيب في محاوله فرضه
على الآخرين. ،ولا تجادل لتقنع الآخرين برأيك ،ومن الأفضل أن
تحافظ على رأيك ، وفي نفس الوقت تحترم رأى الآخرين، وهناك
شئئين يهتم الناس بهما هما :كسب النقود ، والمحافظة على علاقات
طيبة ،ومتاغمة مع الآخرين، وإذا أردت أن تعيش سعيدًا و ناجحًا،
عليك بالتركيز على الاثنين معا، ولكي تنجح في ذلك عليك معرفه
شخصيتك جيدًا قوتها ،وضعها لتحافظ على توازنها العقلي
،والوجداني ،ولتبقى على علاقات طيبة ، و متاغمة مع الآخرين.

وفي النهاية أقول عليك بمعرفه شخصيتك جيدًا قوتها ،و
ضعفها لتحافظ على توازنها العقلي ،و الوجداني ،ولتبقى على علاقات
طيبة ،و متاغمة مع الآخرين وتكن قائدًا متميزًا.

المتدرب (د) تعلمت لكي أكون انسانًا ناجحًا في عملي ، وفي أي
موقع لابد من :

- الفهم وكسب قلوب الناس
- الانصات العميق
- الحوار الواعي

المتدرب (هـ) في رسالة سريعة أقول: * كما ترغب أن تكون متحدثاً جيداً، فعليك بالمقابل أن تجيد فن الإصغاء لمن يحدثك، فمقاطعتك له تضيع أفكاره وتفقده السيطرة على حديثه، وبالتالي تجعله يفقد احترامه لك لأن إصغائك له يحسسه بأهميته عندك، وهذا هو التعاطف، أو جذور الفهم في الذكاء الوجداني.

المتدرب (و) في رسالة سريعة أقول: * حاول أن تنتقي كلماتك، فكل مصطلح تجد له الكثير من المرادفات فاختر أجملها، كما عليك أن تختار موضوعاً محبباً للحديث، وأن تباعد عما ينفر الناس من المواضيع، فحديثك دليل شخصيتك. حاول أن تبدو مبتسماً دائماً، فهذا يجعلك مقبولاً لدى الناس حتى ممن لم يعرفوك جيداً، فالابتسامة تعرف طريقها إلى القلب.

المتدربة (م) في رسالة سريعة أقول: حاول أن تكون متعاوناً مع الآخرين في حدود مقدرتك، ولكن عندما يطلب ذلك حتى تباعد عن الفضول، وحاول أن تركز على الأشياء الجميلة فيمن تتعامل معه، وتبرزها فكل منا عيوب، ومزايا، وإن أردت التحدث عن عيوب شخص فلا تواجهه بها، ولكن حاول أن تعرضها له بطريقة لبقة، وغير مباشرة كأن تتحدث عنها في إنسان آخر من خيالك، وسيقيسها هو على نفسه، وحاول أن تقلل من المزاح، فهو ليس مقبولاً عند كل الناس، وقد يكون مزاحك ثقيلاً فتفقد من خلاله من تحب، وعليك اختيار الوقت المناسب لذلك.

المتدربة (ن) في رسالة سريعة أقول: ابتعد عن التلون، والظهور بأكثر من وجه.. فسيأتي عليك يوم، وتتكشف أقنعتك، وابتعد عن التكلف بالكلام والتصرفات.. ودعك على طبيعتك مع الحرص على عدم فقدان الاتزان..، وفكر بما تقوله قبل أن تنطق به.

المتدرب (ل) في رسالة سريعة أقول: لا تحاول الادعاء بما ليس لديك.. فقد توضع في موقف لا تحسد عليه، ولا تخجل من وضعك حتى لو لم يكن بمستوى وضع غيرك فهذا ليس عيباً، ولكن العيب الزيف عندما ينكشف، واختر الأوقات المناسبة للزيارة، ولا تكثرها، وحاول أن تكون بدعوة، وإن قمت بزيارة أحد فحاول أن تكون خفياً لطيفاً، فقد يكون لدى مضيفك أعمال، وواجبات يخجل أن يصرح لك بها، ووجودك يمنعه من إنجازها.

المتدربة (س) في رسالة سريعة أقول: لا تكن لحوخاً في طلب حاجتك، ولا تحاول إحراج من تطلب إليه قضاؤها، وحاول أن تبدي له أنك تعذره في حالة عدم تنفيذها، وأنها لن تؤثر على العلاقة بينكما، وحافظ على مواعيدك مع الناس، واحترمها، فاحترامك لها معهم سيكون من احترامك لهم، وبالتالي سيبادلونك الاحترام ذاته.

المتدربة (ص) في رسالة سريعة أقول: ابتعد عن الثرثرة، فهو سلوك بغيض ينفر الناس منك ويحط من قدرك لديهم، وعليك بالتواضع - بغير ذلة - مهما بلغت منزلتك، فهو من أجمل الأخلاق فإنه يرفع من

قدرك ويجعلك تبدو أكثر ثقة بنفسك، وبالتالي سيجعل الناس يحرصون
على ملازمتك، وحبك.

وفي النهاية عليك بالتواضع، وابتعد عن الثرثرة، ولا تكن
لحوخًا في طلب حاجتك تكن أكثر ذكاءًا وجدانيًا.

ومن هنا تري الباحثة أن المتدربين استطاعوا أن يعبروا عن
مشاعرهم لأنفسهم وللآخرين، وأصبحوا يتمتعون بذكاء وجداني،
وبعض المهارات الشخصية حيث أصبحوا قادرين على تحقيق النتائج
المطلوبة منهم في أقل وقت، وبجودة عالية، والتعاون مع الآخرين،
والعمل في فريق، وعمل اتصالات فاعلة مع الآخرين، وتقديم آراء،
وبدائل، وحلول، والإنجاز في أي ظروف، وعلى التأثير على
الآخرين، والابتكار في العمل، ومعرفة حقوقهم وواجباتهم، ورفع
توقعات أدائهم لأنفسهم وموظفيهم.

ومن هنا يمكن القول أن أفراد العينة أصبحوا يتمتعوا بقدر من
الذكاء الوجداني وبعض المهارات الشخصية ويتفق ذلك مع دراسة
محمد عبد الهادي (٢٦، ٢٠٠٧) حيث ذكر أن قدرة الفرد على التعبير
عن مشاعره تعد مفتاحا للكفاءة الاجتماعية ومعرفة مشاعر الغير
والتصرف بما يشكل هذه المشاعر يعد استعدادًا عاطفيا مهماً للفرد
لمواجهة أعباء الحياة، فالقدرة على التعامل مع مشاعر الغير تعد فناً
رفيع المستوى يمارسه الأفراد في إقامة جسور العلاقات الاجتماعية
وهذا يتطلب مهارات خاصة لدى الفرد تشمل إدارة الذات والتعاطف

أو تفهم مشاعر الآخرين، وتتفق الدراسة مع دراسة طارق الياس (٢٠٠٩) وقد أثمرت جلسات البرنامج أن مشاعر المزاج والعواطف تؤدي دوراً مركزياً في عملية التعامل مع الناس. فالذكاء الوجداني، يعمل على فهم الذات والآخرين وإدارة العواطف، كما تتفق مع دراسة Landy (٢٠٠٥) ودراسة Goleman (١٩٩٧)

وفسرت الدراسة الحالية بأن تنمية الذكاء الوجداني تسفر عن شخصية متزنة قادرة على تحمل المسؤولية، وتأكيد الذات، وفهم الآخرين، وحل المشكلات، وضبط النفس في مواقف الصراع والاضطراب واتزان المشاعر فالأفراد ذوي الإدراك الوجداني العالي أفضل في قدرتهم على الاستجابة للتغيير الذي يحدث في بيئتهم الاجتماعية وفي مساندة الآخرين لهم، وفي قدرتهم على فهم مشاعرهم بصورة أفضل ومشاعر الآخرين حيث أشار Brown (١٩٩٩) إلى أن مفتاح النجاح في العمل يرجع إلى نسبة الذكاء الوجداني والعلاقة بين فرق العمل والمرونة والتفانيّة. فذوي الذكاء الوجداني العالي أفضل وأقدر على تحديد مشاعرهم ولديهم قدرة على إدارة وضبط انفعالاتهم الحادة والتعامل معها بشكل أفضل ويتمتعون بصحة نفسية أفضل من الأفراد ذوي الذكاء الوجداني الأقل. فشعور الفرد بأنه قادر على السيطرة على نفسه وعلى انفعالاته، والقدرة على تحمل تلك الانفعالات العاطفية التي تأتي مع الحياة وقد تتكرر من حين لآخر يكون دالاً على الكفاءة والذكاء لدى هذا الفرد في تناول أمور الحياة وتحقيق التوازن بين المشاعر والعواطف فكل المشاعر والعواطف لها قيمتها وأهميتها فبدون عاطفة تصبح الحياة راكدة ومملة ومقطوعة

الصلة ومنعزلة عن ثراء الحياة وإذا تجاوزت العواطف الحدود ولم تخضع لسيطرة أو تحكم أصبح الفرد في حالة متطرفة قد تصل للمرض والقلق والاكتئاب، فمراقبتنا لمشاعرنا السلبية هو مفتاح الصحة العاطفية، فالتطرف العاطفي الذي يصعب بعنف وتهيج يؤدي إلى فقدان الاتزان الشخصي وبالتالي تنتقل الحياة من مذاقها الحلو إلى المذاق المر، فالاهتمام بموازنة مشاعرنا يعد مهمة أساسية في حياتنا ويعد مهارة أساسية في الحياة يجب على الجميع تعلمها

ومن هنا يمكن القول بأن الذكاء الوجداني هو أحد الجوانب الإيجابية في الشخصية، ويعنى الاستغلال الممكن لكل من العاطفة والذكاء معا من أجل جودة الصحة النفسية للإنسان ويؤيد وجود الذكاء الوجداني وتفوقه على معامل الذكاء في التنبؤ بالنجاح في الحياة الاجتماعية، فالذكاء الوجداني له دور مهم في التحصيل الدراسي والنجاح في الحياة، ولذلك توصي الدراسة بضرورة وجود برامج للتنمية الوجدانية، وضرورة تقديمها كجزء من المقررات الدراسية والحياة المدرسية، على أن تشمل الآباء وكل من يقوم بالريادة في المجتمع، وتؤدي هذه البرامج إلى أفضل النتائج، وقد تمتد لمدة طويلة ، وعلى من يقوم بها أن يتمتع بصحة وجدانية جيدة.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة أحمد طه محمد (٢٠٠٥) حيث أشارت إلى أن الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، والتحفيز الذاتي، والتعاطف، وتناول العلاقات، تُكوّن قدرات مهمة في إعداد القادة، الذين يركزون على النمط الديمقراطي، وأن النقص في تلك

المهارات الوجدانية تؤدي إلى حدوث خلل وظيفي، وأوصت الدراسة بأنه يجب أن يتحلى الأفراد في المؤسسات بذكاء وجداني عال كي يكون أدائهم فاعلاً. ودراسة أمل محمد ومنى سعيد (٢٠٠٦) أن الوعي الذاتي يزود الأفراد بالسيطرة والتحكم، وأن القادة التحويليين الذين لديهم الوعي الذاتي لديهم مستويات عالية من الثقة بالنفس، والكفاءة الذاتية، ويقدمون توجيهه للتابعين (المرووسين) أكثر فعالية.

أى أنه يجب الاهتمام بالناحية الوجدانية أو الانفعالية للفرد على اعتبار أنها وسيلة من وسائل توافق الفرد مع المتغيرات المتلاحقة و المتصارعة التي تحيط به انطلاقاً من أن مشاعر الفرد وانفعالاته من أهم المؤثرات في توجيه سلوكه بصفة عامة وطريقة تفكيره وإصداره للأحكام واتخاذ القرارات بصفة خاصة. وذلك على اعتبار أن الإدراك الدقيق والسريع للانفعالات يسمح بردود أفعال عاطفية وسلوكية سريعة ودقيقة، ذلك لأنه بدون هذه المهارة تميل هذه الردود إلى أن تؤخر في وقت لاحق وبالتالي تكون غير مناسبة للموقف أو بعبارة أخرى يفقد الفرد حساسيته للموقف السلوكي و يكون غير قادر على مواجهة التحديات بشكل مناسب .

ومن هنا يتبين عدم صحة الفرض.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني وتفسيرها

ينص الفرض الثاني على أنه: لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مهارات الذكاء الوجداني بعد تطبيق البرنامج التدريبي

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار مان ويتني لمعرفة الفرق بين الذكور والإناث في مقياس مهارات الذكاء الوجداني اختبار "مان ويتني" Mann-Whitney U لبيان دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث (مجموعتين مستقلتين عند صغر حجم العينة).

جدول رقم (٥)

اختبار مان ويتني لمعرفة الفروق بين الذكور و الإناث في أبعاد مقياس مهارات الذكاء الوجداني في التطبيق القبلي

قيمة z	الإناث = ٥		الذكور = ٥		الأبعاد
	ع	م	ع	م	
- ٠,٦٤٩	٢,١٩ ١	٣٣,٦ ٠	١,٦٤ ٣	٣٣,٢٠	الذكاء الشخصي
- ٠,٥٢٩	٤,٥٥ ٠	٢١,٨ ٠	١,٥٨ ١	٢٠,٠٠	التفاعل مع الغير

برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات
بمحافظة الوادي الجديد
د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

القدرة على التكيف	٢٣,٨٠	١,٠٩	٢٥,٨	٣,١٩	-
	٥	٠	٤	١,٦٠٦	-
التعامل مع الضغوط	١٢,٨	١,٣٠	١٢,٦	١,٣٤	-
	٤	٠	٢	٠,٣٣٥	-
الحالة المزاجية	١٢,٠	١,٠٠	١٢,٨	٣,٧٠١	٠,٠٠٠
	٠	٠	٠		
الدرجة الكلية	١٠١,٨٠	٤,٢٠	١٠	١١,٧٦	٠,٦٣١-
	٧	٦,٦٠	٠		

يتضح من الجدول رقم (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة
إحصائية بين الذكور والإناث قبل تطبيق البرنامج

جدول رقم (٦)

اختبار مان ويتني لمعرفة الفروق بين الذكور و الإناث في أبعاد مقياس مهارات
الذكاء الوجداني في التطبيق البعدي

الأيام	الذكور=٥		الإناث=٥		قيمة z
	م	ع	م	ع	
الذكاء الشخصي	٥١,٦٠	٤,٨٢٧	٤٦,٢٠	٣,٤٩٣	٠٢,٠١٥-

برنامج تدريبي قائم على أبعاد الذكاء الوجداني وأثره في تنمية بعض المهارات الشخصية لدى القيادات

بمحافظة الوادي الجديد

د/ نجوى أحمد عبد الله واعر

٠,٢١٦-	١,٤٨٣	٣١,٢٠	٣,٠٣٣	٣١,٢٠	التفاعل مع الغير
٠,٢١٢-	٢,٨٦٤	٣٤,٢٠	٣,٢٤٠	٣٤,٠٠	القدرة على التكيف
٠٠٢,٦٢٧-	٢,٥٨٨	٢٤,٢٠	٢,٠٤٩	١٨,٢٠	التعامل مع الضغوط
١,٩٠٩-	٢,٥٨٨	٢١,٢٠	١,٧٨٩	١٨,٢٠	الحالة المزاجية
٠,٩٤٠-	٧,٦٨١	١٥٧,٠٠	٨,١٠٦	١٥٣,٢٠	الدرجة الكلية

*دال عند ٠,٠٥ ، ** دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٥) لا توجد فروق بين الذكور والإناث في مهارات الذكاء الوجداني قبل البرنامج التدريبي، ولكن بعد تطبيق البرنامج التدريبي وجد في الجدول رقم (٦) أن هناك فروق في بعد الذكاء الشخصي لصالح الذكور عند مستوى دلالة ٠,٠٥ كما وجد أن هناك فروق في بعد التعامل مع الضغوط لصالح الإناث عند مستوى دلالة ٠,٠١ وترجع الباحثة السبب في ذلك أن الذكور لديهم القدرة على إدراك مشاعرهم الداخلية، ووعيهم بنطاق انفعالاتهم، والقدرة على إدراك الفروق الموجودة بين هذه الانفعالات، وتمييزها لاستخدامها كوسيلة للفهم، والإرشاد. كما أنهم يتميزوا بقدرتهم على تحفيز ذاتهم، وتشجيع أنفسهم، واتخاذ قراراتهم بثقة، وإقتناع، كما أنهم يفضلون الاستقلالية كثيراً، والتميز المنفرد. وتتفق نتيجة البحث مع دراسة دانيال جولمان (٧١، ٢٠٠٠) حيث أشار إلى مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي تميز مرتفعي الذكاء الوجداني

وتشمل الوعي بالذات التحكم في الاندفاعات، المثابرة، الحماسة، الدافعية الذاتية، التقمص العاطفي، واللباقة الاجتماعية، كما أشار بأن انخفاض تلك المهارات الانفعالية والاجتماعية ليس في صالح تفكير الفرد أو نجاحه في تفاعلاته المهنية، بالإضافة إلى ذلك يتسم الذكور ذوي الذكاء الوجداني المرتفع بأنهم متوازنون اجتماعيا، وصرحاء ومرحون، ولا يميلون إلى الاستغراق في القلق، ويتمتعون أيضا بقدرة ملحوظة على الالتزام بالقضايا، وبعلاقاتهم بالآخرين وتحمل المسؤولية، وهم أخلاقيون وتتسم حياتهم الانفعالية بالثراء فهي حياة مناسبة، وهم راضون فيها عن أنفسهم وعن الآخرين وعن المجتمع الذي يعيشون فيه، أما الإناث ذوات الذكاء الوجداني المرتفع فيتصفن بالحسم والتعبير عن مشاعرهن بصورة مباشرة، ويتقن في مشاعرهن، وللحياة بالنسبة لهن معنى، واجتماعيات غير متحفظات، ويستطعن التكيف مع الضغوط النفسية، ومن السهل توازنهن الاجتماعي، وتكوين علاقات جديدة.

وبهذه النتيجة يكون الفرض الثاني قد تحقق جزئيا حيث أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعض أبعاد الذكاء الوجداني وهي :- التفاعل مع الغير، والقدرة على التكيف والحالة المزاجية والدرجة الكلية للمقياس بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعد الذكاء الشخصي لصالح الذكور وبعد التعامل مع الضغوط لصالح الإناث ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء قدرة الذكور على تحقيق الإنجازات وشعورهم بها، حيث يشعر بالتفائل والتعبير عنه بيسر وسهولة أكثر من الإناث وكذلك للذكور فرصة أكبر في التعامل مع مواقف الحياة العامة وبالتالي إنجازاتهم متاحة من خلال تلك الفرصة، أما بالنسبة لبعدها التعامل مع الضغوط أوضحت الدراسة أنها لصالح الإناث ويمكن

تفسير أن الرجال والنساء يتصرفون بشكل مختلف عند تعرضهم للشحن أو الضغط النفسي يميل الرجال إما إلى 'المواجهة' وتحاول النساء التكيف مع الأوضاع والمواقف المختلفة وذلك بطلب المساعدة من زميلات لهن بدل الابتعاد. ويصف علماء النفس الضغط النفسي بالأمور التي تشكل تهديدا للمرء وتحدث اضطرابا ذهنيا أو جسديا له، أو تخلق حالة من عدم التوازن نتيجة الإجهاد في العمل أو مواجهة ظروف صعبة يصعب التحكم فيها .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (٢٠٠٩) أجراها أخصائون نفسيون في ألمانيا أن النساء في العادة أكثر قدرة على مواجهة الضغوط النفسية من الرجال ، وأن هناك فروق بين الرجال والنساء في التعامل مع الضغوط موضحا أن الرجال لا يفضلون التحدث عن همومهم النفسية وضغوطهم العصبية . أما النساء من جانبهن، فهن سرعان ما يصارحن أقرب المحيطين بهن بهمومهن ويحاولن معالجة هذه الضغوط النفسية من خلال البحث عن دعم من قبل أصدقائهن وأقاربهن على عكس الرجال و النساء يعرفن بالضبط كيفية التخلص من الهموم.

وفي ضوء النتائج السابقة ترى الباحثة أنه يجب الاهتمام بالذكاء الوجداني وتنميته لدى المجتمع، كما يجب التركيز في تلك البرامج على أبعاد الذكاء الوجداني وخاصة إدارة الانفعالات والتحكم فيها وكذلك بعد التعاطف، وتري الباحثة أنه لا بد من إجراء دراسات وخاصة في محافظة الوادي الجديد للكشف عن مدى العلاقة بين الذكاء الوجداني وأنواع الذكاء الأخرى . وكذلك إجراء الدراسات التطبيقية؛ لأجل بناء برامج تدريبية للمعلمين وكافة أفراد المجتمع وللطلاب

لزيادة وعيهم بمشاعرهم وقدرتهم على إدارة انفعالاتهم وكذلك توفير البيئة التربوية اللازمة لرفع كفاءتها الانفعالية كما توصي الباحثة المسؤولين والقيادات العليا عندما يتم اختيار من يكون مسئولاً أو مديراً أو قائداً أن تطبق عليه مقاييس للذكاء الوجداني، وتكون من معايير الاختيار، وليست الشهادات والدرجات العلمية .

توصي الباحثة بأن تكون في كليات التربية دبلوم متخصص في بناء النفس بشكل عام ومنها الذكاء الوجداني وليست دورات وإنما تكون دبلوم ولتكن لمدة عام حتى تؤخذ الأمور بجدية واحتراف.

بحوث مقترحة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى في البيئة الواحاتية (محافظة الوادي الجديد)، ولذلك تقترح الباحثة إجراء بحوث تطبيقية ذات الصلة بالذكاء الوجداني مثل:-

١. دراسة علاقة الذكاء الوجداني بمتغيرات انفعالية مثل مستوى الطموح والانبساط والانطواء.
٢. بناء برنامج لتنمية الذكاء الوجداني لدى تلاميذ المدارس الإعدادية والثانوية وطلاب كلية التربية.
٣. دراسة لتنمية الذكاء الوجداني؛ لمواجهة الضغوط النفسية لدى الطلاب.
٤. دراسة تتابعيه لتطور الذكاء الوجداني عبر المراحل التعليمية المختلفة.
٥. دراسة في جودة الذكاء الوجداني

المراجع

١- أحمد طه محمد (٢٠٠٥): العلاقة بين الذكاء الوجداني والقيادة التربوية لمديري المدارس ونظارها ووكلائها كما يدركها المعلمون، مجلة كلية التربية بالفيوم، العدد (٣).

٢- بشرى اسماعيل أحمد (٢٠٠٨): الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من نمط القيادة وأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من القادة الإدرايين، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ٥٩.

٣- حسين أحمد حسان (٢٠٠٥): الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من مستوى ونوعية الطموح والرضا عن الحياة والانتجاز الأكاديمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب جامعة عين شمس، القاهرة.

٤- داليا أحمد محمد (٢٠٠٦): أثر تنمية الوعي ببعض مهارات الاتصال غير اللفظي على الذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات الجامعة، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية البنات، جامعة عين شمس.

٥- دانييل جولمان (٢٠٠٠): الذكاء العاطفي، ترجمة، ليلي الجبالي، عالم المعرفة العدد (٢٦٢)، سلسلة كتب ثقافية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

- ٦- دانييل جولمان ، وريتشارد بوياتزيس، وآني ماكي (٢٠٠٤): القادة الجدد: تحويل فن القيادة الإدارية إلى علم النتائج، تعريب: عثمان الجبالي المثلوثي؛ وبشير أحمد سعيد، الرياض: دار المريخ للطبع والنشر.
- ٧- سحر فاروق عبد المجيد (٢٠٠١) : تقييم فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات الجامعة . رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات لآداب و العلوم التربوية - جامعة عين شمس.
- ٨- السيد ابراهيم السمانوني (٢٠٠٧): الذكاء الوجداني الأسس النظرية وتطبيقاته وتنمية ، دار الفكر ، المملكة الأردنية الهاشمية ، عمان.
- ٩- صفاء الأعسر وعلاء الدين كفاقي (٢٠٠٠): الذكاء الوجداني. دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.
- صلاح الدين محمود علام، القياس والتقويم التربوي والنفسي(٢٠٠٠): أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٠- طارق الياس. (٢٠٠٩م): الذكاء العاطفي: وتطبيقاته في بيئة العمل وعلم التفاوض. القاهرة: بوك سيتي للنشر والتدريب والاستشارات الإدارية.

١١- عبد المنعم أحمد الدردير (٢٠٠٤) :الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والمزاجية ،في:دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي ، الجزء الأول ، عالم الكتب، القاهرة.

١٢- عثمان حمود الخضر (٢٠٠٢) : الذكاء الوجداني هل هو مفهوم جديد ،دراسات نفسية ، مجلد ١٢ ، العدد ١ .

١٣- عثمان حمود الخضر(٢٠٠٨):الذكاء الوجداني إعادة صياغة مفهوم الذكاء،ط٢،شركة الابداع الفكري للنشر والتوزيع، الكويت.

١٤- عصام محمد زيدان ، كمال احمد الإمام (٢٠٠٢) : الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب التعلم وبعض أبعاد الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية ، مجلة البحوث النفسية و التربوية ، كلية التربية - جامعة المنوفية ،العدد ٣ .

١٥- على عبد السلام على (٢٠٠١) : السلوك التوكيدي و المهارات الاجتماعية و علاقتهما بالسلوك الانفعالي للغضب بين العاملين و العاملات،مجلة علم النفس ، العدد ٧ .

١٦- فاروق السيد عثمان ، محمد عبد السميع رزق (٢٠٠١) : الذكاء الانفعالي مفهوم و قياسية، مجلة علم النفس، العدد ٥٨

- ١٧- فوقية محمد راضي (٢٠٠١) : الذكاء الانفعالي وعلاقته
بالتحصيل الدراسي و القدرة على التفكير الابتكار لدى طلاب
الجامعة،مجلة كلية التربية- جامعة المنصورة، العدد ٤٥.
- ١٨- مجدى فرغلي محمد (٢٠٠٧):الذكاء الوجداني والذكاء العام ،
مجلة دراسات نفسية، المجلد السابع، العدد الثاني .
- ١٩- محمد المهدي(٢٠٠٣): مستويات النفس. دار البيطاش للطباعة
والنشر بالإسكندرية.
- ٢٠- محمد بن عليثة الأحمدى(٢٠٠٧):الذكاء الوجداني وعلاقته
بالذكاء المعرفي والتحصيل الدراسي لدي عينة من طلاب
جامعة طيبة بالمدينة المنورة ، مجلة العلوم الاجتماعية ،
المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الرابع ، تصدر عن مجلس
النشر العلمي ، جامعة الكويت.
- ٢١-محمد حبشي حسين و جاد الله أبو المكارم جادالله (٢٠٠٤):
المكونات العاملة للذكاء الانفعالي لدي عينة من المتفوقين
أكاديميا وغير المتفوقين من طلاب التعليم الثانوي ، مجلة
دراسات نفسية ، المجلد ١٤ ، العدد ٣.
- ٢٢- محمد رزق البحيري (٢٠٠٧) : تنمية الذكاء الوجداني لخفض
حدة بعض المشكلات لدي عينة من الأطفال المضطربين
سلوكيا ، مجلة دراسات نفسية ، المجلد ١٧ ، العدد ٣.

٢٣- محمد عبد الهادي حسين. (٢٠٠٧م): الذكاء العاطفي وديناميات
قوة التعلم الاجتماعي. العين: دار الكتاب الجامعي.

٢٤- محمد غنيم (٢٠٠١): الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية
وتقدير الذات وتوقع الكفاءة الذاتية، دراسة عامليه، مجلة كلية
التربية بجامعة الزقازيق، ١٢.

٢٥- محمود عبد الحليم منسي (٢٠٠٢) : المدخل إلى علم النفس
التعليمي ، الإسكندرية ، مركز إسكندرية للكتاب .

٢٦- منى سعيد أبو ناشي (٢٠٠٢) : الذكاء الوجداني وعلاقته
بالذكاء العام والمهارات الاجتماعية وسمات الشخصية :دراسة
عاملية ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد ١٢،
العدد ٣٥.

٢٧- نجلاء محمد بسيوني (٢٠٠٦): الذكاء الوجداني للمرأة وعلاقتها
بتوافقها الزوجي ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ،
المجلد ١٦ ، العدد ٥١ ، ٤٥٦-٤٩٢.

٢٨- يوسف أبو حجاج (٢٠١٠) :كيف تتحكم في مشاعرك
وانفعالاتك، الطبعة الأولى، الوليد للدراسات والنشر والترجمة.

- 29- Austin,E.J.,(2005):Emotional intelligence and emotional informational processing ,Journal of Personality and IndividualDifferences,vol39,pp403-414
- 30- Bar – on & Parker, (2001): Bar – on Emotional Quotient Inventory Multi – Health Systems Inc. New York.
- 31- Bar-On (2006): The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema, 18 , supl., 13-25
- 32- Cote& Miners (2006): "Emotional intelligence, cognitive intelligence and job performance", Administrative .Science Quarterly, 51(1), pp 1-28
- 33- Gallagher&Vella Brodrich, (2008):Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being Journal of Personality and Individual Differences,vol44,pp1551-1561
- 34- Goleman (1997): "Emotional Intelligence". New York: Washington Press

35-Goleman (1995): Emotional Intelligence . New York. Bantam Books.

36-Landy (2005): "Some Historical and Scientific Issues Related to Research on Emotional Intelligence". Journal of Organizational Behavior, Vol.26. pp. 41-109

37-Mayer & Salovey (1997): What is emotional intelligence? In P. Salovey & Sluyter : Emotional development and emotional intelligence: Implications for Educators. New York: Basic Books.

38-Pfeiffer, Steven: (2001): Emotional intelligence. Popular but elusive contrast. Roeper Review, Vol.23, 3, pp. 138-142.

39-Reed (2005): " Elementary Principal Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Openness: An Exploratory Study". Unpublished Doctoral Dissertation. The Ohio State University.

40-Salovey & Mayer: (1990). Emotional Intelligence imagination. Cognition and Personality, Vol. 9, pp. 185-211

41-Walter & Bruch, (2007): Organizational structure and transformational leadership climate. Paper presented at the Academy of Management Meeting in Philadelphia, PA.