



الذكاء الوجداني لعمداء بعض الكليات وعلاقته بدرجة شعور الاساتذة بالاغتراب في محيط عملهم

ا.م.د. عزيمة عباس السلطاني

كلية التربية الرياضية/جامعة صلاح الدين

اربيل

2011

الخلاصة

هدف البحث الى قياس الذكاء الوجداني للعمداء وعلاقته بدرجة شعور الاساتذة بالاغتراب الوظيفي في محيط عملهم ، من خلال التطبيق على عينة قوامها 10 عمداء و استاذ200 من العاملين في جامعة صلاح الدين في اربيل.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها اشارت النتائج الى تمتع العمداء بدرجة فوق الوسط في الذكاء الوجداني. كما ظهر ان كلاً من بعدي (استخدام الانفعالات و ادراك الانفعالات) قد حققا اعلى الدرجات بين الابعاد الخمسة للذكاء الوجداني، وايضاً اظهرت النتائج انخفاض الاغتراب الوظيفي لدى الاساتذة ، و اخيراً وجود علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الوجداني للعمداء و الاغتراب الوظيفي للاساتذة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها ضرورة تضمين مقاييس الذكاء الوجداني في اختبارات التقييم لشغل الوظائف القيادية، لضمان تحقيق قدر عال من الانسجام والتفاعل بين الرؤساء والمرؤوسين. بناء برامج تدريبية لتنمية الذكاء الوجداني لدى جميع العاملين بمختلف المستويات الإدارية بالكليات ، فالأمر لا يقتصر فقط على مجرد توافر مستوى عال من الذكاء الوجداني لدى الرؤساء كي يقدروا ظروف ومشاعر مرؤوسيهـم ، ولكن في نفس الوقت ينبغي أن يتوافر لدى المرؤوسين مستوى عال من الذكاء الوجداني كي يقدروا ظروف ومشاعر رؤسائهم في حالة التصرف بشكل غير مرضى في بعض الأحوال. يجب الحد من الاغتراب عن اساتذة عن طريق تعميق الانتماء الاجتماعي للاستاذ في محيط عمله وإحداث نوع الترابط الاجتماعي التكافلي والتكاملي بين الاساتذة في إطار الكلية الواحدة.



1-1 المقدمة واهمية البحث :

لقد اقتصر مفهوم الذكاء لدى العديد من الباحثين والعامه لفترة طويلة من الزمن على المجال المعرفي (cognitive sphere) والذي يشير إلى مجموعة من القدرات المعرفية كالتفكير المجرد ، والاستدلال ، والحكم ، والذاكرة . غير أن هذه النظرة أثارت حفيظة بعض علماء النفس من أن المدرسة المعرفية أصبحت تسيطر على علم النفس على حساب الجانب الانفعالي للإنسان ، مما قد يؤدي إلى اختلال النظرة المتزنة له باعتباره كائناً يجمع بين العقل والقلب . وفي الوقت الحاضر فقد بدأ الاهتمام بموضوع الذكاء الوجداني لياخذ معناً ومفهوماً خاصاً ومستقلاً ليميز هذا النوع من الذكاء عن الذكاء العام .

(لقد تحقق الباحثون من أبعاد الذكاء الوجداني من خلال قياس المفاهيم والعلاقات وكذلك العلاقات بين المفاهيم المختلفة مثل المهارات الاجتماعية ، المعالجة الشخصية الداخلية، والنضج النفسي ، والوعي العاطفي . كذلك كان معلوماً الصفوف الدراسية المختلفة يعلمون ما هي أساسيات الذكاء الوجداني منذ عام 1978 في الولايات المتحدة الأمريكية ، ثم تطورت مناهج علم النفس والتعليم وظهرت مفاهيم جديدة مثل " : التطور الاجتماعي والتنمية الاجتماعية " ومفهوم التعلم العاطفي الاجتماعي ومفهوم الذكاء الشخصي حيث كانت المفاهيم تهدف كلها إلى تحقيق رفع القدرات الاجتماعية والعاطفية) (62:16)

(فلقد كان من المعتقد في الفترات المبكرة لدى علماء النفس أن النشاط العقلي ينفصل عن الانفعالات الإنسانية لدى الفرد ، أما الآن فقد أثبتت نتائج الدراسات أن العمليات الانفعالية لدى أي فرد إنما تلتقي وتتقاطع مع أنشطة التفكير العقلية ، ولذلك بات هناك اقتناع لدى علماء النفس بأن دراسة الانفعالات من الممكن أن تساعد في فهم السلوك التوافقي للفرد بصفة عامة وداخل بيئة العمل بصفة خاصة) (142: 22)

ويتميز الاغتراب انه(ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وفي كل الثقافات ، حيث تزايدت مشاعر هذا الاغتراب بسبب طبيعة العصر الذي نعيشه والذي يتسم بأنه عصر المتناقضات ، عصر التنافس والتغيرات المتلاحقة ، عصر طغت فيه المادة مما أدى إلى إصابة الإنسان بالكثير من المشاكل والاضطرابات والتي يأتي في مقدمتها ظاهرة الاغتراب ، مما لفت انتباه الباحثين والدارسين وكانت محل اهتمامهم الأول) (2:15)

وهنا يشير الاغتراب إلى شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً ، بمعنى أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضاء والاكتفاء الذاتي مما يقوم به من أنشطة ، الأمر الذي يفقده صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع مرور الزمن مجرد مجموعة من الأدوار والسلع والأقنعة ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة(1:32)

ولما كانت الكلية كمؤسسة تحتاج الى جانب اداري كبير لاجل ان تكون قادرة على اداء واجبها التعليمي في اعداد وتعليم الطلبة لكي يكونوا قادرين على الاستفادة القصوى من العملية التعليمية ،فانها تحتاج الى شخص يقود هذه العملية الادارية يتمثل في شخص (العميد) ليكون ادارياً في بعض الاحيان في اصدار الاوامر الادارية وتوقيع الاوامر والاتفاقيات وغيرها،وليكون قائداً في احيان اخرى متمثلة في الخروج عن الجانب الاداري الى توجيه الافراد ومعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم خارج المكتب الاداري.

لذا فان اهمية البحث تتمثل أن الذكاء الوجداني يتضمن حل المشكلات الانفعالية التي قد تحدث داخل محيط العمل ، وفي سبيل تحقيق ذلك لابد وأن يكون لدى العميد وعياً بانفعالاته وقدرة عالية على إدراك تلك الانفعالات وكذا انفعالات الاساتذة ، حتى يمكن تحقيق أكبر قدر من التعاطف والفهم لحاجاتهم ورغباتهم، كما وتتضمن الدراسة الحالية بحث أثر مستوى الذكاء الوجداني للعمداء على درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الاساتذة ، بهدف التعرف على التأثيرات المتبادلة بين الذكاء الوجداني وفي نفس الوقت قياس تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة علىدرجة الشعور بالاغتراب الوظيفي.



2-1 مشكلة البحث :

ان عملية الارتقاء بالعمل الاداري تعد من الامور ذات الاهمية الكبيرة في تحقيق المردود الايجابي للعمل الذي يقوم به الافراد داخل الدائرة ،اذ يعد الذكاء الوجداني لرأس الهرم الاداري من الاشياء المهمة التي تعمل على التفاف الافراد حول ذلك القائد نظرا لاساسهم بانه يمثل ويلبي طموحاتهم ورغباتهم ،وبالتالي عدم الشعور بضعف القيمة او الاهمية في الدائرة التي يعمل بها.

ونظراً للدور الذي يلعبه عمداء الكليات من ادوار ادارية وقيادية ولما يتطلبه العمل الذي يقومون به من ذكاء وجداني لكي يكونوا قادرين على ادراك مشاعرهم وانفعالاتهم من جهة وادراك مشاعر وانفعالات الاخرين من جهة اخرى، وانعكاس ذلك على مدى شعور الاساتذة بالاغتراب الذي يمكن ان يؤثر على تطورهم وحيوتهم في العمل ،ونظرا لعدم وجود دراسة تتناول اثر الذكاء الوجداني على درجة شعور الاساتذة بالاغتراب على حد علم الباحثة، فقد جاءت مشكلة البحث لمعرفة المدى الذي يمكن يؤثر فيه الذكاء الوجداني لعمداء الكليات على درجة شعور الاساتذة بالاغتراب.

3-1 اهداف البحث :

يهدف البحث الى :

- 1- التعرف على مستوى ابعاد الذكاء الوجداني لعمداء بعض الكليات .
- 2- التعرف على مستوى ابعاد الاغتراب الوظيفي لدى اساتذة بعض الكليات.
- 3- التعرف على علاقة الارتباط بين ابعاد الذكاء الوجداني للعمداء وابعاد الاغتراب الوظيفي لاساتذة الكليات.

4-1 فرض البحث :

تفترض الباحثة ان هنالك :

- 1- علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الذكاء الوجداني للعمداء وابعاد الاغتراب الوظيفي لاساتذة بعض الكليات .

5-1 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري :عمداء واساتذة بعض كليات جامعة صلاح الدين في اربيل.
- 2-5-2 المجال الزمني : من 22-10-2011 الى 20-2-2012
- 3-5-3 المجال المكاني :مكاتب عمداء واساتذة بعض كليات جامعة صلاح الدين .

6-1 تحديد المصطلحات :

الذكاء الوجداني: هو (ادارة الحالة الانفعالية في حالات الشدائد والضغوط والقلق وتخفيف وطأة الفشل والاحباط عن الذات وهو التعرف على انفعالات الاخرين التي تتضمن القدرة على التعاطف والتفهم لمؤشرات مشاعر الاخرين وانفعالاتهم)(9:114).

الاغتراب الوظيفي : وهو (شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على مجريات الأمور أو على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها ، فالفرد المغتراب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو أن يكون له دور مؤثر في صنع واتخاذ القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز عن تحقيق ذاته)(8:35).

2- الدراسات النظرية والمشابهة:

1-2 الدراسات النظرية:

1-1-2 مفهوم الذكاء الوجداني :

بالرغم من أن مفهوم الذكاء الوجداني يعد من المفاهيم الحديثة في المجال الإداري ، إلا أنه ليس كذلك على مستوى التطبيقات النفسية فلقد أعلن سقراط منذ 2000 سنة مضت أن الاستغلال الفعال للمعارف الذاتية لدى الفرد إنما يعد من أهم التحديات التي تواجه الفرد ذاته وكذا القائمين على إدارته ، الأمر الذي جعل *La Joie*

يضيف بأن مثل هذا التحدي إنما يكمن في كيفية إدارة العلاقة بين انفعالات الفرد ومستوى ذكائه بالشكل الذي ينعكس في النهاية على تحقيق حالة من الاستقرار النفسي في العلاقة بين الفرد ونفسه من ناحية وبينه وبين الآخرين من ناحية أخرى (25:20-11).

و نظراً لأهمية دراسة موضوع الذكاء الوجداني فقد امتدت جذوره إلى مفهوم *Edward Thorndike* في عام 1920 عن الذكاء الاجتماعي *Social Intelligence* والذي يشير إلى "القدرة على فهم وإدارة الآخرين بما يحقق التفاعل والانسجام بينهم" (130-4:45).

ومفهوم الذكاء الوجداني من وجهة نظر دانيال جولمان وهو (25:55)
1- القدرة علي حث النفس علي الاستمرار في مواجهة الأخطاطات والتحكم في النزوات وتأجيل الإحساس باشباع النفس وارضائها.

2- القدرة علي تنظيم الحالة النفسية , ومنع الأسى أو الألم , مثل شل القدرة علي التفكير.

3- القدرة علي التعاطف , والشعور بالأمل.

ويذكر (Zeidner, M. et al.2004) أن الذكاء الوجداني كقدرة عقلية يشير إلى المهارات المعرفية المتطلبة لحل المشكلات التي تواجه الفرد في حياته اليومية وهو بذلك يختلف عن الذكاء المعرفي وحل المشكلات الأكاديمية التي تكون عادة محددة تحديداً كاملاً ولها حل واحد صحيح بينما مشكلات الحياة اليومية متعددة و غير محددة ويمكن النظر إليها من زوايا مختلفة وليس لها حل واحد صحيح أو حل مطلق بل ربما تؤدي إلى الاستجابات المتباينة إلى نفس النواتج المرغوبة وكذلك يختلف الذكاء الوجداني عن الذكاء المعرفي في عدم توفر معايير مطلقة يمكن في ضوءها تفسير الذكاء الوجداني (399-26:371).

لذا فإنه لا يوجد تعارض بين الذكاء الذهني والذكاء الوجداني فكلاهما يكمل الآخر ، حيث يقيس معدل الذكاء الذهني مقدرة المدير على الوصول إلى حلول منطقية للمشكلات الإدارية ، بينما يقيس معدل الذكاء الوجداني مقدرة المدير على تنفيذ هذه الحلول وإقناع الآخرين بها بالشكل الذي يحقق المزيد من التجانس والتعاون بين أعضاء فريق العمل (143-21:133).

ومفهوم الذكاء الوجداني يضم مجموعة كبيرة من المهارات الفردية والميول يشار إليها بالمهارات داخل الشخص وبين الأشخاص ، والتي تقع خارج نطاق المجالات التقليدية للمعرفة الخاصة والذكاء العام وامهارات الفنية والمهنية ، ولكي يؤدي الفرد وظائفه كاملة ، ويكون متوازناً فلا بد ان يتمتع بالذكاء التقليدي والذكاء الوجداني حيث ان النجاح في الحياة يحتاج الى اكثر من مجرد المخ ، والفرد يجب ان يكون قادرا على تنمية علاقاته الشخصية والمحافظة عليها وان يتيح لنا الفرصة كي نفكر بابداع لحل المشكلات الشخصية (12:55).

2-1-2 مفهوم الاغتراب :

يمكن القول بأن الاغتراب ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وفي كل الثقافات ، حيث تزايدت مشاعر هذا الاغتراب بسبب طبيعة العصر الذي نعيشه والذي يتسم بأنه عصر المتناقضات ، عصر التنافس والتغيرات المتلاحقة ، عصر طغت فيه المادة مما أدى إلى إصابة الإنسان بالكثير من المشاكل والاضطرابات والتي يأتي في مقدمتها ظاهرة الاغتراب ، مما لفت انتباه الباحثين والدارسين وكانت محل اهتمامهم الأول (11:121).

وقد حظيت ظاهرة الاغتراب التي يعاني منها الأفراد في الحياة العامة – وما تتركه من انعكاسات سلبية على صحتهم وحيويتهم وتطورهم – اهتمام العديد من الباحثين في مختلف أنحاء العالم قاطبة (7:226).



وقد تناول سيمان مفهوم الاغتراب من الناحية الاجتماعية وظهر في بحثه المعروف حول معنى الاغتراب خمسة معان أو أبعاد للاغتراب وهي(6:54) :

أولاً : فقدان السيطرة أو حالة اللاقدرة : *Powerlessness*

ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على مجريات الأمور أو على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها ، فالفرد المغتراب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو أن يكون له دور مؤثر في صنع واتخاذ القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز عن تحقيق ذاته .

ثانياً : الشعور بفقدان القيمة أو اللامعنى : *Meaninglessness*

ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بأنه يفتقر إلى وجود مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد ، والفرد المغتراب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وتتفق مع اهتماماته وطموحاته .

ثالثاً : الشعور باللامعيارية : *formlessness or anomi*

ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة أصبحت مطلوبة وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف ، وتنشأ هذه الحالة عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي أو محاولة ضبطه .

رابعاً : الشعور بالانعزال الاجتماعي : *Social Isolation*

ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بالغرابة والعزلة عن المحيطين به – سواء داخل المنظمة أو خارجها – ولذلك تضعف لديه روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وكذا تنخفض فعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية.

خامساً : الشعور بالاغتراب الذاتي : *self-Estrangement*

وهنا يشير الاغتراب إلى شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً ، بمعنى أن الإنسان لا يستمد الكثير من العزاء والرضاء والاكتفاء الذاتي مما يقوم به من أنشطة ، الأمر الذي يفقده صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع مرور الزمن مجرد مجموعة من الأدوار والسلع والأفئدة ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة.

وقد تناول ماركس الاغتراب الذي يصاحب العملية الإنتاجية من أربعة زوايا هي(5:67):

- 1- اغتراب العامل عن ناتج عمله .
- 2- اغتراب العامل عن عمله .
- 3- اغتراب العامل عن نفسه .
- 4- اغتراب العامل عن الآخرين .

في حين ركز ماركس على الاغتراب كظاهرة تاريخية تتعلق بوجود الإنسان في العالم ، حيث أن مصدر الاغتراب عنده هو الإنسان وليس التكنولوجيا ، فالإنسان هو الذي يصنع ويبدل الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلاً ، الأمر الذي يسبب الاغتراب لديه وان الحل المناسب لهذا الموضوع يتمثل في الاشتراكية والتي يتحرر فيها الإنسان من تبعية المال والملكية الفردية.

- منهج البحث واجراءة الميدانية :

1-3- منهج البحث :-

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كونه المنهج الملائم لتحقيق اهداف وفرض البحث كما انه يقدم (التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بحيث يعطي صورة



للمواقع ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية) (14:263)، وقد استخدمت الباحثة هذا المنهج بأسلوب العلاقات الارتباطية.

3-2- عينة البحث: تمثلت عينة البحث ببعض عمداء واساتذة كليات جامعة صلاح الدين اذ عمدت الباحثة الى اختيار (10) كليات من بين (13) كلية وبطريقة القرعة اما طريقة اختيار الاساتذة فقد شملت من هم بلقب (استاذ واستاذ مساعد) ليلبلغ عدد عينة البحث (10 عمداء) و(200 استاذ) اي بنسبة بلغت (17%) من المجتمع الاصلي لعينة البحث، وكما في الجدول التالي :

جدول (1)

يوضح الكليات وعدد الاساتذة ونسبتهم المئوية

التسلسل	الكلية	استاذ مساعد الاساتذة عينة البحث	%
1.	العلوم	34	27%
2.	الهندسة	23	16
3.	الاداب	13	13
4.	اللغات	20	25
5.	الزراعة	23	14
6.	الادارة والاقتصاد	9	8
7.	العلوم التربوية	33	21
8.	العلوم الانسانية	14	22
9.	التربية الرياضية	15	26
10.	القانون	16	19

3-3 - الوسائل والاجهزة والادوات المستخدمة في البحث :

-المصادر والمراجع العربية والاجنبية.

-مقياس الذكاء الوجداني.

-مقياس الاغتراب الوظيفي.

-شبكة الانترنت.

3-4 - ادوات القياس:

- مقياس الذكاء الوجداني: الذي أعده واختبر صدقه وثباته (Mayer et al., 2002) ملحقاً (24:34).

-مقياس الاغتراب الوظيفي: الذي اعده (مصطفى محمد احمد الكرداوي 2006) (13ص50-52)



3-5 الاسس العلمية للمقياسيين:

3-5-1 الصدق:

لغرض التأكد من قدرة المقياسن على قياس ماوضعا من اجله تم اللجوء الى الصدق الظاهري وذلك بعرض المقياسيين على عدد من السادة المختصين في علم النفس، ملحق(3) لآخذ آرائهم حول مدى صدق المقياس وبعد ذلك تم جمع استمارات المقياسيين وظهرت نسبة اتفاق بين السادة المختصين تصل الى 84% بالنسبة لمقياس الذكاء الوجداني، ونسبة اتفاق بلغت 82% بالنسبة لمقياس الاغتراب الوظيفي وهذا يعني ان المقياسيين صادقان لانه على الباحث(الحصول على موافقة 75% فآكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق) (196:3).

3-5-2 الثبات:

لغرض ايجاد معامل ثبات المقياس اعتمدت الباحثة على طريقة الاختبار واعادة الاختبار اذ(تعد الاداة ثابتة اذا اعطت النتائج نفسها في قياسها للظاهرة مرات متتالية)^(10:134) فقد تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من(20) لطالبة من طالبات (عدادية الزهراء للبنات) واللواتي هن من ضمن مجتمع البحث وبعد مرور (12) يوم تم تطبيق المقياس مرة اخرى على نفس الطالبات وباستخدام معامل الارتباط البسيط بين الاختبارين الاول والثاني تم ايجاد معامل الثبات لكل بعد من ابعاد المقياس كما في الجدول (2).

جدول(2): يبين قيم معامل الارتباط بين الاختبارين الاول والثاني لآيجاد معامل الثبات لآداتي البحث

الابعاد	معامل الارتباط البسيط(بيرسون)
ابعاد مقياس الذكاء الوجداني	0.89
الادراك الانفعالي	0.82
التعبير عن الانفعالات	0.85
استخدام الانفعالات التعاطف	0.86
التعاطف	0.81
تنظيم الانفعالات	0.88
ابعاد مقياس الاغتراب الوظيفي: الشعور باللاقدرة :	0.88
الشعور باللامعنى	0.83
الشعور باللامعيارية	0.85
الشعور بالانعزال الاجتماعي	0.86
الشعور بالآغتراب الذاتي	

3-6 - الوسائل الاحصائية :

استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية^(15 : 104,103) :

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- تحليل التباين.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

1-4- عرض وتحليل النتائج :

1-1-4 عرض ومناقشة نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للذكاء الوجداني لعمداء الكليات:

جدول(3)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد الذكاء الوجداني لعمداء الكليات

المعالم الاحصائية	س-	ع
ابعاد الذكاء الوجداني		
الادراك الانفعالي	40.2	5.2
التعبير عن الانفعالات	33.6	6.2
استخدام الانفعالات	50.6	5.5
التعاطف	35.4	3.9
تنظيم الانفعالات	34.6	2.8
الدرجة الكلية	190.4	7.6

يتبين من الجدول (3) الذي يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد الذكاء الوجداني لعمداء الكليات ان الدرجات على الابعاد الخمسة كانت درجات تتراوح ما بين الدرجات العالية نوعاً ما والدرجات المتوسطة فقد كانت اعلى درجة هي على بعد استخدام الانفعالات حيث ان ذلك يشير الى قدرة العمداء في استخدام انفعالاتهم بالشكل الامثل ولصاح تسيير امور كلياتهم بالشكل الذي يسعى الى تقادي الانفعال العالي الذي يسبب الارباك في الادارة ،وياتي بعد(ادراك الانفعالات)بالدرجة الثانية من حيث وجوده لدى عمداء الكليات مما يشير الى قدرتهم على تجاوز المشاكل التي تحدث في دوائرهم فقد أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أنه) لا بد وأن يكون لدى المدير وعياً بانفعالاته وقدرة عالية على إدراك تلك الانفعالات وكذا انفعالات الآخرين ، حتى يمكن تحقيق أكبر قدر من التعاطف والفهم لحاجات ورغبات العاملين(19: 533-542) .

ثم ياتي بعد(التعاطف) بالدرجة الثالثة وهذا البعد يمثل دوراً مهماً من حيث قدرة الاداري في ان لايبعد عن العاطفة في عملية اتخاذ القرارات وادارة المؤسسة المسؤول عنها(وقد أكد ذلك *Caruso* وزملائه حيث توصلوا إلى أن القائد ذو القدرة العالية على تحكيم عواطفه قبل اتخاذ أى قرار يكون أكثر ميلاً لزيادة دافعية مرؤوسيه من خلال إتاحة الفرصة أمامهم لأخذ آرائهم والتعرف على مشاعرهم تجاه القرار ، الأمر الذي ينجم عنه في النهاية كسب تأييدهم ودعمهم لأهداف المنظمة(17: 32) . وتشير الدرجة الكلية للذكاء الوجداني الى ان مستوى الذكاء الوجداني للعمداء هي اعلى من الوسط مما يشير الى ان العمداء ممكن ان يكونوا ناجحين في عملهم فقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أن(مستوى الذكاء الوجداني يُعد من أهم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد خلال مساره الوظيفي(16: 533-184) .

4-1-2 عرض ومناقشة نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد الذكاء الوجداني لعمداء الكليات:

جدول رقم (4)

معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الوجداني

أبعاد الوجداني	الذكاء	الإدراك الانفعالي	التعاطف	تنظيم الانفعالات	التعبير عن الانفعالات	استخدام الانفعالات
التعاطف		*0.66				
تنظيم الانفعالات		*0.64	*0.70			
التعبير عن الانفعالات		*0.61	*0.72	*0.68		
استخدام الانفعالات		*0.67	*0.74	*0.68	*0.77	
الدرجة الكلية		*0.69	*0.64	*0.69	*0.80	*0.76

*معنوي عند درجة حرية (8) ومستوى دلالة 0.05

يتبين من الجدول (4) والذي يبين علاقات الارتباط بين ابعاد الذكاء الوجداني، اذ يظهر ان علاقات الارتباط جميعها معنوية حيث انها اكبر من الدرجة الجدولية البالغة (0.63) تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (8) الامر الذي يشير الى درجة ترابط تلك الابعاد مع بعضها البعض وان كلا منها يكمل الاخر وهذا يعني ان هؤلاء العمداء سوف يكونوا قادرين على تجاوز السلوك السلبي نظرا لتمتعهم بذكاء وجداني بدرجات جيدة اذ يؤكد هنا (Dahi.et.al) (على وجود علاقة ارتباط عكسية بين مستوى الذكاء الوجداني للمدير وأنماط السلوك السلبي لدى المرؤوسين داخل بيئة العمل، حيث أوضحت نتائج دراسته أن المدير الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الذكاء الوجداني باستطاعته أن يتفادى حدوث العديد من مظهر الصدام والصراع مع مرؤوسيه داخل بيئة العمل مثل: تقييد الإنتاج، والاعتراض الدائم على ما يتخذ من قرارات وتفضيل المصلحة الشخصية على مصلحة العمل وعدم التردد في الإتيان بأى سلوك من شأنه الإضرار بمصلحة العمل) (29: 20)

4-1-3 عرض ومناقشة نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاعتراب الوظيفي لاساتذة الكليات:

جدول (5)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد الاعتراب الوظيفي لاساتذة الكليات

المعالم الاحصائية	س-	ع
ابعاد الاعتراب الوظيفي		
الشعور بالالقدرة	32.5	2.5
الشعور باللامعنى	26.3	2.5
الشعور باللامعيارية	20.2	4.2
الشعور بالانعزال الاجتماعي	20.4	3.1
الشعور بالاعتراب الذاتى	12.9	3.4
الدرجة الكلية	107	9.6



يتبين من الجدول (3) الذي يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد الاغتراب الوظيفي لاساتذة الكليات ان الدرجات على الابعاد الخمسة كانت منخفضة نوعاً ما اذ ان اغلبها هي درجات دون الوسط فقد كانت اعلى درجة هي على بعد (الشعور باللاقدرة) اي ان درجة الشعور بضعف القدرة على التأثير في مجريات الامور اضافة الى العجز عن تحقيق الذات، ويأتي بالدرجة الثانية بعد (الشعور باللامعنى) والذي يشير الى غياب الاهداف الاساسية والموجه للسلوك، ويعد بعد (الشعور بالاغتراب الذاتي) هو الاقل بين الابعاد الاخرى، وهذا يشير الى ان الاساتذة قادرين على ايجاد الانشطة المكافئة لذاتهم وقدراتهم، ترى الباحثة ان المدقق في الأبعاد الفرعية للذكاء الوجداني يجد أن توافرها بنسب مرتفعة إنما يسهم في تخفيض مشاعر الاغتراب الوظيفي من خلال تنمية العلاقات مع الآخرين والشعور بالأهمية وتقدير الذات وغيرها من السلوكيات الإيجابية التي تنعكس على زيادة انتماء الموظف لوظيفته.

4-1-4 عرض ومناقشة نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد الاغتراب الوظيفي لاساتذة الكليات:

جدول (6)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي

الابعاد الوظيفي	الاغتراب	اللاقدرة	اللامعنى	اللامعيارية	الانعزال الاجتماعي	الاغتراب الذاتي
اللامعنى		*0.25				
اللامعيارية		*0.31	*0.30			
الانعزال الاجتماعي		*0.38	*0.28	*0.28		
الاغتراب الذاتي		*0.27	*0.59	*0.44	*0.17	
الدرجة الكلية	*0.66	*0.72	*0.58	*0.52	*0.65	

*معنوي عند درجة حرية (198) ومستوى دلالة 0.05.

يتبين من الجدول (6) والذي يبين علاقات الارتباط بين ابعاد الاغتراب الوظيفي، اذ يظهر ان علاقات الارتباط جميعها معنوية حيث انها اكبر من الدرجة الجدولية البالغة (0.15) تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) مما يعني ان هذه الابعاد يكمل كلاً منها الاخر، لذا فان الاغتراب الوظيفي الذي يعني في مفهومه البسيط شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، حيث يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضاء وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية، هو غير متوفر بدرجة كبيرة نظراً لمتنع الرؤساء (العمداء) بدرجة مناسبة من الذكاء الوجداني

4-1-5 عرض ومناقشة نتائج علاقة الارتباط بين الذكاء الوجداني للعمداء والاغتراب الوظيفي لاساتذة الكليات:

جدول (7)

يبين علاقة الارتباط بين الذكاء الوجداني للعمداء والاغتراب الوظيفي للاساتذة

الذكاء الوجداني للعمداء	الاغتراب الوظيفي للاساتذة
	0.74-

*معنوي عند درجة حرية (8) ومستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول (7) والذي يبين علاقة الارتباط بين الذكاء الوجداني للعمداء والاغتراب الوظيفي للاساتذة، ان علاقة الارتباط قد كانت معنوية عكسية تحت درجة حرية (8) ومستوى دلالة (0.05)، وهذا يشير الى ان الذكاء الوجداني والاغتراب الوظيفي احدهما يسير بعكس الاخر بحسب هذه العلاقة، فنظراً لارتفاع مستوى الذكاء الوجداني فقد انخفضت درجة الاغتراب الوظيفي، فعندما تم اخذ عينة من خريجي جامعة اسطنبول



بهدف التعرف على أثر مستوى الذكاء الوجداني على نجاح الفرد خلال مساره الوظيفي ، اتضح أن الخريجين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الذكاء الوجداني أظهروا نجاحاً أكثر في مساراتهم الوظيفية مقارنة بأولئك الذين يتسمون بانخفاض مستويات الذكاء الوجداني (23: 30).

حيث يرى **Valls** أن ارتفاع مستوى الذكاء الوجداني لدى المدير إنما يخلق نوعاً من السلوك المهني الإيجابي الذي يركز على تقديم النصح والمشورة للآخرين وعدم الأنانية فيتحول دور المدير من مجرد مُصدر للأوامر والتعليمات إلى القيام بدور الناصح والمرشد والداعم لمهارات المرؤوسين ، ولاشك أن هذا ينعكس في النهاية لما فيه صالح المنظمة والعاملين (24: 179).

5-الاستنتاجات والتوصيات:

1-5 الاستنتاجات:

- 1- اشارت النتائج الى تمتع العمداء بدرجة فوق الوسط في الذكاء الوجداني.
- 2- ظهر ان كلاً من بعدي(استخدام الانفعالات وادراك الانفعالات)قد حققا اعلى الدرجات بين الابعاد الخمسة للذكاء الوجداني.
- 3- اظهرت النتائج انخفاض الاغتراب الوظيفي لدى الاساتذة .
- 4- اظهرت النتائج ان كلاً من بعدي(الشعور باللاقدره واللامعنى)قد حققا اعلى درجة بين الابعاد الخمسة للاغتراب الوظيفي للاساتذة.
- 5- وجود علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الوجداني للعمداء والاغتراب الوظيفي للاساتذة.

2-5 التوصيات:

- 1- ضرورة تضمين مقاييس الذكاء الوجداني في اختبارات التقييم لشغل الوظائف القيادية، لضمان تحقيق قدر عال من الانسجام والتفاعل بين الرؤساء والمرؤوسين .
- 2- بناء برامج تدريبية لتنمية الذكاء الوجداني لدى جميع العاملين بمختلف المستويات الإدارية بالكليات ، فالأمر لا يقتصر فقط على مجرد توافر مستوى عال من الذكاء الوجداني لدى الرؤساء كي يقدروا ظروف ومشاعر مرؤوسيهم ، ولكن في نفس الوقت ينبغي أن يتوافر لدى المرؤوسين مستوى عال من الذكاء الوجداني كي يقدروا ظروف ومشاعر رؤسائهم في حالة التصرف بشكل غير مرضى في بعض الأحوال .
- 3- يجب الحد من الاغتراب عن اساتذة عن طريق تعميق الانتماء الاجتماعي للاستاذ في محيط عمله وإحداث نوع الترابط الاجتماعي التكافلي والتكاملي بين الاساتذة في إطار الكلية الواحدة.
- 4- احتواء أي مشاكل اجتماعية أو مهنية تحدث بين الاساتذة والعمل على حلها بسرعة وإزالة كافة عوامل سوء الفهم التي قد تحدث بينهم.
- 5- يوصي الباحث بالاهتمام بمشاعر الاساتذة والتعامل معهم على أسس إنسانية واجتماعية ورفع الشعور الغبن والظلم الذي يعانون منه خلال معالجة الاغتراب الوظيفي الذي يعانونه.



المصادر

- 1- الزغل وآخرون الشباب والاعتراب ؛ دراسة ميدانية من شمال الأردن ، (مؤتة للبحوث والدراسات ، م 5 ، ع 2 ، 1990) .
- 2-أمين غوانمة ؛ الاعتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية ، (رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، 1990) .
- 3-بنيامين بلوم وآخرون؛تقييم الطالب التجميعي والتكويني(ترجمة)محمد نبيل نوفل وآخرون(القاهرة،المكتب المصري الحديث،1983).
- 4-جابر محمد عبد الله عيسى و ربيع عبده احمد رشوان : الذكاء الوجداني وتأثيره على التوافق والرضا عن الحياة والإنجاز الأكاديمي لدى الأطفال، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، م 12 ، ع 4 ، أكتوبر 2006 ، ص ص 45-130
- 5-حماد على أحمد : الاعتراب من منظور علم الاجتماع ، الكتاب السنوي الثالث ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، القاهرة ، 1995.
- 6-دمنهوري رشاد صالح : الشعور بالاعتراب عن الذات والآخرين : دراسة عاملية حضارية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة، 1990 .
- 7-دوانى وآخرون : مستويات الاحترق النفسى لدى معلمى المدارس الحكومية فى الأردن ، المجلة التربوية ، ع 19 ، 1989 .
- 8-رشاد صالح دمنهورى؛ الشعور بالاعتراب عن الذات والآخرين : (القاهرة الهيئة المصرية العامة للكتاب (1990).
- 9-سعاد جبر سعيد ؛ الذكاء الانفعالي وسيكولوجية الطاقة اللامحدودة: (عمان،عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع،2008).
- 10-صباح حسين العجيلي وآخرون؛التقويم والقياس (بغداد،مطبعة التعليم العالي،1990).
- 11-عبد الله عويدات ،: مظاهر الاعتراب عند معلمى المرحلة الثانوية فى الأردن ، دراسات العلوم الإنسانية ، م 22، 1995.
- 12-محمد ابراهيم جودة؛دراسة لبعض مكونات الذكاء الوجداني في علاقتها بمركز التحكم لدى طلاب الجامعة،مجلة كلية التربية بينها ،جامعة الزقازيق ،المجلد العاشر،العدد(4)،1999.
- 13-مصطفى محمد احمد الكرداوي؛ أثر الذكاء الوجداني للمديرين على مستوى شعورالمرووسين بالاعتراب داخل محيط العمل،كلية التجارة بدمياط،2006.
- 14-وجية محجوب؛اصول البحث العلمي ومناهجة ،(عمان:دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2001) .
- التطبيقات الاحصائية واستخدام الحاسوب في بحوث التربية .15-وديع ياسين وحسن محمد الرياضية،(الموصل:دار الكتب للطباعة والنشر،1999) 214.
- 16-Abraham, R., The Role of Job Control as A moderator of Emotional dissonance and Emotional Intelligence outcome Relationships, The Journal of Psychology, Vo. 134, 2000.
- 17-Caruso, D. R. et al., Emotional Intelligence and Emotional Leadership, In Riggio, R. and Murphy, S., (Eds.),
- 18-Dahi, A. D. et al., The Relationship Between Negative Career Thoughts and Emotional Intelligence, Kwantlem University College, Sept. 200.



- 19-Engelberg, E. & Sjoberg, L., Emotional Intelligence, Affect Intensity, and Social Adjustment, personality and Individual Differences, Vol. 37, 2004.
- 20-Lajoie, The Emotional Intelligence Explosion, Moving Business Forward, 2002 Personality and Individual Differences, Vol. 37, 2004.
- 21-Lam, L. T. & Kirby, S. L., Is Emotional Intelligence An Advantage ? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual performance, The Journal of Social Psychology, Vol. 142,
- 22-Leible, T. & Snell Jr., W., Borderline personality Disorder and Multiple Aspects of Emotional Intelligence, Multiple Intelligences and Leadership, 2000.No.1, 2002, PP.133-143
- 23-Sevinc, L., The Effect of Emotional Intelligence on Career Success : A research on the 1990 graduates of Business Administration Faculty of Istanbul University, Master thesis, Istanbul University, 2001.
- 24-Valls, F., Emotional Intelligence and Vocational / Career Counseling : Uses and abuses, Electronic Journal of Research in Educational Psychology, No. 11, Vol. 5 (1), 2007, P. 179. 3- Mayer, J. D., A field
- 25-guide to Emotional Intelligence, 2002, P. 24. 2- Goleman, D.. Emotional Intelligence. New York : Basic Books. 1995.
- 26-Zeidner, M. et al., Emotional Intelligence in the workplace : A critical Review, Applied Psychology : An International Review, Vol. 53, 2004.
- 27-Abraham, R., The Role of Job Control as A moderator of Emotional dissonance and Emotional Intelligence outcome Relationships, The Journal of Psychology, Vo. 134, 2000.
- 28-Caruso, D. R. et al., Emotional Intelligence and Emotional Leadership, In Riggio, R. and Murphy, S., (Eds.),
- 29-Dahi, A. D. et al., The Relationship Between Negative Career Thoughts and Emotional Intelligence, Kwantlem University College, Sept. 200.
- 30-Engelberg, E. & Sjoberg, L., Emotional Intelligence, Affect Intensity, and Social Adjustment, personality and Individual Differences, Vol. 37, 2004.
- 31-Lajoie, The Emotional Intelligence Explosion, Moving Business Forward, 2002 Personality and Individual Differences, Vol. 37, 2004.
- 32-Lam, L. T. & Kirby, S. L., Is Emotional Intelligence An Advantage ? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual performance, The Journal of Social Psychology, Vol. 142, No.1, 2002, PP.133-143
- 33-Sevinc, L., The Effect of Emotional Intelligence on Career Success : A research on the 1990 graduates of Business Administration Faculty of Istanbul University, Master thesis, Istanbul University, 2001.
- 34-Valls, F., Emotional Intelligence and Vocational / Career Counseling : Uses and abuses, Electronic Journal of Research in Educational Psychology, No. 11, Vol. 5 (1), 2007, P. 179. 3- Mayer, J. D., A field
- 35-guide to Emotional Intelligence, 2002, P. 24. 2- Goleman, D.. Emotional Intelligence. New York : Basic Books. 1995.
- 36-Zeidner, M. et al., Emotional Intelligence in the workplace : A critical Review, Applied Psychology : An International Review, Vol. 53, 2004.



Feeling Intellegint for Some Deans Colleges and its Relation of Foraway Feeling Level for Instructors in their Working Field

Aidema Abass

Abstract

Research aimed at measuring emotional intelligence relationship with the deans and professors feel a degree of alienation in the vicinity of their career, through a sample application on a 10-deans and a professor of 200 workers at the University of Salahuddin in Irbil.

The study found many of the results the most important results indicate enjoy Deans degree above the center of emotional intelligence. As it turned out that both of the dimensions (use of emotions and understand emotions) may have achieved the highest grades among the five dimensions of intelligence emotional, and also the results showed low alienation career at the Masters and moral Agiraugod correlation between the emotional intelligence of the deans and alienation career Masters.

The study found a number of recommendations including the need to include measures of emotional intelligence in the assessment tests to fill leadership positions, to ensure a high degree of harmony and interaction between supervisors and subordinates. Building training programs for the development of emotional intelligence to all employees in various administrative levels Eagliat, the matter is not limited to just the availability of a high level of emotional intelligence to the heads so appreciate the circumstances and feelings of their subordinates, but at the same time should be available in subordinates a high level of emotional intelligence so appreciate the circumstances and feelings of their superiors in case of disposal is not satisfactory in some circumstances. must reduce the alienation of professors from by deepening social affiliation of the professor in the vicinity of his work and creating some sort of social cohesion and complementarity between the Takaful professors in the college one.