

بناء اختبار الذكاء الانفعالي

دراسة ميدانية على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بولاية المدية

بوجمعة حريزي

جامعة البليدة 2- الجزائر

خوخة عزيزان

جامعة البليدة 2- الجزائر

قبل للنشر بتاريخ: 2017-02-18

تمت مراجعته بتاريخ: 2017-01-15

استلم بتاريخ: 2016-09-29

المخلص:

هدفت الدراسة إلى بناء اختبار الذكاء الانفعالي، وفق نموذج "دانييل جولمان" المنقح (1998). ثم تقنيه على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بولاية المدية. وقد أظهرت النتائج أن الاختبار يتمتع بمؤشرات صدق المحتوى. كما أفرزت نتائج التحليل العاملي للاختبار عن ثلاثة عوامل. وتم تسميتها: التفاعل مع الآخرين، الدافعية، وإدارة الانفعالات. وتميز الاختبار بمؤشرات صدق الاتساق الداخلي وذلك من خلال معاملات الارتباط الدالة عند (0.01) بين العوامل الثلاثة للاختبار، وبين بنود الاختبار والعامل الذي تنتمي إليه. كما تمتع الاختبار بمؤشرات مقبولة لثبات درجاته، والتمثلة في معاملات ثبات الاستقرار، ومعاملات ثبات التجزئة النصفية، وقيم (ألفا كرونباخ). وقد تم تصنيف أداء أفراد العينة في الاختبار وعوامله حسب الدرجات المئينية إلى خمس مستويات أساسية.

الكلمات المفتاحية: اختبار، الذكاء الانفعالي، الصدق الثبات، المعايير.

Build a Test of Emotional Intelligence

A field study on a sample of primary teachers in Medea

Khokha AZIZANE

University of Blida2, Algeria

Boudjemaa HERIZI

University of Blida2, Algeria

Abstract

This study aimed to build a test of emotional intelligence, according to the model, "Daniel Goleman," revised (1998). Then apply it on a sample of primary teachers in Medea. The results showed that the test has indicators content sincerity. Also the results of Factor Analysis produced three factors named (Interact with others, Motivation, and Emotions Management). This test characterized with indicators sincerity of internal consistency through the correlation coefficients (0.01) among the three factors of the test, and among the test items and the factor which belongs. Also this test has acceptable indicators for the stability of his grades which are: Stability Coefficients, and A split-Halves reliability coefficient, and the values of Cronbach's alpha. It has been rated the performance of the sample in this test and its factors according to Grades Percentile into five basic levels .

Keywords: test, emotional intelligence, validity, stability, norms.

مقدمة:

لقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بمفهوم الذكاء الانفعالي، وقد تمثل هذا الاهتمام بشكل واضح في تزايد أعداد البحوث المنشورة في الدوريات الأجنبية والعربية التي تعالج هذا الموضوع من جوانب مختلفة. ويعد عالم النفس الأمريكي دانييل جولمان "Danial Goleman" من رواد علماء النفس الذين اهتموا بهذا المفهوم، وممن لفتوا أنظار الباحثين وأرباب العمل إلى أهميته سواء على المستوى الشخصي للفرد أو على المستوى الاجتماعي.

وتأتي هذه الدراسة كمحاولة لبناء اختبار الذكاء الانفعالي وفق نموذج جولمان المختلط (1998) الذي تناول هذا المفهوم داخل مجال العمل، والذي يعد من النماذج النظرية الحديثة في مجال الذكاء الانفعالي، ومازال بحاجة إلى الدراسة للتحقق من فعاليته في قياس خاصية الذكاء الانفعالي. ثم تقنيه على عينة من معلمي ولاية المدية وذلك ليناسب البيئة الجزائرية .

الإشكالية:

تحتل قضية بناء الاختبارات النفسية مكانة متميزة في مجال علم النفس عامة، والقياس النفسي خاصة، الأمر الذي يتطلب بناء اختبارات نفسية موثوقة في كفاءتها لكي تستخدم في مجالات مختلفة، لذلك كان الهدف الذي يسعى إليه علماء القياس النفسي هو تحقيق موضوعية القياس، فقد شهد هذا الميدان تطورات متزايدة تتعلق بأساليب بناء وتحليل بنود الاختبار لتحقيق هذا الهدف.

ويعد مفهوم الذكاء من أكثر المفاهيم التي حظيت باهتمام علماء النفس والباحثين منذ ظهوره، وقد أثمرت جهود العلماء والباحثين عن تحديد أنواع متعددة من الذكاء، ما مهد لظهور نوع جديد من الذكاءات يجمع بين التفكير والمشاعر، أطلق عليه " الذكاء الانفعالي "Emotional Intellegence".

وقد أكد جولمان (2000، 80) على أهمية الذكاء الانفعالي في مجال العمل، لما أشار إلى أن الأشخاص الذين يستطيعون التعرف على انفعالاتهم جيدا ويقومون بإدارتها، ويتعاملون مع مشاعر الآخرين بصورة جيدة، هم أولئك الذين يتميزون في كل مجالات الحياة وخاصة حياتهم المهنية.

وبرغم تزايد الاهتمام بالذكاء الانفعالي ومحاولات بناء أدوات لقياسه، إلا أن تعريف مفهوم الذكاء الانفعالي مازال موضع جدل بين المهتمين بهذا الموضوع. ونظرا للحدثة النسبية للمفهوم يذكر الشايب (2010، 54) أنه "لا يوجد سوى عدد محدود من الاختبارات التي تم بناؤها لقياس المفهوم وتتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة". مما يبرز الحاجة إلى بناء اختبار الذكاء الانفعالي، لاسيما أن جهود الباحثين في الدول العربية في بناء اختبار الذكاء الانفعالي بسيطة، وعلى حد علم الباحثين أنه لم يتم بناء اختبار الذكاء الانفعالي ليناسب معلمي المرحلة الابتدائية في البيئة الجزائرية على الخصوص.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- بناء اختبار الذكاء الانفعالي وفق نموذج دانييل جولمان (1998) ليناسب البيئة الجزائرية.
- الحصول على أداة قياس محكمة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة لقياس الذكاء الانفعالي.
- استخراج معايير لتفسير درجات المعلمين في اختبار الذكاء الانفعالي الذي يتم بناؤه في هذه الدراسة.

أهمية الدراسة:

- تكتسب الدراسة أهميتها مما يلي:
- حداثة مفهومها نسبيا والحاجة للبحث فيه.
- ندرة البحوث والدراسات الجزائرية في مجال بناء الاختبارات النفسية.
- ندرة الاختبارات والمقاييس العربية التي تقيس الذكاء الانفعالي لدى الفرد، وعدم وجود اختبار جزائري في الذكاء الانفعالي على حد علم الباحثة.
- إضافة إلى المساهمة في توجيه نظر المعلمين إلى أهمية الذكاء الانفعالي في حياتهم المهنية، والتعامل مع ما لديهم من قدرات ومهارات انفعالية بشكل صحيح.

حدود الدراسة:

تلتزم الدراسة الحالية بالحدود التالية:

1. **الحدود الموضوعية:** بناء اختبار الذكاء الانفعالي ليناسب معلمي المرحلة الابتدائية بولاية المدية، وتطبيقه عليهم ليتم التحقق من خصائصه السيكومترية واستخراج معايير لتفسير درجات الأفراد.
2. **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة الحالية ما بين النظري والتطبيقي في الفترة الممتدة (من أكتوبر 2012 إلى غاية جوان 2014).
3. **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على عينة من المدارس الابتدائية بولاية المدية.
4. **الحدود البشرية:** تمثلت في جميع معلمي المرحلة الابتدائية بولاية المدية في العام الدراسي (2013/2014).

تحديد مصطلحات الدراسة:

- **الذكاء الانفعالي** Emotional Intelligence: يعرفه جولمان بأنه "مجموعة من القدرات المتنوعة التي يمتلكها الأفراد واللازمة للنجاح في جوانب الحياة المختلفة، والتي يمكن تعلمها وتحسينها ، وتشمل المعرفة الانفعالية وإدارة الانفعالات والحماس والمثابرة وحفز النفس وإدراك انفعالات الآخرين وإدراك العلاقات الاجتماعية". (سعيد، 2008، 11)
- **الذكاء الانفعالي إجرائيا:** هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المعلم في العوامل التي نتجت عن التحليل العاملي لاختبار الذكاء الانفعالي الذي تم بناؤه في هذه الدراسة، والتي تتمثل في: التفاعل مع الآخرين، الدافعية، وإدارة الانفعالات.

- **الاختبار:** اقترح Chase أن "الاختبار النفسي والتربوي هو أداة قياس مقننة أو أسلوب منظم يصمم للحصول على قياس موضوعي لعينة من السلوك، بهدف موازنة أداء الفرد بمعيار أو مستوى أداء محدد". (علام، 2000، 28)

ويرى علام (2000، 28) أن هذا التعريف يعد شاملا للأسلوب الذي يتبع في بناء الاختبار، وطريقة تسجيل الملاحظات عن السلوك، وتصحيح أو تقدير درجات الاختبار.

- **الاختبار إجرائيا:** هو مجموعة من البنود التي أعدت لقياس سمة الذكاء الانفعالي من خلال مجموعة من الخطوات ابتداء من تحديد أهداف الاختبار، ثم تحديد الخاصية المراد دراستها إجرائيا، فصيغة بنود الاختبار، ثم صياغة تعليمات الاختبار، وتجهيز مفتاح تصحيح الاختبار، وتجربة الاختبار، و التحقق من صدقه وثباته واستخراج معايير لتفسير درجاته، وأخيرا إخراج الاختبار في صورته النهائية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

- **أبعاد الذكاء الانفعالي حسب نموذج جولمان:**

حدد جولمان (Golman, 1998) أبعادا للذكاء الانفعالي وهي:

أولا: الوعي بالذات Self-awareness: يعني حسب (جولمان) أن "مصطلح الوعي يعني الانتباه إلى الحالات الداخلية التي يعيشها الإنسان. وبهذا الوعي التأملي للنفس يقوم العقل بملاحظة ودراسة الخبرة نفسها بما فيها الانفعالات، فلوعي بالنفس تأثيره في المشاعر، لأن الإنسان الغاضب إذا أدرك أن ما يشعر به هو الغضب، فهذا يوفر له درجة كبيرة من الحرية ليختار عدم إطاعة هذا الشعور". (جولمان، 2000، 74)

ويتضمن هذا البعد الكفايات التالية:

أ. الوعي الانفعالي Emotional Awareness: والذي يعكس أهمية التعرف على مشاعر الفرد، وتأثيرها على أدائه، ويساعد هذا على معالجة ردود الأفعال الانفعالية وجعلها مناسبة للموقف.

ب. التقييم الدقيق للذات Accurate Self-Assessment: هو مفتاح لإدراك جوانب القوة والضعف فالدقة في تقييم الذات تجعل الفرد مدركا لقدراته وحدودها، وتعطيه تغذية راجعة توضح له أخطائه. (الخليفي، 2010، 56)

ج. الثقة بالنفس Self Confidence: ويقصد بها إحساس قوي بقيمة الذات وقدراتها، فالأشخاص الذين يتمتعون بهذه الكفاية يقدمون أنفسهم بثقة، ولديهم القدرة على توصيل آرائهم غير المرغوب فيها ويدافعون عما يرونه صحيحا وحاسمون في اتخاذ القرارات رغم الضغوط. (المفرجي، 2010، 52)

ثانيا: إدارة الانفعالات Emotional Management: وهي تشير إلى كيفية تعامل الفرد مع المشاعر والانفعالات السلبية التي تؤذيه وترعجه، أي التخلص من الانفعالات السلبية وتحويلها إلى انفعالات إيجابية، أي ترشيدها بصورة تساعد الفرد على التوافق مع الموقف. (حسن وحسين، 2006، 50)

ويتضمن هذا البعد الكفايات التالية:

أ. **التحكم الذاتي Self-Control**: ويعني السيطرة على الانفعالات والدوافع الفوضوية والمشاعر المندفعة، ومشاعر الضيق أو الحزن بشكل جيد، ويبقون متماسكين وإيجابيين حتى في اللحظات الصعبة. ويفكرون بوضوح، ويحافظون على تركيزهم تحت الضغط.

ب. **الشعور بالكفاءة والثقة (النزاهة) Trust Worthiness**: يقصد بها الحفاظ على مستويات من الأمانة، وبشكل أخلاقي، وبناء الثقة من خلال المصادقية والاعتراف بالأخطاء، ومواجهة التصرفات غير الأخلاقية لغيرهم.

ج. **الضمير Conscientiousness**: ويعني تحمل مسؤولية الأداء الشخصي، بالوفاء بالالتزامات والوعود وحمل مسؤولية الوصول إلى الأهداف والحرص في العمل.

د. **التكيفية Adaptability**: وتعني المرونة في التعامل مع التغيير. وتغيير الأولويات والخطط لتناسب الظروف والمرونة في طريقة رؤية الأحداث.

هـ. **الابتكار Innovation**: ويقصد به الارتياح إلى الأفكار والمعلومات الجديدة والطرائق الحديثة. والاستمتاع بالحلول الجديدة للمشكلات، وبناء آفاق جديدة في التفكير. (المفرجي، 2010، 53)

ثالثاً: الدافعية Motivation: وهي تعني حسب جولمان "أن يتوفر لدى الفرد هدف يسعى لتحقيقه، وأن يمتلك الحماسة والمثابرة واستمرار السعي من أجل تحقيق ذلك الهدف. والمكون الأساسي في الدافعية هو الأمل، ويعني عدم استسلام الفرد للقلق الغامر والاتجاه الهازم للذات، والتحديات الصعبة". (سعيد، 2008، 64)

ويتضمن هذا البعد الكفايات التالية:

أ. **دافع الانجاز Achievement Drive**: ويعني الاستعداد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات، والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل. (خليفة، 2006، 17)

ب. **الالتزام Commitment**: ويعني الميل نحو أهداف المجموعة، والجاهزية لتقديم التضحية من أجل أهداف جماعية أكبر، واستخدام مبادئ المجموعة لاتخاذ القرارات، والبحث بشكل فاعل عن الفرص التي تمكن من تحقيق أهداف الجماعة. (المفرجي، 2010، 54)

ج. **المبادرة Initiative**: وتعني قدرة الفرد على تقديم المبادرات في عرض الأفكار الجديدة أو حل المشكلات أو تقديم المساعدات. (خليل، 2009، 07)

د. **التفاؤل Optimism**: ويقصد به الإصرار على متابعة الأهداف بالرغم من العراقيل، والمثابرة لتحقيق الأهداف رغم العوائق. ويعملون بدافع من الأمل في النجاح. (المفرجي، 2010، 54)

رابعاً: **التعاطف Empathy**: ويعني قدرة الفرد على إدراك ما يشعر به الآخرون، وهي قدرة تؤسس على القدرة على الوعي بالذات، فيركز الفرد على ما يجب أن يقوم به وكيف يعبر عن مشاعره بطريقة فعالة. (السمدوني، 2007، 116)

ويتضمن هذا البعد الكفايات التالية:

- أ. فهم الآخرين **Understanding others**: أي الإحساس بمشاعر الآخرين وآرائهم وإبداء الاهتمام بما يشغلهم، بالانتباه إلى التلميحات الانفعالية، والاستمتاع بشكل جيد، وتفهم وجهات نظر الآخرين، ومساعدتهم الآخرين تفهما منهم لاحتياجاتهم ومشاعرهم.
- ب. تطوير الآخرين **Developing others**: أي الإحساس بحاجات الآخرين للتطوير وتعزيز قدراتهم، بالاعتراف بنقاط القوة لدى الآخرين ومكافأتهم على إنجازاتهم، وإعطائهم الوقت المناسب للتدريب وتقديم مهمات تزيد من مهارات الأشخاص بما تشكله لهم من تحد.
- ج. التوجه للخدمة **Service Orientation**: أي فهم وتوقع وإدراك حاجات الآخرين وتلبيتها. وإيجاد طرق لزيادة رضا الآخرين، و تقديم المساعدة لهم عن طيب خاطر. (المفرجي، 2010، 55)
- د. دعم التنوع **Leveraging Diversity**: أي تشجيع الفرص بين الأفراد المختلفين، واحترام الأشخاص مهما كانت خلفياتهم. والقدرة على التفاهم معهم بشكل جيد، وتفهم وجهات النظر المختلفة وإبداء التفهم للاختلافات بين الجماعات واعتباره فرصة للتطور، والعمل على خلق محيط ينجح فيه هذا الاختلاف ويتحدون الانحياز والتعصب.
- هـ. الوعي السياسي (الوعي التنظيمي) **Political Awareness**: أي القدرة على قراءة وفهم العلاقات السياسية داخل المجموعات، والقدرة على إدراك ما وراء الكواليس مما يسمح للفرد أن يكون له دور مؤثر والاستبصار بما هو داخل الجماعة والبنیان الهرمي له. (رزق، 2003، 80)
- خامسا: التفاعل مع الآخرين (تناول العلاقات) **Relationships** : وتعني قدرة الفرد على تكوين علاقات مع الآخرين والتفاعل معهم بفاعلية وقدرته على قيادتهم وبناء روابط اجتماعية وإدارة الصراع، وقدرته على السلوك مع الآخرين بصورة جيدة مهمة تعكس حفاظه على بقائه وإشباع حاجاته. وهي تظهر في صورة القدرة على التأثير في الآخرين، والتواصل معهم وقيادتهم بصورة فعالة. (السمدوني، 2007، 117)
- ويتضمن هذا البعد الكفايات التالية:
- أ. التأثير **Influence**: أي إدارة الأساليب الفعالة للإقناع و امتلاك مهارة في كسب الناس، واستخدام استراتيجيات معقدة مثل التأثير غير المباشر لبناء الإجماع والتأييد، وتحويل الأحداث المأساوية بشكل فاعل من أجل إثبات وجهة نظر معينة.
- ب. التواصل **Communication**: أي الإصغاء وإرسال رسائل مقنعة، أي القدرة على الأخذ والعطاء والاستماع بشكل جيد ومحاولة الوصول إلى فهم مشترك، وتشجيع التواصل بانفتاح، وتلقي الأخبار الجيدة والسيئة بشكل جيد. (المفرجي، 2010، 56)
- ج. إدارة النزاعات (الصراع) **Conflict Management**: والمتميز في إدارة الصراع يتخذ خطوات لتهدئة المشكلات. والتعامل مع المواقف الصعبة دبلوماسية وتشجيع النقاش حولها واللقاءات المفتوحة، والإدارة الفعالة للصراع. ومثل هذه المهارات لازمة لعلاقات التعايش طويلة الأمد. (رزق، 2003، 80)

د. القيادة Leadership: وتتمثل في مهارة الشخص في جمع الآخرين حول أهداف عامة وتجميع الحواس وإثارة الاهتمامات المشتركة، وأخذ الخطى نحو تحقيقها، واندماج الكل في ملحمة واحدة مع تقديم نموذج القائد الفعال والإيجابي لنقل العدوى الانفعالية للآخرين.

هـ. تسهيل التغيير Chang Catalysts: أي المبادرة في التغيير أو إدارته، أي إدراك الحاجة إلى التغيير وإزالة العوائق في وجهه وقيادة عملية التغيير.

و. بناء الروابط Building Bonds: أي تغذية العلاقات المثمرة، والبحث عن علاقات تعاونية، وذات فائدة مشتركة وإبقاء الآخرين ضمن المجموعة الفاعلة، والمحافظة على علاقات الصداقة الشخصية خلال مؤسسات العمل.

ز. التعاون والتنسيق Collaboration & Cooperation: أي العمل مع الآخرين من أجل تحقيق الأهداف

الجماعية، والتعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف ومشاركتهم في جمع المعلومات وإيجاد مناخ متعاون.

ح. قابليات الفريق (العمل الجماعي) Team Capabilities: أي خلق قوة الفريق من أجل تحقيق الأهداف الجماعية، والحرص على نمذجة الصفات الجيدة مثل: الاحترام والتعاون والمساعدة، والعمل على بناء هوية الفريق وحماية الجماعة. (المفرجي، 2011، 57)

ويذكر جولمان (1998) أنه على الرغم من مناقشة كل عنقود من الكفاءات مستقل عن الآخر، إلا أنه يوجد تفاعل بين تلك العناقيد مكونة بشكل عام الذكاء الانفعالي. وكل كفاءة تسهم بجانب معين في زيادة وتطوير هذا الذكاء والتفوق فيه. (رزق، 2003، 81)

الدراسات السابقة

برغم ظهور مفهوم الذكاء الانفعالي في مجال علم النفس بشكل سريع، إلا أن الدراسات السابقة التي تناولته قليلة بالمقارنة مع أي مفهوم آخر، وقد يرجع ذلك إلى غموض مفهوم الذكاء الانفعالي ووجود اختلاف بين العلماء حول كونه قدرات عقلية، أم مهارات اجتماعية، أم سمات شخصية. وفيما يلي بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت بناء اختبار الذكاء الانفعالي:

1.6. الدراسات الأجنبية:

- دراسة دانييل جولمان (1995) بعنوان: نسبة الذكاء الوجداني. أعد فيها "جولمان" مقياساً في صورة تساؤل: ما نسبة ذكاءك الوجداني؟ وقد كان من بين المقاييس الأكثر انتشاراً وشيوعاً، تمت ترجمته من قبل صفاء الأعسر وعلاء الدين كفاقي عام 2000. (السمدوني، 2007، 143)

- دراسة (Schutte et al, 1998): قام "سكوت وآخرون" ببناء مقياس للذكاء الوجداني وفقاً لنموذج "سالوفي وماير". وكانت الصورة الأولية مكونة من (62) بنداً، يطلب فيها من المستجيبين الاستجابة على مقياس خماسي يمتد من (غير موافق بشدة) إلى (موافق بشدة)، وقد طبقت تلك الصورة على (346) فرداً، وأجري التحليل العاملي لاستجاباتهم وتحويلها تدويراً متعامداً وكانت النتائج تشير إلى أن العبارات مشبعة على أربعة عوامل، إلا أنه قد تشعب (33) بنداً على العامل الأول، بينما وزعت باقي البنود على

ثلاثة عوامل، وكانت تشبعت معظم تلك العبارات منخفضة، لذلك اعتمدوا في صورتهم النهائية على العبارات المتشعبة على العامل الأول فقط. (السمدوني، 2007، 152) - دراسة (Higgs, & Dulewicz, 1998): مقياس الذكاء الوجداني للمتدربين.

وتكون المقياس من (69) بندا تقيس السلوكيات المتعلقة بالكفاءات الشخصية موزعة على سبعة أبعاد فرعية للذكاء الوجداني وهي: الوعي بالذات، والمرونة الانفعالية، والدافعية، والحساسية للعلاقات الشخصية، والتأثير في الآخرين، والقدرة على صنع القرار، والوعي والكمال. وقد قام الباحثان بإيجاد الارتباطات الداخلية بين الأبعاد الفرعية ببعضها، وأيضاً بين كل بعد فرعي والدرجة الكلية و قد كانت عالية ودالة إحصائياً. كما قاما بحساب الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ) والتجزئة النصفية، حيث كانت قيمها مقبولة دالة إحصائياً عند (0,05). (السمدوني، 2007، 151)

- دراسة بار أون (2000): مقياس الذكاء الوجداني لبارون (النسخة المختصرة للصغار).

تكون الاختبار من (30) بندا ضمن خمسة مقاييس فرعية وهي: الذكاء الاجتماعي، والذكاء الشخصي، والقابلية للتكيف، والتعامل مع الضغوط والمزاج العام. وتم تطبيق الاختبار على عينة قوامها (110 من المراهقين)، وقد تم حساب صدق المحك بدراسة العلاقة بين مقياس الذكاء الوجداني ومقياس (كونر) لسلوك المراهقين وبينت النتائج وجود ارتباط دال بين أبعاد المقياسين. أما بالنسبة للثبات فقد تم حسابه باستخدام الاختبار وإعادة الاختبار على عينة قوامها (60) فرداً، كما تم حساب قيم (ألفا كرونباخ) لقياس التجانس الداخلي، وقد كانت قيمها مرتفعة ودالة إحصائياً. (العمران، 2006، 152)

2.6. الدراسات العربية:

- دراسة عثمان وعبد السميع (1998): وكانت أول دراسة عربية تتناول مفهوم الذكاء الانفعالي وقياسه بحيث استهدفت التعرف عليه وكشف أبعاده وجذوره، كما استهدفت إعداد مقياس للذكاء الانفعالي لدى طلاب الجامعة، وأسفرت نتائجها عن مقياس يتسم بالثبات والصدق. (رزق، 2003، 92)

- دراسة السمدوني (2000): قام ببناء مقياس مكون من مجموعة من المواقف (50) موقفاً. وقد أعد عبارات بنوده وفقاً لنموذج سالوفي وماير (1990) وتعريف جولمان (1995). تكون المقياس في صورته الأولية من (57) موقفاً تم عرضها على عدد من أساتذة علم النفس لإبداء الرأي حول انتماء تلك المواقف إلى كل الأبعاد الفرعية ومدى مناسبتها للمعلم من حيث الصياغة اللفظية. وبناء على ملاحظاتهم تم استبعاد سبع عبارات، وأصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (50) موقفاً، وقد درست خصائصه السيكومترية (ثباته وصدق) بعد تطبيقه على عينة مكونة من (173) معلماً. وأوضحت النتائج أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات والصدق. (السمدوني، 2007، 15)

- دراسة عثمان ورزق (2001): هدفت إلى بناء اختبار الذكاء الانفعالي، وفق تعريف (Goleman, 1998) وتعريف (Mayer & Salovey, 1990). وبعد صياغة بنود الاختبار تم فحصها من قبل عثمان ورزق، وثلاثة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة المنصورة في ضوء التعريف الإجرائي الذي حدده

الباحثان. وأسفر ذلك عن إجراء تعديلات على أربع بنود، وبعد إعداد تعليمات الاختبار تم تطبيقه على عينة مكونة من (42) طالبا وطالبة. وأسفرت التجربة عن ثماني تعديلات في صياغة البنود. بعد ذلك تم استخدام أسلوب التحليل العاملي المتعامد، وأسفر التحليل عن خمسة عوامل، واستبعاد (6) بنود وقد أصبح الاختبار في صورته النهائية مكونا من (58) بنود موزعين على خمسة عوامل هي: إدارة الانفعالات، والتعاطف، وتنظيم الانفعالات. والمعرفة الانفعالية، والتواصل الاجتماعي. (الغرايبه، 2011، 579)

- دراسة الدريد (2004): بعنوان: الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية (الذكاءات المتعددة، التفكير الابتكاري، التفكير الناقد، والمزاجية). وتمت صياغة بنود الاختبار وعددها (92) بنودا في ضوء مكونات نموذج (Golman, 1998) وأمام كل بند خمس إجابات: تنطبق علي تماما، كثيرا، أحيانا، قليلا، لا تنطبق علي إطلاقا. ثم تم تطبيق الاختبار على عينة من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية بقنا.

وقد تم إجراء التحليل العاملي، الذي أسفر عن ستة عوامل حذف منها العامل السادس الذي كان جذره (2,20) ونسبة تباينه (2.4%) من التباين الكلي للمصفوفة. وتم التحقق من صدق تمييز الاختبار في ضوء الدرجة الكلية للاختبار بواسطة المقارنة الطرفية، في كل عامل من عوامل المقياس، واتضح أن المقياس وعوامله تميز تمييزا واضحا ودالا بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي الذكاء الانفعالي. أما ثبات الاختبار فقد تم التحقق منه بطريقتي الاتساق الداخلي وطريقة التطبيق وإعادة التطبيق على عينة قوامها (70 طالبا وطالبة)، وكانت القيم مقبولة و دالة عند (0.01). (الدريد، 2004، 61)

- دراسة الخضر (2006): بعنوان تصميم مقياس عربي للذكاء الوجداني والتحقق من خصائصه السيكومترية. هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للذكاء الوجداني وفقا لنموذج سالوفي وماير (1990) وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (136) طالبا و(128) طالبة، طبق عليهم الباحث المقياس الذي أعده. قد تكون المقياس من (59) بنودا، وتضمن أربعة عوامل فرعية وهي: التعرف على الانفعالات وتوظيف الانفعالات، وفهم الانفعالات، وضبط الانفعالات. أسفر التحليل العاملي لبنود المقياس على عامل واحد أطلق عليه الباحث عامل الذكاء الوجداني العام استقطب جميع بنود المقياس التي استوعبت (57%) من التباين الكلي. (المفرجي، 2010، 112)

- دراسة الضفيري (2008): بعنوان: "بناء مقياس للكشف عن الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس الابتدائية في دولة الكويت". تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الابتدائية في المحافظات الكويتية، والبالغ عددهم (310) مديرا، وتم بناء مقياس مطور للذكاء الانفعالي يتكون من خمسة أبعاد هي: التعاطف، وإدارة الذات، وإدارة الانفعالات، والتكيف، وضبط الانفعالات، وتكون كل بعد من (12) بنودا، فكان مجموع بنود المقياس (60) بنودا. وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق العاملي بلغت (83,7%) من التباين الكلي للمقياس، كما تمتع المقياس بصدق المحكمين، وتميز المقياس بدرجة ثبات عالية بلغت (0,93) حسب معامل (ألفا كرونباخ).

- كما أظهرت النتائج أيضا أن معاملات الارتباط لكل بند من بنود المقياس كانت جيدة باستثناء بعض البنود. (المفرجي، 2010، 113)

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يهدف حسب (سعودي والخضير، 1992، 50) إلى "وصف خصائص وأبعاد ظاهرة من الظواهر في إطار معين من خلال تجميع البيانات اللازمة عن هذه الظاهرة وتنظيمها وتحليلها للوصول إلى نتائج يتم تفسيرها، ويمكن تعميمها مستقبلا". وبالنسبة للدراسة الحالية يمدنا المنهج الوصفي بمعلومات دقيقة حول خاصية الذكاء الانفعالي.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية لولاية المدية والبالغ عددهم (4898) منهم 2938 معلما أي بنسبة 60% و1960 معلمة أي بنسبة 40%، حسب آخر إحصائيات مديرية التربية لولاية المدية في الموسم الدراسي 2013/2014. ونظرا لصعوبة تطبيق الاختبار على مجتمع الدراسة الأصلي، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وذلك لمناسبتها لطبيعة جمع المعلومات. وقد تم اختيار عينة الدراسة وفق الخطوات التالية:

أ. تم اختيار بعض مدارس المرحلة الابتدائية وعددها 69 مدرسة بطريقة عشوائية بسيطة، بحيث تمثل العينة جميع المدارس بالولاية والتي بلغ عددها 639 مدرسة.

ب. ثم تم اختيار المعلمين في كل مدرسة بطريقة عشوائية بسيطة أيضا، وقد بلغت عينة الدراسة 500 معلم ومعلمة، منهم 255 معلما أي بنسبة 51%، و245 معلمة أي بنسبة 49%، تراوحت أعمارهم بين 22 و60 سنة، ومتوسط أعمارهم 40 عاما وانحراف معياري (9.53).

أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

بعد الاطلاع على كل ما يتعلق بموضوع الذكاء الانفعالي وموضوع بناء الاختبارات النفسية، قمنا ببناء اختبار الذكاء الانفعالي وفق نموذج جولمان (1998). تكون هذا الاختبار من (125 بندا) موزعين على (25 كفاية) بالتساوي، وتوزعت هذه الكفايات على خمسة أبعاد رئيسية بشكل غير متساوي.

• خطوات عملية البناء: بهدف بناء الاختبار تم اتباع الخطوات التي وردت في التراث الأدبي للقياس النفسي وبناء الاختبارات.

أولا: تحديد أهداف الاختبار: تمثلت في التعرف على درجة امتلاك الفرد (المعلم بالمرحلة الابتدائية لولاية المدية) للذكاء الانفعالي، وكذا تحديد مستويات الأفراد في هذه الخاصية، وهو هدف معياري المرجع.

ثانياً: تحديد الخاصية المراد دراستها إجرائياً: حددنا مفهوم الذكاء الانفعالي إجرائياً وذلك عن طريق ضم تعريفات كفايات الذكاء الانفعالي المراد قياسها في ضوء نظرية جولمان المنقحة (1998) في تعريف شامل للمفهوم بأنه: "قدرة الفرد على إدراك مشاعره، والتعبير عنها بوضوح، وعلى ربط مشاعره بما يفكر به وإدراك تأثير انفعالاته في سلوكه، وقدرته على تقدير ذاته بمعرفة نقاط القوة والضعف لديه والتعلم من الأخطاء، والثقة في ذاته، وقدرته على التحكم في انفعالاته، وتغييرها حسب الظروف، والشعور بالكفاءة والنزاهة وتحمل المسؤولية والحرص والالتزام في أداء العمل، وقدرته على التكيف مع الأشخاص والأحداث والظروف الجديدة، والمرونة في التعامل مع التغيير، والتجديد والابتكار لمواجهة متطلبات الحياة، والسعي في إنجاز العمل والالتزام والمبادرة والتفائل سعياً لتحقيق الأهداف. وقدرته على فهم الآخرين من خلال التعرف على انفعالاتهم وحاجاتهم ورغباتهم وميولهم، والسعي إلى تطويرهم، والاستماع لمشاكلهم ومساعدتهم في حلها، وتقبل الآخرين رغم اختلافهم عنه، وكذلك قدرته على فهم العلاقات داخل جماعة العمل والتمييز بين مستوياتها. والقدرة على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين، والتواصل معهم، والتأثير فيهم بتطوير بعض سلوكياتهم وتدعيم قدراتهم، وحل الخلافات والنزاعات بين الآخرين باستخدام الإقناع والتفاوض، وقدرته على أداء الأدوار القيادية، والعمل بفعالية ضمن فريق عمل، والتعاون مع زملائه تحقيقاً لأهداف المجموعة".

ثالثاً: تحليل ميدان القياس: وقد تم تحليل الذكاء الانفعالي إلى مكوناته المراد قياسها، وذلك وفقاً لنموذج جولمان المنقح (1998)، حيث تم تحليلها إلى خمس وعشرين كفاية فرعية موزعة على خمسة أبعاد.

رابعاً: تحديد نوع بنود الاختبار: تمت صياغة بنود اختبار الذكاء الانفعالي بطريقة الاختيار من متعدد وبأسلوب (ليكرت)، بحيث يستجيب الفرد على ميزان خماسي متدرج.

خامساً: تحديد عدد بنود الاختبار: تم توزيع عدد بنود الاختبار على كفاياته الفرعية الخمس والعشرين بالتساوي؛ أي خمس بنود لكل كفاية فرعية، وبلغ العدد الإجمالي للبنود (125) بنداً.

سادساً: صياغة بنود الاختبار: تمت صياغة بنود الاختبار بالاعتماد على نموذج دانييل جولمان (1998)، وبالاستفادة من بعض الاختبارات العربية التي أعدت لقياس هذه الخاصية، بحيث تم تحليل كل تعريف منها إلى جملة من النقاط تم تحويلها إلى خمس بنود معبرة عن بعد فرعي معين.

سابعاً كصياغة تعليمات الاختبار: تمت صياغة تعليمات الاختبار بطريقة موجزة وسهلة، مع توضيح كيفية الإجابة وأهمية الصدق في الإجابة، وملء المعلومات الشخصية المتمثلة في: اسم المدرسة، جنس المعلم، وعمره.

ثامناً: تحديد الزمن المناسب للاختبار: بما أن الاختبار الذي تم بناؤه في هذه الدراسة من الاختبارات غير الموقوتة، فإنه لا يعتمد على زمن معين للإجابة عليه وإنما يعتمد على صدق وموضوعية المفحوصين في إجاباتهم. حيث تذكر خليل (2009، 10) في الاختبار الذي قامت ببنائه أنه "ليس هناك زمناً محدداً للاختبار، لذلك لم يتم تحديد زمن للإجابة".

تاسعا: تجهيز مفتاح تصحيح الاختبار: ولأن الاختبار يتكون من بنود إيجابية وأخرى سلبية، فإن تصحيح الإجابة على بنود الاختبار يتم حسب الميزان الرقمي التالي:

جدول (1) الميزان الرقمي لتصحيح بنود اختبار الذكاء الانفعالي الذي تم بناؤه

| نوع البند | دائما | غالبا | أحيانا | نادرا | أبدا |
|-----------|-------|-------|--------|-------|------|
| موجب | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| سالب | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

علما أن البنود السلبية عددها (25) بندا، وقد أخذت الأرقام التالية: (5- 10- 15- 20- 25- 30- 35- 40- 45- 50- 55- 60- 65- 70- 75- 80- 85- 90- 95- 100- 105- 110- 115- 120- 125) وذلك في الصورة الأولية للاختبار. (الملحق 1)

عاشرا: تجربة الاختبار: تم تطبيق الاختبار الذي تم بناؤه في هذه الدراسة على عينة بلغ عدد أفرادها (500) معلما من المرحلة الابتدائية، بواقع (255) معلما و(245) معلمة. وهدفت التجربة إلى حساب صدق الاختبار وثبات درجاته بالطرق الإحصائية المعروفة، وكذلك حساب المعايير المئينية لدرجاته. حادي عشر: إخراج الاختبار: حيث تم تجميع البنود المتبقية من التحليل وإعادة تنظيمها والتي بلغ عددها في صورته النهائية على (72) بندا موزعين على ثلاثة عوامل تم استخراجها من التحليل العاملي، وكذا إعداد تعليمات الاختبار (نفسها التي في الصورة الأولية للاختبار).

الأساليب الإحصائية:

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية هي: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار ليفنز (F) للتجانس، ومعامل ثبات (ألفا كرونباخ) و(سبيرمان - براون)، والتحليل العاملي الاستكشافي بطريقة الاحتمال الأقصى، والتدوير المائل.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولا: التحقق من صدق اختبار الذكاء الانفعالي كما يلي:

أ. صدق المحتوى (المحكمين): حيث تم عرض الاختبار في صورته الأولية على خمس محكمين وهم أساتذة في قسم العلوم الاجتماعية بجامعة البليدة 2، وحساب نسب الاتفاق على بنود الاختبار من حيث وضوحها وانتمائها للأبعاد الفرعية للاختبار. والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول (2) نسب اتفاق المحكمين على مناسبة بنود اختبار الذكاء الانفعالي - الذي تم بناؤه -
للأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها.

| نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند |
|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| %100 | 101 | %80 | 76 | %100 | 51 | %60 | 26 | %100 | 01 |
| %100 | 102 | %80 | 77 | %100 | 52 | %100 | 27 | %80 | 02 |
| %100 | 103 | %80 | 78 | %100 | 53 | %100 | 28 | %100 | 03 |
| %100 | 104 | %80 | 79 | %100 | 54 | %80 | 29 | %100 | 04 |
| %100 | 105 | %80 | 80 | %100 | 55 | %100 | 30 | %100 | 05 |
| %100 | 106 | %100 | 81 | %100 | 56 | %100 | 31 | %100 | 06 |
| %100 | 107 | %100 | 82 | %100 | 57 | %80 | 32 | %80 | 07 |
| %100 | 108 | %100 | 83 | %100 | 58 | %100 | 33 | %80 | 08 |
| %100 | 109 | %80 | 84 | %80 | 59 | %80 | 34 | %80 | 09 |
| %100 | 110 | %100 | 85 | %100 | 60 | %100 | 35 | %80 | 10 |
| %100 | 111 | %100 | 86 | %100 | 61 | %100 | 36 | %100 | 11 |
| %100 | 112 | %100 | 87 | %100 | 62 | %100 | 37 | %100 | 12 |
| %100 | 113 | %100 | 88 | %100 | 63 | %100 | 38 | %100 | 13 |
| %100 | 114 | %100 | 89 | %100 | 64 | %100 | 39 | %100 | 14 |
| %100 | 115 | %100 | 90 | %100 | 65 | %100 | 40 | %100 | 15 |
| %100 | 116 | %100 | 91 | %100 | 66 | %100 | 41 | %100 | 16 |
| %100 | 117 | %100 | 92 | %80 | 67 | %60 | 42 | %100 | 17 |
| %100 | 118 | %100 | 93 | %80 | 68 | %100 | 43 | %100 | 18 |
| %100 | 119 | %100 | 94 | %100 | 69 | %100 | 44 | %100 | 19 |
| %100 | 120 | %100 | 95 | %80 | 70 | %100 | 45 | %100 | 20 |
| %100 | 121 | %100 | 96 | %100 | 71 | %100 | 46 | %100 | 21 |
| %100 | 122 | %100 | 97 | %100 | 72 | %100 | 47 | %80 | 22 |
| %100 | 123 | %100 | 98 | %100 | 73 | %100 | 48 | %80 | 23 |
| %100 | 124 | %100 | 99 | %80 | 74 | %80 | 49 | %80 | 24 |
| %100 | 125 | %100 | 100 | %100 | 75 | %100 | 50 | %80 | 25 |

من خلال جدول (2) يمكن أن نلاحظ أن جميع البنود قد نالت نسب اتفاق (80%) أو (100%) لذا تم الاحتفاظ بها جميعا لوضوحها ولمناسبتها حسب رأي المحكمين للأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها. ما عدا البندين (26،42)، الذين نالا نسبة اتفاق (60%)، وقد تم الاحتفاظ بهما مع التعديل في صياغتهما أخذا بآراء المحكمين وذلك لأنها في حدود النسب المعقولة خاصة مع قلة عدد المحكمين، حيث تغيرت صيغة البند (26) من (أساعد الآخرين لتحسين مستواهم) إلى (أقدم أفكارا لتحسين مستوى الآخرين)، وكذا تغيرت صيغة البند (42) من (أنفهم وجهات نظر القوى) إلى (أنفهم وجهات نظر المسؤولين في المؤسسة التي أعمل فيها).
ب. صدق التكوين الفرضي: وتم بطريقتين:

- التحليل العاملي: تم التحقق أولا من ملائمة البيانات للتحليل العاملي، وفي هذا الصدد أوضح (Pett et al, 2008) أنه "لقبول البيانات للتحليل العاملي، يفضل أن تكون قيمة الاختبار KMO (The Kaiser-Meyer-Olkin) أكبر من (0.70)، ويجب أن تكون قيمة اختبار Bartlett دالة إحصائيا". (حجاج، 2013، 130) والجدول الموالي يوضح قيمة كل منهما.

جدول (3) نتيجة اختباري KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|-----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,859 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 22450,411 |
| | Df | 7750 |
| | Sig. | ,000 |

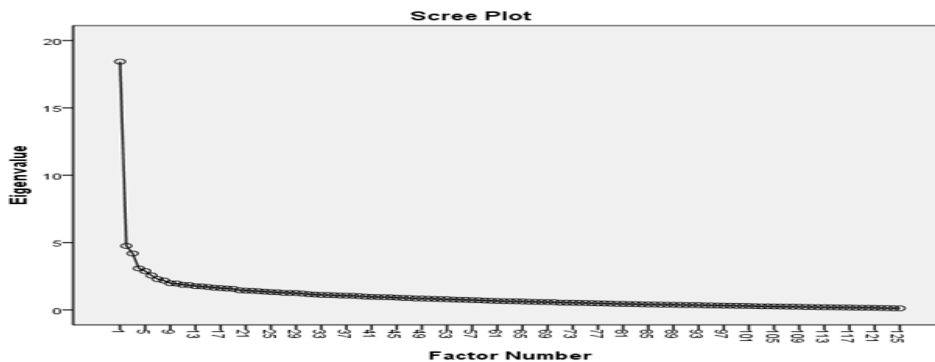
من خلال جدول (3) يتبين لنا أن قيمة KMO = 0.85، وهي أكبر من (0.70)، كما أن اختبار Bartlett دال إحصائياً، لذا يمكننا إجراء عملية التحليل العاملي.

تم استعمال التحليل العاملي باستخدام طريقة الاحتمال الأقصى Maximum Likelihood والتدوير المائل، وقد أسفر ذلك عن ثلاثة عوامل. حيث يذكر غانم حجاج (2013، 130) أن "أشهر طريقة لاستخلاص العوامل المقبولة هي محك الجذر الكامن الأعلى من (1)، والمقترح من قبل كايزر "Kaiser" عام (1985)، حيث يبقى هذا المحك على العوامل التي تتعدى جذورها الكامنة الواحد الصحيح".

جدول (4) العوامل الناتجة عن التحليل العاملي بطريقة الاحتمال الأقصى قبل التدوير وبعد التدوير وإسهام كل منها في التباين المفسر وقيم الجذر الكامن لها.

| الحلول بعد التدوير (Rotation Sums of Squared Loadings) | الحلول قبل التدوير (Extraction Sums of Squared Loadings) | | | العوامل |
|---|---|-------------------------------|---|---------|
| | الجذر الكامن (Total) | التباين التراكمي (Cumulative) | إسهام العامل في التباين (% of Variance) | |
| 15.443 | 13.972 | 13.972 | 17.465 | 1 |
| 6.280 | 17.357 | 3.385 | 4.231 | 2 |
| 9.179 | 19.837 | 2.480 | 3.100 | 3 |

يتضح من جدول (4) استخلاص ثلاثة عوامل لاختبار الذكاء الانفعالي (الذي تم بناؤه)، وتبلغ الجذور الكامنة لها على الترتيب (15.44، 6.28، 9.17)، وتسهم هذه العوامل معاً بما نسبته (19.83 %) من التباين الكلي لدرجات الاختبار. ويمكن ملاحظة هذه العوامل في المنحنى البياني التالي:



شكل (1) منحنى بياني يمثل العوامل المستخرجة لاختبار الذكاء الانفعالي الذي تم بناؤه

يشير (Yildiz et al, 2009) إلى أن "محك جيلفورد (0.30) يعد من أكثر المحكات شيوعاً، ويشير هذا المحك إلى أن (9 %) من التباين (أي مربع التشعب) يمكن إرجاعه للعامل وهو مقدار كافٍ لاعتبار التشعب مقبولاً". (حجاج، 2013، 32) تم الاحتفاظ بالبنود التي بلغت قيم تشعبها على أحد العوامل الثلاثة (0.30) فما فوق، أما البنود التي لم تتشعب على أي عامل بتلك القيمة على الأقل تم حذفها، كما تم ضم البنود إلى العامل الذي تشعبت عليه بقيمة أكبر من تشعبها على العاملين الآخرين.

وفيما يلي عرض للعوامل المستخلصة من اختبار الذكاء الانفعالي والبنود المنتسبة على كل عامل منها مرتبة تنازلياً وفقاً لتشعبها، في محاولة للكشف عن طبيعتها وتفسيرها ومن ثم محاولة تسميتها تسمية مختصرة ومعبرة عن مفهوم معين.

جدول (5) معاملات تشعب بنود العامل الأول

| رقم البند | البند | التشعب |
|-----------|--|--------|
| 122 | أوظف مهاراتي لنجاح أعمالى مع الآخرين. | 0.644 |
| 116 | أبادر إلى إزالة الصعوبات التي تعيق الآخرين على التحسن. | 0.624 |
| 114 | أثير الحماس في الآخرين لتحقيق هدف مشترك. | 0.610 |
| 113 | أسعى لتقديم القدوة الحسنة للآخرين. | 0.591 |
| 87 | أقدم التوضيح من أجل تحقيق أهداف المجموعة. | 0.580 |
| 121 | أعتقد أن نجاح الجماعة هو نجاحى. | 0.574 |
| 96 | أدعم السلوكيات الإيجابية لدى الآخرين. | 0.566 |
| 94 | أساعد الآخرين تفهماً منى لاحتياجاتهم ومشاعرهم. | 0.563 |
| 98 | أساعد الآخرين لكي يشعروا بالتحسن. | 0.551 |
| 123 | أشعر بالراحة لوجودى مع الآخرين. | 0.550 |
| 58 | أتعاون مع زملائى لتحقيق أهداف مشتركة. | 0.546 |
| 117 | أقود عملية التغيير إلى الأحسن لدى الآخرين. | 0.527 |
| 99 | أحاول إيجاد الحلول المناسبة لمشاكل الآخرين. | 0.523 |
| 107 | أقتع الآخرين بأن الأفكار التي أطرحها تصب في مصلحتهم. | 0.519 |
| 102 | أستمع باهتمام لأراء الآخرين مهما كانت مختلفة. | 0.515 |
| 49 | أشجع الحوار والنقاش لإيجاد حلول للخلافات بين الآخرين. | 0.487 |
| 33 | أساعد في جعل الآخرين أكثر إنتاجية. | 0.484 |
| 48 | أقوم بخطوات إيجابية لحل المشاكل التي تحدث بين الزملاء. | 0.473 |
| 59 | أساعد زميلى عندما يكون لديه أعباء عمل ثقيلة. | 0.473 |
| 97 | أمدح الآخرين عندما يستحقون ذلك. | 0.471 |
| 26 | أقدم أفكاراً لتحسين مستوى الآخرين. | 0.471 |
| 37 | ألبي احتياجات الآخرين التي تطورهم. | 0.458 |
| 54 | أدرك الحاجة إلى التغيير. | 0.451 |
| 83 | أستمع بالأعمال التي أقوم بها. | 0.443 |
| 82 | أشجع الحلول المبتكرة من قبل الآخرين. | 0.441 |
| 119 | أبحث عن علاقات جديدة ذات فائدة مشتركة. | 0.441 |
| 27 | أبادر بتقديم المساعدة للآخرين دون طلب منهم. | 0.437 |
| 118 | أحصل على احترام الآخرين من خلال تعاملاتى معهم. | 0.435 |
| 93 | أفهم وجهات نظر الآخرين. | 0.434 |
| 106 | أعرض أفكارى بأساليب تجذب الآخرين. | 0.434 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 0.424 | أشعر بالفخر عندما أنجز عملا مع زملائي. | 124 |
| 0.413 | تستهويني الأفكار الجديدة في مجال العمل. | 81 |
| 0.385 | أستخدم الحوار للتأثير على الآخرين. | 108 |
| 0.385 | أحرص على تكوين صداقات ناجحة مع زملائي. | 57 |
| 0.384 | أصر على متابعة تحقيق الأهداف رغم العراقيل. | 91 |
| 0.380 | أسعى باستمرار لتحسين أدائي. | 84 |
| 0.372 | أخرج أفضل أفكارني وأنا أتحدث مع الآخرين. | 67 |
| 0.366 | أنصت وأستمع باهتمام لما يقوله الآخرون. | 32 |
| 0.365 | أكافئ الآخرين على إنجازاتهم. | 34 |
| 0.360 | أبادر بالصلح عندما أختلف مع الآخرين. | 89 |
| 0.350 | أسعى إلى تحقيق أهداف المجموعة التي أنتمي إليها. | 24 |
| 0.337 | أحترم آراء الآخرين حتى وإن اختلفت عن رأيي. | 39 |
| 0.336 | أعي المستويات التنظيمية للمؤسسة. | 104 |

يتضح من جدول (5) أن البنود الأربعة الأولى التي تشبعت على العامل الأول تنتمي إلى بعد (التفاعل مع الآخرين)، ويتفحص محتوى بنود هذا العامل تبين أن معظمها تدور حول: التعاون، تسهيل التغيير، القيادة، تطوير الآخرين، قابليات الفريق، إدارة النزاعات، بناء الروابط، فهم الآخرين، التأثير، التواصل. لذلك تم تسمية هذا العامل بـ (التفاعل مع الآخرين).

جدول (6) معاملات تشبع بنود العامل الثاني

| رقم البند | البند | التشبع |
|-----------|--|--------|
| 45 | أتكاسل في إنجاز أعمالي. | 0.463 |
| 120 | أتجاهل دعوة زملائي في المشاركات الجماعية أو الأعمال التعاونية. | 0.430 |
| 80 | أحب أن أكون المنتصر في أي نقاش. | 0.423 |
| 50 | أترجع عن التزاماتي نحو الآخرين . | 0.408 |
| 25 | أستغل ثقة الآخرين في قضاء حاجاتي. | 0.402 |
| 75 | أتجاهل ما يريده الآخرون. | 0.397 |
| 13 | أتحمل مسؤولية تحقيق أهدافي. | 0.374 |
| 115 | أملُّ من قضاء الوقت مع الأصدقاء. | 0.363 |
| 30 | أجرح مشاعر الآخرين دون قصد. | 0.354 |
| 23 | ألتزم بمواعيدي مع الآخرين. | 0.345 |
| 86 | أعمل ما يتوقعه الآخرون مني حتى إذا لم أكن مقتنعا به. | 0.345 |
| 15 | أعجز عن اتخاذ القرارات تحت الضغط. | 0.336 |
| 65 | أملُّ من الاستماع لمشاكل الآخرين. | 0.333 |

يتضح من جدول (6) أن أعلى تشبع على العامل الثاني ينتمي إلى كفاية دافع الانجاز، ويتفحص محتوى بنود هذا العامل، تبين أنها تدور في معظمها حول: الالتزام، دافع الانجاز، الضمير الحي، الثقة بالنفس، الشعور بالكفاءة. لذلك يمكن تسمية هذا العامل بالدافعية.

جدول (7) معاملات تشيع بنود العامل الثالث

| رقم البند | البند | التشيع |
|-----------|--|--------|
| 43 | أمتلك تأثيراً قويا على الآخرين في تحديد أهدافهم. | 0.474 |
| 72 | أخلق جوا من المرح في أوقات الإحباط والضيق. | 0.429 |
| 52 | أصر على تمثيل الآخرين في المواقف التي تتطلب ممثلاً. | 0.429 |
| 111 | أجيد أساليب التفاوض لحل النزاعات. | 0.426 |
| 41 | أمتلك القدرة على فهم العلاقات داخل المؤسسة التي أعمل فيها. | 0.425 |
| 109 | أمتلك القدرة على الأخذ والعطاء مع الآخرين. | 0.414 |
| 17 | أستطيع أن أجد طريقاً للسعادة مهما ساءت الظروف. | 0.401 |
| 51 | أشعر بأنني كفاء في إدارة المناقشات الاجتماعية. | 0.395 |
| 88 | أكون الشخص الذي يبدأ الحوار في المناقشة مع الآخرين. | 0.390 |
| 18 | أجد أفكاراً جديدة لمواجهة المستجدات. | 0.386 |
| 8 | أستطيع السيطرة على مشاعري مهما كنت منزعجاً. | 0.380 |
| 16 | أتوافق بسهولة مع المواقف الجديدة. | 0.374 |
| 112 | أتعامل بدبلوماسية أثناء النزاعات مع الآخرين. | 0.373 |
| 7 | أثق بإمكانياتي في تحقيق أهدافي. | 0.361 |
| 71 | أواجه الظروف الصعبة بهدوء وإيجابية. | 0.352 |
| 46 | أستطيع أن أعرض أفكارى بوضوح | 0.348 |

بتفحص بنود الجدول (7) يتضح أن معظمها يدور حول: التحكم الذاتي، التكيف، الابتكار، إدارة النزاعات. كما أن أغلب البنود التي تشيعت على هذا العامل تنتمي إلى بعد إدارة الانفعالات لذلك تم تسمية هذا العامل بـ (إدارة الانفعالات).

ومن الجداول الثلاثة السابقة يتضح أن الاختبار صار يضم (72 بنداً)، حيث يضم العامل الأول (43) بنداً والعامل الثاني (13) بنداً والعامل الثالث (16) بنداً وهي البنود التي احتوتها الصيغة النهائية للاختبار. – **الاتساق الداخلي:** تم التحقق من صدق الاختبار بطريقة الاتساق الداخلي من خلال ما يلي:
حساب معاملات الارتباط بين العوامل الثلاثة للاختبار مع بعضها البعض ومع الاختبار ككل، والجدول الموالي يبين النتائج.

جدول (8) معاملات الارتباط بين عوامل الاختبار مع بعضها البعض ومع الاختبار ككل

| الاختبار ككل | إدارة الانفعالات | الدافعية | التفاعل مع الآخرين | الأبعاد الرئيسية |
|--------------|------------------|----------|--------------------|--------------------|
| | | | 1 | التفاعل مع الآخرين |
| | | 1 | 0.25** | الدافعية |
| | 1 | 0.18** | 0.59** | إدارة الانفعالات |
| 1 | 0.76** | 0.46** | 0.94** | الاختبار ككل |

** أي مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من الجدول (8) أن معاملات الارتباط بين العوامل الثلاثة قد تراوحت بين (0.18، 0.59)، أما بين العوامل والاختبار فقد تراوحت بين (0.46 و 0.94) وكلها معاملات ارتباط دالة عند (0.01). و بذلك يمكن القول أن العوامل الثلاثة للاختبار متسقة فيما بينها ومع الاختبار لقياس الذكاء الانفعالي. وبالتالي تمتع الاختبار بصدق الاتساق الداخلي.

كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط الصافية بين البنود المتبقية من التحليل العاملي مع العوامل الثلاثة (التفاعل مع الآخرين، الدافعية، وإدارة الانفعالات)، والجدول الموالي يوضح النتائج.

جدول (9) معاملات الارتباط الصافية بين البنود وعوامل اختبار الذكاء الانفعالي

| اسم العامل | أرقام البنود التي تنتمي إليه | معامل الارتباط الصافي التفاعل مع الآخرين | مستوى الدلالة الاحصائية | معامل الارتباط الصافي مع الدافعية | مستوى الدلالة الاحصائية | معامل الارتباط الصافي إدارة الانفعالات | مستوى الدلالة الاحصائية |
|--------------------|------------------------------|--|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|-------------------------|
| التفاعل مع الآخرين | 122 | 0.60 | 0.01 | 0.16 | 0.01 | 0.34 | 0.01 |
| | 116 | 0.60 | 0.01 | 0.14 | 0.01 | 0.38 | 0.01 |
| | 114 | 0.61 | 0.01 | 0.15 | 0.01 | 0.42 | 0.01 |
| | 113 | 0.56 | 0.01 | 0.14 | 0.01 | 0.34 | 0.01 |
| | 87 | 0.55 | 0.01 | 0.19 | 0.01 | 0.32 | 0.01 |
| | 121 | 0.51 | 0.01 | 0.17 | 0.01 | 0.24 | 0.01 |
| | 96 | 0.51 | 0.01 | 0.12 | 0.01 | 0.23 | 0.01 |
| | 94 | 0.51 | 0.01 | 0.12 | 0.01 | 0.30 | 0.01 |
| | 98 | 0.49 | 0.01 | 0.20 | 0.01 | 0.21 | 0.01 |
| | 123 | 0.51 | 0.01 | 0.16 | 0.01 | 0.26 | 0.01 |
| | 58 | 0.55 | 0.01 | 0.23 | 0.01 | 0.34 | 0.01 |
| | 117 | 0.55 | 0.01 | 0.10 | 0.01 | 0.32 | 0.02 |
| | 99 | 0.52 | 0.01 | 0.12 | 0.01 | 0.33 | 0.01 |
| | 107 | 0.52 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.38 | 0.61 |
| | 102 | 0.45 | 0.01 | 0.15 | 0.01 | 0.23 | 0.01 |
| | 49 | 0.51 | 0.01 | 0.19 | 0.01 | 0.34 | 0.01 |
| | 33 | 0.53 | 0.01 | 0.08 | 0.01 | 0.37 | 0.01 |
| | 48 | 0.51 | 0.01 | 0.12 | 0.01 | 0.39 | 0.01 |
| | 59 | 0.42 | 0.01 | 0.13 | 0.01 | 0.22 | 0.01 |
| | 97 | 0.37 | 0.01 | 0.09 | 0.01 | 0.13 | 0.04 |
| | 26 | 0.50 | 0.01 | 0.07 | 0.01 | 0.33 | 0.08 |
| | 37 | 0.50 | 0.01 | 0.13 | 0.01 | 0.33 | 0.01 |
| | 54 | 0.43 | 0.01 | 0.07 | 0.01 | 0.28 | 0.08 |
| | 83 | 0.47 | 0.01 | 0.14 | 0.01 | 0.31 | 0.01 |
| | 82 | 0.42 | 0.01 | 0.14 | 0.01 | 0.24 | 0.01 |
| | 119 | 0.46 | 0.01 | 0.06 | 0.01 | 0.35 | 0.14 |
| | 27 | 0.41 | 0.01 | 0.10 | 0.01 | 0.20 | 0.01 |
| | 118 | 0.43 | 0.01 | 0.19 | 0.01 | 0.22 | 0.01 |
| | 93 | 0.42 | 0.01 | 0.12 | 0.01 | 0.24 | 0.01 |
| | 106 | 0.47 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.39 | 0.67 |
| | 124 | 0.39 | 0.01 | 0.09 | 0.01 | 0.21 | 0.03 |
| | 81 | 0.37 | 0.01 | 0.13 | 0.01 | 0.18 | 0.01 |
| 108 | 0.44 | 0.01 | 0.00 | 0.01 | 0.40 | 0.83 | |
| 57 | 0.37 | 0.01 | 0.16 | 0.01 | 0.24 | 0.01 | |
| 91 | 0.34 | 0.01 | 0.07 | 0.01 | 0.19 | 0.08 | |
| 84 | 0.33 | 0.01 | 0.19 | 0.01 | 0.16 | 0.01 | |
| 67 | 0.41 | 0.01 | 0.09 | 0.01 | 0.31 | 0.04 | |
| 32 | 0.37 | 0.01 | 0.09 | 0.01 | 0.20 | 0.03 | |

| | | | | | | | |
|------|-------|------|-------|------|-------|-----|------------------|
| 0.01 | 0.36 | 0.09 | 0.07 | 0.01 | 0.42 | 34 | الدافعية |
| 0.01 | 0.36 | 0.16 | 0.06 | 0.01 | 0.40 | 89 | |
| 0.01 | 0.33 | 0.01 | 0.25 | 0.01 | 0.44 | 24 | |
| 0.01 | 0.25 | 0.01 | 0.25 | 0.01 | 0.38 | 39 | |
| 0.01 | 0.32 | 0.01 | 0.18 | 0.01 | 0.38 | 104 | |
| 0.01 | 0.23 | 0.01 | 0.41 | 0.01 | 0.23 | 45 | |
| 0.22 | 0.05 | 0.01 | 0.39 | 0.01 | 0.15 | 120 | |
| 0.02 | 0.09- | 0.01 | 0.32 | 0.01 | -0.01 | 80 | |
| 0.01 | 0.13 | 0.01 | 0.30 | 0.01 | 0.11 | 50 | |
| 0.04 | 0.03- | 0.01 | 0.26 | 0.98 | -0.00 | 25 | |
| 0.48 | 0.03 | 0.01 | 0.42 | 0.01 | 0.21 | 75 | |
| 0.01 | 0.19 | 0.01 | 0.27 | 0.01 | 0.19 | 13 | |
| 0.04 | 0.09 | 0.01 | 0.34 | 0.01 | 0.12 | 115 | |
| 0.42 | 0.03 | 0.01 | 0.29 | 0.13 | 0.06 | 30 | |
| 0.01 | 0.28 | 0.01 | 0.28 | 0.01 | 0.29 | 23 | |
| 0.27 | 0.04 | 0.01 | 0.24- | 0.41 | 0.03 | 86 | |
| 0.01 | 0.23 | 0.01 | 0.27 | 0.01 | 0.11 | 15 | |
| 0.05 | 0.08 | 0.01 | 0.32 | 0.01 | 0.21 | 65 | |
| 0.01 | 0.39 | 0.52 | 0.02 | 0.01 | 0.23 | 43 | إدارة الانفعالات |
| 0.01 | 0.50 | 0.01 | 0.21 | 0.01 | 0.40 | 72 | |
| 0.01 | 0.36 | 0.64 | -0.02 | 0.01 | 0.26 | 52 | |
| 0.01 | 0.51 | 0.10 | 0.07 | 0.01 | 0.40 | 111 | |
| 0.01 | 0.39 | 0.29 | 0.04 | 0.01 | 0.28 | 41 | |
| 0.01 | 0.48 | 0.09 | 0.07 | 0.01 | 0.38 | 109 | |
| 0.01 | 0.42 | 0.01 | 0.19 | 0.01 | 0.27 | 17 | |
| 0.01 | 0.42 | 0.89 | 0.00 | 0.01 | 0.30 | 51 | |
| 0.01 | 0.30 | 0.01 | -0.11 | 0.01 | 0.19 | 88 | |
| 0.01 | 0.41 | 0.01 | 0.16 | 0.01 | 0.30 | 18 | |
| 0.01 | 0.34 | 0.01 | 0.12 | 0.01 | 0.21 | 8 | |
| 0.01 | 0.33 | 0.02 | 0.09 | 0.01 | 0.15 | 16 | |
| 0.01 | 0.46 | 0.05 | 0.08 | 0.01 | 0.40 | 112 | |
| 0.01 | 0.36 | 0.01 | 0.27 | 0.01 | 0.27 | 7 | |
| 0.01 | 0.46 | 0.01 | 0.26 | 0.01 | 0.38 | 71 | |
| 0.01 | 0.44 | 0.01 | 0.14 | 0.01 | 0.42 | 46 | |

يتضح من الجدول (9) أن جميع معاملات الارتباط المصححة بين البنود والعامل الذي تنتمي إليه تفوق (0.25)، ما عدا البند (86) الذي بلغ معامل ارتباطه المصحح مع العامل الذي ينتمي إليه (-0.24). علماً أن معامل تشبعه على ذلك العامل قد بلغ (0.34). كما يتضح لنا أن معاملات ارتباط البنود مع العامل الذي تنتمي إليه كانت أعلى من معاملات ارتباطها مع العاملين الآخرين، ما عدا البند (23) الذي كان معامل ارتباطه المصحح بالعامل الذي ينتمي إليه (الدافعية) هو (0.28) بينما كان معامل ارتباطه بعامل التفاعل مع الآخرين (0.29)، علماً أن معامل تشبعه على عامل الدافعية قد بلغ (0.34) وكان أكبر من معامل تشبعه على عامل التفاعل مع الآخرين. كما يمكن ملاحظة أن جميع معاملات الارتباط المصححة بين البنود والعوامل التي تنتمي إليها دالة عند (0.01).

وبالنظر إلى ما سبق قررنا الاحتفاظ بجميع البنود الناتجة عن التحليل العاملي، حيث رأينا أن النتائج تشير إلى الاتساق الداخلي للاختبار، وصدقه في قياس خاصية الذكاء الانفعالي.

ثانياً: التحقق من ثبات درجات اختبار الذكاء الانفعالي

ويذكر إسماعيل (2014، 93) أن "هناك اختلافاً بين المختصين في القياس حول معاملات الثبات المقبولة، حيث تختلف من اختبار لآخر، وذلك حسب الغرض من الاختبار ودقة القرار المترتب عليه، بحيث أن الاختبارات المقننة تتطلب معاملات ثبات لا تقل عن (0.85) وذلك عندما تكون القرارات على مستوى الأفراد. أما على مستوى الجماعات فيقبل معامل ثبات (0.65)".

بالنظر إلى ما سبق ارتأينا قبول معامل الثبات (0.65) كأدنى قيمة للثبات، مع النظر في الدراسات السابقة في حالة إذا انخفضت قيم الثبات عن هذه القيمة. وقد تم التحقق من الثبات بثلاثة طرق، وهي:

- **التطبيق وإعادة التطبيق:** حيث تم تطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد مرور أسبوعين على عينة تتكون من (65) معلماً ومعلمة منهم (32) معلماً و(33) معلمة، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيق الأول ودرجات الأفراد في التطبيق الثاني، وذلك بالنسبة للعوامل الثلاثة الناتجة عن التحليل العاملي والاختبار ككل. والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (10) قيم معاملات ثبات الاستقرار بالنسبة لاختبار الذكاء الانفعالي وعوامله

| العوامل | التفاعل مع الآخرين | الدافعية | إدارة الانفعالات | الذكاء الانفعالي |
|-----------------|--------------------|----------|------------------|------------------|
| معامل الاستقرار | 0.60 | 0.51 | 0.78 | 0.67 |
| مستوى الدلالة | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |

يتضح من الجدول (10) أن قيم معاملات الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق قد بلغت (0.60) بالنسبة لعامل التفاعل مع الآخرين، و(0.51) بالنسبة لعامل الدافعية وهو أدنى العوامل ثباتاً، و(0.78) بالنسبة لعامل إدارة الانفعالات وهو أعلى العوامل ثباتاً، و(0.67) بالنسبة للاختبار. وكانت كلها معاملات ارتباط دالة عند (0.01).. ولا يدل انخفاض معاملات ثبات اختبار الذكاء الانفعالي - الذي تم بناؤه - في هذه الطريقة إلى ارتفاع في درجة الخطأ بصورة حقيقية، فقد يرجع ذلك إلى عدم تجاوب جميع أفراد العينة مع الاختبار، من خلال الإجابات الصادقة والمعبرة عن حالتهم تجاه بنود الاختبار، ما يكون قد أدى إلى اختلاف إجاباتهم في التطبيقين. وعلى العموم يمكن القول أن اختبار الذكاء الانفعالي وعوامله تتمتع بمعاملات ثبات مقبولة بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق.

- **التجزئة النصفية:** حيث تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاختبار (البنود الفردية والبنود الزوجية) وذلك بالنسبة للعوامل الثلاثة الناتجة عن التحليل العاملي. ولمعرفة المعادلة المستخدمة لتصحيح معاملات الثبات تم التحقق من تجانس التباين بالنسبة للعوامل الثلاثة، حيث يقتضي تجانس التباين حسب زمزمي (2010، 163) "أن يكون تباين العينة الأولى مساوياً لتباين العينة الثانية، إلا أن البعض يشير إلى إمكانية التنازل عن هذا الافتراض إذا تساوى حجم العينتين. وبالرجوع إلى اختبار Levene's Test لتجانس التباين ظهرت النتائج المسجلة في الجدول التالي:

جدول (11) اختبار Levene's Test لتجانس التباين بين البنود الفردية والبنود الزوجية لعوامل الاختبار

| العامل | قيمة F | مستوى الدلالة |
|--------------------|--------|---------------|
| التفاعل مع الآخرين | 3.62 | 0.06 |
| التعاطف | 0.84 | 0.37 |
| تنظيم الانفعالات | 1.53 | 0.23 |

يوضح جدول (11) أن قيم (F) بالنسبة للعوامل الثلاثة كانت دالة عند مستويات دلالة تفوق (0.05) ما يعني أنها غير دالة، والذي يعني بدوره أنه يوجد تجانس بين البنود الفردية والبنود الزوجية في العوامل الثلاثة. ومنه يمكن استخدام معادلة (سييرمان براون) لتصحيح معاملات الثبات. والجدول الموالي يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية.

جدول (12) قيم معاملات ثبات درجات اختبار الذكاء الانفعالي بطريقة التجزئة النصفية

| العامل | التفاعل مع الآخرين | الدافعية | إدارة الانفعالات |
|---------------------|--------------------|----------|------------------|
| معامل سييرمان براون | 0.93 | 0.64 | 0.82 |

يتضح من الجدول (12) أن قيمة معامل سييرمان براون قد بلغت (0.93) بالنسبة لعامل التفاعل مع الآخرين، وهي أعلى قيم الثبات المتحصل عليها بهذه الطريقة، بينما بلغت (0.64) بالنسبة لعامل الدافعية وبلغت قيمته (0.82) بالنسبة لعامل إدارة الانفعالات.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها من التجزئة النصفية، يمكن القول أن كلا من عامل التفاعل مع الآخرين وعامل إدارة الانفعالات يتمتعان بمعامل ثبات مرتفع، بينما يتمتع عامل الدافعية بمعامل ثبات مقبول، وهذا يشير إلى أن اختبار الذكاء الانفعالي يتمتع بثبات مقبول بطريقة التجزئة النصفية. - ألفا كرونباخ: وتشير هذه الطريقة حسب "Anastazi" إلى أن "مجموع إجابات الفرد على البنود التي تتناول جوانب مختلفة لمجال واحد تلنقي فيما بينها على تكوين صورة متكاملة خالية من التناقضات الداخلية". (ريجيو، 23، 2006). وقد تم حساب قيم ألفا كرونباخ بالنسبة للعوامل الثلاثة والاختبار ككل.

جدول (13) قيم (ألفا كرونباخ) في اختبار الذكاء الانفعالي وعوامله الثلاثة

| العوامل | التفاعل مع الآخرين | الدافعية | إدارة الانفعالات | الذكاء الانفعالي |
|-------------------|--------------------|----------|------------------|------------------|
| قيمة ألفا كرونباخ | 0.86 | 0.55 | 0.70 | 0.85 |

من خلال الجدول (13) يتضح أن أعلى قيمة لألفا كرونباخ في عامل التفاعل مع الآخرين (0.86) وأدنى قيمة لها في عامل الدافعية (0.55)، بينما بلغت قيمة ألفا كرونباخ في عامل إدارة الانفعالات (0.70) أما في الاختبار ككل فقد بلغت (0.85). وبذلك يمكن القول أن قيم ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة لعامل التفاعل

مع الآخرين وكذا بالنسبة للاختبار ككل، وأنها مقبولة بالنسبة لعاملي الدافعية وإدارة الانفعالات. وعلى العموم يمكن القول أن الاختبار يتمتع بثبات مقبول بطريقة (ألفا كرونباخ).

ثالثا: المعايير المئينية لاختبار الذكاء الانفعالي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بولاية المدية

ترى تايلر (1998، 23) أن "تقويم الاختبارات وتفسير الدرجات، لا يعتمد على صدق الاختبار وثباته فحسب؛ حيث إن درجات الاختبار لا تقول لنا شيئا ما لم يكن عندنا معيار خاص للمقارنة بين الأفراد".

حيث لا يكون للدرجة الخام التي يحصل عليها الفرد في أحد الاختبارات دلالة في حد ذاته بل نحتاج إلى معيار يكسبها معنى تفهم في إطاره. ومن أهم أنواع المعايير "المعايير المئينية"، التي تزودنا عن ترتيب الفرد بالنسبة لأفراد جماعته، فالمئينيات عبارة عن نقط معينة في توزيع مستمر تقع تحتها أو تسبقها نسبة مئوية معينة من التوزيع. وقد قمنا بتصنيف درجات أفراد العينة (المعلمين) حسب الدرجات المئينية إلى خمسة فئات أساسية تميز مستوى الأداء وهي (مستوى منخفض، مستوى دون المتوسط، مستوى متوسط، ومستوى مرتفع) فوق المتوسط، ومستوى مرتفع)، والجدول الموالي يوضح النتائج.

جدول (14) مستويات أداء المعلمين على اختبار الذكاء الانفعالي وأبعاده حسب القيم المئينية

| الفئات | | | | المستوى |
|------------------|---------------|--------------------|----------------|-------------|
| إدارة الانفعالات | الدافعية | التفاعل مع الآخرين | الدرجة الكلية | |
| 54 - 0 | 46 - 0 | 172 - 0 | 275 - 0 | منخفض |
| 59 - 54 | 51 - 46 | 185 - 172 | 295 - 275 | دون المتوسط |
| 65 - 59 | 54 - 51 | 198 - 185 | 311 - 295 | متوسط |
| 80 - 65 | 64 - 54 | 215 - 198 | 345 - 311 | فوق المتوسط |
| من 80 فما فوق | من 64 فما فوق | من 215 فما فوق | من 345 فما فوق | مرتفع |

من خلال الجدول (14) يتضح لنا أنه قد تم تصنيف أداء أفراد العينة في اختبار الذكاء الانفعالي وعوامله حسب الدرجات المئينية إلى خمس مستويات أساسية، ويمكن استخدام هذه الفئات من أجل معرفة مستوى الفرد من حيث الذكاء الانفعالي.

خاتمة:

إن للاختبارات في حقل علم النفس وعلوم التربية دورا هاما كأدوات بحثية يعتمد عليها في عدة مجالات كالتقويم، والاختيار المهني والتعليمي، والتوجيه والتصنيف،... إلخ، فضلا عن استخدامها بشكل واسع في التحقق من الفروض العلمية. وفي واقع الأمر كثيرا ما يصطدم الأخصائي النفسي أو الباحث الجزائري بعدم وجود اختبار مناسب للسمة أو الخاصية المراد قياسها، أو عدم مناسبتها لخصائص الأفراد أو البيئة التي ينتمون إليها. لذا يتم غالبا استعمال اختبارات نفسية دون النظر في مدى صلاحيتها، أو

دون التأكد من مدى ملاءمتها لبيئته وخصائص الأفراد الذين سيطبق عليهم، وفي كثير من الأحيان دون التحقق من خصائصها السيكمترية على مستوى البيئة الجزائرية. كل هذا ينعكس سلبا على مصداقية النتائج المحققة، مما يحتم علينا مواكبة العالم الغربي والعربي في مجال بناء الاختبارات، أو على الأقل تكيفها وتقنينها.

لذا كانت هذه الدراسة محاولة لإثراء مجال الاختبارات النفسية في الجزائر، من خلال بناء اختبار الذكاء الانفعالي وتقنيه على عينة من معلمي ولاية المدية، وقد وقع الاختيار على هذا الموضوع نظرا لحدائثة نماذجه النظرية، وبالأخص نموذج دانييل جولمان الذي مازال بحاجة إلى المزيد من الدراسة والتحقق من مدى فاعليته في قياس هذه الخاصية، إضافة إلى عدم بلوغ اختبارات الذكاء الانفعالي المتوفرة حاليا درجة النضج التقني بعد ليعتمد عليها كغيرها من الاختبارات التي ذاع صيتها واستخدامها.

مقترحات الدراسة:

- من خلال النتائج التي انتهت إليها الدراسة الحالية، فإننا نقترح إجراء الدراسات التالية:
- إجراء دراسات تحليلية على اختبار الذكاء الانفعالي (الذي تم بناؤه) على عينات أخرى غير المعلمين، ومحاولة مقارنة دلالات صدقه وثباته، وفحص العوامل المكونة له على فئات أخرى.
- بناء أو تقنين اختبار الذكاء الانفعالي وفق نموذج دانييل جولمان (2001)، أو وفق نماذج أخرى لهذا المفهوم مثل: نموذج بارون، ونموذج مايروسالوفي.
- إجراء دراسات على الفروق في درجات الذكاء الانفعالي حسب بعض المتغيرات، مثل: العمر، الجنس والتخصص.
- التوسع في البحث في مجال الذكاء الانفعالي وفي مجال بناء الاختبارات الجزائرية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- تايلر، ليونا (1998). *الاختبارات والمقاييس*. ترجمة: سعد عبد الرحمان، محمد عثمان نجاتي. القاهرة: دار الشروق.
- جولمان، دانييل (2000). *الذكاء العاطفي*. (ليلى الجبالي، مترجم). الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. عالم المعرفة.
- حجاج، غانم (2013). *التحليل العملي في العلوم الانسانية والتربوية (نظريا وعمليا)*. القاهرة: عالم الكتب.
- حساني، اسماعيل (2014). *استخراج الخصائص السيكمترية لمقياس معايير جودة المعلم على عينة من المعلمين بولاية الوادي*. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة البليدة: الجزائر.
- حسين، سلامة عبد العظيم، وحسين، طه عبد العظيم (2006). *الذكاء الوجداني للقيادة التربوية*. الأردن: دار الفكر.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (2006). *مقياس الدافعية للإنجاز*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الخليفي، حنان بنت ناصر صالح (2010). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير غير منشورة. مكة المكرمة.
- خليل، سامية خليل (2009). *مقياس الذكاء الوجداني للمراهقين*. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

- الدردیر، عبد المنعم أحمد (2004). *دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي*. (ج، 1). القاهرة: عالم الكتب.
- رزق، محمد عبد السمیع (2003). مدى فاعلية برنامج التنوير الانفعالي في تنمية الذكاء الانفعالي للطلاب والطالبات بكلية التربية بالطائف. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية*. 15(2). 62-131.
- ریجیو، رونالد (2006) *قائمة المهارات الاجتماعية*. (عبد اللطیف محمد خلیفة، مترجم). القاهرة: دار غریب للطباعة والنشر والتوزیع.
- زرمی، عبد الرحمان بن معتوق بن عبد الرحمان (2010). *تقنین اختبار تورانس للتفكير الإبداعي على الطلاب الصم وضعاف السمع في المرحلة المتوسطة بمنطقة مكة المكرمة*. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة .
- سعید، سعاد جبر (2008). *الذكاء الانفعالي وسيكولوجية الطاقة اللامحدودة*. الأردن: عالم الكتب الحديث.
- السمدونی، ابراهیم (2007). *الذكاء الوجداني (أسسه، تطبيقاته، تنميته)*. عمان: دار الفكر.
- الشایب، عبد الحافظ (2010). *الخصائص السيکومترية للصورة المعربة لاستبيان ويكمان للذكاء الانفعالي*. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*. 6(1). 35-71.
- الطیب، أحمد محمد (1999). *التقويم والقياس النفسي والتربوي*. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. مصر .
- علام، صلاح الدین محمود. (2000). *القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة)*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- العمران، جیهان عیسی أبو راشد. (2006). *الذكاء الوجداني لدى عينة من الطلبة البحرینیین تبعا لاختلاف مستوى التحصیل الأكادیمی والنوع والمرحلة الدراسية*. *مجلة جامعة دمشق*. 22(2). 131-168.
- الغرایبه، سالم علي سالم. (2011، يناير). *الذكاء العاطفي لدى الموهوبين والعاديين من طلبة المرحلة المتوسطة في منطقة القصيم*. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*. 19(1). 567-596.

اختبار الذكاء الانفعالي (الصورة الأولى)

| الرقم | البند | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|-------|--|--------|--------|---------|--------|-------|
| 01 | أستطيع إدراك مشاعري التي أحس بها. | | | | | |
| 02 | أعبر عن مشاعري بكل وضوح. | | | | | |
| 03 | أعرف نقاط القوة التي أتمتع بها. | | | | | |
| 04 | أتعلم من تجاربي السابقة. | | | | | |
| 05 | يصعب علي إدراك الصلة ما بين انفعالاتي وما أفكر به. | | | | | |
| 06 | أقدم نفسي بثقة أمام الآخرين. | | | | | |
| 07 | أثق بإمكانياتي في تحقيق أهدافي. | | | | | |
| 08 | أستطيع السيطرة على مشاعري مهما كنت منزعجا. | | | | | |
| 09 | أستطيع تغيير انفعالاتي بسرعة حسب تغير الظروف. | | | | | |
| 10 | أتمسك بأرائي حتى وإن تبين لي أنني مخطئ. | | | | | |
| 11 | أعتبر نفسي موضع ثقة عند الآخرين. | | | | | |
| 12 | أقوم بأعمالي بأمانة وإتقان. | | | | | |
| 13 | أتحمل مسؤولية تحقيق أهدافي. | | | | | |
| 14 | أشعر بالذنب تجاه أخطائي حتى وإن كانت بسيطة. | | | | | |
| 15 | أعجز عن اتخاذ القرارات تحت الضغط. | | | | | |
| 16 | أوافق بسهولة مع المواقف الجديدة. | | | | | |
| 17 | أستطيع أن أجد طريقا للسعادة مهما ساءت الظروف. | | | | | |
| 18 | أجد أفكارا جديدة لمواجهة المستجدات. | | | | | |
| 19 | أبتكر طرقا جديدة لأداء عملي. | | | | | |
| 20 | أعجز عن التركيز في وجود الضغوط. | | | | | |
| 21 | أنجز عملي في الوقت المحدد. | | | | | |
| 22 | أضع خططا لتحقيق أهدافي. | | | | | |
| 23 | ألتزم بمواعيدي مع الآخرين. | | | | | |
| 24 | أسعى إلى تحقيق أهداف المجموعة التي أنتمي إليها. | | | | | |
| 25 | أستغل ثقة الآخرين في لقضاء مصالحتي الشخصية. | | | | | |
| 26 | أقدم أفكارا لتحسين مستوى الآخرين. | | | | | |
| 27 | أبادر بتقديم المساعدة للآخرين دون طلب منهم. | | | | | |
| 28 | أتوقع أن أشياء أو أحداث جيدة سوف تحدث. | | | | | |
| 29 | أنظر إلى مستقبلي بتفاؤل رغم العوائق. | | | | | |
| 30 | أجرح مشاعر الآخرين دون قصد. | | | | | |
| 31 | أستطيع إدراك مشاعر الآخرين دون أن يخبروني بها. | | | | | |
| 32 | أنصت وأستمع باهتمام لما يقوله الآخرون. | | | | | |
| 33 | أساعد في جعل الآخرين أكثر إنتاجية. | | | | | |
| 34 | أكافئ الآخرين على إنجازاتهم. | | | | | |
| 35 | أجد صعوبة في التكيف مع الأفراد الجدد الذين أقابلهم في حياتي. | | | | | |
| 36 | أدرك حاجات الآخرين. | | | | | |
| 37 | ألبي احتياجات الآخرين التي تطورهم. | | | | | |
| 38 | أنتقي النقد بصدق رجب دون اتخاذ موقف عدائي. | | | | | |
| 39 | أحترم آراء الآخرين حتى وإن اختلفت عن آرائي. | | | | | |
| 40 | أنتبني أفكارا قديمة في حياتي. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|--|
| | | | | | 41 | أمتلك القدرة على فهم العلاقات داخل المؤسسة التي أعمل فيها. |
| | | | | | 42 | أفهم وجهات نظر المسؤولين في المؤسسة التي أعمل فيها. |
| | | | | | 43 | أمتلك تأثيراً قوياً على الآخرين في تحديد أهدافهم. |
| | | | | | 44 | أسعى لنيل تأييد الآخرين بطرق غير مباشرة. |
| | | | | | 45 | أتكاسل في إنجاز أعمالي. |
| | | | | | 46 | أستطيع أن أعرض أفكارى بوضوح |
| | | | | | 47 | أتفاعل مع أصدقائي وأحس بمشكلاتهم. |
| | | | | | 48 | أقوم بخطوات إيجابية لحل المشاكل التي تحدث بين الزملاء. |
| | | | | | 49 | أشجع الحوار والنقاش لإيجاد حلول للخلافات بين الآخرين. |
| | | | | | 50 | أترجع عن التزاماتي نحو الآخرين. |
| | | | | | 51 | أشعر بأنني كفاء في إدارة المناقشات الاجتماعية. |
| | | | | | 52 | أصر على تمثيل الآخرين في المواقف التي تتطلب ممثلاً. |
| | | | | | 53 | أدرك حاجتي إلى التغيير. |
| | | | | | 54 | أشجع التغيير نحو الأفضل في سلوكيات الآخرين حتى ولو كان بسيطاً. |
| | | | | | 55 | أكتفي بما يقترحه الآخرون من أفكار وموضوعات في مجال العمل. |
| | | | | | 56 | أكون علاقات صداقة بسهولة مع زملائي في العمل. |
| | | | | | 57 | أحرص على تكوين صداقات ناجحة مع زملائي. |
| | | | | | 58 | أتعاون مع زملائي لتحقيق أهداف مشتركة. |
| | | | | | 59 | أساعد زميلي عندما يكون لديه أعباء عمل ثقيلة. |
| | | | | | 60 | أعجز عن متابعة أعمالي إذا واجهت الصعوبات والمشاكل. |
| | | | | | 61 | أحرص على حضور الاجتماعات والتي يكون حضورها اختياري. |
| | | | | | 62 | أستطيع فهم نشاط الجماعة والانسجام معه. |
| | | | | | 63 | تؤثر انفعالاتي في تصرفاتي. |
| | | | | | 64 | تؤثر مشاعري على أدائي في العمل. |
| | | | | | 65 | أملُّ من الاستماع لمشاكل الآخرين. |
| | | | | | 66 | أقبل على التعلم لتطوير أدائي. |
| | | | | | 67 | أخرج أفضل أفكارى وأنا أتحدث مع الآخرين. |
| | | | | | 68 | أجد حلولاً بديلة إذا قابلتني عقبات. |
| | | | | | 69 | أستطيع توصيل آرائى مهما كانت للآخرين. |
| | | | | | 70 | أهمل الأشخاص غير المتميزين. |
| | | | | | 71 | أواجه الظروف الصعبة بهدوء وإيجابية. |
| | | | | | 72 | أخلق جواً من المرح في أوقات الإحباط والضيق. |
| | | | | | 73 | أتعامل بشكل أخلاقي مع الآخرين. |
| | | | | | 74 | أتضايق من التصرفات غير الأخلاقية. |
| | | | | | 75 | أتجاهل ما يريد الآخرون. |
| | | | | | 76 | أحرص على أداء عملي على أكمل وجه |
| | | | | | 77 | أفي بوعودي والتزاماتي. |
| | | | | | 78 | أتعامل بمرونة مع الأحداث. |
| | | | | | 79 | أغيّر أهدافى وخططى بتغير الظروف. |
| | | | | | 80 | أحب أن أكون المنتصر في أي نقاش. |
| | | | | | 81 | تستهويني الأفكار الجديدة في مجال العمل. |
| | | | | | 82 | أشجع الحلول المبتكرة من قبل الآخرين. |
| | | | | | 83 | أستمتع بالأعمال التي أقوم بها. |

| | |
|-----|--|
| 84 | أسعى باستمرار لتحسين أدائي. |
| 85 | أجد صعوبة في التمييز بين مستويات السلطة. |
| 86 | أعمل ما يتوقعه الآخرون مني حتى إذا لم أكن مقتنعا به. |
| 87 | أقدم التضحية من أجل تحقيق أهداف المجموعة. |
| 88 | أكون الشخص الذي يبدأ الحوار في المناقشة مع الآخرين. |
| 89 | أبادر بالصلح عندما أختلف مع الآخرين. |
| 90 | أجد صعوبة في تغيير وجهات نظر أصدقائي. |
| 91 | أصر على متابعة تحقيق الأهداف رغم العراقيل. |
| 92 | أعمل بدافع من الأمل في النجاح وليس خوفا من الفشل. |
| 93 | أتفهم وجهات نظر الآخرين. |
| 94 | أساعد الآخرين تفهما مني لاحتياجاتهم ومشاعرهم. |
| 95 | أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء. |
| 96 | أدعم السلوكيات الايجابية لدى الآخرين. |
| 97 | أمدح الآخرين عندما يستحقون ذلك. |
| 98 | أساعد الآخرين لكي يشعروا بالتحسن. |
| 99 | أحاول إيجاد الحلول المناسبة لمشاكل الآخرين. |
| 100 | أعجز عن حل النزاعات التي تشب بين أفراد الجماعة. |
| 101 | أعتبر الاختلاف بين أفراد المجموعة فرصة لتطويرهم. |
| 102 | أستمع باهتمام لآراء الآخرين مهما كانت مختلفة. |
| 103 | أدرك الاتجاه العام السائد بين الآخرين نحو القوى الرئيسية في العمل. |
| 104 | أعي المستويات التنظيمية للمؤسسة. |
| 105 | أفضل عدم ممارسة أدوار قيادية. |
| 106 | أعرض أفكارني بأساليب تجذب الآخرين. |
| 107 | أقنع الآخرين بأن الأفكار التي أطرحها تصب في مصلحتهم. |
| 108 | أستخدم الحوار للتأثير على الآخرين. |
| 109 | أمتلك القدرة على الأخذ والعطاء مع الآخرين. |
| 110 | أستسلم للوضع الراهن. |
| 111 | أجيد أساليب التفاوض لحل النزاعات. |
| 112 | أتعامل بدبلوماسية أثناء النزاعات مع الآخرين. |
| 113 | أسعى لتقديم القدوة الحسنة للآخرين. |
| 114 | أثير الحماس في الآخرين لتحقيق هدف مشترك. |
| 115 | أمل من قضاء الوقت مع الأصدقاء. |
| 116 | أبادر إلى إزالة الصعوبات التي تعيق الآخرين على التحسن. |
| 117 | أقود عملية التغيير إلى الأحسن لدى الآخرين. |
| 118 | أحصل على احترام الآخرين من خلال تعاملاتي معهم. |
| 119 | أبحث عن علاقات جديدة ذات فائدة مشتركة. |
| 120 | أتجاهل دعوة زملائي في المشاركات الجماعية أو الأعمال التعاونية. |
| 121 | أعتقد أن نجاح الجماعة هو ناجحي. |
| 122 | أوظف مهاراتي لنجاح أعمالي مع الآخرين. |
| 123 | أشعر بالراحة لوجودي مع الآخرين. |
| 124 | أشعر بالفخر عندما أنجز عملا مع زملائي. |
| 125 | أستمع بالأنشطة الفردية أكثر من الجماعية. |