

أثر الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي للموظفين الإداريين بالجامعات الجزائرية

-دراسة حالة موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف-

The Effective Relationship between Emotional Intelligence and Psychological Empowerment -A case study Staff of the Faculty of Economic Sciences, Commercial and Management Sciences, University of Chlef-

د. حليلة قمري

جامعة الشلف - الجزائر

h.gomeri@univ-chlef.dz

د. النعاس صديقي

جامعة الجلفة - الجزائر

seddikinaas@yahoo.fr

د. رضوان أنساعد¹

جامعة الشلف - الجزائر

r.ensaad@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2021/03/03

تاريخ القبول: 2020/07/23

تاريخ الاستلام: 2020/07/13

ملخص :

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، حيث تكونت عينة الدراسة من 41 مفردة اعتمادا على أسلوب الحصر الشامل، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الذكاء الانفعالي (الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي بالآخرين) حسب نموذج "دانيال جولمان 2001" على التمكين النفسي حسب "نموذج سبريتزر 1995" بجامعة الشلف، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند نفس مستوى الدلالة لبعد الذكاء الانفعالي (إدارة العلاقات) على التمكين النفسي للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كما توصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)، وفي الأخير توصلت الدراسة بضرورة زيادة الإهتمام بتطوير مهارات الذكاء الانفعالي وتعزيز التمكين النفسي من خلال برامج تدريبية.

الكلمات المفتاحية : ذكاء انفعالي ؛ تمكين نفسي ؛ الموظفين الإداريين .

Abstract :

The study aims to identify The Relationship between Emotional Intelligence and Psychological Empowerment of The Administrative Staff at The Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Chlef. The sample of the study consisted of 41 individuals, chosen by the comprehensive survey method.

The study found that there was a positively and significantly effect in($\alpha \leq 0.05$) of the dimensions of Emotional Intelligence (Self-Awareness, Self-Management, and Others' Awareness) according to The Daniel Goleman Model 2001 for Psychological Empowerment according to the Spreitzer Model 1995 for Administrative Staff at the University of Chlef, and There were no statistically significant in relationship management to psychological empowerment; while there were no significant differences in Emotional Intelligence due to (gender, age, Years of Experience, Administrative level).

The Study recommends the need to increase attention to the development of Emotional Intelligence skills and to enhancing Psychological Empowerment through training programs

Keywords: : Emotional Intelligence; Psychological Empowerment ; Administrative staff

-I تمهيد :

يعتبر العمل على مر العصور من بين أهم الأساليب والطرق المستخدمة من طرف البشر لتحقيق ذاتهم وإثبات أنفسهم من أجل الاستحقاق لشغل المناصب بمختلف منظمات الأعمال، خاصة وأن هاته الأخيرة تشهد وتيرة متسارعة من التغيير والتقدم التكنولوجي وازدياد حدة المنافسة إضافة إلى الانفتاح العالمي، تشعب وتعقد أعمالها، فأصبح لزاما عليها البحث عن موارد بشرية ذات مؤهلات فنية وتخصص عالي من أجل ركب عصر التطور والنمو، فلم يعد استقطاب المورد البشري مقتصر على مكتسباته المعرفية وخبراته المتراكمة، بل اتجهت اتجاهها حديثا ومدخلا إداريا معاصرا مفاده تمكين العاملين بشتى أنواعه الإداري، الاجتماعي والنفسي، الذي تقوم فكرته الأساسية على افتراض منح العاملين المزيد من الثقة والحافز لتحمل المسؤولية الامر الذي يتأتى منه تفجير

¹ المؤلف المرسل : r.ensaad@univ-chlef.dz

الطاقات من جهة، و من جهة أخرى تحسين مهاراتهم الانفعالية من خلال زيادة وعيهم بأنفسهم ومشاعرهم وانفعالاتهم و ادارتهم لها، ووعيتهم بالآخرين وادارة علاقتهم معهم .
وباعتبار أن نجاح المنظمات بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص في تحقيق أهدافها يتوقف بالدرجة الأولى على عنصرها البشري فإن عملية التحسين من كفاءته يتحقق في تمكينه و تحسين قدراته ومهاراته الانفعالية بدرجة تساعد على تحقيق التوافق بين أهدافه الخاصة وأهداف المنظمة.

✓ طرح الإشكالية:

ومن أجل دراسة وتحليل العلاقة الموجودة بين الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، قمنا بطرح الاشكالية الرئيسة التالية:

هل توجد علاقة تأثيرية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟

✓ الأسئلة الفرعية:

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟
والذي يندرج من خلاله الأسئلة الفرعية الآتية:

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الوعي بالذات على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد إدارة الذات على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الوعي بالآخرين على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد العلاقات على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري).

✓ فرضيات الدراسة:

إن بناء فرضيات الدراسة قائم أساسا على التساؤلات التي وردت بمشكلة الدراسة، وهذا من خلال عملية الموازنة بين ما تم الاطلاع عليه في الدراسات السابقة وأنموذج الدراسة الحالية، وعليه فإن الدراسة تنطلق من الفرضية الرئيسة الآتية والتي مفادها:

(H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف
ويندرج عن الفرضية الرئيسة الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

(H1₁): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الوعي بالذات والتمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف

(H1₂): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد إدارة الذات والتمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف

(H13) : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الوعي بالآخرين والتمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف

(H14) : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد إدارة العلاقات والتمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف

(H2): توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)

✓ المنهج المستخدم في الدراسة

أستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهذا نظرا لطبيعة موضوع الدراسة والمتمثل في العلاقة التأثيرية للذكاء الانفعالي على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، فاستخدام المنهج الوصفي هو من أجل وصف الظاهرة المدروسة ومتغيرات الدراسة دون تدخل من الباحثين ومن ثم تحليل وتفسير نتائج الدراسة المتوصل إليه، والتحليل برز في الجانب التطبيقي حيث تم الاعتماد على الاداة الاحصائية المتمثلة في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

✓ مرجعية الدراسة

يتناول هذا البحث عددا من الدراسات السابقة والتي تعرض قسم منها الذكاء الانفعالي وقسم منها التمكين النفسي والقسم الآخر يجمع ما بين الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي حيث تم ترتيب الدراسات ترتيبا زمنيا من الأقدم للأحدث على النحو التالي:

• دراسة: (Peter D.Harms et Marcus Credé 2010) مقالة تحت عنوان : الذكاء الانفعالي والقيادة التحويلية والمعاملات القيادية¹.

الهدف من هذه الدراسة هو تقييم فرضية أن الذكاء الانفعالي يرتبط بحد كبير بسلوكيات القيادة التحويلية والقيادات الأخرى. وأوضحت نتائج الدراسة المتمثلة في (62 عينة مستقلة)، أن 52 دراسة أثبتت وجود علاقة بين المتغيرين عندما يكون لهما نفس المصدر (المؤوسين الزملاء ، الشخص نفس، الرؤساء) أما عندما يكون إختلاف في المصدر بالنسبة للذكاء الانفعالي والقيادة التحويلية نجد أن 12 دراسة فقط هي من تجد أن هناك علاقة إرتباط بين المتغيرين

• دراسة رياض ابازيد (2010): المقالة التي تناولت عنوان اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الاردن²

الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن مستوى التمكين النفسي واثره على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الاردن، وأظهرت نتائج الدراسة المتمثلة في تحليل 328 استبانة بنسبة 63.7% من مجتمع الدراسة، على وجود درجة عالية من التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدى العاملين، اضافة الى وجود اثر للتمكين النفسي على سلوك المواطنة، مع عدم ظهور فروق تعزى للمتغيرات الشخصية، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مسار التمكين النفسي وسلوك المواطنة .

• دراسة شين فيروز (2014): المقالة التي تناولت عنوان أهمية ممارسة القيادة بالذكاء الانفعالي في العمل دراسة إتجاهات عينة من أساتذة التعليم العالي بجامعة بسكرة³.

هدفت هذه الدراسة إلى إختبار أهمية الذكاء الانفعالي للقادة حسب وجهة نظر عينة الدراسة ، كما حاولت إبراز ضرورة تبني القادة لمهارات الذكاء الانفعالي، وأهمية ذلك في بناء علاقات جيدة وناجحة في تحسين الأداء، وتوصلت الدراسة لوجوده أهمية لممارسة الذكاء الانفعالي حسب وجهة أراء العينة وضرورة تمتع القادة بمهارات الذكاء الانفعالي.

• دراسة (Nahal Ahmadi 2016): مقالة تحت عنوان العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي لضباط الشرطة لوحدة نجا محافظة أصفهان⁴

الهدف من هذه الدراسة التحقق من العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي لأفراد الشرطة من وحدة نجا الخاصة في محافظة أصفهان، شملت العينة 336 مفردة وتم اعداد الاستبانة بالاعتماد على نموذج سيبترز 1995 للتمكين النفسي ونموذج نوباري 2008

للذكاء الانفعالي، حيث أظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الحسم، المرونة، والمسؤولية وبين التمكين النفسي لموظفي وحدة نجما.

1.1- الذكاء الانفعالي عموميات ومفاهيم أساسية:

لقد إحتل موضوع الذكاء مكانة خاصة في ميدان علم النفس منذ بداية القرن العشرين وحتى الآن فنجد أن الدراسات الأولى في مجال الذكاء قد ركزت على السمات المعرفية فقط، كالذاكرة وحل المشكلات إلى أن جاء "ثورنبايك" عام "1920" ونادى بأهمية السمات غير العقلية للذكاء في النجاح والتكيف مع الحياة حيث ميز بين ثلاثة أنواع من الذكاء وهي الذكاء المجرد والذكاء الميكانيكي والذكاء الإجتماعي وعرفه بأنه القدرة على فهم الآخرين والتصرف في العلاقات الإجتماعية .⁵ وشهدت السنوات القليلة الماضية إهتماما متزايدا بمفهوم الذكاء الانفعالي وذلك بعد إصدار "Daniel Goleman" (1995) لكتابه عن الذكاء الانفعالي.

قام جولمان (Goleman, 1995) ببسط وبلورة أفكاره عن هذا النوع من الذكاء في كتابه الشهير بعنوان "الذكاء الانفعالي" Emotional Intelligence وذلك إنطلاقا من مسلمة مهمة لديه مؤداها أن العواطف تعد إطارا ومجالا فعلا بالنسبة للذكاء، وهو يذهب إلى تعريف ماهية الذكاء الانفعالي على أساس أن يكون الفرد قادرا على أن يكبح أو يضبط جماح بواعثه وحوافزه الانفعالية، كي يقرأ ويستشعر المشاعر الأعمق لدى الآخرين، بحيث يكون قادرا على التعامل والتفاعل في علاقاته مع الآخرين بكياسة ولطف⁶

وإستمرت جهود "جولمان" في دراسة الذكاء الانفعالي فأصدر كتابا ثانيا عام (1998) بعنوان "العمل بالذكاء الانفعالي" "working with Emotional Intelligence" وفيه أوضح أهمية الذكاء الانفعالي للفرد في مجال العمل⁷

1.1.1- الإطار المفاهيمي للذكاء الانفعالي

لقد برز الذكاء الانفعالي في تسعينيات القرن الماضي بعد أن جذب إهتمام الكثير من الباحثين حيث تباينت التعاريف له حسب وجهات نظرهم، فمصطلح "Emotional Intelligence" وأثناء ترجمته قد تعددت التسميات المكافئة والشارحة لمصطلح الذكاء الانفعالي، نذكرها كالتالي:⁸

الذكاء الوجداني، الذكاء العاطفي، الذكاء الشعوري، ذكاء المشاعر.

فالذكاء: حدة الفؤاد، سرعة الفطنة وقلب ذكي وصبي ذكي إذا كان سريع الفطنة والذكاء في الفهم أن يكون فهما تاما سريع القبول⁹ و الانفعال: عرف بني هاني (2007) الانفعال بأنه أحد أنظمة الشخصية التي تؤدي دورا في تكيف الفرد مع الواقع، ويشتمل على الإنفعالات والحالة المزاجية والعاطفية والمشاعر.¹⁰

أما "الذكاء الانفعالي" فلقد تعددت المفاهيم التي تناولت موضوع الذكاء الانفعالي بتعدد الباحثين فيه، وقد انقسم هؤلاء المهتمون بدراسته إلى فريقين: فريق يرى أن الذكاء الانفعالي يتكون من القدرات العقلية ومنفصل عن سمات الشخصية والفريق الآخر يرى أنه يتكون من مجموعة من المهارات والخصائص غير المعرفية وغير مستقل عن السمات الشخصية، ونتيجة لذلك تعددت التعاريف للذكاء الانفعالي على أساس أنه قدرات أو مهارات أو سمات شخصية¹¹

فاتجاه "Golman" فهو يراه يمثل خليط من السمات الشخصية والدافعية والكفايات العاطفية¹²، التي تتوزع حسب نموذج جولمان 2001 إلى أربعة مجالات: الوعي الذاتي، إدارة الذات، الوعي بالآخرين، إدارة العلاقات، فهو يراه بأنه يشمل ضبط النفس، الحماس والمثابرة، القدرة على حفر النفس¹³

1.1.2- نماذج وأبعاد الذكاء الانفعالي: (أنظر للشكل رقم 01)

من خلال الإطلاع على معظم النماذج المفسرة للذكاء الانفعالي يتضح جليا لنا أنه يمكن تصنيف هاته النماذج في إجتاهين مختلفين يتبنى كل منهما وجهة نظر مختلفة للذكاء الانفعالي ومفهومه وهما: نماذج القدرات العقلية والتي تركز على المشاعر وتفاعلاتها مع الفكر من أشهر روادها:

(جون ماير، بيتر سالوفي، لندا ألدري)

أما بالنسبة للنموذج الثاني المعروف بنماذج السمات أو النماذج المختلطة والتي تتعامل مع القدرات العقلية ومجموعة من السمات المتنوعة مثل (الدافع، وحالات الإدراك) ومن أشهر رواده :

(دانيال جولمان ، ديولكس وهيكس)، (بار-ون ، كوبر وسواف)

- نموذج دانيال جولمان:

قدم جولمان نموذجه هذا معتمدا على أعمال ماير وسالوفي (1990) فقد تأثر بأعمالهما وكتاباتهما في مجال الذكاء الانفعالي¹⁴، حيث يؤكد جولمان أن الذكاء الانفعالي هو حجر الأساس الذي تبنى عليه كافة أنواع الذكاء، ويرى أنه الأكثر إسهاما للنجاح في الحياة¹⁵ وتم تنقيح نموذجه في مقال له عام (1998) وعام (2001)، هذا النموذج يقدم إطارا للذكاء الانفعالي والذي يعكس كيفية ترجمة قدرة الفرد للسيطرة على مهارات الوعي بالذات وإدارتها والوعي بانفعالات الآخرين وإدارة العلاقات إلى نجاح في مكان العمل. وتأسيس نظريته داخل سياق أداء العمل¹⁶ والذي يتكون من : الكفاءة الذاتية (الوعي بالذات، ادارة الذات) والكفاءة الاجتماعية (الوعي بالآخرين، ادارة العلاقات).

2.1- عموميات حول التمكين النفسي:

يعد مفهوم التمكين من المفاهيم الادارية المعاصرة التي برزت للوجود في الربع الأخير من القرن الماضي، والذي يولي أهمية كبيرة للمورد البشري بالمنظمات من خلال الشعور الذي يخلق لديهم كالشعور بالثقة ، تحمل المسؤولية، القدرة على الإنجاز وبالتالي بلورة مجموعة من المشاعر النفسية الايجابية التي هي سياق ومعنى التمكين النفسي.

1.2.1- الإطار المفاهيمي للتمكين والتمكين النفسي:

التمكين: يعرف الكيبسي (2004): التمكين بأنه " زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال توسيع صلاحياتهم وإثراء كمية المعلومات التي تعطى لهم، وتوسيع فرصة المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهم، ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض أداءهم"¹⁷.
أما بالنسبة للتمكين النفسي : عرفت (1995) Spreitzer بأنه : العنصر الدافعي والنفسي الذي يظهر من خلال أربعة أبعاد وهي (المعنى ويقصد به الاحساس أو الارتباط الشخصي بالعمل) و (الكفاية ويقصد به أن الأفراد يعتقدون بأنهم يمتلكون المهارات والخصائص اللازمة لأداء عملهم بشكل جيد) و (التصميم الذاتي يقصد به الاحساس بالحرية إزاء طريقة أداء الأفراد لعملهم) و (التأثير يقصد به اعتقاد الأفراد بأنهم يستطيعون التأثير على النظام الذين يعملون في اطاره)، وهذه الأبعاد الاربعة مع بعضها البعض تلعب دورا ايجابيا لاسلبيا في توجيه الموظفين تجاه دورهم في العمل"¹⁸

عرف Carless التمكين النفسي : " انه أسلوب إداري ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى أن هذا الشعور والدوافع لا تعطى للعاملين وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم وكل ما تستطيع الإدارة العليا عمله هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه"¹⁹

2.2.1- أبعاد التمكين النفسي:

نستنتج من التعريفات السابقة أن التمكين النفسي هو أسلوب تحفيزي يتكون من أربعة مدركات وهي : الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار والتأثير وأن هذه المدركات الأربعة مجتمعة تعكس اتجاهها إيجابيا نحو العمل، ومنه فإن التمكين النفسي مكون تحفيزي يؤهل العمال لامتلاك قدرات مستقلة تمكنهم من صنع القرار واتخاذها بما يتناسب مع أهداف المنظمة، وهذا ما سنحاول التطرق اليه:

• **التأثير Impact :** يرى Spreitzer انه الدرجة التي يمكن فيها للفرد أن يؤثر في النتائج الإستراتيجية، والإدارية، والتشغيلية في العمل فالتأثير هو أن يعتقد الفرد انه بإمكانه التأثير على عمله، وان الآخرين سيستجيبون لأفكاره. والمفتاح الأساسي للتأثير هو توافر المعلومات المتعلقة بأداء مهمة ما بشكل كاف. ويعني إدراك الفرد بأن وجوده بالمنظمة يؤثر على القرارات التي يتم اتخاذها في المنظمة، كما يشير هذا العنصر إلى الدرجة التي عندها ينظر الى السلوك على أنه مميز في صورة تحقيق الغرض من المهمة او الوظيفة، ويحدث تأثيرات مرغوبة في بيئة عمل الوظيفة الخاصة بالفرد.²⁰

● **الكفاءة و المقدرة Competence** : ويرى Spreitzer أن إيمان الفرد بقدرته على أداء المهام بمهارة. ويمكن تعزيز الشعور بالكفاءة عن طريق الإشراف الفعال والذي يتحقق عند القيام بالتغذية العكسية للأداء وعن طريق إيجاد بيئة داعمة للتفكير والإبداع . فتزويد الفرد بمسؤوليات أكبر ووظائف أكثر تعقيدا لن يعتبره الفرد تمكينا إلا إذا كان واثقا من قدرته على النجاح في تحمل تلك المسؤوليات والقيام بتلك الوظائف. وتدريب العاملين على مهارات اتخاذ القرار والمبادات والابتكار يقع في صميم الكفاءة. لان العامل عندما يشعر بعدم قدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه لعدم تدريبه، فان ذلك يؤدي إلى انخفاض ثقته بقدراته أي بكفاءته الذاتية وبالتالي مقاومة تطبيق التمكين وتفضيله للنظم التقليدية للأعمال التي يتقنها²¹

● **الاختيار Choice أو الاستقلالية self determination**: هو درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد في أدائه لعمله بحيث تتوفر لديه الحرية لصنع القرارات وطرق أداء العمل وإجراءاته. وتؤدي حرية الاختيار المدركة لدى الأفراد إلى زيادة المرونة والابتكار والمبادات ومقاومة ضغوط العمل وضبط النفس، كما أن تقييدها يؤدي إلى تأثيرات سلبية في العمل، وينخفض كذلك احترام الفرد لذاته.

● **معنى العمل أو الإحساس بالجدوى Meaning of work** : يرى Spreitzer أن معنى العمل يعني تقييم الفرد للهدف أو الغرض من العمل بناء على معايير وأفكاره . كما يشمل هذا البعد مقارنة بين متطلبات العمل ومعتقدات الفرد كاعتقاده مثلا أن المهام التي يقوم بها ذات قيمة ولها هدف نبيل . ويمكن تعزيز الشعور بمعنى العمل عن طريق توفير المعلومات المتعلقة بالمهام وتقاسمها، وكذلك عن طريق الإشراف الفعال . ويتأثر المعنى المدرك لدى الفرد بثلاث خصائص جوهرية وهي: تنوع المهارات، إكمال العمل، أهمية الوظيفة . فإذا ما عرف العاملون دور وظيفتهم الجزئي في تحقيق الهدف الكلي للمؤسسة وشعروا أن وظيفتهم ذات معنى وقيمة للمؤسسة والمجتمع مع استخدامهم للعديد من المهارات في العمل، فانه ينمو لديهم وعي وإدراك بان وظيفتهم ذات معنى وقيمة بالنسبة لهم²²

II - الطريقة والأدوات :

سنتناول في هذا الجزء من دراستنا عرض مجتمع وعينة الدراسة، وبناء أداة القياس واختبارات الصدق والثبات، اضافة إلى الاشارة الى الادوات الاحصائية المستخدمة في الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 41 موظف من صنف 7 الى غاية صنف 16، ولجمع البيانات تم استخدام أسلوب الحصر الشامل وقد تم توزيع الإستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة ممثلة في 41 مفردة، وتم إسترداد 38 استبانة، وبعد تفحص الإستبانات تم إستبعاد 5 استبانات نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الإستبيانات، وبذلك يكون عدد الإستبيانات المناسبة للدراسة 33 إستبانة. بناء أداة القياس واختبارات الصدق والثبات:

تم تصميم الإستبانة بالإعتماد على الأبعاد الأربعة لأنموذج دانيال جولمان 2001 ومجموعة المقاييس العربية بعد أن تم تكييفها لتلائم مع بيئة الدراسة أما المقياس الثاني فتم تصميمه بالإعتماد على أنموذج سبريتزر 1995 بعد أن تم تكييفه ليتلاءم مع بيئة الدراسة. وتتكون الإستبانة من جزئين تضمن الجزء الأول المعلومات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري) عن عينة أفراد الدراسة.

أما الجزء الثاني فتضمن محورين ، فالمحور الأول تناول أبعاد الذكاء الانفعالي الأربعة وهي: الوعي بالذات -إدارة الذات -الوعي بالآخرين - إدارة العلاقات، أما المحور الثاني فتناول عبارات التمكين النفسي حسب نموذج سبريتزر 1995. صدق أداة الدراسة:

لقد تم إختبار أداة الدراسة (الإستبانة) وعباراتها، للتأكد من أنها تقيس ما صممت لقياسه، وذلك بإستخدام نوعين من الإختبارات ظاهري وبنائي (الموضح في مناقشة النتائج)

الصدق الظاهري:

وذلك للتحقق من صدق محتوى الإستبانة والتأكد من أن مقياس الإستبانة تخدم أهداف الدراسة وقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والإختصاص، وقد بلغ عددهم (09) محكمين، حيث طلب منهم دراسة الإستبانة وإبداء رأيهم فيها من حيث التأكد من مدى مطابقة الفقرات لكل بعد من الأبعاد، وتعديل فقرات المقياس التي هي بحاجة لتعديل لتتلاءم مع تلك الأبعاد وإضافة أي عبارات أخرى يرونها مناسبة وتساهم في إتمام أداة المقياس، إضافة إلى تقويم الصياغة اللغوية ومختلف الملاحظات المتعلقة بالتعديل أو التغيير أو الحذف، وقد تمت دراسة ملاحظات المحكمين وإقتراحاتهم وأجريت أغلب التعديلات اللازمة في ضوء توصياتهم وآرائهم.

أساليب المعالجة الإحصائية

إن البيانات المجمعة تحتاج لمعالجة عن طريق الأدوات الإحصائية المناسبة من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS 19 في عملية التفرغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة حيث شملت الأساليب الإحصائية التالية : مقياس النزعة المركزية، المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون، معامل الفا كرونباخ، نموذج الإنحدار البسيط، تحليل التباين الاحادي (ANOVA).

II- النتائج ومناقشتها :

قمنا في هذا العنصر باختبار ثبات أداة الدراسة ثم قدمنا خصائص العينة وقمنا بعرض النتائج واختبار الفرضيات وفي الأخير مناقشة هذه النتائج

الصدق البنائي:

لتحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور الأداة وجميع عبارات المحور الذي ينتمي إليه والجدولين رقم (01)، (02) يوضحان ذلك:

يتضح من الجدول رقم (01) أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة بالإستبانة المتعلقة بمحور الذكاء الانفعالي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، ماعدا العبارات (01) و(03) و(05) و(10) و(11) و(15) و(23) و(27) دالة إحصائيا عند مستوى (0.05)، أما بالنسبة للعبارات (07) و(13) و(21) و(22) و(25) و(26) فهم غير دالين إحصائيا والسبب يعود أساسا إلى أن العبارات " ذات إتجاه إيجابي ذو معنى سلبي للتأكد من شدة تركيز المستجوبين أثناء الإجابة وللكشف عن الإستبانة ذات الإجابة العشوائية.

كما يتضح من الجدول رقم (02) أن جميع معاملات الارتباط لعبارات الإستبيان المتعلقة بمحور التمكين النفسي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

ثبات أداة الدراسة (الإستبانة):

لقد تم التأكد من ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ لتحديد درجة الإعتمادية على الإستبانة في الحصول على البيانات اللازمة، وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (03)، الذي يبين أن "معامل الفا كرونباخ" يساوي: (0.884) وهذه القيمة مؤشر لصلاحية أداة الدراسة (الإستبانة) للتطبيق بغرض تحقيق أهدافها من خلال الإجابة على عباراتها، مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها عند تطبيقها، وعليه فإن أداة الدراسة فيما يخص عينة موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف تتمتع بمصدقية كبيرة وثبات عالي.

خصائص عينة الدراسة:

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن "17" موظف اداري هم من فئة الذكور وأن "16" من فئة الإناث، وهذا يشير إلى أن عدد الذكور بنسبة (51.5%) وهي نسبة متقاربة لنسبة عدد الاناث (48.5%) حيث أن الهيئة الإدارية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف تعمل على إستقطاب الجنسين للعمل في المناصب الإدارية بالجامعة.

كما يتضح من الجدول رقم (04) أن الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف تراوحت أعمارهم ما بين الفئتين العمريتين [من 35 سنة-أقل من 45 سنة] بنسبة (48,5%) والفئة العمرية [25 سنة -أقل من 35 سنة] بنسبة (30,3%) بينما بلغت نسبة الموظفين الإداريين في الفئة العمرية من [من 45 سنة-55 سنة] ب (18,2%) ، وأخيرا بلغت نسبة الإداريين ذوي الفئة [أكثر من 55 سنة] (3.0%). وهذا يفسر بعدد الموظفين الذين وصلوا لسن التقاعد حيث تم استبدالهم بالموظفين من الفئة الشابة للعمل بالجامعة.

ويتضح من الجدول رقم (04) أن نسبة (42.4%) من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف ذوي خبرة تتراوح ما بين [الأقل من 10 سنوات] ، ثم تليها الفئة ذات الخبرة [10 سنوات-20 سنة] بنسبة (39.4%) ، وفي الأخير نجد فئة [أكثر من 20 سنة] خبرة بنسبة (18.2%). حيث أن النتائج الحالية تفند صدق النتائج السابقة وتعللها باعتبار أن نسبة الخبرة تبرز أكثر في الداخلين الجدد أي الفئة الشابة الموظفة في الوقت القريب .

ونخلص من الجدول رقم (04) أن نسبة (51.5%) من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف هم من فئة المجموعة أ، ثم تليها فئة المجموعة ب بنسبة (36.4%)، وفي الأخير الفئة ج بنسبة (12.1%). هاته النتائج تفسر بالقوانين التي مست الوظيف العمومي في الطائفة الاخيرة وبالتالي الجامعة التي استهدفت وعملت على ترقية الموظفين من صنف 7 فما فوق الحاصلين على شهادات أعلى من الرتبة التي يشغلونها وبالتالي أصبح عمال كلية العلوم الاقتصادية في مناصب تعكس حقيقة مستواهم للاستفادة منهم في المناصب العليا لتسيير الجامعة.

- عرض نتائج الدراسة:

تم عرض نتائج الدراسة من خلال جداول اتجاه العبارات المكونة للاستبيان (أنظر في الملاحق الجداول 05، 06):

تحليل وعرض نتائج مستوى الذكاء الوجداني لدى الموظفين الإداريين (اتجاهات أفراد عينة الدراسة): (الجدول رقم 05) بناء على إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الوعي بالذات لديهم تبين أن هنالك وعي بذاتهم وبدرجة مرتفعة جدا لدى الموظفين الإداريين أي ما يقابل "4.22" كمتوسط حسابي و"0.46" كإخلاف معياري، وبدرجة مرتفعة لإدارتهم لذاتهم متوسط حسابي "3.95"، وإخلاف معياري "0.47"، كما اتضح أن هنالك مستوى مرتفع من الوعي بالآخرين لدى الموظفين الإداريين ب متوسط حسابي "3.71" وإخلاف معياري "0.47"، ويتضح أن هنالك مستوى مرتفع من إدارة العلاقات لدى الموظفين الإداريين ب متوسط حسابي "3.75" وإخلاف معياري "0.42"، ونخلص إلى وجود مستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة ب "3.90" متوسط حسابي و"0.45" إخلاف معياري.

تحليل وعرض نتائج مستوى التمكين النفسي للموظفين الإداريين (اتجاهات أفراد عينة الدراسة): (الجدول رقم 06) بناء على إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التمكين النفسي، اتضح أن هنالك مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريين، ب "4.08" متوسط حسابي و"0.49" إخلاف معياري.

اختبار فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشلف.

الفرضية الفرعية الأولى H1₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الوعي بالذات والتمكين النفسي واختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One Way Anova) (F) كما هو موضح في الجدول رقم (07):

معامل التحديد: يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (07) أن القوة التفسيرية للنموذج بلغت (53.8%) حيث أن التباين الحاصل في التمكين النفسي يعود سببه لبعد الوعي بالذات والنسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى لم يتم إدراجها في نموذج الانحدار الخطي البسيط.

اختبار المعنوية الإجمالية باستعمال اختبار فيشر:

التحليل: نلاحظ من نتائج الجدول إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الوعي بالذات والتمكين النفسي، باعتبار أن قيمة F المحسوبة (36,037) أكبر من قيمتها F الجدولية (4.171) عند درجة الحرية (31-1) و عند مستوى الدلالة 0.000 هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية البديلة H_{11} .

معامل الارتباط: من خلال نتائج الجدول رقم (07) نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون كان متوسط (0.733) ومستوى المعنوية (0.000) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

نعتبر عن معادلة الانحدار كالاتي: $Y=0,733+0.784 X_1$

حيث: $Y=a+X_1b$

Y : المتغير التابع (التمكين النفسي)، X_1 : المتغير المستقل (بعد الوعي بالذات)، a : معامل التقاطع، b : معامل الإنحدار.
الفرضية الفرعية الثانية H_{12} : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد إدارة الذات والتمكين النفسي. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One Way Anova) (F) كما هو موضح في الجدول رقم (08):

معامل التحديد: يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (08) أن القوة التفسيرية للنموذج بلغت (42.6%) حيث أن التباين الحاصل في التمكين النفسي يعود سببه لبعد إدارة الذات والنسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى لم يتم إدراجها في نموذج الانحدار الخطي البسيط.

اختبار المعنوية الإجمالية باستعمال اختبار فيشر:

التحليل: نلاحظ من نتائج الجدول رقم (08) إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد إدارة الذات والتمكين النفسي، باعتبار أن قيمة F المحسوبة (23,050) أكبر من قيمتها F الجدولية (4.171) عند درجة الحرية (31-1) و عند مستوى الدلالة 0.000 هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية البديلة H_{12} .

معامل الارتباط: من خلال نتائج الجدول رقم (08) نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون كان مرتفع (0,653) ومستوى المعنوية (0.000) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

نعتبر عن معادلة الانحدار كالاتي: $Y=0.653+0.684 X_2$

حيث: $Y=a+X_2b$

Y : المتغير التابع (التمكين النفسي)، X_2 : المتغير المستقل (بعد إدارة الذات)، a : معامل التقاطع، b : معامل الإنحدار.

الفرضية الفرعية الثالثة H_{13} :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الوعي بالآخرين والتمكين النفسي، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One Way Anova) (F) كما هو موضح في الجدول رقم (09):

معامل التحديد: يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (09) أن القوة التفسيرية للنموذج بلغت (55%) حيث أن التباين الحاصل في التمكين النفسي يعود سببه لبعد الوعي بالآخرين والنسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى لم يتم إدراجها في نموذج الانحدار الخطي البسيط.

اختبار المعنوية الإجمالية باستعمال اختبار فيشر:

التحليل: نلاحظ من نتائج الجدول إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الوعي بالآخرين والتمكين النفسي للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشلف، باعتبار أن قيمة F المحسوبة (9,013) أكبر من قيمتها F الجدولية (4.171) عند درجة الحرية (1-31) و عند مستوى الدلالة 0.005 هذه النتائج تقتضي قبول الفرضية البديلة H13. **معامل الارتباط:** من خلال نتائج الجدول رقم(09) نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون كان متوسط (0.475) ومستوى المعنوية (0.005) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

نعتبر عن معادلة الانحدار كالاتي: $Y=0.475+0.493 X_3$

حيث: $Y=a+X_3b$

Y: المتغير التابع(التمكين النفسي)، X_3 : المتغير المستقل(بعد الوعي بالآخرين)، a: معامل التقاطع، b: معامل الانحدار. **الفرضية الفرعية الرابعة H14:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد إدارة العلاقات والتمكين النفسي.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One Way Anova) (F) كما هو موضح في الجدول (10):

معامل التحديد: يتضح من خلال نتائج الجدول رقم(10) أن القوة التفسيرية للنموذج بلغت(22.5%) حيث أن التباين الحاصل في التمكين النفسي يعود سببه لبعدها إدارة العلاقات والنسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى لم يتم إدراجها في نموذج الانحدار الخطي البسيط.

إختبار المعنوية الإجمالية باستعمال إختبار فيشر:

التحليل: نلاحظ من نتائج الجدول رقم(10) إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد إدارة العلاقات والتمكين النفسي، باعتبار أن قيمة F المحسوبة (1,799) أقل من قيمتها F الجدولية (4.171) عند درجة الحرية (1-31) و عند مستوى الدلالة 0.190 هذه النتائج تقتضي رفض الفرضية البديلة H14.

معامل الارتباط: من خلال نتائج الجدول رقم(10) نلاحظ أن معامل ارتباط بيرسون كان ضعيف (0.234) ومستوى المعنوية (0.190) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة لكن ضعيفة

. نعتبر عن معادلة الانحدار كالاتي: $Y=0.234+0.274X_4$

حيث: $Y=a+X_4b$

Y: المتغير التابع(التمكين النفسي)، X_4 : المتغير المستقل(بعد إدارة العلاقات)، a: معامل التقاطع، b: معامل الانحدار. - **الفرضية الرئيسية الثانية: H2** توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري) ولإختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى أربع فرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الفرعية الاولى H21:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إدراك متغيرات الدراسة تعزى لجنس أفراد العينة المدروسة. ولإختبار هذه الفرضية تم إستخدام إختبار (T).

أسفرت نتائج المعطيات الإحصائية في الجدول رقم(11)، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات متغيرات الدراسة تعزى لمتغير الجنس للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشلف عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك بسبب أن مستوى الدلالة بين المتوسطات الحسابية (0.149) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، كما أن قيمة "T" الجدولية أكبر من قيمة "T" المحسوبة، وعليه نرفض الفرضية البديلة H21 ونقبل الفرضية العدمية .

الفرضية الفرعية الثانية H2₂ :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إدراك متغيرات الدراسة تعزى لعمر أفراد العينة المدروسة. وإختبار هذه الفرضية تم إستخدام اختبار (F: One Way Anova) كما هو موضح في الجدول رقم (12): تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات متغيرات الدراسة تعزى لمتغير العمر للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشلف، وذلك بسبب أن قيمة الدلالة الإحصائية (القيمة الاحتمالية البالغة 0.727) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة F الجدولية (2.934) أكبر من قيمة F المحسوبة (0.438) وعليه نرفض الفرضية البديلة H2₂ ونقبل الفرضية العدمية .

الفرضية الفرعية الثالثة H2₃ :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إدراك متغيرات الدراسة تعزى لسنوات الخبرة لأفراد العينة المدروسة.

وإختبار هذه الفرضية تم إستخدام اختبار (F: One Way Anova) كما هو موضح في الجدول رقم (13): يتضح من نتائج المعطيات الإحصائية بالجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات متغيرات الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشلف، وذلك بسبب أن قيمة الدلالة الإحصائية أي القيمة الاحتمالية (0.849) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة F الجدولية (3.316) أكبر من قيمة F المحسوبة (0.165) وعليه نرفض الفرضية البديلة H2₃ ونقبل الفرضية العدمية .

الفرضية الفرعية الرابعة H2₄ :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إدراك متغيرات الدراسة تعزى للمستوى الإداري لأفراد العينة المدروسة. وإختبار هذه الفرضية تم إستخدام اختبار (F One Way Anova) كما هو موضح في الجدول رقم (14): تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات متغيرات الدراسة تعزى لمتغير المستوى الإداري للموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الشلف، وذلك بسبب أن قيمة الدلالة الإحصائية القيمة الاحتمالية (0.610) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، كما أن قيمة F الجدولية (3.316) أكبر من قيمة F المحسوبة (0.503) وعليه نرفض الفرضية البديلة H2₄ ونقبل الفرضية العدمية.

IV - الخلاصة :

إن إشكالية الدراسة والمتمثلة في هل توجد علاقة تأثيرية بين الذكاء الانفعالي والتمكين النفسي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة حسيبة بن بوعلي الشلف؟ إنبثقت من خلالها العديد من الأسئلة الفرعية والفرضيات، للدراسة والبحث والتمحيص حول وجود علاقة تأثيرية لأبعاد الذكاء الانفعالي حسب نموذج دانيال جولمان 2001 على التمكين النفسي وتم التوصل للنتائج التالية :

- بعد القيام بعملية تحليل إتجاهات أفراد عينة الدراسة الخاصة بالذكاء الانفعالي، فقد إحتل بعد الوعي بالذات المكانة الأولى، وهذا يدل على أنهم على قدر كبير من الوعي بذاتهم ومشاعرهم، الأمر الذي يؤثر وبشكل إيجابي على التمكين النفسي وبالتالي مدى الدقة في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، حيث أنهم إعتبروا الوعي بالذات هو الأساس في زيادة مستوى التمكين النفسي.
- كما يدل المتوسط العام للذكاء الانفعالي لدى الموظفين الإداريين والمقدر ب (3.90) والذي جاء بدرجة مرتفعة، أي أنه هناك ذكاء انفعالي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة .
- بالرغم من أن نتائج الدراسة تشير إلى وجود ذكاء انفعالي مرتفع لدى عينة الدراسة، إلا أن هذا لا يعني بالضرورة أن النتائج تعكس الحقيقة الموجودة لدى الموظفين الإداريين بقطاع التعليم العالي بجامعة الشلف فالملاحظ من خلال المعايشة أن عينة الدراسة لا تزال تفتقر لتلك المهارات وتحتاج للمزيد من التطوير والتدريب.

- أظهرت نتائج الدراسة على وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى عينة الدراسة.
- قامت الدراسة بإختبار صحة الفرضية والتي مفادها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي بجامعة الشلف، والتي إنبثقت من خلالها أربع فرضيات متعلقة بأبعاد الذكاء الانفعالي (الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي بالآخرين، إدارة العلاقات)، وبالإستناد على تحليل آراء الموظفين الإداريين عينة الدراسة، خلصت الدراسة إلى إثبات صحة الفرضيات الفرعية (1،2،3)، وهذا يعود للأسباب الآتية الذكر:
- معرفة الموظف الإداري بجامعة الشلف لذاته وادراكه الجيد للوقت الذي يستجيب فيه لمشاعره الأمر الذي يساعد على تحسين ادائهم الوظيفي .
- قدرة الموظفين الإداريين على ادارة ذاتهم وضبط إنفعالاتهم بشكل فعال سينعكس بالايجاب على مستويات التمكين النفسي لديهم.
- قدرة الموظفين الإداريين على الوعي بالآخرين أي اتسامهم بمهارات التواصل الاجتماعية، من خلال التعامل بسلوب راقى وبصورة حسنة معهم الأمر الذي ينبثق منه ثقة وتمكين نفسي أكثر.
- ونفي الفرضية الفرعية (4) وهذا ما يفند ملاحظتنا من خلال المعاشية والاحتكاك بعينة الدراسة على ضرورة زيادة تطوير مهارات الذكاء الانفعالي التي ظهرت جليا في ادارتهم لعلاقاتهم.
- قامت الدراسة بإختبار صحة الفرضية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)، وتوصلت إلى نفي صحة الفرضية وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي على التمكين النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)، وهذا راجع:
- الذكاء الانفعالي مهارة يمكن اكتسابها بغض النظر عن جنس الموظف الإداري.
- مهارات الذكاء الانفعالي لا تتأثر بالتغير الحاصل في عمر الموظفين الإداريين.
- مستوى الخبرة لدى الموظفين الإداريين لا يأتى على مدى اكتساب مهارات الذكاء الانفعالي.
- أن مستوى الذكاء الانفعالي لا يتأثر بالمستوى الإداري، حيث أنه موجود عند الأفراد فطرياً ولكن بنسب متفاوتة، ويمكن تنميته بالتدريب والممارسة في الحياة، وليس للمستوى الإداري أي أثر في ذلك، فالمستويات الإدارية لا تقدم أي نوع من التمايز في إكتساب مهارات الذكاء الانفعالي.
- وبعد القيام بعملية إسقاط المعلومات النظرية على أرض الواقع والميدان التطبيقي بجامعة الشلف تم إقتراح التوصيات الآتية:
- ضرورة الاهتمام بتحسين مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة لما له من أثر ايجابي على أدائهم، وبالتالي أداء الجامعة ككل.
- القيام ببرامج وأنشطة ارشادية وتعريفية بمضمون الذكاء الانفعالي وأهميته البالغة في تطوير وتحسين مستويات التمكين النفسي.
- عقد دورات تدريبية للموظفين الإداريين بالجامعة من أجل اكتساب وتحسين مستويات الذكاء الانفعالي لديهم.
- تعزيز التمكين النفسي لدى الموظفين من خلال المحافظة على البيئة الادارية المشجعة التي تساعد على ترسيخ هاته المشاعر فالتمكين النفسي هو شعور داخلي وذاتي لدى الموظفين منعكسا من الممارسات الادارية .

- ملاحق :

الجدول (01) : معاملات الارتباط للإتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات أبعاد الذكاء الانفعالي وجميع عبارات محور الذكاء الانفعالي

إدارة الذات		الوعي بالآخرين		إدارة الذات		الوعي بالذات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0.354*	17	0.605**	09	0.521**	23	0.365*
02	0.577**	18	0.589**	10	0.430*	24	0.550**
03	0.433*	19	0.525**	11	0.439*	25	0.179-
04	0.486**	20	0.467**	12	0.357**	26	0.024
05	0.372*	21	0.023	13	0.315	27	0.381*
06	0.526**	22	0.330	14	0.546**	28	0.477**
07	0.199			15	0.394*	29	0.513**
08	0.578**			16	0.508**		

**دال عند مستوى (0.01) المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

*دال عند مستوى (0.05)

جدول رقم (02): معاملات الارتباط للإتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات محور التمكين النفسي وجميع عبارات محور التمكين النفسي

محور التمكين النفسي					
30	0.599**	35	0.570**	40	0.490**
31	0.689**	36	0.761**		
32	0.641**	37	0.725**		
33	0.600**	38	0.552**		
34	0.634**	39	0.654**		

**دال عند مستوى (0.01)

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول رقم (03) : قيمة ألفا كرونباخ لكل محاور الدراسة

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
40	0,884

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم

الجدول (04) : توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الإداري

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	17	51.5
	أنثى	16	48.5
الفئة العمرية	من 25 سنة - أقل من 35 سنة	10	30.3
	من 35 سنة - أقل من 45 سنة	16	48.5
	من 45 سنة - 55 سنة	6	18.2
	أكثر من 55 سنة	1	3.0
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	14	42.4
	من 10 سنوات - 20 سنة	13	39.4
	أكثر من 20 سنة	6	18.2
المستوى الإداري	مجموعة أ (صنف من 7 الى 9)	17	51.5
	مجموعة ب (صنف 10، 11)	12	36.4
	مجموعة ج (صنف 12 الى 16)	04	12.1
المجموع		33	100%

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول رقم (05): إتجاهات اجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بالذكاء الانفعالي

الرقم	أبعاد الذكاء الانفعالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
01	الوعي بالذات	4.22	0.46	مرتفع جدا
02	إدارة الذات	3.95	0.47	مرتفع
03	الوعي بالآخرين	3.71	0.47	مرتفع
04	ادارة العلاقات	3.75	0.42	مرتفع
	الإجمالي العام	3.90	0.45	مرتفع

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول رقم (06): إتجاهات اجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بالتمكين النفسي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
العمل الذي أقوم به على درجة عالية من الأهمية بالنسبة لي	4.18	0.72	06	مرتفع
أنشطة وظيفتي ذات معنى بالنسبة لي على المستوى الشخصي	3.93	0.93	07	مرتفع
العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي	4.30	0.63	05	مرتفع جدا
أنا واثق من قدراتي للقيام بأداء ومهام وظيفتي	4.60	0.49	03	مرتفع جدا
استطعت إتقان المهارات الضرورية لأداء وظيفتي	4.60	0.49	02	مرتفع جدا
أنا على ثقة بقدراتي على أداء أنشطة العمل الخاص بي	4.57	0.50	04	مرتفع جدا
لدي استقلالية كبيرة في تحديد كيفية أداء وظيفتي	4.75	1.09	01	مرتفع جدا
أستطيع إتخاذ القرارات على مسؤوليتي في كيفية القيام بالعمل	3.84	0.97	11	مرتفع
لدي فرصة هائلة من الحرية والاستقلالية في كيفية أداء وظيفتي	3.33	1.16	10	مرتفع
لدي قدر هائل من التحكم فيما يحدث في القسم الذي اعمل به	3.90	0.76	08	مرتفع
لدي قدر هائل من التأثير فيما يحدث في القسم الذي اعمل به	3.87	0.85	09	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	4.08	0.49		مرتفع

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (07): إختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد الوعي بالذات و التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد %	مستوى الدلالة
الإنحدار	4,273	1	4,273	36,037	4.171	0,733	53,8	0,000
الخطأ	3,676	31	0,119					
المجموع	7,949	32	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (08): إختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد إدارة الذات و التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد %	مستوى الدلالة
الإنحدار	3,390	1	3,390	23,050	4.171	0,653	42,6	0,000
الخطأ	4,559	31	,147					
المجموع	7,949	32	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (09): إختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد الوعي بالآخرين و التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد %	مستوى الدلالة
الإنحدار	1,791	1	1,791	9,013	4.171	0.475	55	0,005
الخطأ	6,159	31	,199					
المجموع	7,949	32	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (10): إختبار التباين الأحادي بين متوسطات بعد إدارة العلاقات و التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل الارتباط	معامل التحديد %	مستوى الدلالة
الإنحدار	0,436	1	0,436	1,799	4.171	0.234	22.5	0,190
الخطأ	7,513	31	0,242					
المجموع	7,949	32	/					

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول رقم (11): نتائج تحليل (Independent Samples Test) لمتوسطات متغيرات الدراسة حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	المجدولة T	المحسوبة T	
0.761	30.067	2.042	1.481	ذكر
				أنثى

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات متغيرات الدراسة حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية
بين المجموعات	0,345	3	0,115	0.438	0,727
داخل المجموعات	7,605	29	0,262		
المجموع	7,949	32			

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات متغيرات الدراسة حسب مستوى الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية
بين المجموعات	0,086	2	0,043	0,165	0.849
داخل المجموعات	7,863	30	0,262		
المجموع	7,949	32			

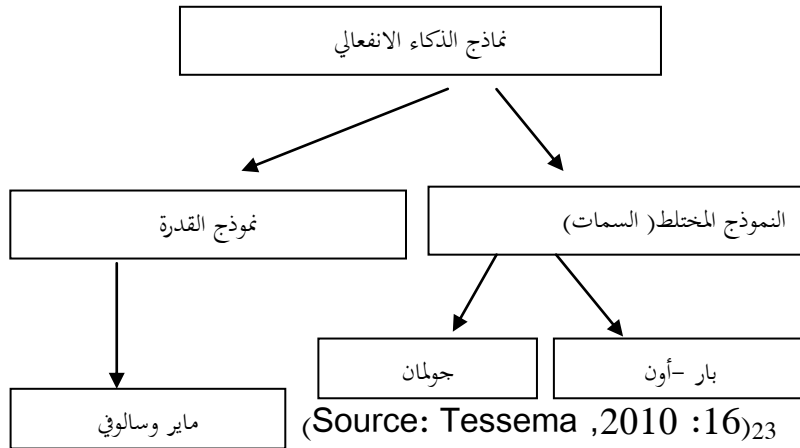
المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الجدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات متغيرات الدراسة حسب المستوى الإداري

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية
بين المجموعات	0,258	2	0,129	0,503	0.610
داخل المجموعات	7,692	30	0,256		
المجموع	7,949	32			

المصدر: مخرجات الحاسوب بالاعتماد على spss v19 مع إعادة التنظيم.

الشكل (1) : نماذج وأبعاد الذكاء الانفعالي



الإحالات والمراجع :

- 1 Harms Peter D. and Credé Marcus (2010), "Emotional Intelligence and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis, Leadership Institute Faculty Publications , Paper 14.
- 2 رياض أبازيد (2010)، أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 24 (العدد 2)، الاردن: جامعة آل البيت، ص.ص 493-519.
- 3 فيروز شين (ديسمبر، 2014)، أهمية ممارسة القيادة بالذكاء العاطفي في العمل دراسة إتجاهات عينة من أساتذة التعليم العالي بجامعة بسكرة، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية. (16)، الجزائر، جامعة بسكرة، ص.ص 245-270.
- 4 Nahal Ahmad (2016), "Relationship between Emotional Intelligence and Psychological Empowerment of Police Staffs of NAJA Special Unit in Isfahan Province". Review of European Studies. 8(4), pp.232-239.
- 5 محمد عبد العظيم حسين (2006)، تنمية الذكاء العاطفي مشاغل تدريبية ، العين الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، ص.17.
- 6 فتحي عبد الرحمن جروان (2006)، الذكاء العاطفي والتعلم الاجتماعي العاطفي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الفكر، ص.23.
- 7 سالي علي حسن (2007)، الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال، الطبعة الأولى، مصر: دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ص.23.
- 8 أبو النصر مدحت (2008)، تنمية الذكاء العاطفي (الوجداني) مدخل للتميز في العمل والنجاح في الحياة، القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع ، ص.ص 106-107.
- 9 سعاد جبر سعيد (2008)، الذكاء الإنفعالي وسيكولوجية الطاقة اللامحدودة، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ص.09.
- 10 فتحي عبد الرحمن جروان (2006)، الذكاء العاطفي والتعلم الاجتماعي العاطفي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الفكر، ص.41.
- 11 سليمان عبد الواحد يوسف إبراهيم (2012)، الذكاء الإنساني بين الأحادية والتعددية رؤية تحليلية لأنواع العقول الإنسانية ، الأزاريطة الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر، ص.273.
- 12 فتحي عبد الرحمن جروان (2006)، الذكاء العاطفي والتعلم الاجتماعي العاطفي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن: دار الفكر، ص.77.
- 13 دانيال جولمان، ترجمة ليلي الجبالي (2000)، الذكاء العاطفي، الكويت: عالم المعرفة، ص.11.
- 14 عدنان محمد عبده القاضي (2012)، الذكاء الوجداني وعلاقته بالاندماج الجامعي لدى طلبة كلية التربية جامعة تعز، المجلة العربية لتطوير التفوق، العدد(4)، ص.42.
- 15 علي قويدري (2016)، تصميم برنامج تدريبي مقترح يعتمد على مهارات الذكاء الوجداني لخفض مستوى الضغوط النفسية ومستوى العصبية لدى عينة من الطلبة المقبلين على شهادة البكالوريا(دراسة تجريبية بولاية الأغواط)، أطروحة دكتوراه في علم النفس، الجزائر، جامعة سطيف، ص.43.
- 16 سلامة عبد العظيم حسين، طه عبد العظيم حسين (2006)، الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر: الإسكندرية، ص.47.
- 17 عامر خضير الكبيسي (2004)، ادارة المعرفة و تطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص.136.
- 18 Spreitzer, G.M. (1995). " Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation". Academy of Management Journal. 38(5), pp.1442-1465.
- 19 رياض أبازيد (2010)، أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 24 (العدد 2)، ص.500.
- 20 عاشور لعور (2014)، التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية -دراسة ميدانية بالمديرية الولائية لسكيكدة- ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص سلوك تنظيمي، كلية العلوم الإنسانية، جامعة سطيف:الجزائر، ص.ص.43-45.

- 21 برني لطيفة (2014)، التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة،
أبحاث اقتصادية وإدارية، (العدد15، جوان)، الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص. 12.
- 22 كمال كاظم طاهر الحسني(2015)، التمكين النفسي: ثروة لتعزيز السلوك الريادي -دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة
المتنى، مجلة المتنى للعلوم الإدارية والاقتصادية العدد 1، ص. 175.
- 23 Tessema, D. B (2010), "**The relationship between emotional intelligence and transformational leadership in project management:a quantitative study**", Ph.D. Thesis, Walden University, p.16.