

اختبار صدق وثبات بنية مقياس الذكاء العاطفي للعاملين حسب نموذج (WLEIS) باستعمال التحليل العاملي التوكيدي

Test the validity and reliability of the concept of emotional intelligence for employees according to the (WLEIS) model using confirmatory factor analysis

لطرش محمد¹

جامعة باتنة 1- الجزائر

mohamed.latreche@univ-batna.dz ✉

تاريخ النشر: 2021/11/ 10

تاريخ القبول: 2021/10/ 27

تاريخ الاستلام: 2021/09/ 25

ملخص:

هدف البحث للتأكد من الصدق البنائي وثبات مفهوم الذكاء العاطفي للعاملين بناء على مقياس WLEIS للباحثين Wong and Law، في بيئة وسياس ثقافي مختلف عن السياق الثقافي الأصلي للمقياس. يعتبر نموذج WLEIS الذكاء العاطفي مهارات لدى العاملين تتوزع على أربعة أبعاد: تقييم العاطفة الذاتية، وتقييم عاطفة الآخرين، واستخدام العاطفة، وتنظيم العاطفة. لم يتم التحقق من البنية العاملة للمقياس في المجتمع الجزائري، وفي البحوث باللغة العربية. طبق المقياس على 311 أستاذ جامعي من مختلف الجامعات الجزائرية. استعمل التحليل العاملي التوكيدي بالاستعانة ببرنامج AMOS24، وتم تقدير بارامترات النموذج باستعمال طريقة الاحتمال الأقصى. أظهرت النتائج بأن بنية مفهوم الذكاء العاطفي للعاملين حسب مقياس WLEIS يتكون من أربعة أبعاد التي حددها المقياس، وأن هذه البنية الرباعية لمفهوم الذكاء العاطفي تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات، ومستوى مناسب من الصدق والثبات. مما يسمح للباحثين والممارسين في المجال الإداري من اعتماد مقياس تقرير ذاتي موثوق لتقييم الذكاء العاطفي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، مقياس للذكاء العاطفي، الصدق، الثبات، التحليل العاملي التوكيدي

Abstract:

This study aimed to examine the construct validity and reliability of the concept of emotional intelligence based on the WLEIS (Wong and Law) in an environment and cultural context different from the original cultural context of the scale. The scale was applied to 311 university professors from various Algerian universities. The confirmatory factor analysis was used by the AMOS 24 program, and the model parameters were estimated using the Maximum likelihood method. Results showed satisfactory fit between the data and the theoretical model (corroborate the four-factor structure of the emotional intelligence), and adequate level of validity and reliability, this allows researchers and practitioners in the field of management to adopt a reliable self-report scale to assess emotional intelligence.

Key words: Emotional Intelligence, WLEIS scale of Emotional Intelligence, Validity, Reliability, Confirmatory Factor Analysis

مقدمة:

يعد الباحثين Salovey and Mayer (1990) أول من استخدم مصطلح "الذكاء العاطفي" Emotional Intelligence (EI) لتمثيل القدرة على التعامل مع المشاعر. وقدموا أول نموذج شامل للذكاء العاطفي. (Jahanvash, 2010, p. 2439). في السنوات الأخيرة، استحوذ الذكاء العاطفي على اهتمام الباحثين والممارسين على حدٍ سواء بسبب علاقته بالأداء الوظيفي، غالبًا ما يستخدم الذكاء العاطفي لمجموعة متنوعة من الأغراض، بما في ذلك تدريب الموظفين واختيارهم، وتنمية مهارات القيادة (LaPalme, Wang, Joseph, 195, p. 2016, Saklofske, & Yan, 2016, p. 85). يعتبر الذكاء العاطفي مهارة قيمة في مكان العمل، في السياق التنظيمي وجد أن الذكاء العاطفي العالي للموظفين يؤدي إلى أداء عمل أفضل وتقليل نية دوران الموظفين (Jie, Martínez, & Crespo, 2020, p. 7)، ويرتبط بشكل إيجابي بالأداء بالثقة على المستوى الفردي وفريق العمل (Rezvani, Khosravi, & Ashkanasy, 2018, p. 1035). يمكن من اتخاذ قرارات أفضل وحل المشاكل (Bouzguenda, 2017, p. 280)، كما أن له تأثير كبير في السيطرة على ضغوط العمل (Chhabra & Mohanty, 2013). يعد مقياس WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale) أحد أكثر المقاييس المستخدمة لقياس سمات الذكاء العاطفي (Kong, 2017, p. 29)، على سبيل المثال تم الإستشهاد بالمقياس أكثر من 2490 مرة بحلول ديسمبر 2020، في موقع Google Scholar.

يعتبر WLEIS مقياسا ذاتيا لتقدير الذكاء العاطفي، يعتمد على الإطار النظري لـ Mayer & Salovey (1997). تم تصميم من قبل الباحثين Wong and Law 2002 في الأصل في شرق آسيا، وفي السنوات الأخيرة تمت ترجمته إلى عدة لغات وثقافات، ولكن هناك حاجة لإجراء دراسات من بلدان أخرى للتحقق من متانة بنية الذكاء العاطفي.

الإشكالية:

الذكاء العاطفي مفهوم واسع الإنتشار تم تحليل بنية المقاييس المخصصة له في بلدان مختلفة. ومع ذلك، بالكاد تم التأكد من ذلك في المجتمعات الأفريقية و العربية بسبب تقاليد النادرة في التحقق من الأدوات والمقاييس (El Ghoudani, Pulido-Martos, & Lopez, 2017, p. 7). مع تنامي أهمية الذكاء العاطفي تزايدت أهمية قياسه، ولكن نتساءل هل يبقى المقياس يحتفظ بنفس الدقة في سياق ثقافي مختلف؟ وبذلك تبرز إشكالية هذه الدراسة وهي: التحقق من البنية العاملية لمقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) للباحثين Wong and Law والكشف عن دلالات الصدق والثبات عند تطبيقه على عينة من الأساتذة الجامعيين الجزائريين. ولتناول هذه الإشكالية من طرح السؤالين التاليين:

- هل يتكون مفهوم الذكاء العاطفي وفقا لمقياس (WLEIS) من الأبعاد التالية: تقييم العاطفة الذاتية، وتقييم عاطفة الآخرين، واستخدام العاطفة، وتنظيم العاطفة عند تطبيقه في سياق مهني جزائري؟ وهل هذه البنية لمفهوم التعلم الذكاء العاطفي تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات بعد استعمال التحليل العاملي التوكيدي الهرمي؟

- ماهي الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) الذي أعده الباحثين Wong and Law عند تطبيقه على سياق مهني جزائري مختلف ثقافيا عن السياق الصيني؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- يحتفظ الذكاء العاطفي بأبعاده الأربعة: تقييم العاطفة الذاتية، وتقييم عاطفة الآخرين، استخدام العاطفة، وتنظيم العاطفة، بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي الهرمي لعينة من الأساتذة الجامعيين الجزائريين. وأن هذه البنية تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات.
- يتوفر مقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) على مستوى جيد من الصدق والثبات.

أهداف الدراسة:

- التعرف على البنية العاملية لمقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) للباحثين Wong and Law ومدى احتفاظه بعوامله في بيئة مهنية جزائرية.
- التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس الذكاء العاطفي المشهور (WLEIS)، مما يتيح الفرصة في استعماله مستقبلاً في البحوث إذا كان يتمتع بمستويات مقبولة من الصدق والثبات.
- تعتبر الترجمة المجردة للمقاييس ممارسة شائعة يجب تجنبها لدمج التفرد الثقافي وإمكانية ضياع المعنى المقصود مع الترجمة اللغوية. وبالتالي، كان الهدف من دراستنا هو التكيف الثقافي لمقياس (WLEIS) للذكاء العاطفي مع الثقافة والبيئة الجزائرية.

أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية الدراسة في الأهمية الكبيرة لموضوع الذكاء العاطفي في مكان العمل خاصة باعتباره عاملاً أساسياً في تحسين الأداء والخدمات المقدمة، مما يجعله أحد بوابات تحسين مستوى التعليم العالي في الجزائر.
- توفر مقياس الذكاء العاطفي يتمتع بصفات مناسبة من الصدق والثبات يسهل الدراسات المستقبلية في مجال الذكاء العاطفي، من خلال تقديم مقياس موثوق للمقياس.

الدراسات السابقة

- دراسة: (Pacheco, Rey, & Sánchez-Álvarez, 2019) تحت عنوان:

Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S)

هدفت الدراسة لفحص الخصائص السيكومترية للنسخة الإسبانية من مقياس الذكاء العاطفي (WLEIS) Wong & Law (2002) في عينة تتكون من 1460 شخص (815 امرأة و645 رجلاً) تتراوح أعمارهم بين 17 إلى 64 سنة. توصلت الدراسة لكون المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي، ومستويات صدق مناسبة بما يتفق مع النسخة الأصلية. أظهر تحليل العامل التوكيدي بنية عاملية من أربعة عوامل، تم العثور على الفروق بين الجنسين في النتيجة الإجمالية للذكاء العاطفي، حيث سجلت النساء معدلات أعلى من الرجال.

- دراسة: (Illiceto & Fino, 2017) تحت عنوان:

The Italian version of the Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-I): A second-order factor analysis

هدفت الدراسة لمعرفة WLEIS لدى الإيطاليين، وتحليل خصائصها السيكومترية لدى البالغين الإيطاليين، لعينة تتكون من 476 شخص تتراوح أعمارهم بين 18 و58 سنة واختبار التوافق بين البيانات والنموذج الأصلي بواسطة Wong and Law. وجدت أن المقياس كان متمتعاً بدرجة عالية من الصدق والثبات، بعد استعمال التحليل العاملي التوكيدي الهرمي، وجدت أيضاً ارتباطات إيجابية مهمة مع شخصية المقبولية، والإنبساطية، وارتباط سلبي مع الشخصية العصبية.

- دراسة: (Wan Sulaiman & Mohd Noor, 2015) تحت عنوان:

Examining the psychometric properties of the WONG and LAW emotional intelligences scale (WLEIS)

حاولت الدراسة تقييم الخصائص السيكومترية لمقياس Wong and Law للذكاء العاطفي (WLEIS). من خلال عينة تتكون من 150 من المسؤولين الإداريين في ماليزيا. أظهرت النتائج أن النسخة الماليزية من WLEIS حافظت على بنيتها العاملية وتمتعت بدرجة صدق وثبات عاليين.

دراسة : (El Ghoudani, Pulido-Martos, & Lopez-Zafra, 2017) تحت عنوان:

Measuring emotional intelligence in Moroccan Arabic: the Wong and Law Emotional Intelligence Scale
دراسة عينة تتكون من 273 طالبًا جامعيًا مغربيًا (178 طالبة و 95 طالب؛ متوسط العمر $M = 22.17$ ، $SD = 4.09$)، لتحديد صلاحية البناء، تم تحليل البيانات عن طريق تحليل العاملي التوكيدي. نتج عن المقياس النهائي نموذج عاملي من الدرجة الثانية مع أربعة عوامل بـ 16 عنصرًا، تؤكد النتائج وجود معيار ملائمة لصلاحية الأداة.

إضافة إلى الدراسات الأنفة الذكر فقد تمت ترجمة WLEIS والتحقق من صحتها في العديد من السياقات الثقافية المختلفة منها دراسة (Carvalho, Guerrero, Chambel, & González-Rico, 2016) في البرتغال وإسبانيا، ودراسة (Libbrecht, De Beuckelaer, Lievens, & Rockstuhl, 2014)، في بلجيكا وسنغافورة ودراسة (Li, Saklofske, Bowden, Gonggu, & Fung, 2012) بين الصين وكندا، ودراسة (Acosta-Prado & Zárate-Torres, 2019) في الشيلي حيث قدمت مستويات كافية من الموثوقية والتي تم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم عاطفة الآخرين واستخدام العاطفة بين الجنسين. في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالفئات العمرية والمستوى التعليمي.

المحور الأول: الإطار النظري للذكاء العاطفي :

يعد مفهوم الذكاء العاطفي مهارة ناعمة مهمة جدا في مكان العمل الحديث، خاصة بعد نشر جولمان لكتابه الشهير الذكاء العاطفي، يخصص هذا القسم لتوضيح ماهيته وأهميته وأهم أبعاده.

أولا: مفهوم الذكاء العاطفي:

تعود جذور الذكاء العاطفي إلى مفهوم "الذكاء الاجتماعي" الذي حدده Thorndike لأول مرة في عام 1920. عرف Thorndike الذكاء الاجتماعي بأنه "القدرة على فهم وإدارة الأفراد التصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية." وبعد ذلك أدرج Gardner (1993) الذكاء الاجتماعي كأحد مجالات الذكاء السبعة في نظريته عن الذكاءات المتعددة. (Wong & Law, 2002, p. 243). دعي العديد من الكتاب إلى أن الذكاء العاطفي مهم للنجاح، وعنصر أساسي للقيادة والفعالية التنظيمية، على الرغم من وجود طرق مختلفة لتصوير الذكاء العاطفي، فإن معظم التعريفات تتضمن القدرة على إدراك مشاعر المرء وعواطف الآخرين، تنظيم العواطف، واستخدام العواطف بشكل فعال (Miao, Humphrey, & Qian, 2018, p. 466)، حسب Salovey & Mayer 1990 الذكاء العاطفي عبارة عن مجموعة من المهارات المرتبطة بمراقبة مشاعر الفرد ومشاعر الآخرين، والقدرة على استخدام العواطف لتوجيه تفكير الفرد وأفعاله (Tominey, Elisabeth C, Susan E, & Shapses, 2017, p. 10). يعرف Goleman الذكاء العاطفي الذي كان له الفضل الكبير في انتشار هذا المفهوم، بأنه "قدرة التعرف على شعورنا الشخصي وشعور الآخرين، أي معرفة ما يشعر به الفرد ومدى استخدامه لهذا الشعور من دون الغرق فيه، وأن يكون قادرا على تحفيز نفسه للقيام بعمله ويكون مبدعا فيه، وأن يكون أدائه في ذروته، وأن يشعر بما يشعر به الآخرون، وأن يستخدم العلاقات بفاعلية". (الغالي و لفته علي، 2015، صفحة 22). يشير الذكاء العاطفي (EI) على نطاق واسع إلى المهارات و/أو القدرات التي تتيح الوعي بالحالات العاطفية للفرد وللآخرين والقدرة على تنظيم أو استخدام العواطف للتأثير بشكل إيجابي على أداء الدور والمهام. (Mattingly & Kraiger, 2019, p. 143).

ثانياً: أبعاد الذكاء العاطفي :

صور Salovey and Mayer (1990) الذكاء العاطفي على أنه مكون من أربعة أبعاد متميزة:

- التقييم والتعبير عن العواطف الذاتية: يتعلق بقدرة الفرد على فهم مشاعره العميقة والقدرة على التعبير عن هذه المشاعر بشكل طبيعي. الأشخاص الذين يتمتعون بقدرة كبيرة في هذا المجال يعرفون مشاعرهم جيداً ويمكنهم ببساطة التعبير عنها.
- التقييم والإعتراف بعواطف الآخرين: يتعلق بقدرة الأفراد على إدراك وفهم عواطف الآخرين. الأشخاص الذين يتمتعون بدرجة عالية من هذه القدرة هم أكثر حساسية لمشاعر وعواطف الآخرين بالإضافة إلى قراءة أفكارهم.
- تنظيم العاطفة الذاتية: يتعلق بقدرة الأفراد على تنظيم عواطفهم، مما يمكنهم من التعافي السريع من الضيق النفسي.
- استخدام العاطفة لتسهيل الأداء: يتعلق بقدرة الأفراد على الاستفادة من عواطفهم من خلال توجيههم نحو الأنشطة البناءة والأداء الشخصي. (Wong & Law, 2002, p. 245)

ثالثاً: أهمية الذكاء العاطفي:

تتجلى أهمية الذكاء العاطفي في العديد من المحاور التي جمعناها من دراسات متعددة:

- الموظفون الأذكياء عاطفياً يشعرون بالإنتاج الشخصي، ويكونون راضين عن وظائفهم. (lee & ok, 2012, p. 1103)
- الانخراط في الإبداع في المنظمات يخلق حتمًا التوتر والصراع والمناقشات والخلافات المشحونة عاطفياً، للذكاء العاطفي للقادة دورًا حاسمًا في تمكين ودعم إيقاظ الإبداع، سيتمكن القادة الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي من فهم شعور أتباعهم، واتخاذ الخطوات اللازمة لمنحهم الشجاعة والتفاؤل والحماس لمقاربة الإبداع بمرونة. (Zhoua & George, 2003, p. 546)
- في تحليل بعدي meta-analysis يعتبر الذكاء العاطفي بناء يستحق بالتأكيد البحث في المستقبل ويشير إلى أنه يجب اعتبار الذكاء العاطفي بالفعل مؤشراً قيماً للأداء. (Van Rooy & Viswesvaran, 2004, p. 72)
- يعتبر الذكاء العاطفي سمة أساسية لإكمال الوظيفة بنجاح وسمة تنمية الشخصية والتعلم التنظيمي (Siddiqui, 2019, p. 366).
- تطوير الذكاء العاطفي وتحسين الاستغراق الوظيفي قد يقلل من الحضور غير المتعلق بالعمل (سلوك الموظفين الذين يشاركون في الأنشطة الشخصية بدلاً من الأنشطة المتعلقة بالعمل أثناء العمل) الذي يؤثر سلباً على المنظمات أكثر من تأثير التغيب عن العمل. (Wan, Downey, & Stough, 2014, p. 87)
- لدى مقدمي الخدمات الذين يتمتعون بمستويات ذكاء عاطفي عالية قدرة على تعديل المشاعر تجاه البيئة وتنظيم عواطفهم بشكل مناسب. أي أن الأفراد ذوي الذكاء العاطفي العالي يمكنهم الاستجابة بحساسية والتكيف مع مشاعرهم ومشاعر الآخرين (lee & ok, 2012, p. 1104)
- في ميدان التعليم يعد الذكاء العاطفي للمعلم عاملاً رئيسياً في برامج حل النزاعات لأنه يساعد على تحديد مشاعر المحاور ومشاعر المرء ومشاعر الآخرين. يعد تبسيط المواقف الأكاديمية التي يمكن إدارتها من خلال التوازن العاطفي هدفاً مهماً وأساسياً في التعليم، علاوة على ذلك، يسهل الذكاء العاطفي العمل الجماعي لأنه مرتبط بشكل إيجابي بتخطيط الفريق والشعور بالانتماء للفريق. (Botey, Vaquero-Diego, & Sastre, 2020, p. 9)

- يعزز الذكاء العاطفي التأثير الإيجابي على المواقف وتحسين التواصل بين الأشخاص، والذي بدوره يساعد الأفراد على تعزيز قدرتهم على التكيف الاجتماعي. اقترح ماير وروبرتس وبارساد (2008) أنه بالمقارنة مع الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المنخفض، فإن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي يتكيفون بشكل أفضل مع المنافسة الاجتماعية والتغيرات. (Li, 2018)
- يحسن تدريب الذكاء العاطفي من مستوى الذكاء العاطفي والمرونة ويخفف من ضغط التوتر، يجب أن يكون تدريب الذكاء العاطفي جزءًا من تعليم العاملين لتحسين جودة الخدمات التي تقدمونها وقدرتهم على العمل دون ضغوط متزايدة (Lian, Huang, & NiChen, 2021, p. 2)

المحور الثاني: الدراسة الميدانية :

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الجامعيين في الجامعات الجزائرية، وقد تم اختيار عينة قصدية مكونة 3000 أستاذ جامعي تمكنت من الحصول على بريدهم الإلكتروني، أجاب على الاستبيان الإلكتروني 311 أستاذ، وقد تم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة بين شهري ديسمبر 2020 – فيفري 2021، ويتوزع أساتذة العينة على الجامعات الوطنية حسب الجدول الموالي:

جدول رقم 1 : توزيع أفراد العينة حسب الجامعات والمراكز الجامعية

الجامعة	عنابة	تيزازة	باتنة 1	تلمراست	الجللفة	قسنطينة 2	جيجل	البويرة	الأغواط
الإجابات	7	4	46	8	8	8	24	6	10
الجامعة	ورقلة	أم البواقي	سطيف	الجزائر 3	تبسة	سكيكدة	وهران	تلمسان	الشلف
الإجابات	8	8	8	12	5	20	3	3	4
الجامعة	بومرداس	القليعة	الوادي	سعيدة	غرداية	بريكة	سوق اهراس	أدرار	مستغانم
الإجابات	5	5	6	5	5	5	5	5	3
الجامعة	بشار	المديية	خنشلة	بسكرة	المسيلة	البليدة 2	مغنية		
الإجابات	5	4	10	19	5	6	4		
الجامعة	خميس مليانة	عين تموشنت	برج بوعرييج	تيزي وزو					
الإجابات	7	4	6	5					

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS25

تكونت عينة الدراسة 166 أستاذة بنسبة 53.37% مقابل 145 أستاذ بنسبة 46.62%، فيما يخص الرتبة شملت العينة مختلف الرتب، كانت الفئة الغالبة هي أستاذ محاضر أ بنسبة 38.1%، ومن معايير الديمغرافية الموضوعية في الدراسة كذلك سنوات خبرة وأقدمية الأستاذ في مهنة التدريس في الجامعة، كانت الفئة الغالبة من 10 إلى 15 سنة، بنسبة 28.6%، تلتها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 28.3% في حين كانت الأغلبية من الأساتذة في عينة الدراسة لا يشغلون منصب إداري بنسبة 80.3%.

ثانيا : مقياس الذكاء العاطفي:

تم اعتماد مقياس Wong and Law للذكاء العاطفي (WLEIS؛ Wong & Law، 2002) لتقييم الذكاء العاطفي كواحد من أكثر مقاييس القياس شيوعاً لتقييم الذكاء العاطفي، WLEIS هو مقياس تقرير ذاتي يتكون من 16 عنصراً وأربعة مقاييس فرعية، هي تقييم العاطفة الذاتية (SEA)، وتقييم عاطفة الآخرين (OEA)، واستخدام العاطفة (UOE)، وتنظيم العاطفة (ROE). على وجه التحديد، يتكون كل مقياس فرعي من أربعة عبارات. يتم الإجابة على العبارات على مقياس ليكرت المكون من خمسة نقاط والذي يتراوح من 1 (غير موافق تماماً) إلى 5 (موافق تماماً). تنبع النتيجة الإجمالية من جمع درجات جميع المقاييس الفرعية. تشير الدرجة الأعلى إلى مستوى أعلى من الذكاء العاطفي. اقترح Wong and Law (2002) أنه يجب استخدام النتيجة الإجمالية، التي تجمع درجات أربعة أبعاد فرعية، في البحث التجريبي (Li, 2018)

ثالثا : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بما أننا نمتلك الإطار النظري الذي تنطلق منه الدراسة المتمثل في نموذج WLEIS للذكاء العاطفي، فإن إستراتيجية التحليل المناسبة للإجابة عن الفرضيات والتساؤلات تتمثل في التحليل العاملي التوكيدي. باستخدام البرنامج الإحصائي Amos.v24 عند استعمال التحليل العاملي التوكيدي، يتم الحكم على صحة النموذج العاملي المقترض عن طريق مؤشرات المطابقة التي تدل إلى أي حد يمثل النموذج البيانات التي انطلق منها. ومن أهم مؤشرات المطابقة التي سنستعملها للحكم على جودة مطابقة النموذج (صحة النموذج) ما يلي: (ساخي و تيغزة، 2021، صفحة 230)

- **مربع كاي** وهو الأسلوب الإحصائي الوحيد الذي يستعمله التحليل العاملي التوكيدي مستخدماً الدلالة الإحصائية كمحك على صحة النموذج.
- **مؤشرات المطابقة المطلقة** : تتكون من مؤشر جذر متوسط مربع البواقي المعيارية SRMR مؤشر حسن المطابقة، GFI، RMSEA وتدل هذه المؤشرات على اختلافها على دقة النموذج ومدى تمثيله (اقتراهه) للبيانات.
- **مؤشرات المطابقة التزايدية**: ومنها مؤشر المطابقة المعياري NFI، مؤشر المطابقة المقارن CFI ومؤشر تاكر-لويس TLI ومؤشر المطابقة التزايدية IFI. تدل هذه المؤشرات على تعددها على مدى إسهام النموذج بمعنى هل يقدم إضافة؟
- **مؤشرات المطابقة الاقتصادية**: أهمها مربع كاي المعياري NC، مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي PCFI، مؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي PNFI، ومؤشر حسن المطابقة الاقتصادي PGFI. تدل هذه المؤشرات على تعددها على مدى اقتصاد النموذج في العلاقات، بمعنى تحقيق المطابقة أو الفاعلية بأقل عدد ممكن من العلاقات المفترضة.
- ولما كانت مؤشرات المطابقة متعددة ومتباينة، فقد تم إنتقاء أهمها (تلك المذكورة أعلاه) وفقاً لتوصيات العديد الإحصائيين من المتخصصين في النمذجة بالمعادلات البنائية.

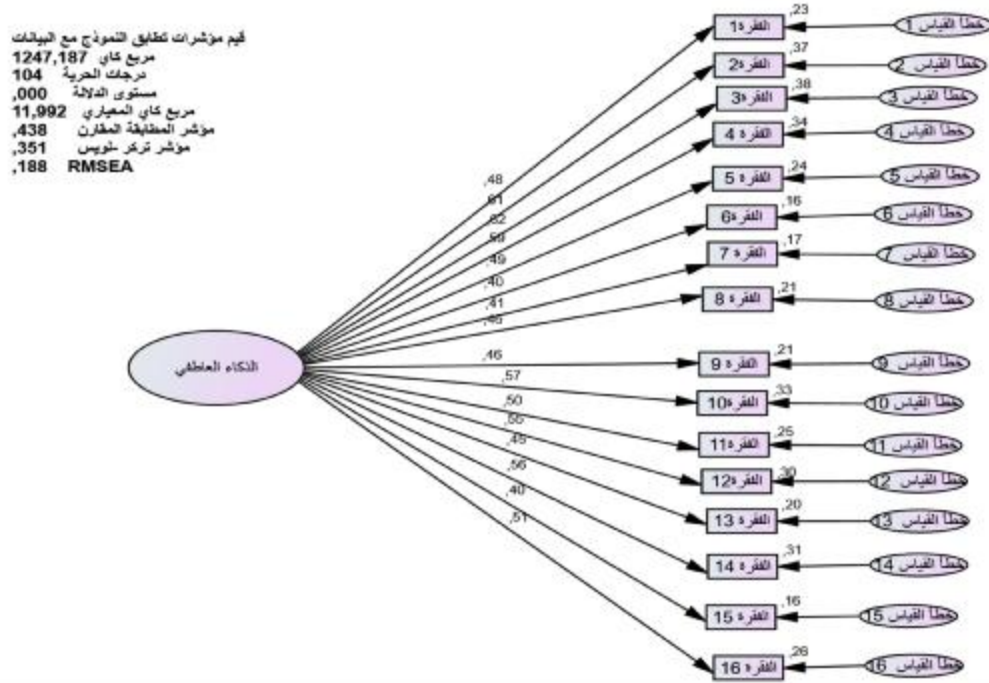
رابعاً: النتائج

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

هل بنية الذكاء العاطفي حسب مقياس WLEIS يتكون من العوامل التالية: تقييم العاطفة الذاتية (SEA)، وتقييم عاطفة الآخرين (OEA)، واستخدام العاطفة (UOE)، وتنظيم العاطفة (ROE)، وهل هذه البنية الرباعية لمفهوم الذكاء العاطفي تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات؟

نقارن بين نموذج الأحادي البعد والنموذج الذي يتكون من أربعة أبعاد للذكاء العاطفي WLEIS الذي اقترحه الباحثين Wong and Law نموذج أحادي البعد يوضحه الشكل رقم 01

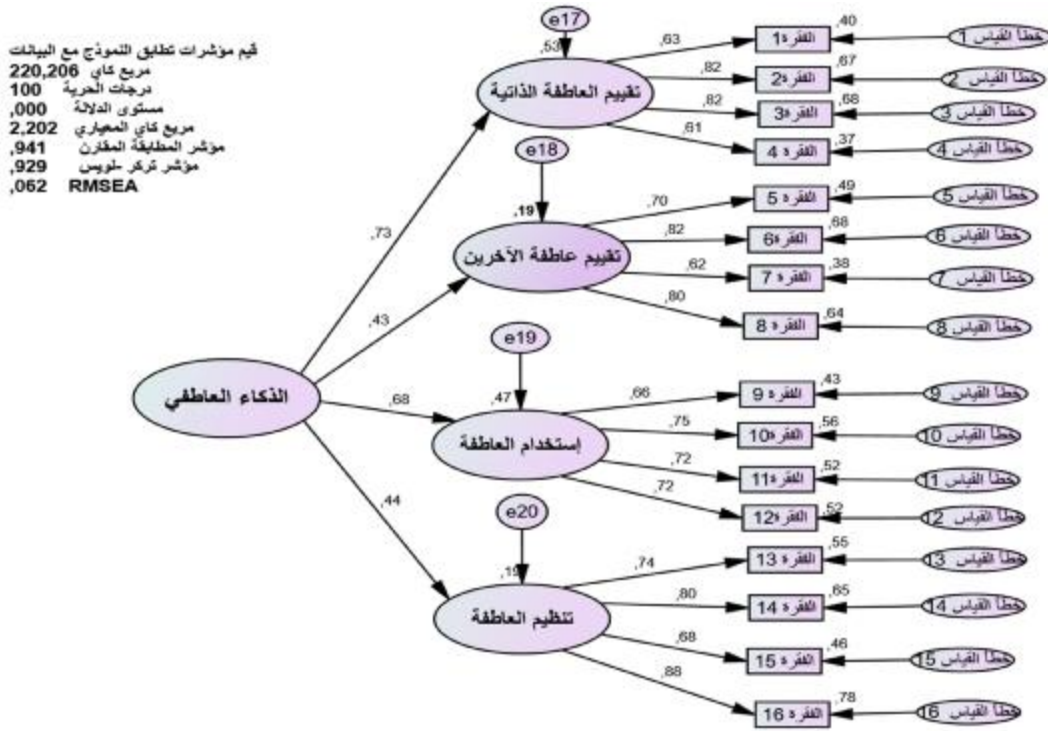
الشكل رقم 01 : التمثيل البياني لتشييع العبارات على الذكاء العاطفي في نموذج الأحادي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Amos 24

تدل الأشكال البيضاوية الصغرى على أخطاء القياس، تدل الأسهم الوحيدة الإتجاه الصادرة من المتغير الكامن (الذكاء العاطفي) إلى المستطيلات التي تمثل الفقرات في المقياس على مستوى تشبعات كل عبارة (فقرة) على العامل الكامن الذكاء العاطفي، يتميز نموذج الأحادي بمؤشرات مطابقة ضعيفة، بالمقابل النموذج الذي يتكون من أربعة أبعاد، الذي يوضحه الشكل رقم 2 تتوفر على مطابقة جيدة للبيانات بحيث أن هذه البنية لمقياس الذكاء العاطفي WLEIS تدل الأشكال البيضاوية الصغرى على أخطاء القياس. الأسهم المقوسة ذات الإتجاهين تدل على الارتباطات بين العوامل الأربعة، والأسهم الوحيدة الإتجاه الصادرة من المتغيرات الكامنة (الأشكال البيضاوية الكبيرة) إلى المستطيلات التي تمثل الفقرات في المقياس (تدل على مستوى تشبعات كل عبارة (فقرة) على عاملها الذي تنتمي إليه.

الشكل رقم 02 : التمثيل البياني لتشيح العبارات على أبعاد الذكاء العاطفي وفق نموذج WLEIS



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات Amos 24

يبين الجدول رقم 02 أهم مؤشرات المطابقة المختلفة التي يمكن من خلالها الحكم على المطابقة الجيدة للنموذجين لمقياس الذكاء العاطفي، النموذج الأحادي البعد (بدون عوامل الفرعية) و نموذج الهرمي بعوامله الأربعة.

الجدول رقم : 02 مؤشرات المطابقة لنموذجي الذكاء العاطفي

النموذج العاملي الأحادي العامل للذكاء العاطفي			النموذج العاملي الهرمي للذكاء العاطفي WLEIS		
المؤشر	محك المطابقة	توفر	القيمة في الدراسة	المؤشر	محك المطابقة
Chi-square	أن يكون غير دال إحصائيا	1.00	1247.187	Chi-square	أن يكون غير دال إحصائيا
مؤشرات المطابقة المطلقة					
GFI	يساوي أو أكبر من 0.90	1.00	0.922	GFI	يساوي أو أكبر من 0.90
RMSEA	يساوي أو أصغر من 0.08	0.188	0.062	RMSEA	يساوي أو أصغر من 0.08
مؤشرات المطابقة التزايدية					
CFI	يساوي أو أكبر من 0.90	0.438	0.941	CFI	يساوي أو أكبر من 0.90
TLI	يساوي أو أكبر من 0.90	0.351	0.929	TLI	يساوي أو أكبر من 0.90
مؤشرات المطابقة الاقتصادية					
PGFI	أكبر من 0.50	/	0.678	PGFI	أكبر من 0.50
PNFI	أكبر من 0.50	0.00	0.748	PNFI	أكبر من 0.50

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات Amos 24

من الجدول رقم 02 يتضح أن النموذج الأحادي جل مؤشرات المطابقة غير محققة وبالتالي يطرح بديل وهو النموذج الثاني الذي قسم الذكاء العاطفي إلى أبعاد وعوامل فرعية.

بالنسبة للنموذج العاملي الهرمي للذكاء العاطفي WLEIS، يعتبر مؤشر مربع كاي Chi-square من المؤشرات الأساسية لتقدير مطابقة النموذج النظري من نموذج القياس قيمته 220.206 وهو دال إحصائياً لكن لا يعتد في النمذجة البنائية بنتائج مربع كاي لأنه يتأثر بحجم العينة.

بالنسبة لمؤشرات المطابقة GFI بلغ 0.922 وهي أكبر من 0.9، كذلك مؤشر RMSEA الذي كانت قيمته 0.062 وهي أصغر من 0.08 مما يدل على مطابقة جيدة للبيانات

نلاحظ أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن CFI كانت قيمته 0.941 أكبر من 0.9 ما يسمح لنا بقبول النموذج، كذلك بالنسبة لمؤشر توكر لويس TLI بلغ 0.929 أكبر من 0.9 حيث يعمل هذا المؤشر على مقارنة انعدام المطابقة للنموذج المختبر مع النموذج الصفري، وهي تدل على المطابقة الجيدة للنموذج المختبر في الدراسة.

كما أن مؤشرات المطابقة الاقتصادية كانت في المجالات المقبولة، مؤشر PGFI يساوي 0.678 وهي أكبر من 0.50، كذلك مؤشر PNFI يساوي 0.748 وهي أكبر من 0.5.

إن نتائج المطابقة السالفة أثبتت أن مفهوم الذكاء العاطفي كما قيس باستعمال مقياس WLEIS للباحثين Wong and Law الذي يتكون من العوامل الأربعة التالية: 1- تقييم العاطفة الذاتية، 2- تقييم عاطفة الآخرين، 3- استخدام العاطفة، 4- تنظيم العاطفة. يتوفر على مطابقة جيدة.

2. الإجابة على السؤال الثاني:

يتوفر مقياس الذكاء العاطفي WLEIS الذي أعده الباحثين Wong & Law 2002 على مستوى جيد من الصدق البنائي. للتعرف على دلالة مؤشرات صدق المقياس على عينة الدراسة، يحاول الصدق البنائي الإجابة على تساؤل: هل يمثل محتوى الإستبيان ما يتم قياسه؟ وأن النتائج على الأداة متوافقة مع التوقعات من الفهم النظري للسمة (الظاهرة المدروسة)؟ حسب Hair وزملائه الصدق البنائي هو المدى الذي تمثل به مجموعة من المتغيرات المقاسة ذلك البناء النظري التي صممت تلك المتغيرات لقياسه (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) ينقسم إلى:

أ. الصدق التقاربي:

مدى تقارب مؤشرات بناء معين أو مشاركة نسبة عالية من التباين المشترك (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) يوضح الشكل البياني 2 رقم والجدول الموالي رقم: 03 لمقياس الذكاء العاطفي WLEIS للباحثين Wong & Law 2002 درجة تشبع أبعاد الذكاء العاطفي على المؤشرات (الفقرات المعبرة عنها في المقياس) يتضح لنا أن أكثر المتغيرات تشبعا على أبعاد الذكاء العاطفي هي الفقرة رقم 4 من البعد تنظيم العاطفة، إذ بلغ قيمة تشبعه المعيارية 0.88، كما يظهر أيضا أن أقل المؤشرات، أو الفقرات تشبعا على عاملها هي الفقرة الرابعة في مجال تقييم العاطفة الذاتية إذ بلغ القيمة المعيارية لتشبعه 0.61.

وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.001، إن الدرجات المعيارية للتشبعات كانت أكبر من 0.5، مما يشير إلى صدق تقاربي حسب (Hair , Black, Babin, & Anderson, 2019)

الجدول رقم 03 تقديرات مقياس الذكاء العاطفي

التشبعات	الدرجة المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
الفقرة الأولى SE1 <--- البعد الأول SE	0,820			
الفقرة SE2 <--- البعد الأول SE	0,824	0,114	10,954	***
الفقرة SE3 <--- البعد الأول SE	0,610	0,126	10,975	***
الفقرة SE4 <--- البعد الأول SE	0,701	0,112	8,923	***
الفقرة OE1 <--- البعد الثاني OE	0,822			
الفقرة OE2 <--- البعد الثاني OE	0,619	0,093	12,195	***
الفقرة OE3 <--- البعد الثاني OE	0,803	0,083	9,698	***
الفقرة OE4 <--- البعد الثاني OE	0,655	0,087	12,052	***
الفقرة UO1 <--- البعد الثالث UO	0,750			
الفقرة UO2 <--- البعد الثالث UO	0,723	0,132	10,292	***
الفقرة UO3 <--- البعد الثالث UO	0,718	0,120	10,053	***
الفقرة UO4 <--- البعد الثالث UO	0,740	0,112	10,014	***
الفقرة RO1 <--- البعد الرابع RO	0,805			
الفقرة RO2 <--- البعد الرابع RO	0,679	0,080	13,612	***
الفقرة RO3 <--- البعد الرابع RO	0,882	0,091	11,462	***
الفقرة RO4 <--- البعد الرابع RO	0,820	0,082	14,496	***

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Amos 24

*** تشير إلى التشبع دال إحصائيا عند 0.001، SE: تقييم العاطفة الذاتية، OE: تقييم عاطفة الآخرين، UO: استخدام العاطفة، RO تنظيم العاطفة
كما يلاحظ من الجدول رقم 04 الخاص بالتباين المشترك SV، والتباين المستخلص AVE، أن قيم التباين المستخلص وهي الأرقام في قطر الجدول لأبعاد مقياس الذكاء العاطفي WLEIS للباحثين Wong & Law أكبر من 0.5، مما يدل على صدق تقاربي للمقياس حسب (Hair , Black, Babin, & Anderson, 2019)

الجدول رقم 4 التباين المشترك والتباين المستخلص لمقياس الذكاء العاطفي

تنظيم العاطفة	استخدام العاطفة	تقييم عاطفة الآخرين	تقييم العاطفة الذاتية	
0.072	0.270	0.102	0.53	تقييم العاطفة الذاتية
0.09	0.057	0.545		تقييم عاطفة الآخرين
0.09	0.507			استخدام العاطفة
0.607				تنظيم العاطفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Amos 24

ب. الصدق التمايزي:

يشير الصدق التمايزي إلى المدى الذي يكون فيه البناء (البعد) مختلفًا حقًا عن التركيبات الأخرى (الأبعاد الأخرى) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019)، يبين والجدول رقم 05 أن معامل الارتباط بين العوامل الأربعة لمتغير الذكاء العاطفي هي دون 0.9، أي تدل على ارتباط معتدل بين العوامل الأربعة: تقييم العاطفة الذاتية، تقييم عاطفة الآخرين، استخدام العاطفة، تنظيم العاطفة لمقياس الذكاء العاطفي.

جدول رقم 05 مصفوفة ارتباط بين أبعاد مقياس الذكاء العاطفي:

تنظيم العاطفة	استخدام العاطفة	تقييم عاطفة الآخرين	تقييم العاطفة الذاتية	
0.27	0.52	0.32	1	تقييم العاطفة الذاتية
0.3	0.24	1		تقييم عاطفة الآخرين
0.3	1			استخدام العاطفة
1				تنظيم العاطفة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Amos 24

يعزز الجدول رقم 04 أدلة الصدق التمايزي للأبعاد عن بعضها البعض، كذلك من أدلة الصدق التمييزي أن قيم التباين المستخلص AVE أعلى من قيم التباين المشترك (مربع معامل الارتباط) بين أبعاد الذكاء العاطفي (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) من خلال ما سبق إذ نتوصل إلى نتيجة مفادها، أن مقياس الذكاء العاطفي WLEIS للباحثين Wong & Law يتمتع بمستوى جيد من الصدق.

3. الثبات:

من خلال الجدول 06 يلاحظ أن معامل الثبات ألفا لكرونباخ كانت نتيجته تتراوح بين 0.803 و 0.854 وهي أكبر من 0.7 مما يشير إلى تمتع المقياس بأبعاده الأربعة بثبات مرتفع (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019)

جدول رقم 06 قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد الذكاء العاطفي

بعد الذكاء العاطفي	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
تقييم العاطفة الذاتية	4	0.805
تقييم عاطفة الآخرين	4	0.821
استخدام العاطفة	4	0.803
تنظيم العاطفة	4	0.854

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss25

الخاتمة :

يمنح الذكاء العاطفي للأساتذة الجامعيين فهماً أكبر لسياقات العمل والعلاقات الشخصية، ومحركاً مهماً في تحسين أدائهم وتفاعلهم مع الطلبة وزملاء العمل. استهدفت الدراسة تحليل بنية مفهوم الذكاء العاطفي والتحقق من الخصائص السيكومترية باعتماد نموذج WLEIS للباحثين Wong & Law 2002 باستعماله في سياق مهني جزائري، لاختبار الاتساق الداخلي للمقياس في عينة من الأساتذة الجامعيين، والتحقق فيما إذا كان WLEIS متوافقاً مع النموذج النظري الأصلي. حيث أظهرت النتائج أن WLEIS أداة متسقة داخلياً في تقييم الذكاء العاطفي لدى الأساتذة، مع القدرة على التمييز بين الأفراد في أربعة أبعاد، وهي تقييم العاطفة الذاتية، تقييم عاطفة الآخرين، استخدام العاطفة وتنظيم العاطفة.

امتاز مقياس WLEIS للباحثين Wong & Law بمستويات جيدة من الصدق البنائي بعد دراسة كل من الصدق التقاربي والصدق التمايزي لعوامله الأربعة. كما عرف مستوى جيد من الثبات، كانت قيم ألفا كرونباخ المحسوبة للأبعاد الأربعة للمقياس أعلى من القيم الموصى بها (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019)، وكانت قابلة للمقارنة مع تلك التي أبلغ عنها Wong and Law (2002) في دراستهم الأصلية.

كانت نتائج الدراسة متناسقة مع نتائج دراسات (Pacheco, Rey, & Sánchez-Álvarez, 2019)، (Iliceto & Fino, 2017)، (Wan Sulaiman & Mohd Noor, 2015)، (Carvalho, Guerrero, Chambel, & González-Rico, 2016)، (Libbrecht, De Beuckelaer, Lievens, & Rockstuhl, 2014)، (Acosta-Prado & Zárate-Torres, 2019)، بإظهار مستويات جيدة من الصدق والثبات والمحافظة على البنية العاملية للمقياس في بيئات وثقافات مختلفة.

تعد الدراسة محاولة أولية لدراسة تطبيق مقياس WLEIS للذكاء العاطفي في إعدادات السياق المهني الجزائري. إن الأدلة التجريبية على الثبات ومصداقية الأداة ستسمح للباحثين والممارسين في مجال الإداري، من اعتماد مقياس تقرير ذاتي موثوق لتقييم الذكاء العاطفي. نوصي بدراسات إضافية في قطاعات ومهن أخرى لصدق وثبات المقياس بالإضافة إلى ذلك تعد عملية التحقق جمع قدر أكبر من الأدلة. وبهذا المعنى، العمل على الاستفادة من المقياس في البحوث المستقبلية المتعلقة بالذكاء العاطفي وربطه بمتغيرات أخرى ذات صلة بالأداء التنظيمي، والعمليات الداخلية أو المخرجات التنظيمية ضرورة لتوضيح مدى قوة مقياس WLEIS.

أخيراً تُظهر الدراسة مساهمة مزدوجة من النتائج التي تم الحصول عليها. أولاً، التأكد من المحافظة على البنية العاملية لمقياس WLEIS للذكاء العاطفي، إنه بمثابة دليل لتوليد خطوط بحث جديدة تسمح لنا باكتساب منظور أكبر للظروف أو المتغيرات التي تساهم في تطوير الذكاء العاطفي سواء للأساتذة أو في مهن أخرى. وثانياً معرفة مخرجات الذكاء العاطفي المساهمة في تحسين الأداء.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1. الغالي، ط. ولفته علي ل: دور الذكاء العاطفي في تعزيز سلوكيات القيادة التحويلية من خلال التأثير الوسيط للحكمة. دراسات اداري، 15(8)، . (2015). ص ص: 1-47.
2. ساحي، ب.، وتيغزة، أ: عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالتميز التنظيمي. مجلة دراسات و أبحاث، 1(13)، (2021). ص: 236-232.

المراجع باللغة الأجنبية

3. Acosta-Prado, J, & Zárate-Torres, R: Validation of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale for Chilean managers. *Suma Psicol*, 26(2). (2019)
4. Bouzguenda, K: Emotional intelligence and financial decision making: Are we talking about a paradigmatic shift or a change in practices? *Research in International Business and Finance*, 44, (2017). 273-284.
5. Botey, M, Vaquero-Diego, M, & Sastre, F: Perceived emotional intelligence of university professors based on the nature of the subject taught. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, (2020). 1-10.
6. Carvalho, V, Guerrero, E, Chambel, M., & González-Rico, P: Psychometric properties of WLEIS as a measure of emotional intelligence in the Portuguese and Spanish medical students. *Evaluation and Program Planning*, 58, (2016). 152-159.
7. Chhabra, B, & Mohanty, R: Effect of emotional intelligence on work stress - a study of Indian managers. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 6(3), (2013).
8. El Ghoudani, K, Pulido-Martos, M, & Lopez-Zafra, E: Measuring emotional intelligence in Moroccan Arabic: the Wong and Law Emotional Intelligence Scale. *International Journal of Social Psychology*, (2017) , 1-10.
9. Hair , J, Black, W, Babin, B, & Anderson, R: (Multivariate Data Analysis (18 ed.). (C. Learning, Ed.) Annabel Ainscow. (2019).
10. Iliceto, P, & Fino, E: The Italian version of the Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-I): A second-order factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 116, (2017). 274-280.
11. Jahanvash , K: An item response theory analysis of Wong and Law emotional intelligence scale. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, (2010). 4038-4047.
12. Jie, H, Martínez, O, & Crespo, R: The influence of employee emotional intelligence on enterprise innovation performance using an adaptive mathematical modeling of emotions. *Aggression and Violent Behavior*. (2020).
13. Kong, F: The validity of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale in a Chinese sample: Tests of measurement invariance and latent mean differences across gender and age. *Personality and Individual Differences*, 116, (2017). 29-31.
14. LaPalme, M, Wang, W, Joseph, D, Saklofske, D, & Yan, G: Measurement equivalence of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale across cultures: An item response theory approach. *Personality and Individual Differences*, 90, (2016). 190-198.

15. Lee, J., & Ok, C.: Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), (2012). 1101-1112.
16. Li, T, Saklofske, D, Bowden, S, Gonggu, Y, & Fung, T: The Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) Across Three Chinese University Student Groups From Canada and China. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 30(4), (2012), 439-452.
17. Lian, M, Huang, L. Z, & NiChen, Q: Promoting resilience and lower stress in nurses and improving inpatient experience through emotional intelligence training in China: A randomized controlled trial. *Nurse Education Today*, 107, (2021) 1-7.
18. Libbrecht, N, De Beuckelaer, A, Lievens, F, & Rockstuhl, T: Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Scores: Does the Measurement Structure Hold across Far Eastern and European Countries? *applied psychology*, 63(2), (2014). 223-237.
19. Mattingly, V, & Kraiger, K: Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29, (2019). 140-155.
20. Miao, C, Humphrey, R. H, & Qian, S: A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of World Business*, 53, (2018). 463-474.
21. Pacheco, N, Rey, L, & Sánchez-Álvarez, N: Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 1(31), (2019). 94-100.
22. Rezvani, A, Khosravi, P, & Ashkanasy, N: Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: A multilevel study. *International Journal of Project Management*, 36(8), (2018), 1034-1046.
23. Siddiqui, S: Emotional Intelligence (EI) Impact on Organizational Learning Capacity (OLC): A Case of Moderating Role of Individual Innovation and Education Sector of Pakistan. *Global Social Science Review*, 4(1), (2019), 365 – 379.
24. Tominey, S. L, Elisabeth C, O, Susan E, R., & Shapses, S :Teaching Emotional Intelligence in Early Childhood. *YC Young Children*, 72, (2017). 6-14.
25. Van Rooy, D, & Viswesvaran, C: Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), (2004). 71-95.
26. Wan Sulaiman, W, & Mohd Noor, M: Examining the psychometric properties of the WONG and LAW emotional intelligences scale (WLEIS).
27. (WLEIS). *International Conference on Social Sciences & Humanities (ICOSH-UKM2012)* (pp. 81-90). *Journal of Science and Humanities; Special Issue 2* (2015) 81-90
28. Wan, H, Downey, L., & Stough, C: Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality and Individual Differences*, 65, (2014).86-90.
29. Wong, C.-S, & Law, K: The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, (2002). 243-274.
30. Zhoua, J, & George, J: Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14, (2003).545 – 568.

الملاحق :

النسخة العربية لمقياس (WLEIS) للذكاء العاطفي :

تقييم العاطفة الذاتية

لدي فكرة جيدة عن سبب شعوري بمشاعر معينة في معظم الأوقات.

لدي فهم جيد لمشاعري.

أنا أفهم حقًا ما أشعر به.

أعرف دائمًا ما إذا كنت سعيدًا أم لا

تقييم عاطفة الآخرين

أعرف دائمًا مشاعر أصدقائي من سلوكهم.

أنا ملاحظ جيد لمشاعر الآخرين.

أنا حساس لمشاعر وعواطف الآخرين.

لدي فهم جيد لمشاعر الناس من حولي.

استخدام العاطفة

أنا دائمًا أضع الأهداف لنفسي ثم أبذل قصارى جهدي لتحقيقها.

أقول لنفسي دائمًا إنني شخص كفء.

أنا شخص لديه دوافع ذاتية.

أشجع نفسي دائمًا على بذل قصارى جهدي.

تنظيم العاطفة

أنا قادر على التحكم في أعصابي والتعامل مع الصعوبات بعقلانية.

أنا قادر تمامًا على التحكم في مشاعري.

يمكنني دائمًا أن أهدأ بسرعة عندما أكون غاضبًا جدًا.

لدي سيطرة جيدة على مشاعري.