

الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية

إيمان جمعة محمد أحمد طنطاوي*

emangomaa509@yahoo.com

ملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية ، لذا طُبق المقياس على عينة قوامها (١٥٣) قائدًا إداريًا في مديريات الخدمات ممن يقيمون في محافظات "الفيوم، بني سويف، الجيزة" لعام (٢٠٢١م)، تراوحت أعمارهم ما بين ٣٥ : ٦٠ عام بمتوسط عمري مقداره (٢٠.٦٤) ، وانحراف معياري قدره (٠.٤١) ، وقد توصلت النتائج إلى: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين جميع مكونات الذكاء الوجداني للقيادات الإدارية وأبعاد كفاءتهم المهنية، باستثناء العلاقة بين المكون الثاني للذكاء الوجداني (التعاطف) والبعد الأول للكفاءة المهنية (المعرفة)، يُسهم الذكاء الوجداني (كمتغير مستقل) في التنبؤ بالكفاءة المهنية (كمتغير تابع) لدى عينة الدراسة من القيادات، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الوجداني ومكوناته، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها، ترجع إلى بعض المتغيرات الأساسية والديموجرافية (النوع، السن، عدد سنوات الخبرة).

الكلمات المفتاحية : الذكاء الوجداني ، الكفاءة المهنية ، القيادات الإدارية.

* باحثة ماجستير بكلية الآداب – جامعة الفيوم

أولاً : مقدمة:

مما لا شك فيه أن القيادة أصبحت الآن المحور الأساسي لكافة النشاطات في مختلف المنظمات ، فالقائد يجعل للعمل مظاهر مختلفة، فيصنع التنوع ويحسن بيئة العمل من خلال الفهم المتبادل بينه وبين العاملين، وأشارت دراسة Goleman, (2004) على أنه إذا حصل الشخص على أفضل تدريب في العالم ولكن لا يمكن أن يجعل من نفسه قائداً عظيماً دون تمتعه بدرجة مناسبة من الذكاء الوجداني، لأن الأذكاء وجدانياً لديهم قدرة أكبر على جعل مشاعرهم ومشاعر الآخرين تتناسب مع متطلبات العمل وأهداف المنظمة، فتوجيه النقد بذكاء وجداني ينقل للموظف معلومة جيدة تساعده على اتخاذ موقف يهدف لتصحيح أخطائه (السيد عثمان، ٢٠٠٩).

ومعظم الدراسات انتهت إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية، على الرغم من وجود دراسات أظهرت نتائج متباينة بين هذه المتغيرات، حيث تبين منها أن الذكاء الوجداني هو تكوين مستقل و متميز عن الذكاء المعرفي، كما توصلت إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي، عدم وجود علاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية مثل دراسات (بار-أون وزملاءه، ٢٠٠١؛ مورش وولدر، ٢٠٠٦؛ عبدالعال عوجة، ٢٠٠٢؛ محمد الأحمدى، ٢٠٠٧) .

وفيما يتعلق بالكفاءة المهنية أغلب الدراسات استخدمت أبعاد الكفاءة ومنها الأبعاد الشخصية والاجتماعية والعاطفية، ودراسات أخرى استخدمت أبعاد التخطيط للدراسة والمتابعة... إلخ وأغلبهم على عينة المعلمين وأعضاء هيئة التدريس، ولكن الدراسة الحالية استخدمت أبعاد جديدة للكفاءة المهنية، بالإضافة إلى تصميم مقياس جديد الذي يُعد إضافة للمقاييس الأخرى كما قامت بتسليط الضوء على شريحة مهمة ألا وهي القيادات الإدارية.

ثانياً : مشكلة البحث:

يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مكونات الذكاء الوجداني، وأبعاد الكفاءة المهنية للقيادات الإدارية ؟.
- ٢- هل تسهم الأبعاد المختلفة للذكاء الوجداني (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بالكفاءة المهنية (كمتغير تابع) لدى عينة البحث من القيادات؟.
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء والوجداني ومكوناته، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها، ترجع إلى بعض المتغيرات الأساسية والديموجرافية (النوع، السن، عدد سنوات الخبرة)؟.

ثالثاً : أهداف البحث:

- ١- محاولة الإسهام في حسم التعارض بين نتائج الدراسات السابقة .
- ٢- التحقق من أدلة الصدق البنائي لمقياس الكفاءة المهنية لدى عينة البحث.
- ٣- التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءات الادارية لدى عينة الدراسة.
- ٤- التعرف على الفروق بين عينة الدراسة في الذكاء والوجداني ومكوناته، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها، ترجع إلى بعض المتغيرات الأساسية والديموجرافية (النوع، السن، عدد سنوات الخبرة).
- ٥- استنباط مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تنمية الذكاء الوجداني والكفاءات المهنية لدى المديرين.

رابعاً : أهمية البحث :

يمكن تحديد الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي فيما يأتي:
التأصيل النظري لمتغيري الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية كونهما من المتغيرات المهمة.

مُساهمة الدراسة في اعداد مقياس للكفاءة المهنية والتحقق من كفاءته السيكومترية.
مُعالجة متغيرات لم تُعالج معاً من قبل في الدراسات المحلية.

نتائج الدراسة الحالية قد تُفيد في وضع برامج تدريبية أو تنموية أو إرشادية تفيد في الارتقاء بمهارات الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى المُدرّاء.

خامساً: مصطلحات البحث :

١- الذكاء الوجداني Emotional Intelligence

عرف (Golman, 1995) الذكاء الوجداني بأنه مجموعة من المهارات الوجدانية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح في التفاعلات المهنية وفي مواقف الحياة المختلفة (Golman, 1995). وعرف (Bar-on, 1997) الذكاء الوجداني بأنه المهارات والكفايات الشخصية والوجدانية والاجتماعية التي تؤثر في قدرة الفرد على التعامل بنجاح مع متطلبات البيئة والتعامل أيضاً مع ضغوط العمل (Bar-on, 1997).

ويُعرف الذكاء الوجداني إجرائياً على أنه : قدرة الفرد على فهم وإدراك مشاعره ومشاعر الآخرين ، والتمييز بينها ، والتواصل مع الآخرين من خلال إدراك المشاعر وتقييمها، ويمكن قياسها من خلال درجات أفراد العينة نتيجة استجابتهم على مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في الدراسة.

٢- الكفاءة المهنية Vocational Efficiency

عرف (عمر مغربي ٢٠٠٩) الكفاءة المهنية بأنها القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل إطار المهنة لتنظيم العمل وتخطيطه وكذلك الابتكار (في: سالم مفتاح الصالحي، ٢٠١٦: ١٨).
وتُعرف الكفاءة المهنية إجرائياً بأنها : الدرجة التي يحصل عليها المفحوص (القائد) في مقياس الكفاءة المهنية وقدرته على أداء العمل بوضع جديد ومبتكر.

٣- القيادات الإدارية administrative leaders:

عرف طريف شوقي (٢٠٠٤) القيادة الإدارية بأنها مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في مجال عمله والتي توضح خصائص شخصية القائد من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (طريف شوقي، ٢٠٠٤).

وعرف كل من Hitt et al.,(2006) القيادة بأنها " العملية التي يقوم القائد فيها بالتأثير في مجموعة من الأفراد لتحقيق أهداف تنظيمية وجماعية معينة (Hitt et al., 2006)

تُعرف القيادة الإدارية إجرائياً بأنها: فن التأثير على شخص أو مجموعة من الأشخاص وتوجيههم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل والوصول إلى أرقى مستويات العمل.

سادساً: الإطار النظري:

تتعدد أبعاد الذكاء الوجداني، حيث يتضمن الذكاء الوجداني الأبعاد الآتية:

- ١- إدارة الوجدان أو الانفعال Emotion management: تتمثل في قدرة المدير على إدارة الوجدان السلبية والإيجابية والتحكم فيها، بحيث تتناسب مع الموقف الحالي، اتخاذ أفضل القرارات (فاروق عثمان، ومحمد عبد السميع، ١٩٩٨).
- ٢- التعاطف Empathy: تتمثل في القدرة على التأثير الإيجابي في الآخرين والتصرف معهم ، والوجدان مع الآخرين بالتوحد مع وجدانهم حتى وإن لم يفصحوا عنه (محمد حمدان ، ٢٠١٠).
- ٣- تنظيم الانفعالات Regulating emotions: تشير إلى القدرة على إدارة الوجدان أو الانفعال والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز في صنع أفضل القرارات، وأيضاً امتلاك المديرين صفة تحول الانفعالات حسب الموقف الذي يتعرضون له لحسم الأمور (بام روبنز، جان سكوت، ١٩٩٨).
- ٤- المعرفة الوجدانية Emotional Cognitive: تشير إلى قدرة المدير في تفهم وجدانه ومشاعره الذاتية ، ووعيه بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر والأحداث، وحسن التمييز بينها والتعبير عنها (فاروق عثمان ، محمد عبدالسميع ، ٢٠١٠).
- ٥- التواصل الاجتماعي Communication: يشير إلى قدرة المدير في تأثيره على الآخرين من خلال فهم مشاعر الآخرين، وعدم إظهار آثار الانفعال السلبي (السيد السمدوني، ٢٠٠٧).

النظريات المفسرة للذكاء الوجداني :

نظرية جولمان (Goldman,1998) : فسرت الذكاء الوجداني في إطار محتوى الكفاءات العاطفية ، والذي ركز فيها على الذكاء الوجداني كمنظومة واسعة من الكفاءات والمهارات التي تظهر في أداء القيادة(خيري عجاج ، ٢٠٠٢).

نظرية سالوفي وماير (Mayer&Salovey,2005) : فسروا الذكاء الوجداني في إطار محتوى المقدرة، والذي صور فيه الوجدان كمصادر مفيدة للمعلومات ، والتي ساعدت الفرد على الفهم والتعرف على البيئة الاجتماعية(بام روبنز، جان سكوت،١٩٩٨) .

نظرية بار- أون (Bar-on,2006) : فسرت الذكاء الوجداني في إطار محتوى الذكاء الوجداني الاجتماعي، والتي استخدم فيه مصطلح حاصل العاطفة أو الوجدان وأفتراض أن الذكاء الوجداني يتطور ويتحسن من خلال (التدريب ، والبرمجة، والعلاج) (Bar-on,2006).

نظرية بيترايدس وزملائه (Petridis et all ,2007,2009) : فسرت الذكاء الوجداني في إطار محتوى السمة، والذي ركز فيه على أن الذكاء الوجداني عبارة عن العواطف المرتبطة بإدراك الذات والواقعة في مستوى الشخصية (Petridis et all ,2007).

نظرية (كوبر وصواف ، ١٩٩٧): فسرت أن الوجدان له دور مهم في بناء الثقة لدى الأفراد في مجال العمل والولاء والالتزام به ، وتحقيق العديد من المكاسب الإنتاجية والابتكارية والإنجازات العلمية ، والكفاءة في استثمار تلك الطاقة جيداً بصورة أكثر عقلانية. (أحمد عكاشة ، طارق عكاشة ، ٢٠١٨)

أبعاد الكفاءة المهنية

١- المعارف: هي المعلومات المكتسبة للفائد في مجال عمله والتي يكتسبها عن طريق الخبرة العلمية والعملية".

٢-المهارات:

أ- المهارات العملية: تتمثل في المهارة التي يكتسبها القائد عن طريق الخبرة المهنية والتعليم ومدى قدرته على إتخاذ الإجراء المناسب أثناء تعرضه لمواقف مختلفة داخل المؤسسة .

ب- مهارة التواصل: القدرة على التفاعل بشكل إيجابي مع الأشخاص الآخرين في نطاق العمل بداخل المؤسسة .

ت- مهارة حل المشكلات: تُعرفها الباحثة بأنها قدرة القائد على إتخاذ الإجراء المناسب أثناء تعرضه لمشكلات مختلفة في مجال عمله .

١- حسن التصرف: تعرف الباحثة حسن التصرف بأنه "سلوك القائد الذي يسمح له بالاندماج والتفاعل مع موظفيه داخل المؤسسة ، هذه السلوكيات تتمثل في: الصرامة بمعنى(مدى قدرته على تطبيق الإجراءات ومسايرته للعمل بطريقة منظمة وواضحة)، الفعالية (تتمثل في التزامه بالدقة والكفاءة في العمل)، السرية بمعنى (قدرته على الاحتفاظ بسرية المعلومات الخاصة بالعمل)، التحكم في النفس بمعنى (مدى قدرته على ضبط انفعالاته أثناء تعرضه لمواقف شديدة الصعوبة والتعقيد داخل المؤسسة). (رشيد سعادة ، ٢٠١١)

النظريات المفسرة للقيادات الإدارية:

نظرية السمات:

رأى رواد هذه النظرية أن القيادة الناجحة تعتمد على وجود خصائص وسمات معينة لدى القائد تميزه عن غيره، مثل الشجاعة، وعدم التردد، والحماس والذكاء، والهيمنة، والثقة بالنفس...إلخ، ومن التضمينات الرئيسية للقيادة هو الانعدام شبه التام فيما يتعلق بجدوى التدريب في إعداد القادة، وقد واجهت هذه النظرية اعتراضات: منها عدم وجود سمات مشتركة بين القيادة، وعدم ثبات النتائج بالنسبة للسمات في الدراسات التي حاولت تحديدها (سيد الهواري، ١٩٩٧).

النظرية السلوكية:

أدى عجز نظريات السمات في إعطاء تفسير متكامل للسلوك القيادي بالباحثين إلى الأخذ بعين الاعتبار نوعية السلوك من جانب القائد في علاقته مع العاملين على أمل الوصول إلى نوعيات من السلوك تميز القائد الفعال عن نقيضه ، وتعتبر دراسات جامعة ولاية أوهايو (Ohio state university studies) من الجهود العلمية لها (حمدي ياسين وآخرين، ١٩٩٩ : ١٦٤).

النظرية الموقفية:

أشارت هذه النظرية إلى أن القيادة ليست نتيجة لسمات وصفات معينة ينبغي أن يتمتع بها الشخص القائد، إنما القيادة هي نتيجة مباشرة للتفاعل بين الأفراد في مواقف اجتماعية معينة.

وهذه النظرية أعطت مفهوماً وظيفياً وديناميكياً للقيادة، ويمكن لأي شخص أن يكون قائداً في بعض المواقف فعلى سبيل المثال كأن يصلح فرد أن يكون قائداً في وقت الحرب، لكنه لا يصلح للقيادة في وقت السلم (عبد الغفار حنفي ، ٢٠٠٧ ، ٤٢٩)

النظرية التفاعلية :

ركزت على أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي، يجب أن يكون القائد عضواً في الجماعة، يُشاركها معاييرها وقيمتها واتجاهاتها وأهدافها لا بد أن يكون للقيادة الإدراك المشترك بين كل من الجماعة والقائد والموقف، هذه النظرية جاءت للجمع بين نظرية السمات والنظرية الموقفية (رتشمان وآخرين ، ٢٠٠١ ، ١٨٥).

النظرية الوظيفية :

ركزت هذه النظرية على كيفية توزيع الأدوار أو الوظائف القيادية داخل الجماعة، فهذه النظرية طرحت سؤال ألا وهو هل انحصرت القيادة في شخصية القائد لوحده أم يعاونه أفراد آخرون؟ ، وفق اتجاه هذه النظرية، وأصبح نموذجاً يقتدي به، قادراً على فض المشاحنات بين أفراد الجماعة من خلال الثواب والعقاب (Alaink,2002:115).

نظرية المسار (الهدف) :

ربطت بين السلوك القيادي الملائم في موقف ما بعاملين هما: التابع أو المرؤوس، حيث نظرت إلى سلوك القائد على أنه السلوك المقبول إذا أشبع حاجته الحاضرة والمستقبلية ، ثم العمل أو المهمة، إذا كان غير واضح وغير محدد ، Burns (2000).

سابعاً: الدراسات السابقة:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء الوجداني وعلاقته بالقيادة هدفت دراسة عبد الحميد خليل (٢٠٠٥) إلى التعرف على تأثير مهارات الذكاء العاطفي على أداء القيادات الإدارية في القطاع الحكومي في مدينة القاهرة ، وشملت العينة ٣٠٠ مديراً، وتضمنت الأدوات مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحث، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) يؤثر الذكاء العاطفي بشكل معنوي ومباشر في أداء القيادات الإدارية بشكل يفوق تأثيره في الرضا الوظيفي ، ولكنه لا يؤثر في الالتزام التنظيمي إلا من خلال الرضا الوظيفي .

(٢) لا يؤثر الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بشكل مباشر في أداء القيادة ، وإنما التأثير ناتج عن التفاعل بين كلاً من هذين المتغيرين ومهارات الذكاء العاطفي .

(٣) يفوق تأثير الذكاء العاطفي في أداء القيادات الإدارية تأثير الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والخبرة والعمر والجنس والمؤهل العلمي والمركز الوظيفي في أداء تلك القيادات .

هدفت دراسة دينا الجبهان (٢٠٠٩) إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى القياديين في المنظمات والمؤسسات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لديهم ، وشملت العينة (٢٨٦) مديراً ومسؤولاً، وتضمنت الأدوات مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحثة، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) وجود علاقة طردية موجبة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي .

(٢) أن الفرق حقيقى حيث كانت قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) (٣) هدفت دراسة محمد الموصلى (٢٠١٣) إلى التعرف على أبعاد الذكاء العاطفى ، وأثرها فى أداء المديرين وانماط القيادة الإدارية ، وشملت العينة (١٦١) مديراً ، وتضمنت الأدوات مقياس للذكاء العاطفى ، استبيان خاص بالمديرين من إعداد الباحث ، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفى (إدراك العواطف ، فهم العواطف) ، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفى (إدارة العواطف ، التعاطف ، التواصل) فى نمط القيادة التحويلية .

(٢) عدم وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى (إدراك المديرين للعواطف ، فهم المديرين للعواطف ، إدارة المديرين للعواطف ، قدرة المديرين على التعاطف) تعود للاختلاف فى العوامل الديمغرافية ، ووجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية فى قدرة المديرين على التواصل تعود للاختلاف فى (الجنس، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمى) وعدم وجود الاختلافات بالنسبة للمستوى الوظيفى .

هدفت دراسة انتصار سليمان (٢٠١٥) إلى معرفة مستوى الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض سمات الشخصية (القيادة ، العفو والتسامح ، الشعور بالمسؤولية ، الثقة بالنفس) و ببعض المتغيرات الديمغرافية (النوع ، العمر ، التخصص الدراسى ، المستوى الصفى) ، وشملت العينة ٤٩٥ قائداً ، وتضمنت الأدوات مقياس الذكاء الوجداني إعداد وتعديل الباحثة ، مقياس سمات الشخصية إعداد / مهيد المتوكل (١٩٩٩) مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحث، وأشارت النتائج إلى أن :

(١) توجد علاقة ارتباط طردى دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني بجميع أبعاده والدرجة الكلية له مع سمة الميل للقيادة والشعور بالمسؤولية والعفو والتسامح والثقة بالنفس ما عدا بعد (التدفق الوجداني) لدى عينة الدراسة.

(٢) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الذكاء الوجداني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع فى بعدى المهارات الإجتماعية ، المشاركة الوجدانية، الدرجة

الكلية له ،بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية فى بعدى الوعى بالذات ، الدافعية لصالح الذكور ، وفى بعد التدفق الوجداني لصالح الإناث .

(٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الذكاء الوجداني لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص الدراسي فى أبعاد الوعى بالذات ، الدافعية ، المهارات الإجتماعية ، المشاركة الوجدانية ، الدرجة الكلية للذكاء الوجداني .

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءة المهنية والقيادة .

هدفت دراسة سهام الزهراني (٢٠١١) إلى التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة، شملت العينة (٣٢٥) مشرفات إداريات ، وتضمنت الأدوات استبيان من إعداد الباحثة لقياس الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس ، وأشارت النتائج إلى أن :

(١) وجود نسبة متوسطة من الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمكة المكرمة.

(٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة في جميع ابعاد المحور الأول الخاص بمدى وجود الكفايات المهنية لقيادة التغيير تبعا لمتغير المرحلة الدراسية. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة لمتغير الخبرة ما عدا البعد الخاص التفكير الاستراتيجي والتخطيط وتبعا للمؤهل العلمي.

هدفت دراسة ابراهيم الحسين (٢٠٠٣) إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعي ، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً للاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه ، وشملت العينة ٢١٠ طالباً، وتضمنت الأدوات قائمة الكفاءات المهنية المتمثلة فى (٦) كفاءات رئيسية (٧٥) كفاءة فرعية / إعداد الباحث ، وأشارت النتائج إلى أن تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه حول كفاءات رئيسية وهى (الشخصية - الإعداد للمحاضرة وتفهمها، العلاقات الإنسانية، الانشطة، التقويم، التمكن العلمي والنمو المهني، أساليب الحفز والتعزيز)،وجود فروق فى درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة

للاستاذ الجامعي وتميل جميعها الى ضرورة توافر متطلبات قائمة لكفاءات الاستاذ الجامعي.

هدفت دراسة (محمود عصفور، ٢٠١٧) إلى التعرف على الاتجاهات نحو الممارسة العلاجية وعلاقتها بالكفاءة المهنية ، وهدفت أيضاً إلى التنبؤ بدرجة الكفاءة المهنية من خلال الاتجاهات نحو الممارسة العلاجية ، شملت العينة ١١٨ عاملاً وعاملة في مراكز الصحة النفسية، تضمنت الأدوات مقياس الاتجاهات نحو الممارسة العلاجية ، الكفاءة المهنية من إعداد الباحث ، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين الدرجة الكلية للإتجاهات نحو الممارسة العلاجية وبين الدرجة الكلية للكفاءة المهنية، أن العاملين لديهم إتجاه نحو الممارسة العلاجية بدرجة مرتفعة ، وأن العاملين في الصحة النفسية لديهم كفاءة مهنية بدرجة مرتفعة.

(٢) تُسهم الإتجاهات نحو الممارسة العلاجية بالتنبؤ بدرجة الكفاءة المهنية . وهدفت دراسة سالم الصالحي (٢٠١٦) إلى التعرف على مفهوم التخصص المهني، حيث أعتبره واحداً لدعم الكفاءة المهنية للمراجع الخارجي ، يعتبر أهم المتغيرات المؤثرة في تميز الأداء الوظيفي بين مراجع وآخر، وشملت العينة ١٧٥ مراجعاً، وتضمنت الأدوات: مقياس التخصص المهني من إعداد: أحمد متولي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

(١) التخصص المهني أعتبر أحد الركائز الرئيسية لكفاءة الأداء المهني للمراجعة الخارجية .

(٢) التخصص المهني في مراجعة نشاط معين أظهر دور زيادة الكفاءة المهنية للمراجع الخارجي في التخطيط لعمليات المراجعة بدرجة عالية من الجودة .

المحور الثالث: الدراسات التي تناولت الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية:

هدفت دراسة وائل المغاري (٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وكلاً من الكفاءة المهنية وجودة اتخاذ القرار لدى مديري المدارس ، شملت العينة ١٥٩ مدير مدرسة ، وتضمنت الأدوات مقياس الذكاء الوجداني: إعداد (فاروق عثمان

ومحمد عبد السميع (٢٠٠١) ، مقياس جودة اتخاذ القرار : إعداد (سعاد قاسم ، ٢٠١١) ، مقياس الكفاءة المهنية : إعداد الباحثين (نفين سعد ، احمد ابو حصيرة ، ٢٠٠٨) ، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) توافر مجالات الذكاء الوجداني لأفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة (التعاطف ، إدارة الانفعالات ، تنظيم الانفعالات ، المعرفة الانفعالية ، التواصل الاجتماعي) .

(٢) توافر مجالات الكفاءة المهنية لأفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة (كفاءة التخطيط المدرسي ، كفاءة التنظيم المدرسي ، كفاءة التقويم ، كفاءة الإشراف التربوي ، كفاءة العلاقة مع المجتمع).

هدفت دراسة (ميماس كمور ، ٢٠١٤) إلى التعرف على العلاقة بين مهارات الذكاء الوجداني والكفاية المهنية والاجتماعية والشخصية لدى معلمى الطلبة الموهوبين والمتفوقين فى ضوء بعض المتغيرات مثل الجنس ، والمؤهل العلمى والخبرة ، شملت العينة (٢١٣) معلماً ومعلمة، تضمنت الأدوات استخدم مقياس بار- أون(المطور للشباب) لقياس مستوى الذكاء الوجداني لدى أفراد العينة ، كما تم استخدام مقياس الكفايات المهنية والاجتماعية والشخصية من اعداد الباحثة ، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) وجدت علاقة قوية وطردية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني وكلاً من الكفايات (المهنية ، الشخصية ، الاجتماعية) لدى عينة الدراسة.

(٢) وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الوجداني والكفايات المهنية والشخصية والاجتماعية لدى أفراد العينة تعزى لأثر متغير الجنس لصالح الإناث، متغير المؤهل العلمى لصالح ذوى المؤهلات العليا ، الخبرة لصالح ذوى الخبرات الطويلة.

هدفت دراسة محمد الأمين ، هويدا إسماعيل (٢٠١٠) إلى التعرف على الذكاء الإنفعالي وعلاقته بمحددات الكفاءة المهنية فى ضوء معايير الجودة، شملت العينة ٢٠٠ معلم ، تضمنت الأدوات مقياس الذكاء الإنفعالي من إعداد محمد عبد السميع، فاروق عثمان (٢٠٠١) ، مقياس الكفاءة المهنية (من إعداد الباحث) ، وأشارت النتائج إلى أن:

(١) وجدت علاقات ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الإنفعالي والكفاءة المهنية لمعلم التربية الرياضية : الكفاءة المعرفية توجد علاقة بينها مع التعاطف ، التواصل الإجتماعى - الكفاءة الشخصية مع المعرفة الإنفعالية ، إدارة الإنفعالات ، تنظيم الإنفعالات ، التواصل الإجتماعى عند مستوى دلالة ٠.٠١ .

(٢) وجدت علاقات ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الإنفعالي والكفاءة المهنية عند مستوى دلالة ٠.٠١ في الكفاءة المهارية الأدائية مع المعرفة الإنفعالية وتنظيم الإنفعالات - الكفاءة الإنتاجية مع المعرفة الإنفعالية وإدارة الإنفعالات والتواصل الإجتماعى - الكفاءة الإجتماعية مع المعرفة الإنفعالية وإدارة الإنفعالات وتنظيم الإنفعالات والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الإنفعالي .

هدفت دراسة (Resolito, Amarillento ,Garcia,2000) إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة القيادية ، شملت العينة ١٥٤ مسؤولاً في الجامعة ، شملت أدوات الدراسة على: استبيان لجمع المعلومات، مقياس الذكاء الوجداني ، مقياس الكفاءة القيادية من إعداد الباحثين، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والكفاءة القيادية.

ثامناً : تعقيب على الدراسات السابقة:

(١) أظهرت بعض الدراسات أن الذكاء الوجداني يعتبر مؤشراً للتنبؤ بالنجاح المهني كدراسة (باركر،2004) ، والرضا عن الحياة كدراسة (سايروتشى وآخرون،2000).

(٢) أغلب الدراسات تمت على عينة المعلمين منها دراسة سابقة لرايس (Rice,2003) ، وأيضاً دراسة (لكمال والحر، ٢٠٠٣) توصلت إلى أهم مجالات الكفاءة المهنية من وجهة نظر المعلمين والموجهين هي: عرض الدرس، الإعداد والتخطيط

(٣) ولكن الدراسة الحالية اختلفت في الأبعاد واستخدمت الباحثة أبعاد جديدة للكفاءة المهنية التي تعد إضافة للدراسات السابقة الأخرى، أيضاً تتناسب مع طبيعة

العينة (القيادات الإدارية) والأبعاد هي: المعارف ، المهارات (مهارات عملية ، مهارات تواصل، مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار)، حسن التصرف ولذلك قامت الباحثة بإعداد مقياس للكفاءة المهنية وتسلط الضوء على شريحة القيادات الإدارية العليا لما لها من أهمية كبيرة لتقدم المنظمات الحكومية .

تاسعاً: فروض الدراسة:

(١) توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مكونات الذكاء الوجداني، وأبعاد الكفاءة المهنية للقيادات الإدارية.

(٢) تسهم الأبعاد المختلفة للذكاء الوجداني (كمتغيرات مستقلة) في التنبؤ بالكفاءة المهنية (كمتغير تابع) لدى عينة البحث.

(٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء والوجداني ومكوناته، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها، ترجع إلى بعض المتغيرات الأساسية والديموجرافية (النوع، السن، عدد سنوات الخبرة).

عاشراً : إجراءات البحث:

أ- عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (١٥٣) قائداً إدارياً ، تراوحت أعمارهم ما بين ٣٥ : ٦٠ عام بمتوسط عمري مقداره (٢.٦٤) ، وانحراف معياري قدره (٠.٤١) بمديريات الخدمات بمحافظة الفيوم لفئة (مدير عام - وكيل مديريةية - وكيل وزارة).

ب- منهج البحث :

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن لملائمته مع الدراسة الحالية.

ج - أداة البحث :

مقياس الذكاء الوجداني (إعداد فاروق عثمان ،محمد عبدالسميع، ٢٠٠١)، مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحثة) ، إستبانة البيانات الأولية لعينة البحث (إعداد الباحثة: وهي تشمل على البيانات الأولية من الاسم ، جهة العمل ، الوظيفة ، مكان العمل).

أولاً : مقياس الذكاء الوجداني:

وصف المقياس:

مقياس الذكاء الوجداني إعداد: فاروق عثمان، محمد عبد السميع (٢٠٠١) تعديل /الباحثة ، بنود مقياس الذكاء الوجداني مكونة من (٥٨) عبارة ، صياغة تقريرية وكانت الاستجابات عبر مقياس ليكرت المتدرج خماسي التقدير، وبناءً على التعليمات الخاصة بالمقياس التي تبين كيفية الاستجابة، بوضع علامة عند الاختيار الذي يراه المفحوص مناسب له ، يتم التصحيح بناءً على الاختيارات: دائماً(٥درجات) ،غالباً(٤درجات) ،أحياناً(٣درجات) ، نادراً(درجتان) ، أبداً(درجة واحدة) ، وبذلك تكون أعلى درجة (٥) وأقل درجة (١) ، مقسمة على الأبعاد التالية:

١. إدارة الانفعالات: **Emotion management**: ويتكون هذا البعد من (١٥) عبارة .

٢. التعاطف **Empathy**: ويتكون هذا البعد من (١١) عبارة .

٣. تنظيم الانفعالات **Regulating emotions**: ويتكون هذا البعد من (١٣) عبارة.

٤. المعرفة الانفعالية **Emotional Cognitive**: ويتكون هذا البعد من (١٠) عبارات.

٥. التواصل الاجتماعي **Communication**: ويتكون هذا البعد من (٩) عبارات.

تبنت الباحثة هذا المقياس للأسباب التالية:

- تم إعداده بناءً على تراث من الاختبارات والمقاييس السابقة.
- تتناسب عينة الدراسة الحالية مع العينة التي طبق عليها المقياس في صورته الأولى.
- كما تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية للمقياس على عينة من مجتمع الدراسة (محافظة الفيوم) عن طريق التحقق من صدق وثبات المقياس على النحو الآتي:

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الوجداني:

١. الاتساق الداخلي

اختارت الباحثة عينة قوامها (١٥٣) قائداً إدارياً بهدف التحقق من صلاحية مقياس الذكاء الوجداني للتطبيق على البيئة المصرية من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات العينة على كل عبارة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه العبارة والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١)

معاملات الارتباط بين درجات العينة على كل عبارة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه العبارة والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني

م	العبارة	ارتباط عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد	ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له
	البعد الأول: إدارة الانفعالات		٠.٨٢١
١	مشاعري السلبية جزء من حياتي الشخصية	٠.٣٥٢	
٢	مشاعري الصادقة تساعدني على النجاح	٠.٤٦٥	
٣	أستطيع التحكم في تفكيري السلبي	٠.٦٨٢	
٤	أستطيع السيطرة على نفسي إذا تعرضت لأمر مزعج	٠.٦١٩	
٥	أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي	٠.٦٠٣	
٦	أبقى هادنا تحت أي ضغط أتعرض له	٠.٥٠٦	
٧	أستطيع تجاهل مشاعري السلبية بسهولة	٠.٥٨٢	
٨	أستطيع تحويل مشاعري السلبية إلى الإيجابية بسهولة	٠.٦٢٢	
٩	أستطيع التحكم في مشاعري عند مواجهة أي مخاطر	٠.٦٢٢	
١٠	أستطيع أن أفعل ما أحتاجه عاطفياً بإرادتي	٠.٥٢٢	
١١	أستطيع استدعاء الانفعالات الإيجابية كالمرح والفكاهة ببسر	٠.٥٠٧	
١٢	١٢- أفقد الإحساس بالزمن عند تنفيذ المهام التي تتصف بالتحدي	٠.٤٨٨	
١٣	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي	٠.٢٧٦	
١٤	يظل لدي الأمل والتفاؤل أمام هزائمي	٠.٥٧٢	
١٥	أجد صعوبة في مواجهة صراعات الحياة ومشاعر القلق والإحباط	٠.٢٧٠	
	البعد الثاني: التعاطف		٠.٦٣٧
١٦	أنا حساس لاحتياجات الآخرين	٠.٣٨١	
١٧	أستمع لمشاكل الآخرين	٠.٥٤٤	
١٨	أجيد فهم مشاعر الآخرين	٠.٤٠٠	
١٩	أنا قادر على قراءة مشاعر الناس من تعبيرات	٠.٤٦٤	

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

م	العبارة	ارتباط عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد	ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له
	وجوههم		
٢٠	أنا حساس للاحتياجات العاطفية للآخرين	٠.٤٨٦	
٢١	أنا متناغم مع أحاسيس الآخرين	٠.٣٩٠	
٢٢	أستطيع فهم مشاعر الآخرين بسهولة	٠.٤٤٥	
٢٣	عندي قدرة بالإحساس بالناحية الانفعالية	٠.٤٦٢	
٢٤	أشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يضطر الآخرين الأفصاح عنها	٠.٤١٦	
٢٥	إحساسي الشديد بمشاعر الآخرين يجعلني مشفقاً عليهم	٠.٥٦٥	
٢٦	أستطيع الشعور بنبض الجماعة والمشاعر التي لا يفصحون عنها	٠.٤٥٩	
	البعد الثالث: تنظيم الانفعالات		٠.٨٦٨
٢٧	أستطيع أن أكافئ نفسي بعد أي حدث مزعج	٠.٥٦٨	
٢٨	أصبر حتى عندما لا أحقق نتائج سريعة	٠.٤٨٧	
٢٩	أستمتع عندما أقوم بعمل ممل	٠.٦٣٤	
٣٠	أحاول أن أكون مبتكراً مع تحدي الحياة	٠.٥٦٥	
٣١	أتصف بالهدوء عند إنجاز أي عمل أقوم به	٠.٦٩٠	
٣٢	أستطيع إنجاز المهام بنشاط وبتركيز عال	٠.٦٢٠	
٣٣	في وجود الضغوط نادراً ما أشعر بالتعب	٠.٦٠٣	
٣٤	أستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل قوتي	٠.٦٢٩	
٣٥	أستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط	٠.٦٣٩	
٣٦	أستطيع تركيز انتباهي في الأعمال المطلوبة مني	٠.٦٥٨	
٣٧	أستطيع أن أنهيهم في إنجاز أعمالي رغم التحدي	٠.٦٢٥	
٣٨	أستطيع أن أنحي عواطفى جانباً عندما أقوم بإنجاز أعمالي	٠.٥٨٧	
٣٩	أستطيع احتواء مشاعر الإجهاد التي تعوق أدائي لأعمالي	٠.٦٣٧	
	البعد الرابع: المعرفة الانفعالية		٠.٦٧٣
٤٠	أستخدم انفعالاتي الإيجابية والسلبية في إدارة حياتي	٠.٦٩٧	
٤١	تساعدني مشاعري في تغيير حياتي	٠.٤٧٧	
٤٢	أستطيع مواجهة مشاعري السلبية عند اتخاذ قرار يتعلق بي	٠.٦٤٦	
٤٣	ترشدني مشاعري السلبية في كيفية التعامل مع الآخرين	٠.٤٦٢	
٤٤	أستطيع إدراك مشاعري الصادقة أغلب الأوقات	٠.٥٥٥	
٤٥	أستطيع التعبير عن مشاعري	٠.٤٨١	
٤٦	أعتبر نفسي مسؤولاً عن مشاعري	٠.٥٠٧	
٤٧	لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام	٠.٦٠٣	
٤٨	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة	٠.٥٣٤	
٤٩	يغمرني المزاج السيء	٠.٥٠٨	
	البعد الخامس: التواصل الاجتماعي		٠.٧٢٣
٥٠	نادراً ما أغضب إذا ضايقني الناس بأسنلتهم	٠.٤٤٤	
٥١	أنا على دراية بالإشارات الاجتماعية التي تصدر من	٠.٣٠١	

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

م	العبارة	ارتباط عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد	ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له
	الأخرين		
٥٢	عندي قدرة على التأثير في الآخرين	٠.٤٩٨	
٥٣	لا أجد صعوبة في التحدث مع الغرباء	٠.٦٣٤	
٥٤	أعتبر نفسي موضع ثقة من الآخرين	٠.٣٨١	
٥٥	أستجيب لرغبات وانفعالات الآخرين	٠.٤٠٠	
٥٦	أمتلك تأثيراً قوياً على الآخرين	٠.٥٤٨	
٥٧	يراني الناس أنني فعال تجاه أحاسيس الآخرين	٠.٥٦٣	
٥٨	عندما أغضب لا يظهر على آثار الغضب	٠.٥٤٢	

ينتضح من الجدول السابق تجانس جميع العبارات حيث تشير قيم معامل الارتباط بيرسون إلى وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين جميع العبارات والدرجة الكلية للبعد، ويبلغ أدناه في العبارة (١٥) ، درجة ارتباطها بالبعد الأول ٠.٢٧٠، بينما يرتفع لأقصى قيمة في العبارة (٤٠) لتبلغ قيمة ارتباطها بالبعد الرابع ٠.٦٩٧، يبلغ ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس أدناه في البعد الثاني حيث تبلغ درجة ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس ٠.٦٣٧، بينما يرتفع لأقصى قيمة في البعد الثالث لتبلغ قيمة ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس ٠.٨٦٨.

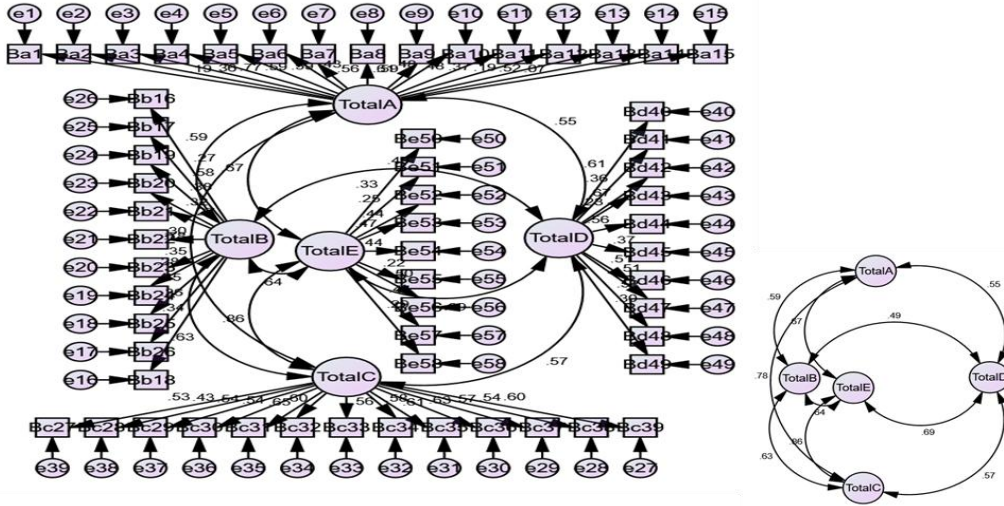
٢. الصدق:

تم التأكد من صدق المقياس من خلال:

١- الصدق العاملي:

للتحقق من صدق الأداة على العينة الحالية لابد من التأكد أولاً من كفاية حجم العينة ، ويتم الحكم على ذلك من خلال اختبار (KMO) حيث تتراوح القيمة التي يمكن الاعتماد عليها ما بين (٥ ،-الواحد الصحيح) ، أي أن الحد الأدنى للقيمة التي يمكن قبولها هي (٥)، وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح دل ذلك على زيادة الاعتمادية على العوامل التي نحصل عليها من التحليل، أما في حالة كون القيمة أقل من (٥)، فإنه يتعين زيادة حجم العينة وهذا ما أشار إليه صاحب هذا الاختبار (Kaiser) ، تم حساب الصدق للأبعاد بالتحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (AMOS(21) للتحقق من الصدق البنائي للأبعاد ومدى مطابقة النموذج المقترض لدى عينة الدراسة ، بعد التأكد من صلاحية حجم العينة ، والشكل التالي

يوضح أبعاد الذكاء الوجداني وتشبعات المكون المختلفة له باستخدام برنامج : AMOS والجدول التالي يوضح قيمة الاختبار لمقياس الذكاء الوجداني على العينة الحالية للدراسة



والنموذج المفترض لأبعاد الذكاء الوجداني وتشبعات المكونات المختلفة باستخدام برنامج AMOS أشارت مؤشرات جودة ملائمة نموذج الذكاء الوجداني إلى أنه ملائم ومنسق بنائياً ، ويشير الجدول التالي إلى مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المفترض لأبعاد الذكاء الوجداني كالتالي:

جدول (٢)

مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المفترض لأبعاد الذكاء الوجداني

حدود الثقة أو المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة		
		Chi- Squire	X2	مربع كاي
دال احصائيا	٢٤١٦.٨٣١	Degrees of Freedom	Df	درجة الحرية
تكون اقل من ٣ تكون اقل من ٥	١.٥٢٥	Chi-Squire/df	X2/df	النسبة بين مربع كاي المعيارية مربع كاي / ودرجات الحرية CMIN/DF
٠.٩٠	٦٧٠.	Goodness of Fit Index	GFI	مؤشر حسن المطابقة
٠.٩٠	٦٤٤.	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	مؤشر حسن المطابقة
٠.٠٠	٠.٨١.		RMR	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي
	.٦٢١		PGFI	
المحك صفر قيمة مثلى ٠.٠٥ / أو ٠.٠٨	٠.٠٥٩	Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

وتشير القيمة المرتفعة في هذه المؤشرات إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة ، ويدل ذلك على جودة النموذج كما في نتائج النموذج الحالي ، بالإضافة إلى مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي جودة المطابقة RMSEA وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة في التحليل العاملي التوكيدي، وبلغت قيمته في البحث الحالي (٠,٠٥٩) ، وهو معدل مقبول ويدل ذلك على أن النموذج يطابق تماماً البيانات، وهو ما يؤكد الصدق البنائي لأبعاد الذكاء الوجداني الحالية، وأنها تتمتع بدلالات الصدق العاملي على البيئة المصرية (محافظة الفيوم) ، فمن المؤشرات السابقة لنموذج الذكاء الوجداني يتضح أنه يتمتع بمؤشرات مطابقة جيدة ويصلح استخدامه.

٢- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

تم التحقق من صدق المحتوى لمقياس الذكاء الوجداني بعد عرضه على عشرة محكمين من المتخصصين في مجال علم النفس وعلم النفس المهني بكلية الآداب والتربية جامعة الفيوم وأخذ تعليقاتهم وآراءهم وتعديلاتهم المقترحة ، وكانت نسبة الاتفاق بين المحكمين تراوحت بين (٩٠% : ١٠٠%) ، اعتمدت الباحثة هذه النسبة في الدراسة الحالية ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٣) نسبة الاتفاق بين المحكمين على مقياس الذكاء الوجداني

البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين
١	%١٠٠	١	%٩٠	١	%١٠٠	٢	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠
٢	%٩٠	٢	%١٠٠	٢	%٩٠	٢	%١٠٠	٢	%٩٠	٢	%١٠٠
٣	%١٠٠	٣	%٩٠	٣	%١٠٠	٢	%٩٠	٣	%١٠٠	٣	%١٠٠
٤	%١٠٠	٤	%٩٠	٤	%٩٠	٢	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%٩٠
٥	%٩٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٢	%٩٠	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠
٦	%١٠٠	٦	%١٠٠	٦	%١٠٠	٢	%١٠٠	٦	%١٠٠	٦	%٩٠
٧	%١٠٠	٧	%٩٠	٧	%١٠٠	٢	%١٠٠	٧	%١٠٠	٧	%١٠٠
٨	%١٠٠	٨	%١٠٠	٨	%٩٠	٢	%٩٠	٨	%٩٠	٨	%١٠٠
٩		٩	%١٠٠	٩	%٩٠	٢	%١٠٠	٩	%١٠٠	٩	%١٠٠
١٠		١٠	%١٠٠	١٠	%١٠٠	٣	%٩٠	١٠	%٩٠	١٠	%٩٠

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

الثبات

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال:

١- معامل ألفا كرونباخ:

حيث تبلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل ٠.٩١٠ وهي قيمة مرتفعة للغاية، مما يشير إلى ارتفاع ثبات المقياس؛ لذلك لا نحتاج لحذف أي عبارة لرفع قيمة الثبات.

٢- التجزئة النصفية:

ثبات التجزئة النصفية وتصحيح الطول باستخدام معادلة سبيرمان ، أن معامل ثبات ألفا يبلغ ٠.٨٣٥ ، معامل الارتباط قبل تصحيح الطول لسبيرمان ويبلغ معامل ثباته ٠.٧٩١ ، ومعامل الارتباط بعد تصحيح الطول لسبيرمان ويبلغ معامل ثباته ٠.٨٨٤ وهو معامل ثبات مرتفع ومقبول إحصائياً.

ثانياً: مقياس الكفاءة المهنية

وصف المقياس :

مقياس الكفاءة المهنية إعداد : الباحثة وهو مقياس مواقف ، وتكونت الصورة المبدئية له من خمسة أبعاد للكفاءة المهنية منها المعارف ، المهارات العملية ، مهارات التواصل ، مهارات حل المشكلات ، حسن التصرف حتى وصلت في صورته المبدئية إلى ٦٥ موقف ، وبعد حذف (١١) مواقف وصل في النهاية إلى ٥٤ موقف ، ويتم تصحيحه بوضع علامة عند الاختيار الذي يتفق مع المشاعر والاتجاهات والتصرفات في المواقف المختلفة، ومفتاح تصحيحه يأخذ درجات ١-٢-٣-٤-٥ على الاختيارات المناسبة والتي تعتبر أفضل لاستخدامها في مواقف العمل.

وفيما يلي وصف لأبعاد المقياس:

- ١- المعارف : ويتكون من ٩ مواقف
- ٢- المهارات:
- أ- المهارات العملية: ويتكون من ١٣ موقف.
- ب- مهارة التواصل: ويتكون من ٩ مواقف.
- ت- مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار: ويتكون من ١٥ موقف.

٣- حسن التصرف: ويتكون من ٨ مواقف.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية:

أ. الاتساق الداخلي:

اختارت الباحثة عينة قوامها (١٥٣) قائداً إدارياً بهدف التحقق من صلاحية مقياس الكفاءة المهنية للتطبيق على البيئة المصرية من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات العينة على كل عبارة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه العبارة والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجات العينة على كل عبارة والمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي إليه العبارة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

م	عبارات كل بعد	ارتباط عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد	ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له
	البعد الأول: المعارف		٠.٧٣٣
١	مفهوم السلطة المختصة عند المدراء هو وكيل الوزارة:	٠.٢٦٠	
٢	هل ترى أن كل قائد مدير ولكن ليس كل مدير قائد؟	٠.٦٨٠	
٣	هل تعتقد أن المسؤولية تفوض والسلطة لا تفوض؟	٠.٣٨٩	
٤	هل يجوز ترقية الموظف وهو في إجازة خاصة بدون أجر؟	٠.٣٠٧	
٥	هل المرأة العاملة حديثة التعيين لها أحقية في الحصول على إجازة وضع أثناء الستة أشهر الأولى (فترة الاختبار)؟	٠.٤٢٧	
٦	هل لا يجوز ترقية المرأة العاملة وهي في إجازة رعاية طفل؟	٠.٤٧١	
٧	يفصل الموظف من عمله دون تقديم عذر مقبول في حالة حصوله على إجازة ٣٠ يوم منفصلة؟	٠.٤٩	
٨	هل لديك قناعة قوية في معتقداتك وقيمك؟	٠.٤١٧	
٩	هل تتصور مستقبلاً متفانلاً من خلال رؤية مثالية لمرووسيك؟	٠.٣٩٤	
	البعد الثاني: المهارات العملية		٠.٨١٥
١٠	أثناء قيامك بجولة تفقدية للمؤسسة فلاحظت أن أحد الموظفين غير متواجد في مكتبه:	٠.٤٧١	
١١	عندما تتزايد المسؤوليات وضغوط عمل لديك:	٠.٥٠٠	
١٢	هل إنجاز الأعمال في مؤسستك يتم في؟	٠.٤٧٢	
١٣	هل تتواجد في العمل بعد ساعات العمل الرسمية؟	٠.٣٣٦	
١٤	في حالة وجود خطأ في إحدى الخطابات المرسلة من موظف داخل مؤسستك فإنك:	٠.٦١٥	
١٥	فيما يتعلق بأساليب وطرق العمل:	٠.٢٤٤	
١٦	مهاراتي في استخدام الكمبيوتر:	٠.٥١٨	

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

م	عبارات كل بعد	ارتباط عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد	ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له
١٧	مهاراتي في الرياضيات والتحليل المالي:	٠.٤٠٤	
١٨	مهاراتي في إدارة المشروعات:	٠.٤٠٤	
١٩	مهاراتي في إدارة الصراع:	٠.٥١٩	
٢٠	مهاراتي في إدارة التخطيط الاستراتيجي:	٠.٤٩٤	
٢١	مهاراتي التنظيمية في إدارة " الوقت - العمل ":	٠.٤١٤	
٢٢	مهاراتي في إدارة التغيير والتطوير:	٠.٤١١	
	البعد الثالث: مهارة التواصل		٠.٨٦٢
٢٣	تواصل معك مدير أحد المؤسسات وأبدى غضبه؟	٠.٢٨٠	
٢٤	من خلال التواصل مع موظفيك في أمور العمل المهمة تنفيذاً لمشروع جديد فإنت تستخدم لنقل المعلومات والأفكار:	٠.٤٤٦	
٢٦	في حالة وجود خلاف بين اثنين من أفضل موظفيك:	٠.٥٧٠	
٢٧	هل تجتمع بالعاملين لتشركهم في صنع بعض القرارات ومناقشة أهداف المنظمة مع القيادات الأخرى؟	٠.٥٣٧	
٢٨	هل تتصل بمرؤوسيك وتحفزهم على العمل لبذل أقصى جهودهم؟	٠.٦٢٠	
٢٩	هل تدافع وتخاطر من أجل موظفيك؟	٠.٦٦٩	
٣٠	هل تحقق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات العاملين؟	٠.٥١٢	
٣١	هل أنت على دراية باحتياجات موظفيك واهتماماتهم؟	٠.٤٧١	
	البعد الرابع: مهارات حل المشكلات		٠.٨٩٤
٣٢	أثناء تعرضك لمشكلات في عملك وتحتاج إلى اتخاذ قرار:	٠.٤٨٨	
٣٣	عندما تتخذ قرار فإنتك:	٠.٤٦٤	
٣٤	عندما تواجه مشاكل في العمل فإنتك؟	٠.٣٤٢	
٣٥	عندما تواجه قصور بسبب الانتداب من جهتك إلى جهة أخرى:	٠.٥٤٧	
٣٦	في حالة تدني مستوى أداء الموظفين:	٠.٦١٢	
٣٧	في حالة وجود مشكلات تأخير عن مواعيد العمل داخل مؤسستك:	٠.٥٠٣	
٣٨	من وجهة نظرك أفضل طريقة لحل المشكلات:	٠.٤٠٤	
٣٩	لكي ترفع مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين:	٠.٢٣٣	
٤٠	عند قيامك بالتخطيط لمشروع جديد فإنت أول خطوة تقوم بها:	٠.٦٤٥	
٤١	ما الطرق التي تستخدمها لكي تشجع على التطوير والإبداع في عملك؟	٠.٥٥٦	
٤٢	هل عندما تظهر مشكلات في عملك فإنتك:	٠.٣١١	
٤٣	هل تعتقد أن الأمور بحاجة إلى أن تسوء قبل اتخاذ الإجراءات؟	٠.٤٢٣	
٤٤	هل تتجنب اتخاذ القرار؟	٠.٥٢٩	
٤٥	هل تفكر في حلول مبتكرة في عملك؟	٠.٦٠١	
٤٦	هل تضع خطة لتحقيق الأهداف؟	٠.٥٦٨	
	البعد الخامس: حسن التصرف		٠.٨٦٣
٤٧	تواجه تفكك الأداء الإداري في مكتبك عند قيامك بإجازة:	٠.٦٩٤	
٤٨	عند توقيعك اليومي على الخطابات المهمة فإنتك:	٠.٥١٦	

م	عبارات كل بعد	ارتباط عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد	ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية له
٤٩	عندما تصدر قراراً لنقل موظف من إدارة إلى أخرى وامتنع عن التوقيع بالعلم:	٠.٥٦٥	
٥٠	في حالة توليك لمنصب قيادي وكنت أصغر سناً من موظفين آخرين تحت رئاستك:	٠.٥١٥	
٥١	عندما يوجد في مؤسستك بعض الموظفين المتسربين من جلسات التدريب فإنك:	٠.٦٤٢	
٥٢	عندما يرتكب الموظف مخالفة شديدة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المنصوص عليها في العمل فإنك:	٠.٢٧٦	
٥٣	عندما يقدم أحد الموظفين المتميزين طلباً للنقل إلى جهة عمل أخرى فإنك:	٠.٥٤٥	
٥٤	لكي تحافظ على قواعد الأمن في مؤسستك فإنك:	٠.٥٨٧	

يتضح من الجدول السابق تجانس جميع العبارات داخل كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد، حيث تشير قيم معامل الارتباط بيرسون إلى وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين جميع العبارات والدرجة الكلية للبعد، إلا أن هذا الارتباط يبلغ أدناه في العبارة الأولى حيث تبلغ درجة ارتباطها بالبعد الأول ٠.٢٦٠، بينما يرتفع لأقصى قيمه في العبارة السابعة والأربعين لتبلغ قيمة ارتباطها بالبعد الخامس ٠.٦٩٤، يبلغ ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس أدناه في البعد الأول حيث تبلغ درجة ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس ٠.٧٣٣، بينما يرتفع لأقصى قيمه في البعد الرابع لتبلغ قيمة ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس ٠.٨٩٤.

٢. الصدق:

تم حساب الصدق بطريقتين يمكن توضيحهم على النحو التالي:

١. صدق المحتوى (صدق المحكمين):

تم التحقق من صدق المحتوى للمقياس بعد عرضه على عشرة محكمين من المتخصصين في مجال علم النفس وعلم النفس المهني بكليتي الآداب والتربية جامعة الفيوم وأخذ تعليقاتهم وأراءهم وتعديلاتهم المقترحة، وكانت نسبة الاتفاق بين المحكمين تراوحت بين (٩٠% : ١٠٠%)، اعتمدت الباحثة هذه النسبة في الدراسة الحالية، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول (٥)

نسبة موافقة المحكمين على كل بند من بنود مقياس الكفاءة المهنية

البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين	البند	نسبة الاتفاق بين المحكمين
١	%٩٠	١٠	%١٠٠	١٩	%١٠٠	٢٨	%٩٠	٣٧	%١٠٠	٤٦	%١٠٠
٢	%١٠٠	١١	%٩٠	٢٠	%١٠٠	٢٩	%١٠٠	٣٨	%١٠٠	٤٧	%١٠٠
٣	%١٠٠	١٢	%٩٠	٢١	%١٠٠	٣٠	%١٠٠	٣٩	%١٠٠	٤٨	%١٠٠
٤	%٩٠	١٣	%٩٠	٢٢	%١٠٠	٣١	%٩٠	٤٠	%١٠٠	٤٩	%٩٠
٥	%٩٠	١٤	%١٠٠	٢٣	%١٠٠	٣٢	%٩٠	٤١	%١٠٠	٥٠	%٩٠
٦	%٩٠	١٥	%٩٠	٢٤	%١٠٠	٣٣	%٩٠	٤٢	%١٠٠	٥١	%٩٠
٧	%١٠٠	١٦	%١٠٠	٢٥	%١٠٠	٣٤	%٩٠	٤٣	%٩٠	٥٢	%١٠٠
٨	%١٠٠	١٧	%١٠٠	٢٦	%٩٠	٣٥	%٩٠	٤٤	%٩٠	٥٣	%١٠٠
٩	%١٠٠	١٨	%١٠٠	٢٧	%٩٠	٣٦	%٩٠	٤٥	%١٠٠	٥٤	%٩٠

٢-الصدق العاملي الاستكشافي:

للتحقق من صدق الأداة على العينة الحالية لابد من التأكد أولاً من كفاية حجم العينة ، ويتم الحكم على ذلك من خلال اختبار (KMO) حيث تتراوح القيمة التي يمكن الاعتماد عليها ما بين (٥ ، ١ -) أي أن الحد الأدنى للقيمة التي يمكن قبولها هي (٥) وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على زيادة الاعتمادية على العوامل التي نحصل عليها من التحليل، أما في حالة كون القيمة أقل من (٥) فإنه يتعين زيادة حجم العينة وهذا ما أشار إليه صاحب هذا الاختبار (Kaiser1974) ، فنجد أن قيمة إحصائي اختبار (KMO) تساوي (٠,٦٤٢) أي أكبر من الحد الأدنى الذي حددها Kaiser وأقرب للواحد الصحيح وبالتالي يمكن الاعتماد على هذه العينة بشكل كبير، وبعد التحقق من كفاءة العينة يمكننا التحقق من صدق البناء الداخلي للمقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي وفقاً لطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج مع استخدام محك الجذر الكامن (واحد صحيح) على الأقل للعوامل التي تم استخراجها ، ثم تم إجراء التدوير باستخدام طريقة التدوير المتعامد (Varimax) Rotation المتوفرة في حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد تم اعتبار أن التشعب الملائم أو الجوهرية للبند هو الذي يبلغ (٠,٣) فأكثر وأيضاً اعتبر العامل عاملاً جوهرياً إذا ما تضمن ثلاثة بنود على الأقل ، وقد أسفر ذلك عن ظهور

خمس عوامل، تراوحت نسبة التباين لهذه العوامل بين (٥٠,٧٤١% - ١٥,٣٠٢%) وقد بلغت نسبة التباين الكلي للعوامل الخمسة (٤٠,٧٤٤%) وهي نسبة مرتفعة تشير لأهمية العوامل المستخرجة، يمكن توضيح كل عامل على النحو التالي:

جدول (٦)

العامل الأول وتشعبات عباراته مرتبة ترتيب تنازلياً

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٥	مفهوم السلطة المختصة عند المدراء هو وكيل الوزارة:	.٦١١
٢	هل ترى أن كل قائد مدير ولكن ليس كل مدير قائد؟	.٥٥٠
٣	هل تعتقد أن المسؤولية تفوض والسلطة لا تفوض؟	.٤٦٣
٧	يُفصل الموظف من عمله دون تقديم عذر مقبول في حالة حصوله على إجازة ٣٠ يوم منفصلة؟	.٤٠٢
٦	هل لا يجوز ترقية المرأة العاملة وهي في إجازة رعاية طفل؟	.٣٦٣
١	مفهوم السلطة المختصة عند المدراء هو وكيل الوزارة:	.٣٥٥
٤	هل يجوز ترقية الموظف وهو في إجازة خاصة بدون أجر؟	.٣٠٤

يتضح من الجدول السابق أن هذا العامل نقي وتراوحت تشعباته بين (٦١١..٣٠٤)، وبلغ جذره الكامن (٤.٨٤٢)، ويفسر هذا العامل (١٢.٦٤٨%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال عبارات هذا العامل يمكن تسميته باسم (القدرة على المعرفة).

جدول (٧)

العامل الثاني وتشعبات عباراته مرتبة ترتيب تنازلياً

رقم العبارة	العبارة	التشعب
١٧	مهاراتي في الرياضيات والتحليل المالي:	.٦٤٢
٢٠	مهاراتي في إدارة التخطيط الاستراتيجي:	.٥٧٥
١٩	مهاراتي في إدارة الصراع:	.٥٥٤
٢١	مهاراتي التنظيمية في إدارة "الوقت - العمل":	.٤٦٤
١٢	هل إنجاز الأعمال في مؤسستك يتم في؟	.٤٦١
٢٢	مهاراتي في إدارة التغيير والتطوير:	.٣٩٨
١٦	مهاراتي في استخدام الكمبيوتر:	.٣٩٥
١٨	مهاراتي في إدارة المشروعات:	.٣٨١
١٥	فيما يتعلق بأساليب وطرق العمل:	.٣٥٣
١٠	أثناء قيامك بجولة تفقدية للمؤسسة فلاحظت أن أحد الموظفين غير متواجد في مكتبه:	.٣٤٣
١٣	هل تتواجد في العمل بعد ساعات العمل الرسمية؟	.٣١٦

يتضح من الجدول السابق أن هذا العامل نقي، وتراوحت تشعباته بين (٦٤٢-٣١٦)، وبلغ جذره الكامن (٥٠١٢١)، ويفسر هذا العامل (١٣.٧٩٣%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال عبارات هذا العامل يمكن تسميته باسم (القدرة العملية).

جدول (٨)

العامل الثالث وتشعبات عباراته مرتبة ترتيب تنازليا

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٣١	هل أنت على دراية باحتياجات موظفيك واهتماماتهم؟	٦٥٦
٢٧	هل تجتمع بالعاملين لتشركهم في صنع بعض القرارات ومناقشة أهداف المنظمة مع القيادات الأخرى؟	٥٩٩
٢٦	في حالة وجود خلاف بين اثنين من أفضل موظفيك:	٥١١
٢٨	هل تتصل بمرؤوسيك وتحفزهم على العمل لبذل أقصى جهودهم؟	٤٨٠
٢٣	تواصل معك مدير أحد المؤسسات وأبدى غضبه؟	٤١٧
٢٤	من خلال التواصل مع موظفيك في أمور العمل المهمة تنفيذاً لمشروع جديد فإنك تستخدم لنقل المعلومات والأفكار:	٣٩٩
٢٦	هل تدافع وتخاطر من أجل موظفيك؟	٣٤٠

يتضح من الجدول السابق أن هذا العامل نقي، وتراوحت تشعباته بين (٦٥٦-٣٤٠)، وبلغ جذره الكامن (٥٠٦٢٠)، ويفسر هذا العامل (١٥.٣٠٢%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال عبارات هذا العامل يمكن تسميته باسم (القدرة على التواصل).

جدول (٩) العامل الرابع وتشعبات عباراته مرتبة ترتيب تنازليا

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٤٢	هل عندما تظهر مشكلات في عملك فإنك:	٦١٤
٣٨	من وجهة نظرك أفضل طريقة لحل المشكلات:	٥٩٦
٣٧	في حالة وجود مشكلات تأخير عن مواعيد العمل داخل مؤسستك:	٥٥٧
٣٢	أثناء تعرضك لمشكلات في عملك وتحتاج إلى اتخاذ قرار:	٥٣٨
٣٦	في حالة تدني مستوى أداء الموظفين:	٥٣٠
٣٥	عندما تواجه قصور بسبب الاندئاب من جهتك إلى جهة أخرى:	٥٢١
٤٥	هل تفكر في حلول مبتكرة في عملك؟	٥١٦
٤٠	عند قيامك بالتخطيط لمشروع جديد فإن أول خطوة تقوم بها:	٥١٠
٤٤	هل تتجنب اتخاذ القرار؟	٤٧٢
٤١	ما الطرق التي تستخدمها لكي تشجع على التطوير والإبداع في عملك؟	٤٦٨
٣٩	لكي ترفع مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين:	٤١٤
٣٤	عندما تواجه مشاكل في العمل فإنك؟	٣٥١

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

الجدول السابق يوضح أن هذا العامل نقي، وتراوحت تشعباته بين (٠.٣٥١ - ٠.٦١٤)، وبلغ جذره الكامن (٥.٥٣١)، ويفسر هذا العامل (١٢.٤٨٠%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال عبارات هذا العامل يمكن تسميته باسم (القدرة على حل المشكلات).

جدول (١٠)

العامل الخامس وتشعبات عباراته مرتبة ترتيب تنازليا

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٥٢	عندما يرتكب الموظف مخالفة شديدة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المنصوص عليها في العمل فإنك:	٠.٥٥٦
٤٨	عند توقيعك اليومي على الخطابات المهمة فإنك:	٠.٥٢٢
٥٤	لكي تحافظ على قواعد الأمن في مؤسستك فإنك:	٠.٤٣٩
٤٧	تواجه تفكك الأداء الإداري في مكتبك عند قيامك بإجازة:	٠.٣٨٠
٤٩	عندما تصدر قرارا لنقل موظف من إدارة إلى أخرى وامتنع عن التوقيع بالعلم:	٠.٣٥٤
٥١	عندما يوجد في مؤسستك بعض الموظفين المتسربين من جلسات التدريب فإنك:	-٠.٣٧١
٥٠	في حالة توليك لمنصب قيادي وكنت أصغر سناً من موظفين آخرين تحت رئاستك:	-٠.٣٤٧
٥٣	عندما يقدم أحد الموظفين المتميزين طلباً للنقل إلى جهة عمل أخرى فإنك:	-٠.٣٠٤

يتضح من الجدول السابق أن هذا العامل قطبي، وتراوحت تشعباته بين (٠.٥٥٦ - ٠.٣٠٤-)، وبلغ جذره الكامن (١.٥٠٢)، ويفسر هذا العامل (٥.٧٤١%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال عبارات هذا العامل يمكن تسميته باسم (القدرة على حسن التصرف في مقابل التصلب).

٣. الثبات :

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال نوعين هما:

١- معامل ألفا كرونباخ:

تبلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل ٠.٩٠٢ وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يشير إلى ارتفاع ثبات المقياس.

٢- التجزئة النصفية:

ثبات التجزئة النصفية وتصحيح الطول باستخدام معادلة سبيرمان، معامل ثبات ألفا و يبلغ ٠.٧٩٦، معامل الارتباط قبل تصحيح الطول لسبيرمان و يبلغ معامل ثباته

٠.٨٥٠ ، ومعامل الارتباط بعد تصحيح الطول لسبيرمان يبلغ ٠.٩١٩ ، وهو معامل ثبات مرتفع ومقبول إحصائياً.

إحدى عشر : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- ١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).
- ٣- اختبار (T-test).
- ٤- التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي.
- ٥- معامل ألفا كرونباخ ، التجزئة النصفية

إثنا عشر : نتائج البحث ومناقشتها :

نتائج الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين مكونات الذكاء الوجداني ، وأبعاد كفاءتهم المهنية للقيادات الإدارية"

جدول (١١)

يوضح علاقة الارتباط بين مكونات الذكاء الوجداني وأبعاد الكفاءة المهنية

متغير الذكاء الوجداني	الكفاءة المهنية	البعد الأول: المعرفة	البعد الثاني: المهارات العملية	البعد الثالث: مهارات الاتصال	البعد الرابع: مهارات حل المشكلات	البعد الخامس: حسن التصرف
المكون لأول: إدارة الانفعالات	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0.400**	0.355**	0.477**	0.448**	0.545**
	الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
المكون الثاني: التعاطف	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0.137	0.383**	0.325**	0.355**	0.331**
	الدلالة	0.092	0.00	0.00	0.00	0.00
المكون الثالث: تنظيم الانفعالات	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0.412**	0.534**	0.542**	0.599**	0.561**
	الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
المكون الرابع: المعرفة الانفعالية	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0.244**	0.392**	0.377**	0.388**	0.439**
	الدلالة	0.002	0.00	0.00	0.00	0.00
المكون الخامس: التواصل الاجتماعي	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0.281**	0.422**	0.496**	0.537**	0.516**
	الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

(الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية...) أ. إيمان طنطاوي

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين جميع مكونات الذكاء الوجداني للقيادات الإدارية وأبعاد كفاءتهم المهنية، باستثناء العلاقة بين المكون الثاني للذكاء الوجداني (التعاطف) والبعد الأول للكفاءة المهنية (المعرفة) والتي تشير قيمة ارتباطها إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما، وأغلب هذه العلاقات هي ارتباطات متوسطة القوة، حيث تتراوح قيم الارتباط بين ٠.٢٤٤ و ٠.٥٩٩، وبشكل عام فإن أكثر مكونات الذكاء الوجداني ارتباطاً بأبعاد الكفاءة المهنية هو المكون الثالث (تنظيم الانفعالات)، بينما أقلها المكون الثاني (التعاطف). في حين أن أكثر أبعاد الكفاءة المهنية ارتباطاً بمكونات الذكاء الوجداني هو البعد الخامس (حسن التصرف)، بينما أقلها البعد الأول (المعرفة). وتفسر الباحثة بأن كل فرد في البيئة لديه فروق فردية بينه وبين الآخرين ، أن أغلب القيادات لم يكن عندهم ما يسمى باستراتيجية الجهد العاطفي، حيث اشار (Hochschild,1983) إلى استراتيجيتين للجهد العاطفي يمكن للأفراد استخدامهما لإدارة عواطفهم وهما: التصرف السطحي او المصطنع "Acting Surface" فهو يتضمن الادعاء أو التظاهر بشعور لا نحسه أي نخدع الآخرين بما نشعر به حقيقة ، والتصرف العميق "Acting Deep" بمعنى أن يحاول الفرد عن قصد تعديل مشاعره لكي تتوافق مع التعبيرات العاطفية الإيجابية المطلوبة.

نتائج الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على " يُسهم الذكاء الوجداني (كمتغير مستقل) في التنبؤ بالكفاءة المهنية (كمتغير تابع) لدى عينة الدراسة من القيادات" ، الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٢)

الانحدار الخطي للذكاء الوجداني (متغير مستقل) والكفاءة المهنية (متغير تابع)

لدى عينة الدراسة (ن= ١٥٣) (د.ح = ١٥١)

المقدار الثابت	ت	معامل الانحدار المعياري	معامل الانحدار	ف	معامل التحديد	المتغير المستقل
٥٣.٧٠٩	٨.٧٧٦ ١١.٤٩٤ للمتغير	٠.٤٩٣	٠.٤٦٧	١٣٢.١٠٧ دالة عند ٠.٠٠١	٠.٦٨٣	الذكاء الوجداني

هناك متغير مستقل واحد وهو (الذكاء الوجداني) له القدرة التنبؤية بدرجة الكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة ، وكانت معاملات الانحدار للمتغير المستقل دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) فى جميع خطوات تحليل الانحدار مما يشير إلى دلالة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، يمكن توضيح الجدول على النحو التالي:

١- نموذج انحدار الكفاءة المهنية على الذكاء الوجداني هو:

$$\text{الكفاءة المهنية} = ٥٣.٧٠٩ + (٠.٤٥٤ * \text{الذكاء الوجداني})$$

٢- معامل الارتباط بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني = ٠.٦٨٣ وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما متوسط يميل إلى القوة، كما أشرنا سابقاً، ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$)

٣- معامل الانحدار $R^2 = 0.467$ ، ومعامل الانحدار المعياري = ٠.٤٦٣ ، الخطأ المعياري للتقدير = (١١.٦٠٨).

٤- وأن قيمة معامل التحديد ٤٦.٣% من تغير درجة الكفاءة المهنية (المتغير التابع) يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية، بينما ترجع النسبة المتبقية ٥٣.٧% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على درجة الكفاءة المهنية منها ظروف العمل والإمكانات المتاحة.

٥- $F = 132.1075$ ، $\text{Sig.} = 0.000$ وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية وأن نموذج الانحدار السابق جيد.

نتائج الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الوجداني ومكوناته، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها، ترجع إلى بعض المتغيرات الأساسية والديموجرافية (النوع، السن، عدد سنوات الخبرة) ".

(١) النوع:

أنتضح عدم تحقق الفرض، حيث لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الوجداني ومكوناته، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها ترجع إلى الفروق بين الذكور والإناث، وتفسير ذلك الباحثة من خلال اتفاق واختلاف الدراسات مع الدراسة الحالية

بأن الذكاء الوجداني مُتعلّم ومكتسب بواسطة التدريب والتعلم فموجود بين الذكور والإناث بنسب متقاربة.

(٢) السن:

أُتضح من التطبيق تحقق صحة الفرض بأنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية ترجع لمتغير السن ، حيث تفسر الباحثة هذه النتيجة من خلال اتفاق واختلاف الدراسات مع الدراسة الحالية بأن الإنسان كلما تقدم في السن كلما نضج ذكاه الوجداني، وذلك لاكتساب الخبرات والتجارب.

(٣) سنوات الخبرة:

أُتضح من التطبيق أن قيمة ت ودلالاتها تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في الذكاء والوجداني ومكوناته باستثناء المكونين الثاني والرابع، وفي الكفاءة المهنية بأبعادها باستثناء البعد الأول؛ تُعزى إلى التفاوت في عدد سنوات الخبرة، يتضح ارتفاع متوسط استجابات أفراد فئة الخبرة أكثر من ٣ سنوات عن استجابات أفراد الفئة الأخرى، وتفسر الباحثة ذلك باختلاف البيئة الثقافية بين مجتمع الدراسة الحالية ومجتمع بعض الدراسات السابقة من اختيار المديرين الجدد وخبرته في اتخاذ القرار.

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من ارتباط الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية نوصي بما يلي:

- تنفيذ أنشطة وإجراءات تدريبية تُسهم في تنمية وتحسين مهارات الذكاء الوجداني للقائد لما له من تأثير في إدراك الموظفين لحياتهم العلمية والعملية ووعيهم بذواتهم وكفاءتها .

- تزويد القائدين ببرامج كل ستة أشهر علي إدارة مواجهة الأزمات وإدارة اتخاذ القرار، وبرنامج كيف يكون قائد ناجح.

- متابعة شهرية للقائد على ما تم إنجازه بتقديم مخطط عملي وأبرز الأعمال التي تم إبتكارها.

المراجع:

المراجع العربية:

- الخليل ، عبد الحميد (٢٠٠٥). تأثير مهارات الذكاء العاطفي على اداء القيادات الادارية. دراسة تطبيقية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ببورسعيد ، جامعة قناة السويس.
- بام روبنز، جان سكوت.(١٩٩٨). **الذكاء الوجداني**، ترجمة: صفاء الأعسر وعلاء الدين كفاي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفاي . (١٩٨٨). **معجم علم النفس والطب النفسي**. القاهرة :دار النهضة العربية .
- جولمان ، دانيال (٢٠٠٠). **الذكاء العاطفي**. ترجمة ليلي الجبالي سلسلة عالم المعرفة، العدد ٢٦٢ الكويت.
- سلامة عبد العظيم، وطه عبد العظيم.(٢٠٠٦). الذكاء الوجداني للقيادة التربوية . عمان، دار الفكر.
- دره ، عمر محمد دره.(٢٠٠٩). **مدخل إلى الإدارة** ، دار الرضوان للطباعة والنشر والتوزيع ،كلية التجارة جامعة عين شمس ، حلب ، الجمهورية العربية السورية.
- طريف شوقي.(٢٠٠٤). **السلوك القيادي وفعالية الإدارة** ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عثمان حمود خضر. (٢٠٠٦). **تصميم مقياس عربي للذكاء الوجداني والتحقق من خصائصه السيكمترية وارتباطاته** . دراسات نفسية ، ١٦ (٢) : ٢٥٩-٢٨٩ .
- عثمان الخضر.(٢٠٠٦). **الذكاء الوجداني - إعادة صياغة مفهوم الذكاء**، الكويت، شركة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع.
- كنعان ، نواف.(٢٠٠٣). **اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق** ، الإصدار الخامس ، ديار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
- عمر مغربي (٢٠٠٧). **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية مدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

المراجع الأجنبية:

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) *Psicothema*, 18(Suplemento), 18(1): 13-25.
- Bar-On, R. E., & Parker, J. D. (2000). The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. Jossey-Bass. *Behavior*, 30(3), 241-256.
- Charles, C., (2006), Effects of emotional intelligence on principle of leadership performance, Ph.D. Thesis, Montana state university.
- Cherniss, C., & Goleman, D., (2001), The emotionally intelligent, workplace Jossey-bass Awiley Company, San Francisco.

Cooper, R., & Sawaf, A., (1997), Emotional Intelligence in Leadership and organizations, New York: Grosset/Putnam.

Day, A., & Carroll, S.A., (2004), Using an ability – based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behaviors ,personality and Individual Differences, vol.36 , pp.1443-1458.

George (2000): Emotions and Leadership: The role of emotional Jennifer, Graduate Intelligence School of Management at Rice University, Human Relations, 53 (8), p (1027–1055).

Goleman, D., & Chreniss, c., (2001), The emotionally intelligent workplace, San Francisco, Jossey-bass.

Huang, C. (2013). Gender differences in academic self-efficacy: a meta-analysis. European Journal of Psychology of Education, 28(1), 1–35 <https://eric.ed.gov/?id=EJ996733>

Mayer, J. & Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? In Salovey Educational implications (pp3-31). New York: Basic Books.

Petridis, K., Perez, G., Juan, C., & Furnham, a. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence, Cognition and Emotion, Vol. 21 (1) 26 – 55.

Singh, Dalip, (2006)" Emotional Intelligence at Work 3rd Edition ", New Delhi, Response Books,.

Abstract

The aim of the current research is to identify Emotional intelligence and with relationship to the professional competence , Therefore, the scale was applied to a sample of (153) administrative leader all services directorates who reside in the governorates of "Fayoum , Beni Suef and Giza" for the year (2021), Their ages ranged between 35: 60 years, with an average age of (2,64) year and a standard deviation(0.41), The results of the research found to:

-There is a positive, statistically significant correlation at a significance level of 0.01 between all components of the emotional intelligence of administrative leaders and the dimensions of their professional competence, with the exception of the relationship between the second component of emotional intelligence (empathy) and the first dimension of professional competence (knowledge).

-Emotional intelligence (as an independent variable) contributes to predicting professional competence (as a dependent variable) for the study sample of leaders.

-There are statistically significant differences in emotional intelligence and its components, and in professional competence in its dimensions, due to some basic and demographic variables (gender, age, number of years of experience).

Keywords: Emotional intelligence, professional competence, Administrative leaders.