

بناء مقياس ادارة الذات
وفقاً لنظرية كولمان لدى تدريسي الجامعة

الأستاذ المساعد

الدكتورة أزهار عبود حسون
علم النفس التربوي / قياس وتقويم
الجامعة المستنصرية / كلية التربية
قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

آيار ٢٠١١

الملخص:

استهدف البحث الحالي بناء مقياس ادارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة وفقاً لنظرية كولمان ، فضلاً عن قياسها ومعرفة دلالة الفروق في ادارة الذات وفقاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمرتبة العلمية، وتحقيقاً لذلك تم تحديد مفهوم ادارة الذات ومجالاتها الستة اعتماداً على نظرية كولمان وقد حددت الاهمية النسبية للمجالات فكان مجموعها (٤٢)فقرة بواقع (٧) فقرات لكل مجال صيغت الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية وامام كل فقرة (٥)بدائل متدرجة. طبق المقياس على عينة البناء والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية في الجامعة المستنصرية، للتحقق من القوة التمييزية للفقرات ،وارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ،وارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي اليه ،بعدها تم التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء ،وثبات المقياس بطريقتي اعادة الاختبار وبلغ (٠.٨٢١) ومعامل الفا كرونباخ بلغ (٠.٧٩٢).

ولقياس ادارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة طبق المقياس على عينة التطبيق والبالغة (٣٠٠) تدريسي وتدرسية ،واستخدم الاختبار التائي لعينة واحدة،الذي اظهر ان تدريسيّ الجامعة المستنصرية لهم القدرة على ادارة ذواتهم ،وللتعرف على دلالة الفروق في ادارة الذات تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمرتبة العلمية ،استخدم تحليل التباين الثلاثي مع التفاعل الذي اظهر فروق وفقاً لمتغير الجنس لصالح التدريسيات ،ولمتغير التخصص لصالح الانسانيات،وللتفاعل التائي الجنس والتخصص واستعملت طريقة شيفيه للمقارنات المتعددة التي اظهرت وجود فروق لصالح التدريسيات في التخصص الانساني .وفي ضوء ذلك توصي الباحثة بأستعمال مقياس البحث الحالي كأحد معايير القبول في مهنة التدريس الجامعي.

Constructing a Scale of Self Management for University Teachers According to Goleman Theory

An Abstract:

The present research aims at Constructing a Self Management scale of university teachers according to Goleman theory .In addition to measuring them and knowing the significant differences in self management according to gender,specialization and the scientific degree.To achieve that , the concept of self management is determined with its six fields depending on Goleman theory ,The relative significance of the fields is determined which is (42)items ,(7)items for each field ,the items are formulated by using the reported statements where are (5)ranked alternatives in front of each item. The scale is applied on the sample of constructing the (400)male and female teachers in Al-Mustansiriya university .To ascertain the discrimination power of the items ,the relation of the degree of each item with the total degree of the scale and the relation of each item with the field that belongs

to, the face validity and construct validity, and the reliability of the scale are ascertained by using test retest (0.821) and Alfa Cronbach formula (0.792).

To measure self management of university teachers the scale is applied on the sample of application (300) male female teachers where the t-test for one sample is used which shows that university teachers have the ability to manage themselves, And to know the significant differences in self management according to gender, specialization and the scientific degree, the analysis of triple differences ANOVA is used with the interaction which shows differences to the benefit of female teachers according to gender and for the benefit of humanitarian according to specialization. As for dual interaction for the gender and specialization, the method of Sheffe for multi-comparison is used which shows that the differences for the benefit of females according to gender and the benefit of specialization according to specialization. In the light of the aforementioned results, the researcher recommended to use the scale of the present research as one of the criteria for admission in university teaching job.

مشكلة البحث: Problem of the Research

تمثل الجامعات احد مؤسسات المجتمع التي تسعى نحو التقدم، بما تقدم للمجتمع من جهود في تنشئة الاجيال واعداد المتخصصين في مختلف مجالات العلم والمعرفة، وتتطلع المجتمعات الى نخبتها من المثقفين والتي يؤلف تدريسي الجامعة اهم عناصر هذه النخبة، من خلال ما يقدمونه من بحوث وتجارب واختراعات تضيف الى المعرفة (الحارث وآخرون ، ٢٠٠٧: ٨١).

والتدريس الجامعي ذو طبيعة معقدة كونه يتأثر بعدد كبير من العوامل، أولها يتصل بالتدريسي نفسه من حيث خصائصه الشخصية وقدراته واستعداداته، ومنها ما يتصل بالمناهج الجامعية ، فالتدريسي الجامعي يؤثر بطلابه ويتأثر بهم، وهو قائد وموجه النشاط الفكري (زيتون، ١٩٩٥: ٢١)، وهذا ما اكدت عليه دراسة كولمان (Goleman, 1998)، التي توصلت الى ان نمط التفكير الذي يتبناه التدريسي يؤثر على ادائه داخل الصف (Goleman, 1998A:205).

وأشارت دراسات (Mayer & Salovey, 1990) على ان سيطرة الفرد على انفعالاته وتقييمها والتعبير عنها بدقة يسهل عملية النضج المعرفي، وما اعتمدته نظرية كولمان في ادارة الذات Self Management حيث عدها اساس الوعي الاجتماعي والتواصل مع الآخرين واساس النجاح في حياة الفرد، فهي كفاءات ومهارات قابلة للتطور وضرورية لتكامل فريق العمل (Goleman, 2000: 33)، فعمل الأستاذ الجامعي في معظمه عمل فكري يحتاج الى ان تتوافر لديه القدرة على ادارة الذات، مما يحتم عليه ان يكون قدوة في تطوير نفسه ورسم رؤيا شاملة لمعالجة القضايا العلمية على وفق فلسفة

واضحة، ويكون واعياً بدور الجامعة في بناء الاجيال وتشكيل شخصية الطلبة على وفق انموذج يخلو من السلبيات والاضطرابات من خلال تهيئة ظروف تعليمية ذات اساليب علمية متناسقة وشاملة (مذكور، ٢٠٠٠: ٨٠-٨٢)، وهكذا فأن وجود كوادر تدريسية مؤهلة علمياً ونفسياً لها القدرة على جعل الجامعات منارة علم تضيء الطريق للمجتمعات، فهم القاعدة الاساسية لتطويرها وعليهم يتوقف اداء رسالتها، بل ان كفاءتها تقاس بكفائتهم (الحارث وآخرون، ٢٠٠٧: ٨٥).

ونظراً لعدم توافر مقياس لقياس ادارة الذات ،لذا جاء البحث الحالي مستهدفاً بناء مثل هذا المقياس وفقاً لنظرية كولمان الذي تكاد ان تخلو منه المكتبة العربية (على قدر اطلاع الباحثة)،وعليه فأن البحث الحالي سيضيف مقياساً جديداً يمكن استخدامه من قبل باحثين آخرين،وكذلك المؤسسات التعليمية لانتقاء خريجي الدراسات العليا لمهنة التدريس في الجامعات والمعاهد،وكذلك اختبار نظرية كولمان فيما يتعلق بأدارة الذات في مجتمعنا العراقي.

أهمية البحث: Significance of the Research

يعد التعليم عنصراً مهماً تستند عليه الدول في تقدمها وتطورها، وقد تزايد الاهتمام بالنظام التعليمي لأن وظيفته الرئيسة اعادة البناء الاجتماعي والثقافي بما يحفظ تماسك العلاقات في المجتمع، ويعد التعليم العالي قمة الهرم التعليمي ومركز القيادة الفكرية في المجتمع الذي يعمل على تنمية الثقافة والحضارة وتوفير قادة للمجتمع (التل، ١٩٨٦: ٤٨).

وان تدريسيو الجامعة في أي مجتمع هم جزء من الثروة والطاقة الدافعة نحو الحضارة والرقى، فمن خلالهم يتم التوصل للمخترعات الحديثة في شتى الميادين والمجالات، وعن طريقهم ازدهرت الحضارات وتقدمت الانسانية خطوات واسعة الى الامام فكان دورهم حيويًا وبعيد المدى وغير تقليدي في التعامل مع المستقبل وحاجاته (عقل، ١٩٨٨: ١١).

ويمثل مفهوم الذكاء الانفعالي *Intelligence Emotional* أحد المتغيرات الاساسية التي اخذت في البروز بوصفها احدى الصفات الجوهرية للقيادة الفاعلة وقد اصبح من اكثر المفاهيم انتشاراً وتداولاً على مستوى المؤسسات التربوية ان كانت مدارس او جامعات ،اذ يذكر كولمان في كتابه الذكاء الانفعالي عن اهمية هذا الذكاء للقيادة لانهم يحركون ويثيرون عواطف الاخرين،وان القادة الذين يمتلكون الذكاء الانفعالي يقدمون افضل ما لديهم عندما يحافظون على علاقاتهم الانفعالية المرتبطة بواقع عملهم وباهداف فريق عملهم واحتياجات هذا الفريق (Goleman et al 2002:30).

وقد اثبتت الدراسات ان الذكاء العقلي وحده غير كافي في النجاحات المستقبلية، بل ينبغي ان يتوفر الى جانبه الذكاء الانفعالي، وهو قدرات ومهارات وكفايات قد تكون موجودة لدى الفرد وقد تكون غير موجودة، ولكن يمكن اكتسابها وتثمينها وتدريب الفرد عليها (خوالدة، ٢٠٠٤: ٢٤٧)، هذه القدرات والمهارات في مجملها قدرات لازمة للنجاح في الحياة الخالية من القلق، فالحياة ليست مجرد نجاح

أكاديمي، فكم متفوق في الدراسة لم يتمكن من التوافق مع مقتضيات الحياة العلمية، فتعثر وعاش حياة متواضعة، وقد يكون ذلك بسبب افتقاره الى الذكاء الانفعالي (محمود، ٢٠٠١: ٢٧٧).

وتعد ادارة الذات أحد ابعاد الذكاء الانفعالي التي تتمثل بالقدرة على تنظيم المؤثرات المزعجة مثل القلق والغضب وردع الدوافع الانفعالية، فضلاً عن ذلك ان ادارة الذات تشعر الفرد بأنه سيد نفسه وقادر على تحمل الانفعالات العاصفة التي تأتي بها الحياة وان الشخص ليس عبداً لها، وان الشعور بالسيادة أحترمه الفلاسفة واعتبروه فضيلة منذ زمن أفلاطون وهذا الشعور بالسيادة عن الكفاءة والذكاء في تناول أمور الحياة، أي تحقيق التوازن وليس القمع العاطفي، فكل المشاعر لها قيمتها وأهميتها وبدون العاطفة تصبح الحياة راكدة، وقد لاحظ أرسطو ان ما نسعى اليه هو العاطفة المناسبة، مشاعر تناسب الموقف فأذا كانت العواطف خرساء فأنها تخلق الملل والتباعد، وأذا تجاوزت الحدود ولم تعد تخضع للتحكم واصبحت حالة متطرفة وملحة، فأنها تصبح حالة مرضية كما في حالات الاكتئاب والقلق والغضب والتهييج (الاعسر وكفاي، ٢٠٠٠: ٢١٥).

ويؤكد كولمان ان ادارة الذات هي قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وامكاناته وقدراته وادارتها تعني استغلالها بصورة افضل، هذه القدرات فيها ما هو موجود عند الفرد بالفعل ومنها ما يحتاج ان يكتسبه بالممارسة والمران لفنون الكفاءة والفاعلية منها؛ كيف تحدد اهدافك؟ كيف تسيطر على ذاتك؟ كيف تكتسب الثقة بنفسك؟ كيف تحافظ على صحتك؟ كيف تفهم الشخصيات؟ كيف تدير اعمالك؟ كيف تتفاعل مع المشكلات؟ كيف تتقن فن التفاوض؟ كيف تطور عملك وتضع له رؤية مستقبلية؟ وغير ذلك من فنيات ادارة الذات (رضا، ٢٠٠٧: ١٥).

وقد توصل هين (Hein, 2001) ان للحالة الانفعالية التي يعيشها الفرد دوراً مهماً على الجوانب المعرفية لديه، فالقلق العالي قد يشل التفكير عند الفرد ويقف حائلاً امام انجاز المهام التي يقوم بها، حيث يتدخل في صفاء الذهن ويعطل التفكير عن الحلول الصحيحة (Hein, 2001: 133-137)، وهذا يتفق مع ما اشار اليه كولمان، من ان أرقى المؤسسات تفضل المرشحين للمواقع الادارية والتربوية من الافراد القادرين على ادارة ذواتهم بصورة جيدة (Goleman, 2001: 337)، وان اساس المجتمعات الديمقراطية هو تطور الشخصية، والذكاء الانفعالي يدعم فيها هذه القاعدة واساس الشخصية ضبط النفس، وقد طرح الفلاسفة منذ زمن أرسطو بأن الحياة الفاضلة مبنية على ضبط النفس فهو المفتاح في التمكن من توجيه الفرد لذاته وقيادتها سواء كان ذلك في القيام بالواجبات المنزلية أم انجاز عمل ما، وان القدرة على توجيه احتياجات الفرد والتحكم فيها للتصرف بناءً عليها ورؤية الامور من وجهة نظر الآخرين يحد التمييز، ويسمى التسامح وحب الخير والعطف والايثار واتاحة فرص الحوار المستمر (Goleman, 1995: 189).

وتتنبثق أهمية البحث الحالي من انه يحاول بناء مقياس لأدارة الذات لدى تدريسي الجامعة والتعرف على ادارتهم لذواتهم وفقاً لنظرية كولمان، مما يمكن الاستفادة من نتائجه للمعنيين والمسؤولين عن اعداد

تدريسيّ الجامعة ،لأخذ القرارات المناسبة في بلورة إدارة الذات لدى التدريسي الجامعي ،او عند انتقاء طلبة الدراسات العليا عند تعيينهم على ملاك الجامعة، فضلاً عن أن تناول تدريسيّ الجامعة بالدراسة له اهمية كبيرة، فهم صانعو المستقبل ومصدر الكفاءات العلمية في مختلف المجالات فكل اهتمام يوجه اليهم هو تأمين لمستقبل المجتمع.

أهداف البحث: Aims of the Research

يهدف البحث الحالي الى :

- ١ - بناء مقياس ادارة الذات وفقاً لنظرية كولمان لدى تدريسيّ الجامعة المستنصرية.
- ٢ - قياس ادارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة المستنصرية.
- ٣ - التعرف على دلالة الفروق في ادارة الذات تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمرتبة العلمية.

حدود البحث: Limits of the Research

يقتصر البحث الحالي على تدريسيّ الجامعة المستنصرية من هم على الملاك الدائم، لعام (٢٠٠٩).

تحديد المصطلحات: Definition of the Terms

أولاً: مقياس: Scale

عرف كرونباخ (١٩٧٠) المقياس "بأنه اجراء منظم لملاحظة سلوك الفرد ووصفه بأستخدام التقدير الكمي او لغة الارقام" (Cronbach,1970:26).

اما جيزلي واخرون (١٩٨١) فقد عرفوه "بانه اية اداة تستخدم لأعطاء اوصاف الاشخاص اوخصائصهم لأغراض التنبؤ او التشخيص ،فهو ملاحظة للسلوك واعادة تسجيله في مواقف او شروط محددة" (Ghiselli et al,1981:484).

في حين عرفته انستازي (١٩٩٧) "بأنه اداة موضوعية مقننة لقياس عينة من السلوك" (Anastasi,1997:23).

مما تقدم يمكن تعريف المقياس بأنه مجموعة من الفقرات او المثيرات اعدت لقياس عينة من السلوك الدال على الظاهرة النفسية التي صمم المقياس لقياسها.

ويعرف البحث الحالي المقياس اجرائياً، بأنه مجموعة مرتبة من الفقرات على شكل عبارات تقريرية تقيس بطريقة كمية عينة من سلوك المستجيب الدال على ادارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة.

ثانياً: ادارة الذات Self Mangement

عرف كولمان (Goleman, 1995) ادارة الذات "بأنها القدرة على ادارة التوتر الداخلي وضبطه فضلاً عن ضبط الاندفاع ومصادره" (Goleman, 1995: 6)، وعرفها في (٢٠٠١) بأنها "ما يشير الى التحكم الانفعالي للفرد في المواقف الانفعالية المؤلمة والعدائية مع الاخرين" (Goleman, 2001: 52).

في حين عرفها عثمان ورزق (٢٠٠١) بأنها "القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت، للتحكم فيها وتحويلها الى انفعالات ايجابية وممارسة مهارات الحياة بفاعلية" (عثمان ورزق، ٢٠٠١: ٤٦).

وعرفتها خليفة (٢٠٠٦) "انها قدرة الفرد على توجيه مشاعره وافكاره وامكانياته نحو الاهداف التي يصبو الى تحقيقها" (خليفة، ٢٠٠٦: ٥).

ولما كان البحث الحالي اعتمد نظرية كولمان في تحديد مفهوم ادارة الذات فقد اعتمد تعريف كولمان ١٩٩٥.

وتعرف الباحثة ادارة الذات اجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها المجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس ادارة الذات الذي اعد في هذا البحث.

اطار نظري: Theoretical Framework

هيمن على علم النفس ولفترة طويلة حركة اختبارات نسبة الذكاء (IQ)، فكان الكثير من التأكيد يوجه على جوانب معينة من الذكاء الى التفكير المنطقي والمهارات في الرياضيات والمهارات المكانية واللفظية، وقد تحير الباحثون لحقيقة وجود شيء مفقود في سلسلة اختبارات الذكاء والتي تستطيع ان تتوقع الاداء الاكاديمي، وتتوقع درجة النجاح على الصعيد الشخصي والمهني توقعاً لدرجة معينة، ولكن بعض الذين نالوا درجات فائقة في اختبارات الذكاء كان ادائهم في الحياة الاعتيادية ضعيف، وأحد الاجزاء المفقودة في معادلة النجاح هو الذكاء الانفعالي (كولمان، ٢٠٠٠: ١١)، الذي أنتشر على يد كولمان في التسعينات من القرن الماضي، وقد اثار اهتمام الناس من مختلف القطاعات بهذا الموضوع لما له من اساس لمختلف جوانب حياتهم لاسيما العملية منها (المخزومي، ٢٠٠٣: ٥).

واوضح كولمان وزملاءه ان القادة المتميزين سواء كانوا سياسيين او تربويين فأنهم يتفوقون ليس فقط من خلال الذكاء العقلي فحسب، بل من خلال الذكاء الانفعالي (EI) فضلاً عن ذلك فقد توصلوا من خلال ابحاثهم العلمية ودراساتهم في هذا المجال، الى ان الذكاء الانفعالي هو الاكثر اهمية في ممارسة العمل وان الذي يمتلك ذكاءً انفعالياً هو الاكثر نجاحاً في العمل (Goleman, 1998A: 19)، وأشارت نتائج بحوث أخرى الى أن كفايات الذكاء الانفعالي ذات نفع كبيرة لأنها تمكن الفرد من إدارة ذاته وعمله مع الآخرين ليكون أكثر فاعلية في العمل (Boyatzis, Goleman & Rhee, 1999:1).

وقد وجد كولمان من خلال مناقشته لمجموعة من البحوث ان معامل الذكاء يسهم بنسبة (٢٠%) فقط في العوامل التي تحدد النجاح في الحياة تاركاً نسبة (٨٠%) للعوامل الاخرى التي من اهمها الذكاء الانفعالي (Goleman, 1995:55).

وغالباً ما يتميز الاشخاص الانذكياء انفعالياً بانهم يعرفون مشاعرهم الخاصة ويقومون بادارتها جيداً، ويتفهمون ويتعاملون مع مشاعر الآخرين بصورة جيدة، فنرى هؤلاء الاشخاص متميزين في مجالات حياتهم الاجتماعية والعملية وهم اكثر احساساً بالرضا عن انفسهم (Goleman, 1995:85).

ويشير مفهوم إدارة الذات الى التحكم الانفعالي للفرد في المواقف الانفعالية المؤلمة والعدائية مع الآخرين والذي يتطلب التعامل بهدوء مع الاندفاعات الغاضبة والعنيفة ممن يتعاملون معهم، كما يشير الى الثقة بالنفس في اتخاذ رد الفعل الذي يتفق مع مشاعر الآخرين ومبادئهم، والتبرير للآخرين والمرونة الانفعالية والقدرة على التوافق مع مواقف القلق وتطبيق الافكار الجديدة للوصول الى أفضل النتائج (Goleman, 2001: 66). ويؤكد كولمان ان الشخص الذي يتحكم في ادارة ذاته يتصف بأنه يحول معاناته بشكل بناء، ويسهم في تهذيب النفس، ويحترم الآخرين حتى عند غضبه، ولا تبدو عليه الكآبة والتشاؤم، ولا يستخدم اساليب الوحشية البدائية في ردود افعاله، ويوقف الافكار التي تستثير الغضب ويكبحها، ويستخدم احد الاساليب لتهدئة الغضب مثل الرياضة او القراءة، او مشاهدة التلفزيون للابتعاد عن مصادر الغضب، ويحاول ان يتكيف مع نفسه بوضع خطط جديدة تسمح له بمواصلة الحياة، ويوقف او يضعف الافكار المزعجة المثيرة للقلق، ولا يشعر بحالات القلق والخوف دون سبب منطقي، ويستخدم اساليب تنقل الجسم الى حالة الاستثارة الحقيقية، مثل الاسترخاء عندما يكون في حالة استثارة عالية مثل القلق، وعندما يواجه الشخص الذي استقر غضبه، يواجهه بأسلوب بناء لإنهاء الصراع بين الطرفين، ولا يدوم شعوره بالحزن طويلاً (Goleman, 1995: 85).

وضع كولمان نظرية الذكاء الانفعالي (EI) والتي تعكس كيف ان الفرد بإمكانه يتقن كفايات الذكاء الانفعالي ويترجمها الى نجاح في العمل (Goleman, 2001: 15)، والنظرية التي صاغها كولمان مبنية على كفايات الذكاء الانفعالي (Emotional Intelligence Competencies)، التي تم التحقق منها ميدانياً في مئات من المنظمات والمؤسسات التجارية والتربوية بوصفه أداءً مميزاً وواضحاً للعديد من قياديين هذه المؤسسات (Goleman, 1995: 1)، وقد عد الكفاية الانفعالية قدرة مكتسبة مبنية على الذكاء الانفعالي الناتج عن الاداء الواضح في العمل (Goleman, 1998A: 36).

ويتضمن مفهوم الذكاء الوجداني لدى كولمان خمسة أبعاد هي:-

أولاً - الوعي بالذات Self Awareness

يعني الانتباه المستمر للحالة النفسية الداخلية، والوعي التأملي الشخصي، اذ يقوم العقل بملاحظة ومراقبة الخبرات التي يمر بها الفرد بما تتضمنه من مشاعر، ويتناول هذا الانتباه كل ما يمر به الوعي ولكن دون ان يكون طرفاً فيه، كالمشاهد الذي يهتم بما يرى ولكنه لا يشارك فيما يشاهد ويطلق علماء التحليل النفسي على هذه الحالة مصطلح الانا الملاحظة Observing Ego وهي الجانب الذاتي وهي العملية التي ينميها التداعي الحر لدى المريض (روبنس وسكوت، ٢٠٠٠: ٥٥)، والوعي بالذات او معرفة الانفعالات هي الركيزة الاساسية للذكاء الوجداني وتتمثل في القدرة على الانتباه والادراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها، والوعي بالعلاقة بين الافكار والمشاعر والاحداث (عثمان ورزق، ٢٠٠١: ٥٥).

ويتطلب الوعي بالذات ان تقوم القشرة المخية بنشاطها الوظيفي وخاصة تجاه مناطق اللغة لتسمية الانفعالات التي تستثار، والوعي بالذات حالة محايدة حتى في حالات التوتر والهيّاج والاكتئاب فيساعد الفرد على فهم انفعالاته المضطربة وتزوده بما حدث في الموقف، كأن يدرك الفرق بين غضبه من شخص ما حتى يشعر وكأنه يريد قتله (هذه خبرة مباشرة) وبين الوعي بها أو ملاحظتها فيقول لنفسه؛ هذه مشاعر الغضب انا غاضب من هذا الشخص ويقول ذلك اثناء الغضب (Goleman, 2000:45) والوعي بالذات او معرفة الانفعالات تتمثل في القدرة على الانتباه والادراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها، والوعي بالعلاقة بين الافكار والمشاعر والاحداث (عثمان ورزق، ٢٠٠١:٥٥).

ثانياً: حفز الذات : Motivating on Self

تشير الى القدرة على تنظيم الانفعالات وتوجيهها الى تحقيق الانجاز والتفوق واستعمال الانفعالات في صنع افضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الاخرين بالانفعالات المختلفة (عثمان و رزق، ٢٠٠١:٧٨)، وهناك نوعان من المخ هما؛ المخ الانفعالي والمخ المفكر، ولا حاجة الى دليل يؤكد اعاقا الاضطرابات الانفعالية لاداء العقل لوظائفه على نحو صحيح، لانه من المعروف ان الافراد لايتعلمون في المواقف التي يشعرون فيها بالخوف او القلق او الغضب او الاكتئاب فالعواطف السلبية تلفت اليها الانتباه بقوة وتعوق اي محاولة للتركيز على اي موضوع سواها، والعواطف عندما تتحرف عن طريقها السوي، فتدخل وتقتحم العقل الى الدرجة التي تغمر فيها الافكار الاخرى وتعطل باستمرار المحاولات التي تبذل لتركيز الانتباه فيما يوجد امام الفرد من عمل، وفي مقدمته القدرات المعرفية التي يتم تعطيلها ما يطلق عليه علماء النفس المعرفيون الذاكرة العاملة Working Memory وهي القدرة على الاحتفاظ في المعلومات التي لها علاقة بالمهمة التي امام الفرد (Goleman, 2001:95).

ثالثاً: التعاطف Empathy

التعاطف والتقمص الوجداني كما يسميه تيتشنر Titchner يشير انه ينبع من الشعور بمعاناة الاخر، باستحضار مشاعر الاخر نفسها الى داخل التعاطف نفسه، ويطلق عليه بعض الباحثين مصطلح المشاركة الوجدانية او المشاركة الانفعالية (معمورية، ٢٠٠٥ : ٦٦). وإن فاقد القدرة على التعبير عن مشاعرهم يشعرون بالارتباك اذا عبر الآخرون لهم عن مشاعرهم نحوهم، هم في الحقيقة مرضى وهذا العجز عن تسجيل مشاعر الطرف الآخر هو اكبر نقطة ضعف في الذكاء الوجداني، ذلك لان جذور الحب والاهتمام والرعاية تنبع من التوافق العاطفي ومن القدرة على التعاطف (Goleman, 2001:15)، وان إمكانية التعرف على مشاعر الآخرين تمارس في جميع ميادين الحياة في مجالات البيع والإدارة والتدريس والأبوة والسياسة وغيرها، وانعدام التعاطف مع الآخرين له تأثير شديد، فهو يؤدي إلى الاضطرابات السيكوباتية الإجرامية، او حوادث الاعتصاب او سلوك الاطفال المشاغبين (Goleman, 2001:67).

رابعاً - ادارة العلاقات : Relationship Management

يؤكد كولمان ان معظم الادلة تشهد على الناس الماهرين انفعالياً، الذين يعرفون كيف يتحكمون في مشاعرهم جيداً والذين يقرؤون بكفاءة مشاعر الآخرين ويحسنون التعامل معهم، يكون لهم السبق والتفوق في اي مجال في الحياة ابتداء من مجال العلاقات العاطفية الى الالتزام بالقواعد غير المكتوبة التي تحكم النجاح في العمل في اي مؤسسة (روبنسن وسكوت، ٢٠٠٠: ٥٥). ويقضي التربويون الذين يمتلكون هذه الكفاية بعض الوقت في تطوير علاقاتهم مع الآخرين، لذا فأنهم ماهرون في الاتصال (Communication) وهم يعملون بصورة جيدة في المجموعات، ويستمتعون بالمناسبات الاجتماعية، وعادة ما يحددون الفرص المناسبة للتعاون مع الآخرين ويرعونها، علاوة على انهم يعملون على تطوير الصداقات مع زملاءهم او العاملين معهم في العمل، ويحاولون تنظيم الحلول للمشكلات التي تصادفهم في العمل، ولديهم القدرة على حث العاملين معهم وقيادتهم (Blak, 2000: 10).

خامساً - إدارة الذات : Self Management

هي القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها الى انفعالات ايجابية، وممارسة مهارات الحياة بفاعلية (عثمان ورزق، ٢٠٠١: ٤٦)، بحيث يدير الفرد أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة مرنة عبر مواقف وبيئات مختلفة سواء كانت اجتماعية أو مادية، ويتحمل الانفعالات العاصفة التي تأتي بها الحياة من خلال تقبلها وليس قمعها، فكل الانفعالات والعواطف والمشاعر لها قيمتها وأهميتها في الحياة، ولكل فرد نمطين من الانفعالات، انفعالات سارة (ايجابية) وانفعالات حزينة (سلبية)، وينبغي إظهارها كل في موقعها المناسب، لان تنوع الخبرات بين الفرح والحزن والبسمة والعبوس، يعطي الحياة تجديداً وحيوية وان الحياة التي تتسم بالسوء هي التي تتسم بالتوازن، وقد قال أرسطو أن ما نسعى إليه هو العاطفة المناسبة أي مشاعر تناسب الموقف وحين يحدث توازن بين المشاعر الايجابية والمشاعر السلبية سيتحقق الشعور بحسن الحال (معمورية، ٢٠٠٥: ٤٦).

وتعني إدارة الذات ان يكون الفرد سيد نفسه حين يتعرض لمواقف انفعالية فيديرها بكفاءة لا ان يكون عبداً لها، لان سيطرة انفعال معين على الفرد، ويصبح حالة ملحة ومتطرفة تعتبر حالة مرضية، كما في حالات الاكتئاب والخوف والقلق والغضب، إلا أن المطلوب ليس هو تجنب المشاعر السلبية ليتحقق الشعور بالسعادة ولكن عدم محاولة فهمها يجعلها تغطي على المشاعر الايجابية وتدمرها (روبنسن وسكوت، ٢٠٠٠: ٤٧)، ويرافق هذه الحالة شعور وهمي بالقوة مما يشجع العدوان، ولان الفرد هنا لا يستمع الى المنطق فأن استجاباته في هذا الموقف تتسم بالاندفاع غير الناضج (Goleman, 2001:65) وإدارة الذات بشكل سليم مع الآخرين هي اساس تناول العلاقات على نحو صحي وناضج، وهي مهارة اساسية في اقامة علاقات ايجابية مستمرة مع الآخرين ولكي ينجح الفرد في التحكم في انفعالاته يتطلب نضج إدارة الذات عند الفرد (Goleman, 2001:67)، فمقدرة الفرد على مراقبة الحديث الذاتي لملاحظة الرسائل السلبية والسيطرة عليها هو ما يعرف بالكبح الداخلي (Goleman, 1996:30).

ويحدد كولمان ستة مجالات تمثل بمجموعها ادارة الذات ، هي :-

(١) **القدرة على التكيف (Adaptability):** وتعني المرونة في التعامل مع المواقف المتغيرة (Goleman, 1998A: 44) ، وتشير الى انه اذا كانت هناك كفاية فردية يتطلبها وقتنا الحاضر فهي كفاية التكيف (Spenser&, Spenser, 1993:79) ، وان الافراد الذين يمتلكون هذه القدرة يكونوا متفتحين للمعلومات الجديدة، وبإمكانهم التخلي عن الافتراضات القديمة، ويكونوا متكيفين في عملهم، وان هذه المرونة الانفعالية تسمح لمثل هؤلاء الافراد الحفاظ على راحتهم، والتقليل من معدلات القلق التي غالباً ما صاحبها عدم اليقين، ولهم القدرة على التفكير لإيجاد أشياء جديدة، وبذلك فأنهم غالباً ما يكونوا مبدعين في العمل، ويطبقون الأفكار الجديدة للحصول على النتائج الايجابية (Amabile, 1988:55).

(٢) **ضبط الذات الانفعالي (Emotional self – Control):** وتعني بكف الانفعالات لمسايرة معايير الجماعة (Goleman, 1998A:67)، وتتمثل بقدرة الفرد على تنظيم المؤثرات المزعجة مثل الغضب والقلق وردع الدوافع الانفعالية (Inhibit emotional impulsivity) (Goleman, 1995:165)، ويمتاز الاشخاص الذين يمتلكون هذه الكفاية بأنهم يتمكنون من السيطرة على انفعالاتهم بطريقة تعود بالنفع عليهم وعلى غيرهم، أي أنهم قادرون على التعبير عن انفعالاتهم بصورة ايجابية ويسيطرون على مشاعرهم السلبية وعادة ما ينظر أولئك الى الامور بوضوح ويكونوا في حالة مستقرة عند تعرضهم لضغط ما، فضلاً عن انهم لا يظهرون غضبهم للآخرين (Blak, 2000: 6).

(٣) **المبادأة (Initiative):** وتدل على النشاط والفعالية باتجاه الموقف المحرك للفعل (Goleman, 1998B: 44) ، حيث ان اصحاب القدرة على المبادأة يتصرفون قبل ان تجبرهم الاحداث الخارجية على ذلك، ويعني هذا عادة اتخاذ افعال متنوعة ومتوقعة، وتجنب المشكلات قبل حدوثها، والاستفادة من الفرص التي لا يراها الغير، والمبادأة هي مفتاح الاداء البارز لدى القادة الناجحين والمميزين (Roberto, 1997: 75).

(٤) **التوجه نحو الانجاز (Achievement Orientation):** ويشير الى بذل الجهد لعمل ما هو افضل (Goleman, 1998B: 44)، حيث ان كفاية التوجه نحو الانجاز تدفع الفرد الى النجاح في عمله، والتوجه نحو الانجاز بمفهومه العام يشير الى الكفاح المتفاني للأستمرار بتحسين الاداء (Spenser & Spenser, 1993: 44)، فالافراد الذين لديهم توجه نحو الانجاز يمتلكون الرغبة والإرادة لمواجهة العوائق وتخطيها، وغالباً ما يترادف مصطلح التوجه نحو الانجاز مع العمل الجاد، الذي هو الوسيلة الى النجاح والرضا عن النفس، فالمميزات التي يتميز بها الانجاز تمنح الفرد شعوراً حقيقياً بالرضا، وليس هناك من احد يستطيع تجسيد الانموذج الانفعالي للإنجاز والإصرار أكثر من هؤلاء الذين تخطوا الصعوبات ليتخذوا مستويات غير عادية من الانجاز وهناك أمثلة لا تحصى من الأشخاص المعاقين جسدياً، الذين حققوا نجاحاً يتعدى توقعات أي انسان باعقتاتهم مكانة عالية في المجتمع (شابيرو، ٢٠٠٤: ٢٩٣ – ٢٩٥).

٥) **الجدارة بالثقة Trustworthiness**: وهي اتساق وتكامل قيم الفرد وانفعالاته وسلوكه (Goleman, 1998A: 78)، وتشير الجدارة بالثقة الى المقاييس العالمية من التكامل الفردي والمهني، والمحافظة على الانفتاح في العلاقات بين الرئيس ومروسيه في العمل، والصراحة والصدق في هذا التعامل، فضلاً عن انها تعني الاتساق بين الافعال والكلمات (أي التكامل بين القول والفعل للأشياء ومطابقة بعضها البعض وعدم التناقض)، وبذلك تؤدي الى بناء علاقة ثقة مع الآخرين، وتجعل من السهل مناقشة المعلومات الفردية والمشاركة فيها مع المحافظة على الثقة مع الآخرين وعدم الخوف من الافصاح عن هذه المعلومات الفردية (Whibeck, 1995: 403).

٦) **التفاؤل Optimism**: يشير التفاؤل الى نظرة الفرد الايجابية نحو الحياة والمستقبل (Gleman, 1998A: 49)، وتتمثل بقدرة الفرد على التغيير (Boyatzis, 2001: 5)، وقد أشار بعض الباحثين الى ان التفاؤل هو المقوم الاساس للإنجاز لأن بإمكانه تحديد ردود فعل للأحداث او للظروف غير المرغوب فيها، ووجد هؤلاء الباحثين ان التفاؤل يرتبط ارتباطاً موجباً وعالياً بالتوجه نحو الانجاز، فالأشخاص ذوي الانجاز العالي يكونوا مثابرين ومؤيدين للتفاعل ولديهم نظرة متفائلة نحو المعوقات، ويعملون من اجل الامل في النجاح (Goleman et al, 2002: 57)، وظهرت نتائج بعض الدراسات في هذا الخصوص بأن التفاؤلية يمكن ان تسهم بصورة فاعلة في الحصول على انجاز أعلى (Schulman, 1995: 99).

دراسات سابقة : Previous Studies

لم تجد الباحثة دراسات تناولت إدارة الذات، وبما أن إدارة الذات هي أحد أبعاد الذكاء الانفعالي كما يؤكد غولمان، فإنه سيتم عرض دراسات تناولت إدارة الذات كأحد أبعاد الذكاء الانفعالي :

دراسة غولمان (Goleman, 1998A)

استهدفت الدراسة تقييم الأفراد في وظيفة ما لأغراض تنافسية عن طريق اختبار الجدارة، الذي يقيس قدرات تقع في إحدى المجالات الثلاثة هي؛ مهارات فنية مثل برمجة الحاسوب، وقدرات معرفية صرفة مثل التفكير التحليلي، وكفايات الذكاء الانفعالي مثل إدارة الذات والالتزان الانفعالي والتقمص العاطفي. وتوصلت الدراسة بعد مقارنة المجالات الثلاثة إلى أن أنواع الوظائف جميعها تسودها كفايات الذكاء الانفعالي بمقدار الضعف ضمن الكفايات المميزة إذا ما قورنت بالمهارات الفنية والقدرات المعرفية، وقد وجد أن (١٥%) هي مهارات فنية، و(٢٠%) قدرات معرفية، وتكمن (٦٥%) من كفاياتهم في مجال الذكاء الانفعالي، وأظهرت الدراسة أن الذكاء المعرفي يكون منبئ في الحصول على مهنة معينة، ولكن الذكاء الانفعالي يبرز بعده منبئ أقوى للنجاح من الذكاء المعرفي عندما يتم التركيز على مضمون الوظيفة لتعرف الأفراد الذين سيرتقون إلى مناصب أعلى والذين سيفشلون في الارتقاء (Goleman, 1998A).

دراسة ديلوكز وهيگز (Dulewicz & Higgs, 1998)

كان هدف الدراسة تعرف مدى أسهام الذكاء الانفعالي لأداء العمل والتقدم الوظيفي ، واستمرت الدراسة مدة (٧) سنوات ، وشملت (٥٨) مديراً في آيرلندا ، وتم تقنين ثلاثة أنواع من الكفايات وهي؛ الكفايات الانفعالية وتتمثل في المرونة، والكفايات الذهنية وتتمثل بالتحليل والحكم والإبداع والكفايات الإدارية وتتمثل بالإشراف وروح الاستقلالية ومعنى العمل .

وبتطبيق أدوات البحث لهذه المجالات الثلاثة أظهرت النتائج أن الكفايات الانفعالية تشغل (٦٨%) من مجال التقدم التنظيمي ، في حين أن الكفايات الذهنية تشغل (٢٠%) ، أما الكفايات الإدارية فتشغل (١٢%) ، وهذا يعني أن الذكاء الانفعالي يسهم بنسبة أعلى من غيره فيما يتعلق بالتقدم الوظيفي (Dulewicz & Higgs , 1998).

دراسة سيوبرغ (Sjoberg , 2001)

سعت الدراسة إلى معرفة علاقة الذكاء الانفعالي ببعض المتغيرات كان من أهمها المثابرة والجنس والعمر ، وتحقيقاً لذلك استخدم الباحث مقياساً معد في دراسة سابقة لقياس الذكاء الانفعالي ، حيث بلغ ثباته باستخدام معادلة الفا كرونباخ (٠.٨٧) واستخدم مقياس المثابرة في مواجهة الفشل (لسيوبرغ ، ٢٠٠٠) المكون من (٢٤) فقرة وبلغ معامل ثباته باستخدام معادلة الفا كرونباخ (٠.٨٦) ، ولمعرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والمتغيرات المثابرة في مواجهة الفشل والجنس والعمر طبق المقياسان على عينة مكونة من (١٥٣) فرداً (٩٤) ذكور (٥٩) إناث ، وقد تراوحت الأعمار بين (٢٢-٧٧) سنة، وكانوا يتباينون في الاختصاصات مثل الصحة والتكنولوجيا والمجال الإنساني والتجارة والاقتصاد ، وقد كان (٣٢%) منهم لديهم تحصيل جامعي و (١٤%) من أصحاب الشهادات العليا ، والباقي دون هذين المستويين . وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الانفعالي والمثابرة ضد الفشل، وارتباط الذكاء الانفعالي سلباً مع العمر كما تبين وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث (Sjoberg , 2001).

دراسة الناشئ ، ٢٠٠٥ :

هدفت الباحثة من هذه الدراسة التعرف على الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين في المرحلتين المتوسطة والإعدادية، وتحقيقاً لذلك أعدت الباحثة مقياساً للذكاء الانفعالي اعتماداً على نظرية غولمان (Goleman , 1995) وقد تم صياغة (٣٥) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية ، وأمام كل فقرة (٥) بدائل متدرجة للإجابة ، وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤشري الصدق الظاهري وصدق البناء من خلال التحقق من القوة التمييزية لل فقرات وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية فكان معامل الثبات (٠.٨٠)، وباستخدام معادلة الفا كرونباخ بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٨٨) ، وتم تطبيق المقياسان على عينة مؤلفة من (٤٠٠) عضو هيئة تدريسية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات (الناشيء ، ٢٠٠٥) .

إجراءات البحث

أولاً : مجتمع البحث Population of the Research

يشمل مجتمع البحث الحالي تدريسي الجامعة المستنصرية من هم على الملاك الدائم لعام (٢٠٠٩) ، وبذلك يتكون المجتمع الاحصائي من (٢٠٨٥) (*) تدريسي وتدرسية، والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١)

مجتمع البحث موزعاً، بحسب الجنس والتخصص والمرتبة العلمية ونسبهم المئوية

الجنس والتخصص			ذكور			اناث			المجموع العام	
		المرتبة العلمية	علمي	انساني	مجموع	علمي	انساني	مجموع	علمي	انساني
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أستاذ	العدد		٤٥	٢.١١٨	٤٧	٤.٤١٢	٩	١٣	٢٢	٥٤
	%		٢.١١٨	٢.٢٥٤	٤.٤١٢	٠.٤٣١	٠.٦٢٣	١.٠٢٢	٢.٥٨٩	٢.٨٧٧
أستاذ مساعد	العدد		١٤١	١٦٠	٣٠١	٥٥	٧٣	١٢٨	١٩٦	٢٣٣
	%		٦.٧٩٢	٧.٦٧٣	١٤.٤٣٦	٢.٦٣٧	٣.٥٠١	٦.١٣٩	٩.٤٠٠	١١.١٧٥
مدرس	العدد		١٧٣	٩٥	٢٦٨	١٤٠	١٠٦	٢٤٦	٣١٣	٢٠١
	%		٨.٢٩٧	٤.٥٥٦	١٢.٨٥٣	٦.٧١٤	٥.٠٨٣	١١.٧٩٨	١٥.٠١١	٩.٦٤٠
مدرس مساعد	العدد		٢١٧	٣٣٠	٥٤٧	٣٣٠	١٥١	٤٨١	٥٤٧	٤٨١
	%		١٠.٤٠٧	١٥.٨٢٧	٢٦.٢٣٥	١٥.٨٢٧	٧.٢٤٢	٢٣.٠٦٩	٢٦.٢٣٥	٢٣.٠٦٩
المجموع العام	العدد		٥٧٦	٦٣٢	١٢٠٨	٥٣٤	٣٤٣	٨٧٧	١١١٠	٩٧٥
	%		٢٧.٦٢٥	٣٠.٣١١	٥٧.٩٣٧	٢٥.٦١١	١٦.٤٥٠	٤٥.٠٦٢	٥٣.٢٣٧	٤٦.٧٦٢

ثانياً : عينتا البحث Samples of the Research

١) عينة بناء المقياس: تضمنت هذه العينة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي، فقد اختيرت (٦) كليات (*) في الجامعة المستنصرية (٣) للتخصص العلمي و (٣) للتخصص الإنساني ، واختير عشوائياً (٣) أقسام من كل كلية ، واختير منهم مجموعة من التدريسين والتدريسيات من كل قسم بعدد يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث، وبحسب الجنس والتخصص والمرتبة العلمية، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

حجم عينة بناء المقياس ، موزعاً بحسب الجنس والتخصص والمرتبة العلمية

الجنس والتخصص			ذكور			اناث			المجموع العام	
		المرتبة العلمية	علمي	انساني	مجموع	علمي	انساني	مجموع	علمي	انساني
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أستاذ	العدد		٩	٩	١٨	٢	٢	٤	١١	١١
	%		٩	٩	١٨	٢	٢	٤	١١	١١

* تم الحصول على هذه البيانات من قسم التخطيط / مديرية الدراسات والتخطيط والمتابعة للجامعة المستنصرية .

(*) (علمي/ كلية الطب : (باطنية ، وأطفال ، وكسور) وكلية طب الأسنان : (أمراض اللثة، وجراحة الفم ، وصناعة الأسنان) وكلية التربية : (رياضيات ، وفيزياء ، وحاسبات)، وإنساني/ كلية التربية : (اللغة العربية ، والجغرافية ، والتاريخ) وكلية التربية الأساسية : (رياض أطفال ، ومعلم الصفوف الأولى ، والإرشاد) وكلية التربية الرياضية : (الرياضة العامة، وعلوم نظرية، وعلوم تطبيقية).

استاذ مساعد	٢٧	٣١	٥٨	١١	١٤	٢٥	٣٨	٤٥	٨٣
مدرس	٣٣	١٨	٥١	٢٧	٢٠	٤٧	٦٠	٣٨	٩٨
مدرس مساعد	٤٢	٦٣	١٠٥	٦٣	٢٩	٩٢	١٠٥	٩٢	١٩٧
المجموع العام	١١١	١٢١	٢٣٢	١٠٣	٦٥	١٦٨	٢١٤	١٨٦	٤٠٠

٢) **عينة تطبيق المقياس:** تضمنت هذه العينة (٣٠٠) تدريسي في الجامعة المستنصرية اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي، فقد اختيرت عشوائياً (٦) * كليات من الجامعة المستنصرية (٣) للتخصص العلمي و (٣) للتخصص الإنساني، واختيرت عشوائياً (٣) أقسام من كل كلية ، وبذلك أصبح عدد الأقسام المختارة (٩) أقسام في التخصص العلمي و (٩) أقسام في التخصص الإنساني واختيرت عشوائياً مجموعة من التدريسيين والتدريسات في كل قسم ، بعدد يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب الجنس والتخصص والمرتبة العلمية، والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

حجم عينة تطبيق المقياس، موزعاً بحسب الجنس والتخصص والمرتبة العلمية

الجنس والتخصص المرتبة العلمية	ذكور			اناث			المجموع العام		
	علمي	انساني	مجموع	علمي	انساني	مجموع	علمي	انساني	مجموع
أستاذ	٦	٧	١٣	١	٢	٣	٧	٩	١٦
أستاذ مساعد	٢٠	٢٣	٤٣	٨	١١	١٩	٢٨	٣٤	٦٢
مدرس	٢٥	١٤	٣٩	٢٠	١٥	٣٥	٤٥	٢٩	٧٤
مدرس مساعد	٣١	٤٧	٧٨	٤٨	٢٢	٧٠	٧٩	٦٩	١٤٨
المجموع العام	٨٢	٩١	١٧٣	٧٧	٥٠	١٢٧	١٥٩	١٤١	٣٠٠

ثالثاً: إجراءات بناء المقياس

المنطلقات النظرية :

من خلال ما تقدم من إطار نظري يمكن للباحثة أن تحدد بعض الاعتبارات الأساسية والمنطلقات النظرية لبناء مقياس بحثها الحالي ، إذ أن بناء المقاييس النفسية يتطلب من الباحث الاعتماد على بعض الاعتبارات الأساسية والمنطلقات النظرية ، في بناء المقياس ، وهي :

١ - الاعتماد على نظرية كولمان في تحديد مفهوم إدارة الذات ومجالاته الأساسية التي تمثل بمجموعها سمة إدارة الذات.

٢ - تحليل مفهوم إدارة الذات إلى مجالاتها والتي تمثل نطاق السلوك المراد قياسه، وتحديد أوزان الأهمية النسبية لكل مجال في قياسه لإدارة الذات ، وباعتماد أوزان الأهمية في تحديد عدد فقرات المقياس بصيغته النهائية.

(*) علمي /كلية الهندسة : (مدني ، وميكانيك ، بيئة) وكلية العلوم : (فيزياء وكيمياء والحاسبات) وكلية الصيدلة: (علاجات وصيدلة سريرية والكيمياء الصيدلانية والعقاقير وفرع الصيدلانيات).وانساني/كلية الآداب : (الترجمة والمكتبات والفلسفة) وكلية القانون: (الدولي والدستوري و الجنائي) وكلية التربية الأساسية : (اللغة العربية و اللغة الأنكليزية والتربية الخاصة).

٣ - التوليف بين المنهج العقلي أو المنطقي Rational ومنهج الخبرة Experience في بناء المقياس الحالي ، لأن البحث اعتمد نظرية كولمان في تحديد مفهوم إدارة الذات ومجالاتها، والإفادة من آراء الخبراء في بعض إجراءات بناء المقياس .

٤ - الاعتماد على أسلوب التقرير الذاتي Self- Report في بناء المقياس ، وهو من الأساليب الشائعة في بناء المقاييس النفسية ، والاعتماد على أسلوب العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس .

تحديد مفهوم إدارة الذات ومجالاتها

لكي يمثل المقياس نطاق السلوك المراد قياسه بنسب أجزائه أو مجالاته، ينبغي تحديد المفهوم المراد بناء المقياس له ومجالاته التي تمثل السلوك المراد قياسه لهذا المفهوم ، وتحديد إجراءاته ، إذ يؤكد جيزلي ضرورة تعريف الخاصية وتحديد مجالاتها التي يمكن من خلالها تقدير مدى ما يمتلك الأفراد منها كميّاً عند بناء مقياس لقياسها (Ghiselli, 1964: 335) ، ولما كانت الباحثة اعتمدت مفاهيم نظرية كولمان في إدارة الذات إطاراً نظرياً في بناء المقياس ، وبعد الاطلاع على ما كتبه كولمان في نظريته حول إدارة الذات ، تم الاعتماد على المجالات السلوكية الستة التي حددها كولمان (انظر الاطار النظري). وزيادة في الدقة عرضت الباحثة هذه المجالات على مجموعة من المتخصصين في الشخصية والقياس النفسي(*) لمعرفة مدى ملائمة مجالات المقياس وتعريفاتها وتحديد الأهمية النسبية على وفق مقياس متدرج من (٧) مستويات ، تمثل فيه الدرجة (٧) أكبر أهمية والدرجة (١) أصغر أهمية للمجال في إدارة الذات ، وأتفق الخبراء على أن المجالات صالحة لاستعمالها لعينة البحث الحالي وأن الأهمية النسبية للمجالات هي واحدة ولا يوجد مجال أكثر أهمية من مجال آخر .

إعداد فقرات المقياس بصيغتها الأولية

تم إعداد (٤٢) فقرة لقياس إدارة الذات موزعة على مجالاتها الستة بالتساوي، إلا أن الباحثة أرادت أن يكون عدد فقرات المقياس بصيغته الأولية (٥٤) فقرة، بزيادة فقرتين عن العدد المقرر لقياس كل مجال، تحوطاً لاحتمال استبعاد بعض الفقرات عند تحليلها منطقياً من الخبراء ، أو إحصائياً ، إذ يؤكد ثورندايك وهيجن (١٩٨٩) على أن عدد فقرات المقياس بصيغته الأولية يجب أن يكون أكثر من العدد المقرر للمقياس بصيغته النهائية ، لأن استبعاد بعض الفقرات في أثناء التحليل المنطقي أو الإحصائي لها يعني ضرورة إعداد فقرات أخرى وتجريبها من جديد (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩: ٢٠٥) ، وقد تم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا) تعطي لها عند التصحيح الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي للفقرات الإيجابية (أي باتجاه قياس إدارة الذات) وبالعكس التصحيح للفقرات السلبية (أي بعكس اتجاه قياس إدارة الذات) ، و اشتقت الفقرات من مفاهيم كولمان في نظريته للذكاء الانفعالي للأداء ، ومن بعض مضامين

(*) أ.د. أروة محمد ربيع/ أ.د. خليل إبراهيم / أ.د. عبد الله أحمد العبيدي/ أ.م.د. سناء مجول فيصل/ أ.م.د. محمد أنور السامرائي/ أ.م.د. احسان عليوي الدليمي .

فقرات المقاييس السابقة ذات العلاقة بمجالات إدارة الذات وقد تم ترتيب فقرات المقياس للمجالات الستة عشوائياً.

صلاحية الفقرات (التحليل المنطقي)

للتحقق من صلاحية الفقرات في قياس مجالات إدارة الذات التي أعدت لقياسها ، عُرض المقياس بصيغته الأولى على (١٢) خبير من المتخصصين في الشخصية والقياس النفسي^(*) طلب منهم فحصاً منطقياً وتقدير مدى صلاحيتها في قياس المجالات التي أعدت لقياسها ، وبناءً على آرائهم ومقترحاتهم ، عدلت صياغة بعض الفقرات ولم تستبعد أية فقرة من المقياس ، إذ اعتمدت الباحثة موافقة (١٠) خبراء فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ، لأن الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء ، يكون بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) باستخدام (كا) (٢) إذ تكون قيمة (كا) المحسوبة (٥.٣٣) أكبر من القيمة الجدولية (٣.٨٤) بدرجة حرية (١) .

التحقق من وضوح وفهم فقرات المقياس وتعليماته

يشير فرج إلى ضرورة التحقق من مدى فهم أفراد العينة لفقرات المقياس لديهم (فرج ، ١٩٨٠ : ١٠٠) ، ولغرض التعرف على مدى وضوح الفقرات وطريقة الإجابة على المقياس طبق المقياس على عينة مكونة من (١٥) مدرس مساعد في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية اختبروا عشوائياً ، وأُتضح أن فقرات وتعليمات المقياس واضحة .

تحليل فقرات المقياس احصائياً

إن اختيار الفقرات ذات الخصائص السيكمترية المناسبة، يمكن من بناء مقياس يتمتع بخصائص قياسية جيدة ، لذا يجب التحقق من الخصائص السيكمترية للفقرات لانتقاء المناسب منها وتعديل الفقرات غير المناسبة أو استبعادها (Ghiselli et al, 1981: 421) ، وقد تم حساب القوة التمييزية للفقرات ، وارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط كل فقرة بمجالها وكما يأتي:-

١ - القوة التمييزية للفقرات :-

للتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الذات طبق المقياس على عينة بناء المقياس والمكونة من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية (انظر الجدول: ٢) ، وبعد تصحيح الاجابات رتبت تنازلياً وحددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (٢٧%) مجموعة عليا ومثلها مجموعة دنيا في كل مجموعة (١٠٨) فرد ، تراوحت درجات المجموعة العليا بين (٢٢١) درجة و (١٩٥) درجة ، ودرجات المجموعة الدنيا تراوحت بين (١٧٣) درجة و (١٣٤) درجة ، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، ظهر أن هناك (٨) فقرات لم تكن مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة أصغر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) لذا تم استبعادها من المقياس ، والجدول (٤) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس .

(*) أ.د. أحلام شهيد البهادلي/ أ.د. أروى محمد ربيع/ أ.د. بثينة منصور الحلو / أ.د. خليل إبراهيم / أ.د. عبد الله أحمد العبيدي/ أ.د. صفاء طارق حبيب / أ.م.د. سناء مجول فيصل/ أ.م.د. صنعاء يعقوب التميمي/ أ.م.د. ضياء رضا الدليمي / أ.م.د. علي عودة/ أ.م.د. محمد أنور السامرائي/ أ.م.د. ناجي محمود ناجي.

الجدول (٤)

القوة التمييزية * لفقرات المقياس

ت	القوة التمييزية للفقرات	ت	القوة التمييزية للفقرات	ت	القوة التمييزية للفقرات	ت	القوة التمييزية للفقرات	ت	القوة التمييزية للفقرات
١	٤.١٥٠	١٢	١٠.٥٧٥	٢٣	١١.٥٩٦	٣٤	١١.٥٩٦	٤٥	٨.٠٦٣
٢	١٠.٦٧٧	١٣	١٠.٧٠٣	٢٤	١١.٢٦٢	٣٥	٨.٦٢٦	٤٦	٨.٠٢١
٣	٦.١٨٠	١٤	٣.٦٦٥	٢٥	٨.٦٢٩	٣٦	١٠.٢١٠	٤٧	٩.١٠٥
٤	١٣.٢٠٥	١٥	٦.٩٤١	٢٦	١٠.٨٠٤	٣٧	٥.٩٦٧	٤٨	١٥.٢٦٠
٥	٩.٤٨٠	١٦	٨.٠٥٣	٢٧	٩.٧٨٦	٣٨	٢.٧٦٩	٤٩	٩.٧٣١
٦	٣.٨٧	١٧	٢.٢٧٨	٢٨	١٣.٠٧٠	٣٩	٩.٢٠٧	٥٠	٢.٥٩٩
٧	٦.٤٥٠	١٨	١.٩٨٨	٢٩	١٠.٣٣٧	٤٠	١٠.٨٧٣	٥١	٩.٨٤٢
٨	٦.١٥٤	١٩	١٠.٢٧٨	٣٠	٨.٠٨١	٤١	٤.٧١٢	٥٢	٢.٣٢٤
٩	١.٩٩٤	٢٠	٨.٨٧٦	٣١	٨.٠١٨	٤٢	٢.٧٠٨	٥٣	٧.٦٦٧
١٠	١٢.١٧٧	٢١	١٠.٣٣٢	٣٢	١٢.١٥٨	٤٣	٣.٢٦٦	٥٤	١٠.٦١١
١١	١٤.٠٥٧	٢٢	١١.١١٨	٣٣	١٠.٨٨٢	٤٤	٦.٣٨١		

٢ - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) :-

حسب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجيب على المقياس فأتضح أن هناك (٦) فقرات لم تكن معاملات ارتباطها بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة أقل من القيمة الجدولية (٠.٠٩٨) بدرجة حرية (٣٩٨) ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

معاملات ارتباط (*) الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط
١	٠.١٤٤	١٢	٠.٥٠٧	٢٣	٠.٥٤٣	٣٤	٠.١٦٠	٤٥	٠.٣٩٣
٢	١٠.٠١٧	١٣	١٠.٠٧٦	٢٤	٠.٥٤٢	٣٥	٠.٤٠٦	٤٦	٠.٤٢٦
٣	٠.٣١١	١٤	٠.٢٥٦	٢٥	٠.٤٦٣	٣٦	١٠.٠٢٤	٤٧	٠.٤٤٠

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (١.٩٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (٢.٥٦٧) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٣.٢٩١).

** الفقرات غير الدالة .

* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠.٠٥) هي (٠.٠٩٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) هي (٠.١٢٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٠.١٦٩) بدرجة حرية (٣٩٨).

** الفقرات غير الدالة .

٠.٦٤٣	٤٨	٠.٣٣٩	٣٧	٠.١٧١	٢٦	٠.٣٦٨	١٥	٠.٥٥٢	٤
٠.٤٦٨	٤٩	٠.١٧١	٣٨	٠.٤٨٤	٢٧	٠.٤٠٧	١٦	٠.٤٨١	٥
٠.١٢٩	٥٠	٠.٤٩٩	٣٩	٠.٥٠٩	٢٨	٠.١٠٤	١٧	٠.٢٤٥	٦
٠.٥٠٢	٥١	٠.٤٣١	٤٠	٠.١٧٨	٢٩	٠.١٠٤	١٨	٠.٣٤٤	٧
٠.١٢٧	٥٢	٠.٢٧٦	٤١	٠.٣٨٥	٣٠	٠.٢٦١	١٩	٠.٣١٣	٨
٠.٤٤٠	٥٣	٠.١٨٩	٤٢	٠.٤٢٤	٣١	٠.٤٨٠	٢٠	٠.١٣	٩
٠.٥٣١	٥٤	٠.١٥٥	٤٣	٠.٥٤١	٣٢	٠.١٠٣	٢١	٠.٥٥٠	١٠
		٠.٣٥٠	٤٤	٠.٤٦٢	٣٣	٠.٥٩٧	٢٢	٠.٦١٢	١١

3- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه :-

تم حساب علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك بعد استبعاد الفقرات التي لم تكن مميزة وكذلك لم يكن ارتباطها بالدرجة الكلية دالاً (وعددتها (١٢) فقرة وبواقع فقرتين لكل مجال وهي الفقرات ذات التسلسل (٢، ١٧، ١٣، ٩، ١٩، ٢١، ٤٢، ٤٠، ٣٦، ٣٤، ٢٩، ٦)، وقد بينت النتائج أن جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، إذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية (٠.٠٩٨)، والجدول (٦) يوضح ذلك .

الجدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

القدر على التكيف		ضبط الذات الانفعالي		المبادأة		التوجه نحو الإنجاز		الجدارة بالنقطة		التفاؤل	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٠.٣٧٩	١	٠.٤٢٥	٨	٠.٥٣١	٣	٠.٦٢٠	٤	٠.٤٨٨	٥	٠.٣٦٠	٦
٠.٤٠٥	٧	٠.٢٧٦	١٤	٠.٥٠٠	١٥	٠.٥٤٥	١٠	٠.٦٧٨	١١	٠.٢٠٦	١٢
٠.٣٣٠	٢٥	٠.٥١٨	٢٠	٠.٤٨٣	٢٧	٠.٥٣٣	١٦	٠.٥٥٥	٢٣	٠.٣١١	١٨
٠.٣٢٩	٣١	٠.٥٣٣	٣٢	٠.٥٧٤	٣٣	٠.٦٧٨	٢٢	٠.٥٧٨	٣٥	٠.٤٢١	٢٤
٠.٣٨٦	٣٧	٠.٣٨٥	٣٨	٠.٦٦٩	٣٩	٠.٥٧٨	٢٨	٠.٤١٠	٤١	٠.٥٠٠	٣٠
٠.٢٩٥	٤٣	٠.٤٣٢	٤٤	٠.٣٩٧	٤٥	٠.٥٠٠	٤٦	٠.٥٤١	٤٧	٠.٣١٣	٤٨
٠.٥١٦	٤٩	٠.٢٤٥	٥٠	٠.٦١٩	٥٣	٠.٦٤٨	٥٤	٠.٥٦٤	٥١	٠.٤٧٤	٥٢

صدق المقياس : Validity of the Scale

يمثل صدق المقياس مقدرة على قياس السمة أو الخاصية التي وضع من أجل قياسها (Martin

& Bateson, 1986: 88) ، وقد تحققت الباحثة من مؤشرين هما:-

١ - الصدق الظاهري : Face Validity

يعتمد التحقق من هذا المؤشر على آراء مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال السمة أو القدرة التي يقيسها المقياس من خلال إعطاء انطباعاتهم عنه (Weiner & Stewart, 1984: 79) .

وقد تم التحقق من هذا المؤشر من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في المراحل الاولى من بناء المقياس (انظر التحليل المنطقي للفقرات).

٢ - صدق البناء : - Construct Validity

يهتم صدق البناء بالتحقق من صحة الاطار النظري للمقياس ،اي محاولة الانتقال من الشك في ان المقياس يقيس السمة التي اعد لقياسها الى اليقين المنسجم مع الاطار النظري (عودة ،١٩٩٨ : ٣٨٤)،وللكشف عن صدق بناء المقياس،فقد اشار كرونلاند الى ثلاث خطوات هي :

١ -التعريف بالاطار النظري للسمة التي يفترض ارتباطها بنتائج المقياس .

٢ -اشتقاق فرضيات حول نتائج المقياس من خلال الاطار النظري .

٣ -التحقق من صحة الفرضيات تجريبياً (Gronlaund 1976:94) .

وقد اشتقت الباحثة من الاطار النظري لسمة ادارة الذات بوصفها بناءً نفسياً يفترض وجوده

الفرضيات الآتية :

(١) وجود عامل عام واحد بين مجالات المقياس بأكمله يشير الى ادارة الذات الذي يفترضه كولمان (الصدق العاملي) .

(٢) وجود ارتباطات داخلية دالة بين درجات المجالات الستة .

وقد حاولت الباحثة التحقق من الفرضيتين على النحو الآتي :-

(١)الصدق العاملي Factorial Validity

لمعرفة مدى ملائمة التحليل العاملي ،فأن اختبار بارتلت Bartlett لوجود الارتباطات يجب ان يكون ذو دلالة احصائية ،وان قياس مدى ملائمة المعايينة KMO يجب ان يكون اكثر من (٠.٥) ليكون مقبولاً ،وان قيمة الجذر الكامن Eigenvalues يجب ان يكون اكثر من واحد او يساويه،وقيمة التشبع (٠.٣٠)او اكثر (Hair et al ,1998)، وقد تم اجراء التحليل العاملي على اجابات عينة بناء المقياس والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية .

وكانت نتيجة التحليل العاملي لمجالات المقياس ،ان اختبار KMO هو (٠.٨٢٠) ، وان اختبار بارتلت (٦٩٥.٧٧٩)وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٠١) ، وقد تم استخلاص عامل واحد لخص المجالات الستة للمقياس ،وان الجذر الكامن بلغ (٣.٢٨٨) ونسبة التباين المفسر بلغت (٥٤.٧٩٣) ، وبما ان النتائج اشارت الى وجود عامل واحد اساسي فأن ذلك يعني انه لايمكن اجراء عملية تدوير المحاور ، وبذلك تتحقق فرضية الباحثة الاولى في صدق البناء ، وبهذا فأن المجالات الستة تجمع نفسها حول عامل يمكن تحديده بأنه ادارة الذات،والجدول(٧) يوضح نتائج التحليل العاملي.

الجدول (٧)

نتائج التحليل العاملي مرتبة تنازلياً والجذر الكامن ونسبة التباين المفسر

تسلسل المجال	المجال	مقدار التشبع بالعامل
--------------	--------	----------------------

٠.٨٨٤	التوجه نحو الانجاز	٤
٠.٨٣٠	الجدارة بالثقة	٥
٠.٧٣٩	القدرة على التكيف	١
٠.٧٣١	ضبط الذات الانفعالي	٢
٠.٧١٣	المبادأة	٣
٠.٤٧٩	التفاؤل	٦
٣.٢٨٨	الجذر الكامن	
٥٤.٧٩٣	التباين المفسر	
٥٤.٧٩٣	التباين المتجمع	

(2) الارتباطات الداخلية بين درجات المجالات :

تم استخراج مصفوفة الارتباطات الداخلية بين درجات المجالات ،وتبين ان اعلى علاقة ارتباطية كانت بين المجالين التوجه نحو الانجاز والجدارة بالثقة، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٧١٢)، اما ادنى علاقة ارتباطية فكانت بين مجالي التفاؤل وضبط الذات الانفعالي ، اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٢٥٣)، علماً ان جميع المعاملات دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٠١) ، مما يشير الى وجود اتساق داخلي بين المجالات الستة الذي يعد بدوره احد مؤشرات صدق البناء، وبهذا تم التحقق من الفرضية الثانية ،والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات المقياس

المجالات	القدرة على التكيف	ضبط الذات الانفعالي	المبادأة	التوجه نحو الانجاز	الجدارة بالثقة	التفاؤل
القدرة على التكيف	١	٠.٤٨٠	٠.٣١٨	٠.٥٧٧	٠.٥٤٩	٠.٣٠٨
ضبط الذات الانفعالي	٠.٤٨٠	١	٠.٣٩٥	٠.٦٠٥	٠.٤٥٦	٠.٢٥٣
المبادأة	٠.٣١٨	٠.٣٩٥	١	٠.٦١٨	٠.٥٢٤	٠.٢٦١
التوجه نحو الانجاز	٠.٥٧٧	٠.٦٠٥	٠.٦١٨	١	٠.٧١٢	٠.٢٥٦
الجدارة بالثقة	٠.٥٤٩	٠.٤٥٦	٠.٥٢٤	٠.٧١٢	١	٠.٣٢٧
التفاؤل	٠.٣٠٨	٠.٢٥٣	٠.٢٦١	٠.٢٥٦	٠.٣٢٧	١

ثبات المقياس : Reliability of the Scale

يعد الثبات من الشروط الواجب توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية مثل بقية أدوات القياس الأخرى المستخدمة في العلوم الطبيعية ، إذ يجب ان تتسم بالاتساق والثبات فيما تقيسه ، وأن ثبات المقياس يشير إلى تحرره النسبي من الخطأ غير المنتظم (Aiken, 1979:58) ، إذ أن الهدف من حساب الثبات هو تقدير أخطاء القياس واقتراح طرق للتقليل من هذه الأخطاء (Murphy, 1988: 63)

وكلما كان تباين الخطأ أقل ما يمكن وكان التباين الحقيقي أكبر ما يمكن في درجاته ، دل ذلك على أن المقياس يقيس بدقة أكثر (عودة ، ١٩٩٨ : ٣٤).

وبما أن الثبات هو الاتساق الذي يمكن أن يكون على نوعين هما؛ الاتساق الخارجي الذي يتحقق عندما يستمر المقياس بإعطاء نتائج ثابتة بتكرار تطبيقية عبر الزمن ، والاتساق الداخلي الذي يتحقق من خلال أن الفقرات جميعها تقيس السمة نفسها (Fransella, 1981: 97) . لذا تحققت الباحثة من ثبات المقياس من خلال تطبيق المقياس على عينة الثبات البالغ حجمها (٥٠) تدريسي وتدرسية ، اختبروا بالأسلوب العشوائي من كليتي العلوم والآداب ومن الذكور والإناث ومن المراتب العلمية الأربعة ، بطريقتين هما:

١ - طريقة إعادة الاختبار: Test- Retest

يسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار (Zeller & Carmines, 1980: 52) الذي يتطلب إعادة تطبيق المقياس على عينة الثبات نفسها بعد مرور فترة زمنية ، وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني (Murphy, 1988: 65) ، لذا طبق المقياس على عينة الثبات وبعد مرور (٣) أسابيع، طبق المقياس مرة ثانية على عينة الثبات، واستخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين الأول والثاني فكان معامل الثبات (٠.٨٢١) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس الحالي عبر الزمن .

٢ - الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفا كرونباخ : Alpha Cronbach

تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين الفقرات الداخلة في الاختبار وتقسيمه إلى عدد من الأجزاء يساوي عدد فقراته ، أي أن كل فقرة تشكل مقياساً فرعياً (عودة ، ١٩٩٨ : ٣٥٤) ، وأن معامل الفا كرونباخ يزودنا بتقدير جيد للثبات ، إذ أنه يعد المعادلة الأساسية في استخدام الثبات القائم على الاتساق الداخلي (Nunnally, 1970: 126) ولتقدير الاتساق الداخلي للمقياس استخدمت إجابات التطبيق الأول في حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار ، وقد بلغ معامل الفا (٠.٧٩٢) وهو معامل ثبات جيد على الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس .

وصف المقياس: Description of the scale

يتكون مقياس إدارة الذات بصيغته النهائية من (٤٢) فقرة ، منها (٣٤) فقرة مصاغة باتجاه إيجابي (أي باتجاه قياس إدارة الذات) ، تعطى لها عند التصحيح لبدائل الإجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا) (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي. و (٧) فقرات مصاغة باتجاه سلبي (أي بعكس اتجاه قياس إدارة الذات) يعكس التصحيح ، لذا فإن أعلى درجة كلية يمكن أن يحصل عليها المجيب (٢١٠)، وأقل درجة (٤٢)، والملحق (١) مقياس إدارة الذات بصيغته النهائية .

رابعاً: الوسائل الإحصائية : Statistical Means

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS:-

- ١ - اختبار مربع كاي لعينة واحدة Chi- Square Test :استخدم لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء على ملاءمة فقرات المقياس.
- ٢ - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين t- test For Two Independent Samples :استخدم في حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام المجموعتين المتطرفتين.
- ٣ - معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient :استخدم في حساب معاملات صدق الفقرات وارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وارتباط كل مجال بالمجالات الأخرى للمقياس، وفي حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار.
- ٤ - معادلة الفا كرونباخ Alpha Cronbach Formula :استخدمت في حساب معامل ثبات المقياس.
- ٥ - التحليل العاملي Factor Analyses :استخدم في حساب الصدق العاملي للمقياس .
- ٦ -الاختبار التائي لعينة واحدة t- test For one Sample :استخدم في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات المقياس والمتوسط النظري .
- ٧ - تحليل التباين الثلاثي Three- Way ANOVA :استخدم لمعرفة دلالة الفروق في ادارة الذات تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمرتبة العلمية.
- ٨ - طريقة شيفيه Sheffe Method : استخدمت في معرفة مصدر الفرق بين درجات المقياس وفقاً للتفاعلات الثنائية الجنس والتخصص (فيركسون، ١٩٩١: ٣٧٥) .

عرض النتائج وتفسيرها

نتائج الهدف الاول:

تم التحقق من الهدف الاول من خلال الاجراءات الخاصة ببناء مقياس ادارة الذات وفقاً لنظرية كولمان لدى تدريسي الجامعة والتأكد من بنيته السيكمترية والعاملية.

نتائج الهدف الثاني:

خصص الهدف الثاني لقياس إدارة الذات لدى تدريسي الجامعة المستتصيرية، وذلك بتطبيق فقرات المقياس على عينة تطبيق المقياس وباللغة (٣٠٠) تدريسي وتدرسية (أنظر الجدول: ٣)، واستخدم الاختبار التائي لعينة واحدة ، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات إدارة الذات لعينة البحث يساوي (١٥٦.٩) درجة، بانحراف معياري مقداره (١٨.٠٨٠٧) درجة ، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (١٢٦) درجة ، أتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠٠١) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٩.٦٠١) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (٣.٢٩١) بدرجة حرية (٢٩٩)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على المقياس

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
٠.٠٠١	٣.٢٩١	٢٩.٦٠١	١٨.٠٨٠٧	١٥٦.٩	١٢٦	٣٠٠

وهذا يدل على أن تدريسيو الجامعة المستنصرية لهم القدرة على إدارة ذواتهم، وهذا قد يعود الى أنهم يمتلكون وعياً بانفعالاتهم وضبطها من حيث تنظيم المؤثرات المزعجة مثل الغضب والقلق وردع الدوافع الانفعالية ويتمكنون من السيطرة على انفعالاتهم بطريقة تعود عليهم بالنفع، ولهم القدرة على التعبير عن انفعالاتهم بصورة إيجابية ويسيطرون على مشاعرهم السلبية، ويتصرفون قبل أن تجبرهم الأحداث الخارجية، وهذا يعني عادة اتخاذ أفعال متنوعة ومتوقعة، وتجنب المشكلات قبل حدوثها، ويمتازون بالاتساق بين الأفعال والكلمات أي التكامل بين القول والفعل للأشياء ومطابقة بعضها البعض وعدم التناقض، الأمر الذي يجعل من السهل عليهم مناقشة المعلومات الفردية والمشاركة فيها مع المحافظة على الثقة مع الآخرين وعدم الخوف من الإفصاح عن هذه المعلومات، ويمتازون بالقدرة على التغيير، ولهم الإمكانية في تحديد ردود فعل للأحداث والظروف غير المرغوب فيها وهذا ما أشار إليه كولمان من أن إدارة الذات تمثل معرفة عواطفنا وانفعالاتنا والسيطرة عليها (Goleman, 1995: 40). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Dulewiz & Hibgns, 1998) ودراسة (Goleman, 1998) ودراسة (A) ودراسة (الناشي، ٢٠٠٥).

نتائج الهدف الثالث:

لمعرفة دلالة الفروق في إدارة الذات تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمرتبة العلمية، استخدم تحليل التباين الثلاثي Three way ANOVA مع التفاعل (٤×٢×٢) لأجابات عينة تطبيق المقياس، الذي أظهر فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الأساسية الجنس، والتخصص، والتفاعلات الثنائية بين الجنس والتخصص، إذ كانت النسب الفئوية المحسوبة أكبر من النسب الفئوية الجدولية، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المرتبة العلمية وللتفاعلات الأخرى، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

الجدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الثلاثي في درجات إدارة الذات بين متغيرات الجنس والتخصص والمرتبة العلمية والتفاعل بينها

مصدر التباين S.V	مجموع المربعات SS	درجات الحرية	متوسط المربعات MS	النسبة الفائية f	
				الجدولية	المحسوبة
الجنس	٣١٠٣.٤٦٨	١	٣١٠٣.٤٦٨	٣.٨٩	٩.٨٤٧
التخصص	١٩١٦.٣٠٩	١	١٩١٦.٣٠٩	٣.٨٩	٦.٠٨٠
المرتبة العلمية	٤٨٨.١٩٠	٣	١٦٢.٧٣٠	٢.٦٥	٠.٥١٦
				غير دالة	

الجنس×التخصص	١٧٠٩.٩٩٤	١	١٧٠٩.٩٩٤	٥.٤٢٥	٣.٨٩	٠.٠٥
الجنس×المرتبة العلمية	٣٢٠.٥٣٩	٣	١٠٦.٨٤٦	٠.٣٣٩	٢.٦٥	غير دالة
التخصص×المرتبة العلمية	٦٩٣.٩٠٩	٣	٢٣١.٣٠٣	٠.٧٣٤	٢.٦٥	غير دالة
الجنس×التخصص×المرتبة العلمية	٣٨٥.٠٢٧	٣	١٢٨.٣٤٢	٠.٤٠٧	٢.٦٥	غير دالة
الخطأ W	٨٩٥١١.٨٢٨	٢٨٤	٣١٥.١٨٢			
الكلّي T	٩٧٧٤٧.٠٠٠	٢٩٩				

وتشير النتائج في الجدول (١٠) ما يأتي :

أولاً : وجود فروق في إدارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة المستنصرية، وفق متغير الجنس للإناث ، لأن متوسط درجاتهن (١٦٠.٥٠٣٩) ، مقابل متوسط درجات الذكور (١٥٤.٢٥٤٣) ، أي أن الإناث يتمتعن بدرجات أعلى في إدارة ذواتهن من الذكور، وقد يكون ذلك عائداً الى أن علاقتها بالآخرين هي مركز اهتمامها ورغبتها في فهم الآخرين لتكوين علاقات اجتماعية قوية، أي أن الإناث يبحثن ويسعين إلى التواصل العاطفي وهن خبيرات في قراءة الإشارات العاطفية اللفظية وغير اللفظية وفي التعبير عن مشاعرهن وإيصالها للآخرين وقدرتهن على قراءة المشاعر الدفينة عند الآخرين (كولمان، ٢٠٠٠: ١٩١) ، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Sjobergb, 2001)، ولاتتفق مع دراسة (الناشي، ٢٠٠٥) .

ثانياً: وجود فروق في إدارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة المستنصرية وفق متغير التخصص للإنسانيات ، لأن متوسط درجاتهم (١٥٩.١٦٣١) ، مقابل متوسط درجات التدريسيين في التخصصات العلمية (١٥٤.٨٩٣١) . وقد يعود ذلك الى أن التدريسيين في التخصص الإنساني لهم احتكاك بشريحة كبيرة جداً من الطلبة أكسبتهم خبرة في التعامل، ووسعت إدراكهم في التعرف على ما يغضب الآخرين وما يريحهم ، والوعي بمشاعرهم والتفاعل معهم، ومن طبيعة التدريسي في الأقسام الإنسانية هو التفاعل المستمر مع الطلبة، مما يؤدي الى احتياجه للذكاء الإنفعالي، حيث أن أول ما يفكر به التدريسي هو أن يتعرف على طلبته، وشخصياتهم الذين أوكل إليه أمرهم لأجل التعامل معهم بطريقة أفضل ، وأن طبيعة التخصص العلمي لا تتيح فرصة كبيرة للحوار والنقاش مع الطلبة، إذ أن طلبة التخصصات العلمية تواجههم أكثر في المختبرات العلمية مع بعضهم البعض ، ولا تتاح فرص أكبر للتدريسي الجامعي في القيادة الدراسية كما هو الحال بالنسبة للتدريسي في التخصصات الإنسانية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الناشي، ٢٠٠٥) .

ثالثاً: لا توجد فروق في متوسطات درجات ذات تدريسيّ الجامعة المستنصرية وفق متغير المرتبة العلمية، لأن النسبة (٠.٠٥) وقد يكون ذلك ناتجاً على أن التدريسيين هم في مستوى ثقافي متقارب ويحتاجون الى أن يديروا ذواتهم وذوات الآخرين، وهم الطلبة، إذ أن هذا أحد المتطلبات المهمة في

عملهم التدريسي، ولذلك انعدمت الفروق وفقاً لهذا المتغير لدى عينة البحث. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Goleman, 1998A) ودراسة (Dulewicz & Higgs, 1998).

رابعاً : وجود فروق في إدارة الذات لدى تدريسي الجامعة المستنصرية، وفق التفاعلات الثنائية بين الجنس والتخصص، ولمعرفة مصدر الفروق في درجات أفراد العينة وفقاً لجنسهم وتخصصهم، تم استعمال طريقة شيفيه لإجراء المقارنات المتعددة بين المتوسطات الحسابية، وكانت النتائج كما في الجدول (١١) .

الجدول (١١)

قيم شيفيه المحسوبة والدرجة للفرق بين كل متوسطين من متوسطات عينة البحث وفقاً للتفاعلات الثنائية، الجنس والتخصص.

المقارنة	الجنس و التخصص	المتوسط	قيمة شيفيه		مستوى الدلالة	اتجاه الفرق
			المحسوبة	الدرجة		
١	ذكور علمي	١٥٣.٥٩٧٦	١.١٠٩	٧.٨٩	غير دالة	-
	إناث علمي	١٥٦.٢٧٢٧				
٢	ذكور علمي	١٥٣.٥٩٧٦	٠.٢١٣٣	٧.٨٩	غير دالة	-
	ذكور إنساني	١٥٤.٨٤٦٢				
٣	ذكور علمي	١٥٣.٥٩٧٦	١٧.٧٥٤٥	١٦.٦٥	٠.٠٠١	لصالح إناث إنساني
	إناث إنساني	١٦٧.٠٢				
٤	إناث علمي	١٥٦.٢٧٢٧	٠.٢٦٩	٧.٨٩	غير دالة	-
	ذكور إنساني	١٥٤.٨٤٦٢				
٥	إناث علمي	١٥٦.٢٧٢٧	١١.١٠٩٤	٧.٨٩	٠.٠٠٥	لصالح إناث إنساني
	إناث إنساني	١٦٧.٠٢				
٦	إناث إنساني	١٦٧.٠٢	١٥.١٧٣٤	١١.٥٢	٠.٠٠١	لصالح إناث إنساني
	ذكور إنساني	١٥٤.٨٤٦٢				

ويبدو من الجدول أعلاه أن مصدر الفروق بين التفاعلات الثنائية الجنس والتخصص لتدريسي الجامعة المستنصرية في إدارة الذات يعود إلى :

- ١ - تفوق متوسط درجات التدريسيات الإناث نوات التخصص الإنساني على متوسط درجات التدريسيين الذكور ذوي التخصص العلمي عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) ، وتفوقهن أيضاً على الإناث نوات التخصص العلمي عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ، وكذلك تفوقهن على التدريسيين الذكور في التخصص الإنساني عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) في إدارة الذات .
- ٢ - لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الذات للتدريسيين الذكور في التخصص العلمي على متوسط درجات التدريسيين الذكور في التخصص الإنساني عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) .

- ٣ - لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الذات للتدريسيين الذكور في التخصص العلمي على متوسط درجات التدريسيين الذكور في التخصص الإنساني عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .
- ٤ - لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الذات للتدريسيات الإناث في التخصص العلمي على متوسط درجات التدريسيين الذكور في التخصص الإنساني عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .
- خامساً :** لا توجد فروق في إدارة الذات لدى تدريسي الجامعة المستنصرية وفق التفاعلات الثنائية بين الجنس والمرتبة العلمية لأن النسبة الفائية المحسوبة (٠.٣٣٩) أصغر من النسبة الفائية الجدولية (٢.٦٥) بدرجتي حرية (٢٨٤.٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .
- سادساً :** لا توجد فروق في إدارة الذات لدى تدريسي الجامعة المستنصرية وفق التفاعلات الثنائية بين التخصص والمرتبة العلمية، لأن النسبة الفائية المحسوبة (٠.٧٣٤) أصغر من النسبة الفائية الجدولية (٢.٦٥) بدرجتي حرية (٢٨٤.٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .
- سابعاً :** لا توجد فروق في إدارة الذات لدى تدريسي الجامعة المستنصرية وفق التفاعلات الثلاثية بين الجنس والتخصص والمرتبة العلمية، لأن النسبة الفائية المحسوبة (٠.٤٠٧) أصغر من النسبة الفائية الجدولية (٢.٦٥) بدرجتي حرية (٢٨٤.٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

الاستنتاجات : Conclusions

- في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن أن نستنتج ما يأتي :-
- ١ - أن تدريسي الجامعة المستنصرية بشكل عام يديرون ذواتهم .
 - ٢ - ان للجنس اثراً في إدارة الذات عند التدريسيين، إذ ترتفع درجة إدارة ذوات التدريسيات الإناث مقارنة بالتدريسيين الذكور في الجامعة المستنصرية .
 - ٣ - للتخصص أثر في درجة إدارة ذوات التدريسيين، إذ ترتفع لدى التدريسيين ذوي التخصصات الإنسانية مقارنة بالتدريسيين ذوي التخصصات العلمية في الجامعة المستنصرية .
 - ٤ - لا يوجد أثر للمرتبة العلمية في إدارة ذوات التدريسيين في الجامعة المستنصرية .
 - ٥ - هناك أثر للتفاعلات الثنائية الجنس والتخصص عند تدريسي الجامعة المستنصرية في إدارة ذواتهم، إذ ترتفع درجة إدارة الذات لدى الإناث التدريسيات ذوات التخصصات الإنسانية .
 - ٦ - لا يوجد أثر للتفاعلات الثنائية بين الجنس والمرتبة العلمية، والتفاعل بين التخصص والمرتبة العلمية، وكذلك التفاعلات الثلاثية في إدارة الذات لدى تدريسي الجامعة المستنصرية .

التوصيات : Recommendations

- ١ - تعزيز معايير أو محكات القبول في مهنة التدريس في الجامعة، فضلاً عن النواحي العلمية، النواحي التي تتعلق بشخصية الفرد ومدى قدرته على إدارة ذاته وذوات الآخرين ، خاصة وأنه سيتعامل مع الطلبة، وكذلك تمتعه بشخصية تساعده على أداء مهمته على نحو أفضل.

- ٢- العمل على متابعة ومراجعة المواصفات العلمية والنفسية لدى تدريسيّ الجامعة بصورة دورية، وخاصة التعيينات الجديدة، والعمل على غرس القيم المهنية والأخلاقية التي تؤدي إلى اتقان العمل والإخلاص فيه، من قبل جهات إدارية متخصصة لهذا الغرض .
- ٣- الاهتمام بالدورات التدريبية التي تعدها الجامعات للذين يقبلون فيها كتدريسيين بصورة عامة، وللتخصصات العلمية بصورة خاصة .
- ٤- بعد أن أعد البحث الحالي مقياساً لإدارة الذات لدى تدريسيّ الجامعة ، توصي الباحثة باستعمال هذا المقياس، عند انتقاء خريجي الدراسات العليا لمهنة التدريس في الجامعات والمعاهد.

المقترحات : Suggestions

- ١- إجراء دراسات للابعاد الأربعة الأخرى (الوعي بالذات وحفز الذات والتعاطف وإدارة العلاقات) في نظرية كولمان، وبناء مقاييس لها.
- ٢- إجراء دراسات تجريبية تتناول أثر بعض البرامج الإرشادية في إدارة الذات، ولمهن أخرى.
- ٣- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على طلبة الدراسات العليا في الجامعة.

المصادر

- الأعسر، صفاء وكفافي ، علاء الدين . (٢٠٠٠) ، **الذكاء الوجداني** ، القاهرة: دار قباء.
 - النتل، سعيد. (١٩٨٦)، **دراسات في التعليم الجامعي**، ط ١ ، عمان : دار اللواء.
 - ثورنديل، روبرت وهيجن ،اليزابيث (١٩٨٩) **القياس والتقويم في علم النفس والتربية**، ترجمة عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، عمان :مركز الكتاب الاردني.
 - خليفة، بدرية عبد اللطيف . (٢٠٠٦)، **إدارة الذات**، جمعية المعلمين، رأس الخيمة.
 - خوالدة، محمود عبد الله . (٢٠٠٤)، **الذكاء العاطفي، الذكاء الانفعالي** ، عمان : دار الشروق.
 - رضا، أكرم. (٢٠٠٧)، **إدارة الذات**، **مجلة إسلام أون لاين نت**
- <http://www.islamonline.net/tarbia/arabic/display.asp?hquestionID=3291-67k>
- روبنسن ،بام وسكوت، جان. (٢٠٠٠) ، **الذكاء الوجداني** ، ترجمة صفاء الاعسر وعلاء الدين كفافي ، القاهرة: دار قباء.
 - زيتون ، عايش . (١٩٩٥)، **أساليب التدريس الجامعي** ، عمان : دار الشرق.
 - شابيرو، لورانس. (٢٠٠٤) ، **كيف تنشئ طفلاً يتمتع بذكاء عاطفي**، ط ١ ، الرياض: تعريب ونشر مكتبة جرير.
 - الحارث ،عبد الحميد وآخرون . (٢٠٠٧) ، **الاثار النفسية والاجتماعية للحرب وانعكاساتها على الأداء الأكاديمي للتدريسيين في الجامعات العراقية** ، **مجلة العلوم النفسية** ، بغداد، العدد (١٢)، ص ٧٠-١٩٧.
 - عثمان، فاروق السيد ورزق، محمد عبد السميع . (٢٠٠١) ، **الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه**، **مجلة علم النفس** ، المجلد (٩) ، العدد (٥٨) ، ص ٢٣٧-٢٢٢ ..

- عقل، عبد اللطيف . (١٩٨٨)، *علم النفس الاجتماعي* ، عمان : دار البيرق.
- عوده ، احمد . (١٩٩٨) ، *القياس والتقويم في العملية التدريسية* ، القاهرة: دار المعارف.
- فرج ،صفوت (١٩٨٠)،*القياس النفسي*، القاهرة :دار الفكر العربي.
- فيركسون، جورج أي . (١٩٩١)، *التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس* ، ترجمة هناء محسن العكيلي، بغداد: دار الحكمة .
- كولمان، دانيال. (٢٠٠٠) ، *الذكاء العاطفي*، ترجمة: ليلي الجمالي ، الكويت، سلسلة عالم المعرفة:مكتبة الوطن.
- محمود، عصام نجيب . (٢٠٠١)، *ديناميات السلوك الإنساني واستراتيجيات ضبطه وتعديله* ، عمان : دار البركة.
- مذكور، علي أحمد . (٢٠٠٠)، *التعليم العالي في الوطن العربي، الطريق الى المستقبل* ، ط١، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- المخزومي ،امل ،(٢٠٠٣) ، *تنمية الذكاء الانفعالي لدى الصغار والكبار*، مجلة حصن الأسرة والطفل.
- معمورية، بشير . (٢٠٠٥)، *الذكاء الوجداني، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية*، العدد (٦)، ص ٥١-٤٠ .
- الناشئ ، وجدان عبد الأمير. (٢٠٠٥) ، *الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين* ، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية الآداب ، الجامعة المستنصرية.
- Aiken, I. R (1979) . *Psychological Testing and Assement*. 3rd ed .New York : Allyn & Bacon .
- Amabile,G. H. (1988). *Organizational Climate explorations of a concept*, Boston. Am: Harvrd Business School Press.
- Anastasi, A.(1997). *Psychological testing* ,7th ed, New Jersey: Aivacom company .
- Black, M. (2000). *WPQ Emotional Intelligence Questionnaire V3 Report*.
www.eiconsortium.org
- Boyatzis, R. (2001). Promoting Emotional competence In School- aged children: The effects of the PATHS curriculum. *Development and Psychopathology*, P. 197-136.
- , Goleman, D & Rhee, (1999) Clustering Competence in Emotional Intelligence: *Insights From the Emotional Competencies Inventory (Ecl)*.
www.eiconsortium.org.
- , R., Goleman, D & Mckee, A. (2002), *Primal leader ship : Realizing the Power of Emotional Intelligemce*. Boston, MA: Harvard Business school press
- Cronbach, J. (1970) *Essentials of Psychological Testing* , 3rd ed, New York: Harper & Row.

- Dulewicz, V, & Higgs, M .(1998): *Emotional Intelligence* : can it be measured reliably and validity using competency data? Competency, 6 (1).
- Fransella, F .(1981) *Personality theory, measurement and Research*, London : Melhwen & Co.
- Ghiselli, E. E .(1964) , *Theory of psychological measurement* . New York : Mc Graw hill.
- ,Campbell,J,Zedeck,S (1981). *Measurement Theory for Behavioral Sciences*, San Francisco: W. H. Freeman.
- Goleman , D .(1995) . *Emotional Intelligence why it can matter more than IQ* , New York : Toronto .
- (1996). *Organizationalclimate: explorations of concept*. Harvard Business Schoolpress, New York, Bantam Books.
- (1998A). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- (1998B). *What's makes aleader*. Harvard Business Review, New York, Bantam Books.
- (2000) , *Leadership that gets results* . Harvard Business review.New York: Bontom Books.
- (2001) : *An EI-Based theory of Performasnce* , In , The Emotionally Intelligent Work place , Ed . by : cherness Cary& Daniel Goleman .
- Gronlaund , N (1976) *Measurement and evaluation in testing* .3rd ed . New York: Bantam Book Macmilan.
- Hair , j,Anderson,R,Tatham,R,&Black,W (1998).*Multivariate data analysis upper saddle river* .New Jersey :prentice Holl.
- Hein, S. (2001). *History and Definition of Emotional Intelligence*. New York, Jhnwiley & Sons com.
- Martin, O. & Bateson, P. (1986). *Measuring Behaviorn*: an Introductory Guide, London : Cambridge University Press.
- Murphy, R. K.(1988). *Psychology Testing prineiples* New York : Hall International , Inc .
- Nunnally, J. C. (1970) *Introduction to Psychological Measurement*. New York: McGram- Hill .
- Roberto. R. (1997). *The Po Ns Test: Sensitivity to Nonverbal Cues in P. Mereynolds*, ed., Aduancesin Psycholoical Assessment ,San Francisco: Jossey- Boss.
- Schulman, (1995), The Relation ship between item validity and test validity. *Psychometrica*. Vol. 1. 130-139.
- Sjoberg, I. a (2001). *Emotional Intelligence and life Adjustment : A validation study, center for Economic psychology Stockholm school of Econmics , Sweden*, October, no 13, [http:// swoba .hhs .se / hastba/papers /hastba 200 1008.pdf](http://swoba.hhs.se/hastba/papers/hastba2001008.pdf).

- Spencer, I. M. Jr., Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Weiner, E. A: & Stewart, B. J (1984). *Assessing Individuals Psychology and Educational Tests and Measurement*. New York: Little Brown.
- Whibeck, C. (1995). *Truth and trustworthiness in Research*. Science and Engineering Ethics. P. 403-416.
- Zeller, R.A: & Carmines, E.G.(1980). *Measurement in the social sciences the link between theory and data*, New York: Cambridge University.

الملاحق

مقياس ادارة الذات بصيغته النهائية

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

الأستاذ الفاضلالأستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد .

تهدف الباحثة إجراء دراسة علمية ، لذا نتمنى معاونتكم في الإجابة عن المقياس المرفق طياً بكل دقة وصراحة،
 علماً أن فقرات المقياس تتناول جوانب عامة في سلوك الإنسان لا توجد فيها إجابة صحيحة أو خاطئة بل هي آراء حول
 بعض الأمور الحياتية والمهنية .

الجنس: () ذكر () أنثى

التخصص: () علمي () إنساني

المرتبة العلمية: () أستاذ () أستاذ مساعد () مدرس () مدرس مساعد

مع جزيل الشكر والتقدير

ت	المجال	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
١	١	أجد صعوبة في تجاوز المواقف الصعبة .	1	2	3	4	5
٢	٣	أبادر بطرح أفكار جيدة لتطوير الجامعة علمياً .	5	4	3	2	1
٣	٤	أرى أن المثابرة بالعمل تدفع الفرد إلى الإبداع .	5	4	3	2	1
٤	٥	أتوقع النجاح والتفوق في الأعمال التي توكل إليّ .	5	4	3	2	1
٥	٦	لو عرض عليّ بحث علمي وطلب مني تقويمه أنظر إلى سلبياته	1	2	3	4	5
٦	١	تعاملني مع طلبتي يتصف بالمرونة .	5	4	3	2	1
٧	٢	عندما أواجه موقف يثير غضبي أحاول أن أهدئ نفسي .	5	4	3	2	1
٨	٤	لدي ثقة كبيرة في النجاح في الأعمال التي أقوم بها .	5	4	3	2	1
٩	٥	أنجز أعمالي التي أكلف بها دون تردد .	5	4	3	2	1
١٠	٦	تنتابني المخاوف حين أفكر بالمستقبل .	1	2	3	4	5
١١	٢	أسيطر على أحزاني ولا أدعها تؤثر على عملي .	5	4	3	2	1
١٢	٣	أبادر في حل مشكلات الطلبة العلمية والشخصية .	5	4	3	2	1
١٣	٤	أواصل المثابرة في مواجهة معوقات العمل .	5	4	3	2	1
١٤	٦	أشعر أن أحداث يومي الجامعي مليء بالهموم .	1	2	3	4	5

ت	المجال	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
١٥	٢	اعتقد أن ردود أفعالي تتناسب مع طبيعة المواقف التي تواجهني	5	4	3	2	1
١٦	٤	أبذل قصارى جهدي لكي اتفوق علمياً .	5	4	3	2	1
١٧	٥	استطيع التأثير على الآخرين إذا أيقنت بصحة موقعي وقراري .	5	4	3	2	1
١٨	٦	أؤمن بالحكمة التي تقول لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس .	5	4	3	2	1
١٩	١	أنسجم بسهولة مع زملائي في إنجاز أعمالي التي أكلف بها .	5	4	3	2	1
٢٠	٣	أبادر في إشاعة جو النشاط والحماس بين طلبتي .	5	4	3	2	1
٢١	٤	أسعى أن أكون معروفاً بجديتي في تعاملتي مع الطلبة .	5	4	3	2	1
٢٢	٦	أحب الاختلاط بالآخرين وإقامة علاقات جديدة .	5	4	3	2	1
٢٣	١	عندما أشعر بالتوتر أحاول معرفة السبب .	5	4	3	2	1
٢٤	٢	أضبط انفعالاتي عندما أرى مواقف غير ملائمة من الطلبة .	5	4	3	2	1
٢٥	٣	أعرض مقترحات لتطوير العملية التدريسية في القسم .	5	4	3	2	1
٢٦	٥	أشعر بأن زملائي يتقون بي .	5	4	3	2	1
٢٧	١	عند فشلي في تحقيق هدف ما أسعى إلى تحقيق هدف آخر	5	4	3	2	1
٢٨	٢	أفقد توازني إذا ما تعرضت لمواقف محجفة بحقي .	1	2	3	4	5
٢٩	٣	أشارك في تطوير اللجان العلمية في الكلية .	5	4	3	2	1
٣٠	٥	أشعر بالاستمتاع عند تدريس الطلبة .	5	4	3	2	1
٣١	١	اعتقد بأنه يجب أن تتطابق القيم والمبادئ التي يؤمن بها الفرد مع سلوكه .	5	4	3	2	1
٣٢	٢	أحاول أن تسود البهجة داخل قاعة الدراسة أثناء إلقاء المحاضرة حتى وأن كنت متضايق .	5	4	3	2	1
٣٣	٣	لدي القدرة على التجديد وتحدي الأفكار التقليدية .	5	4	3	2	1
٣٤	٤	أطلع الكثير من المصادر العلمية لتطوير قدراتي العلمية .	5	4	3	2	1
٣٥	٥	عندما أأخذ قرار أنفذه حتى وأن وجهت لي انتقادات .	5	4	3	2	1
٣٦	٦	أؤكد لطلبتي بأن كل واحد منهم قادر على تحقيق سعادته بنفسه	5	4	3	2	1
٣٧	١	اتقبل الواقع كما هو إذا كان من الصعب تغييره .	5	4	3	2	1
٣٨	٢	أجد صعوبة في السيطرة على نوبات الغضب التي تنتابني .	1	2	3	4	5
٣٩	٣	عندما أرى أن موقعي صحيح أثبت عليه ولا أغيره .	5	4	3	2	1
٤٠	٤	أجد في الماضي والحاضر أنه لا يؤدي إلى مستقبل أفضل .	1	2	3	4	5
٤١	٥	أبادر لعقد ندوات علمية في القسم .	5	4	3	2	1
٤٢	٦	أسعى أن أكون بمستوى زملائي البارزين علمياً .	5	4	3	2	1