

مستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من طلاب وموظفي جامعة السلطان قابوس كما يقدر بمقياس واكمان Wakeman

باسم محمد علي الدحادحة⁽¹⁾، سعاد بنت محمد بن سليمان⁽²⁾

(1) قسم التربية، جامعة نزوى

(2) قسم علم النفس، جامعة السلطان قابوس

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من طلاب وموظفي جامعة السلطان قابوس في ضوء التطبيقات العملية لمقياس واكمان (Wakeman, 2006)، إذ يقدم المقياس تفسيرات ومعاني سطحية وعميقة لجوانب الذكاء الانفعالي المختلفة، وذلك اعتماداً على إطار عملي لمجالين أساسيين هما: مجال إدارة الذات الانفعالية، ومجال المهارات الاجتماعية. تكونت عينة الدراسة من (246) طالبا وطالبة وموظفاً في جامعة السلطان قابوس، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ميسرة حيث روعي في اختيار العينة أن تكون ممثلة لأربع مستويات عمرية مختلفة. أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة جاء في المدى المرتفع، كما أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي أن هناك فروق في متوسط درجات الذكاء الانفعالي بين المستويات الأربع، وعلى كلا المجالين. ومن خلال إجراء المقارنات البعدية لمجال إدارة الذات الانفعالية ومجال المهارات الاجتماعية تبين أن الفروق جاءت لصالح المستويات الأكبر عمراً ولكلا المجالين. وبناء على هذه النتائج يمكننا القول بان المقياس يمتلك خاصية التمييز اعتماداً على متغير عمر الفرد.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الانفعالي، طلاب الجامعة، العمر، الموظف.

المقدمة والإطار النظري:

أضحى الذكاء الانفعالي معياراً للنجاح يفوق أحياناً معايير الذكاء العقلي، حيث تطور ونشر وعرف هذا المفهوم من قبل دانييل جولمان (Goleman, 1995) وذلك بعد نشر كتابه الشهير الذكاء الانفعالي الذي حظي بإقبال كبير، وكذلك من خلال كتاباته الكثيرة في الصحف والمجلات. ونتيجة لذلك أصبح للذكاء الانفعالي أهمية

كبيرة خلال السنوات القليلة الماضية، حيث ظهر ذلك الاهتمام في المجالات التربوية والإعلامية والإدارية ولدى عامة الناس، على الرغم من الانتقادات التي وجهت لمقاييس الذكاء الانفعالي فيما يتعلق بصدق البناء، وافتقارها للقدرة على التنبؤ والكشف عن الميول والاهتمامات (Namin-Hedayati, 2007).

ركز الباحثون بشكل كبير على العلاقة بين الذكاء الانفعالي وعدد من المهارات الهامة، مثال ذلك: العلاقة الإيجابية بين الذكاء الانفعالي ومعايير الصحة النفسية، وكذلك العلاقة بين الشخصية والشعور بالثقة والارتياح، وعليه فقد سعت المؤسسات العلمية والتجارية والمهنية وغيرها إلى وضع معايير عديدة ومتجددة للحكم على جودة التعليم والتنافس والإبداع، وخفض النفقات، لأن نجاح الفرد في مهامه يعتمد على عوامل عقلية وأخرى انفعالية أو اجتماعية (Heing, 1996; Holt, 2007).

إن الذكاء الانفعالي ليس مفهوماً جديداً في علم النفس، فالكثير من العلماء ركزوا في أبحاثهم على العوامل المعرفية مثل الذاكرة وأسلوب حل المشكلات بينما كان هناك القليل ممن ركزوا على الانفعالات والمشاعر، حيث كانت البداية في نهاية عام 1930 حينما كتب ثورنديك Thorndike عن الذكاء الاجتماعي وعرفه على أنه "القدرة على فهم وإدارة الفرد لعلاقاته الاجتماعية والتصرف بحكمه مع الآخرين" (Gardner, 2000).

ومما لا شك فيه أن هناك اختلافاً بين الذكاء العقلي والذكاء الانفعالي، حيث يركز الذكاء العقلي على القراءة والكتابة والتجريد والقدرات الرياضية وحل المشكلات مقابل اهتمام الذكاء الانفعالي بعوامل التكيف في الحياة والنجاح في العمل والتوافق مع فريق العمل وضبط الذات وتحمل المسؤولية والكفاءة الذاتية والثقة بالذات (Rice, 2007).

ويعني الذكاء الانفعالي القدرة على فهم وتقييم وإدارة انفعالاتنا وانفعالات الآخرين، وهو يمثل شكل متكامل من ذكائنا العام، فبينما يحتاج الناس إلى قدر من معامل الذكاء العقلي لكي يتصرفوا بطريقة جيدة، فإن الذكاء الانفعالي هو الذي

يميز القادة البارزين (Furnham, 2006) فالانفعالات مصدر للتكيف وحماية للفرد من الآلام الجسمية، وتسهل وتحافظ على الهوية الذاتية في المواقف الاجتماعية، وهي أيضا توجه الفرد نحو النجاح في المهام وتحقيق الأهداف (Oatley & Jenkins, 1998). اهتمت الكثير من النظريات الحديثة بالانفعالات وتنظيم الذات، وعزت الكثير من التوترات والضغوطات النفسية لها، فالانفعالات تثير الانتباه لبعض القضايا، والمصادر التي تهدد كرامة الأفراد سواء أكان ذلك التهديد جسدي أو اجتماعي أو نفسي (Edwards, 1998). إن أفضل تعريف للذكاء الانفعالي قبولاً Emotional Intelligence هو تعريف سالفوي وماير (Salovey & Mayer, 1990) والذي يعرف الذكاء الانفعالي على أنه عملية التعامل مع الانفعالات والتي تشمل استجابات مناسبة في إظهار الانفعالات والتعبير عنها، سواء مع الشخص نفسه أو مع الآخرين، وذلك بهدف تحسين مستوى الحياة من خلال اكتساب القدرة على التكيف مع تلك الانفعالات، إنه أحد أشكال الذكاء الاجتماعي والذي يشمل القدرة في مراقبة الشخص لمشاعره ومشاعر الآخرين والتمييز بينهما، وتوظيف هذه المعرفة سلوكياً ومعرفياً أو فكرياً.

وقد عرف الذكاء الانفعالي أيضا على أنه القدرة في معرفة معاني وتفسير الانفعالات ومدلولاتها وعلاقتها بالمشكلة والسبب، وسبيل الوصول إلى الحلول (Mayer, Salovey & Caruso, 2002).

ومن خلال تعريف الذكاء الانفعالي، فإنه لا بد من التمييز بين الكفاءة الانفعالية والذكاء الانفعالي، فالمفهومان متداخلان ويصعب التفريق بينهما، إلا أنهما يختلفان بشكل أساسي من حيث إن الذكاء الانفعالي لا يمتلك القدرة على التنبؤ بتحصيل الفرد وقدراته كما هو الحال بالنسبة لمقاييس الكفاءة الانفعالية، أما الذكاء الانفعالي فهو القاعدة لتطوير الكفاءات الانفعالية والمهارات الاجتماعية التي تقود إلى الإنجاز الكبير والتميز في العمل (Jones, 2004; Cherniss, 2000).

يتضمن الذكاء الانفعالي القدرة على فهم واستقبال الانفعالات التي تعبر عن المشاعر، وفهم تلك الانفعالات ومحاولة إدارتها بشكلها الصحيح (Bulik, 2005). لقد أصبح الذكاء الانفعالي مجال اهتمام عدد كبير جدا من علماء النفس والباحثين في

السنوات القليلة الماضية، فهو عامل مهم في تحديد عوامل النجاح أو الفشل، فهناك علاقة بين الذكاء الانفعالي والنجاح الأكاديمي (Svyantek, Rahin, 2002). كما أشار ويزنجر (Weisinger, 1998) إلى وجود علاقة بين النجاح في العمل وإظهار أحد أشكال القيادة الفاعلة للفريق، حيث إن القيادة الفاعلة للفريق أحد أهم مجالات وجوانب الذكاء الانفعالي (Salovey, Woolery & Mayer, 2001Rahin, 2002).

يختلف الأفراد في مستوى مهاراتهم التي يعبروا من خلالها عن مشاعرهم ومشاعر الآخرين، وتنظيم هذه المشاعر، أو توظيف المعلومات التي يتزود بها من خلال مشاعرهم لاكتساب سلوك تكيفي جديد. إن كل هذه القدرات تسمى بالإطار العام للذكاء الانفعالي (Bedell, Detweiler (Salovey, & Mayer, 2000).

أهمية الدراسة:

تبدو أهمية الدراسة من خلال التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي لدى طلاب وموظفي جامعة السلطان قابوس في ضوء اختلاف مستوياتهم العمرية والعملية، كمؤشر على أن الذكاء الانفعالي يتطور مع التقدم بالعمر والنضج، ويأتي تعريب هذا المقياس وتطويره ليناسب طلاب جامعة السلطان قابوس تماشياً مع الحاجة لوجود مقياس معرب، يحمل دلالات الصدق والثبات، على البيئة العمانية، ويمكن أن يطبقه الفرد على نفسه بدون مساعدة خارجية، ويحصل على التفسيرات المناسبة بنفسه، وقد جاءت أهمية هذه الدراسة نظراً لأثر المهارات التي يتضمنها مقياس الذكاء الانفعالي كالمهارات الاجتماعية، وإدارة الانفعالات في رفع مستوى التحصيل الأكاديمي في مؤسسات التعليم العام (Topping, Holmes & Bremmer, 2000). وكما هو معلوم فإن للذكاء الانفعالي أهمية كبيرة في خفض مستوى المشكلات السلوكية التي تؤثر على العملية التعليمية، وتؤثر إيجاباً في فعالية التدريس في المدارس المتوسطة والثانوية والجامعات (Caplan *et al.*, 1992, Cohen, 1999).

وتبرز أهمية هذه الدراسة في تطوير مقياس يساعد الاختصاصيين النفسيين في تشخيص الحالات النفسية وإبراز جوانب الضعف والقوة في شخصية الطالب الجامعي

حتى يتمكن من تطوير ذاته باكتساب مهارات الذكاء الانفعالي التي يحتاجها. ولا يقتصر فائدة تطوير مقياس الذكاء الانفعالي على تشخيص جوانب القوة والضعف كي يطور الطالب نفسه في الجانب الأكاديمي فقط بل تتعدى ذلك، كي يتعلم ويتدرب على اكتساب المهارات الانفعالية والاجتماعية التي تساعد في المستقبل على تطوير نفسه مهنيا وأسريا واجتماعيا ونفسيا.

هدف الدراسة ومشكلاتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تعريب مقياس واكمان في الذكاء الانفعالي (Wakeman, 2006) في جامعة ويلفر هامبتون (Wolverhampton) ليلائم طلاب جامعة السلطان قابوس في سلطنة عمان بالإضافة إلى استكشاف مدى قابلية المقياس للتمييز بين مستويات متغير العمر. وبحكم عمل الباحثين في مركز الإرشاد الطلابي بجامعة السلطان قابوس فقد شعر أن هناك حاجة ملحة بيديها طلاب الجامعة لمعرفة أنفسهم ورفع مستوى الوعي بالانفعالات، وتحديد جوانب القوة والضعف في المجالات الانفعالية والمشاعر المختلفة. ونظرا لقلة المقاييس المتخصصة في مجال الذكاء الانفعالي التي تساعد في تشخيص الحالة الانفعالية ومهارة توظيف المشاعر بصورتها الصحيحة جاءت فكرة تعريب وتقنين هذا المقياس، حيث التصميم الجذاب والتمثيل البياني السهل الذي يوضح للفرد موقعه بين الأفراد الآخرين، وسهولة تطبيقه والاستفادة منه، كما يقدم هذا المقياس التفسيرات اللفظية السطحية والعميقة، حيث يتمتع هذا المقياس أيضا بقابلية القياس النوعي والكمي للذكاء الانفعالي.

أسئلة الدراسة:

لقد تم صياغة أسئلة الدراسة بهدف التعرف على مدى قدرة المقياس على التمييز بين أفراد عينة الدراسة بناء على مستوى العمر والذي يعبر عنه بالمستوى الدراسي والوظيفي، حيث جاءت أسئلة الدراسة على النحو التالي:

1. ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى طلاب وموظفي جامعة السلطان قابوس؟

2. هل هناك اختلاف في الذكاء الانفعالي (المهارات الاجتماعية) تعزى لاختلاف العمر؟

3. هل هناك اختلاف في الذكاء الانفعالي (إدارة الذات الانفعالية) تعزى لاختلاف العمر؟

الدراسات السابقة:

لقد تم تطوير نماذج كثيرة من مقاييس واختبارات الذكاء الانفعالي، حيث كان أول الباحثين في هذا المجال جولمان (Goleman, 1995) حيث ذكر عدداً من المجالات لقياس الذكاء الانفعالي هي: مدى معرفة الشخص لانفعالاته، وإدارة الانفعالات، ودافعية الشخص الذاتية، ومعرفة وإدراك الشخص لانفعالات الآخرين، ومهارات التعامل والعلاقات الشخصية مع الآخرين.

وتأكيداً لما ذكر جولمان Goleman فقد ذكر باراون (Bar-on, 1997) مدى واسعاً من الخصائص الشخصية في نموجه للذكاء الانفعالي والذي شمل: المهارات الشخصية مع الآخرين (التعامل مع مشاعر الآخرين) المهارات الشخصية الذاتية (التعامل مع المشاعر الذاتية) التكيف، إدارة الضغوطات النفسية والمزاج العام. وقد اتفق كل من جولمان وباراون Goleman و Bar-on على أن الذكاء الانفعالي قدرة يمكن تعريفها وقياسها وتمييزها، وأن لها أثراً كبيراً في الحياة الاجتماعية والنجاح في المهنة، والدراسة وكل جوانب الحياة.

أما ماير و سالوفوي (Mayer & Salovey, 1997) فقد طوراً أول مفاهيمها عن الذكاء الانفعالي من خلال نموذج يتكون من ثلاث قدرات هي: القدرة على التعبير عن المشاعر والقدرة على توظيف المشاعر لتسهيل عملية التفكير. وأخيراً القدرة على فهم المشاعر وتنظيمها وتعزيز الوعي بالمشاعر وتمييزها.

كما طورت مجموعة البحث الانفعالي جنيفا (Geneva Emotion Research group, 2002) مقياس الذكاء الانفعالي والذي تكون بصورته النهائية من قوائم التقييم المثيرة والتي تتضمن أسئلة وفقرات تشكل في مجموعة خمسة مجالات هي:

الجددة والاهتمام novelty، أهمية الهدف والحاجة Goal/ need significance، مهارات التعامل coping potential، الشعور بالسعادة والمتعة الحقيقية intrinsic pleasantness، التنافس ضمن معايير compatibility with standards.

وفي دراسة قام بها قرباني وآخرون (Ghorbani, et al., 2002) بعنوان التقرير الذاتي للذكاء الانفعالي: تشابه البناء والاختلاف في الوظائف والعمليات العليا لدى كل من الإيرانيين والأمريكيين، وذلك على عينة مكونة من (231) إيراني و (220) أمريكي وهم طلبة الجامعات، وقد أجابوا على مقياس المزاج والسمة وذلك لتقييم الذكاء الانفعالي عبر الثقافات في ضوء إجاباتهم على مقياس الاكتئاب والقلق ومفهوم الذات والوعي الذاتي، أظهرت النتائج أن معظم المقاييس ترتبط سلبا مع الذكاء الانفعالي لدى عيني الدراسة ما عدا مقياس الوعي الذاتي ومفهوم الذات حيث أظهروا ارتباطا إيجابيا مع الذكاء الانفعالي ولدى أفراد العينتين أيضا.

وفي دراسة مشابهة أيضا ذكر ساكفوسكي وأوستن ومنسكي (Saklofske, 2003). بأن هناك أربعة نماذج أو عوامل للذكاء الانفعالي ترتبط إيجابيا بالرضا عن الحياة وبالمقابل ترتبط سلبيا بالاكتئاب.

وهناك أطروحة دكتوراه قام بها جودون (Gordon, 2007) بعنوان أهمية الذكاء الانفعالي في فعالية القادة ونجاح العلاقات الشخصية مع الآخرين وذلك على عينة مكونة من (60) مديرا أكملوا تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي ومقياس الكفاءة الإدارية والإشراف والعلاقات الشخصية. أظهرت النتائج أن القادة الذين سجلوا درجات عالية على مقياس الذكاء الانفعالي أظهروا درجات عالية أيضا على مقياس الكفاءة الذاتية والإشراف والعلاقات الشخصية.

أما بالنسبة للدراسات العربية فقد قام الباحثون بالعديد من الدراسات في مجال الذكاء الانفعالي تنوعت بين دراسات تجريبية ووصفية أو مسحية أو ارتباطية، ومن هذه الدراسات: أبو غزال (2004) التي كانت بعنوان أثر برنامج تدريبي مستند إلى نظرية ماير وسالوفي في تنمية قدرات الذكاء الانفعالي لدى أطفال قرى SOS في

الأردن. كذلك دراسة الخوالدة (2003) وعنوانها أثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات الذكاء الانفعالي في تحصيل طلبة الصف السادس الأساسي في مبحث التربية الإسلامية. ودراسة، عواد (2003) بعنوان الذكاء الانفعالي وعلاقته بالرضا الوظيفي وأثر بعض المتغيرات الأخرى عليه عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة. وهناك مجموعة أخرى من الدراسات العربية وهي كما يلي:

هدفت دراسة عبد الواحد (2002) إلى الكشف عن الدور الذي يقوم به التدين في توجيه سلوك الفرد، وتحديد خصائصه الشخصية، وكذلك الكشف عن طبيعة الفروق بين ذوي التوجه الديني الظاهري (غير الملتزمين دينياً) في متغيرات الدراسة (التوافق والذكاء الوجداني ونوعية الحياة تكونت عينة الدراسة من (400) طالب وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي التوجه الديني الجوهرية وذوي التوجه الديني الظاهري في متغيرات الدراسة الدرجة الكلية للتوافق والذكاء الوجداني ونوعية الحياة، لصالح التوجه الجوهري، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في نوعية الحياة والذكاء الوجداني لصالح الذكور، كما بينت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه الديني والدرجة الكلية النوعية للحياة والتوافق والذكاء الوجداني.

كما هدفت دراسة عجوة (2002) إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء الوجداني وكل من الذكاء المعرفي والعمر والتحصيل الدراسي، والتوافق النفسي، تكونت العينة من (64) طالباً و (194) طالبة، أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني وكل من الذكاء المعرفي، والتحصيل الدراسي، في حين كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة 607 البنين والبنات على مقياس الذكاء الوجداني الثلاثة، وكذلك كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين ذوي الاختصاصات العلمية والأدبية على مقياس الذكاء الوجداني الثلاثة.

وفي دراسة أخرى قام بها سرور (2003) هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على تباين مواجهة الضغوط بتباين مستوى الذكاء الوجداني (مرتفع، منخفض) وقد بلغ حجم عينة الدراسة الكلية (526) طالب وطالبة. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب ذوي مستويات الذكاء الوجداني المختلفة في مهارات مواجهة الضغوط، كما تبين أن دلالة الفروق لصالح الطلاب ذوي مستوى الذكاء الوجداني المرتفع، كما اتضح وجود تفاعل ثنائي ذي أثر دال إحصائياً بين مستويات الذكاء الوجداني والنوع على مهارات مواجهة الضغوط، في حين لم يتضح وجود أثر دال إحصائياً بين مستويات الذكاء الوجداني والنوع على مهارات مواجهة الضغوط، كما اتضح عدم وجود تأثير تفاعلي دال إحصائياً بين مستوى الذكاء الوجداني ومركز التحكم والنوع على مهارات المواجهة.

وأخيراً دراسة الديدري (2005) التي هدفت إلى فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي بأبعاده المختلفة واضطرابات الشخصية، وقد بلغ إجمالي حجم العينة (91) طالبا وطالبة وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الذكاء الانفعالي من إعدادها، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الذكاء الانفعالي وعدد من اضطرابات الشخصية، وخلصت النتائج إلى أنه كلما ارتفعت معدلات الذكاء الانفعالي انخفضت اضطرابات الشخصية، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في متوسط درجات مقياس المشاركة الوجدانية، ومعالجة العلاقات الشخصية المتبادلة في اتجاه الإناث، فبينما كانت الفروق في المجموع الكلي في اتجاه الذكور.

نستنتج من الدراسات السابقة أنه بالرغم من أن بعض الباحثين عربياً وأجنبياً اتجهوا في السنوات الأخيرة لدراسة موضوع الذكاء الانفعالي بصفة عامة أو طرق قياسه بطرق مختلفة أو دراسة علاقته ببعض المتغيرات سواء أكانت انفعالية أم معرفية إلا أن هناك ندرة في دراسة موضوع الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية والديمغرافية والنفسية الأخرى. وتوجد في البيئة العربية بعض الدراسات التي عالجت

موضوع الذكاء الانفعالي مع بعض المتغيرات الانفعالية والمتغيرات المعرفية، إلا أن موضوع الذكاء الانفعالي ما زال في البداية علما بأنه سر النجاح في العمل والعلاقة الزوجية، والصدافة وحتى في الجانب الدراسي.

محددات الدراسة:

أجري هذا البحث في إطار المحددات التالية:

1. اقتصرت هذه الدراسة على أداة واحدة هي مقياس الذكاء، حيث قنن هذا المقياس على عينة من طلبة وموظفي جامعة السلطان قابوس وبناء على ذلك فإن نتائج الصدق التمييزي في هذه الدراسة تتحدد بخصائص ذلك المقياس وقدرته على قياس ما أعد لقياسه.
2. تتحدد نتائج هذه الدراسة بالعينة التي تم اختيارها وهم طلاب وطالبات وموظفو جامعة السلطان قابوس. لذا فإن تعميم نتائج هذه الدراسة يقتصر على المجتمع الذي أخذت منه العينة.
3. وتتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى تمثيل أفراد عينة الدراسة لمستوى العمر الذي تم الاستعاضة عنه بالمستوى الدراسي للطلاب والموظفين أو المدرسين غير الطلاب.

إجراءات الدراسة:

تمثلت إجراءات الدراسة من خلال ترجمة المقياس إلى النسخة العربية، وفي خطوة أخرى لاحقة تم إعادة ترجمة المقياس من اللغة العربية إلى اللغة الانجليزية للتأكيد على تطابق المعنى، وقد تم تعديل الفقرات التي اتفق على تعديلها ما نسبته أكثر من 20% من المحكمين، إلى أن خرج المقياس بصورته الحالية، وقد تم استخراج معاملات الصدق والثبات، بعد ذلك تم جمع عينة الدراسة بالطريقة العشوائية المتيسرة available sample وهم الأفراد المشمولون في عينة الدراسة ويمكن الوصول إليهم بطريق سهلة وميسرة مثل الأفراد المتواجدين في قاعات المحاضرات العامة والطلاب الذين يدرسون مساقات مصنفة تحت باب متطلب جامعي. ويهدف إجراء نوع آخر من الصدق التمييزي والذي يتناسب مع خصوصية هذه الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية من طلاب

وموظفي جامعة السلطان قابوس روعي في اختيار تلك العينة أن تكون ممثلة لمستويات المتغير المستقل (العمر) وهم.

1. فئة طلاب السنة الأولى والثانية.
 2. فئة طلاب السنة الثالثة والرابعة.
 3. فئة طلاب السنة الخامسة فما فوق.
 4. فئة المدرسين والموظفين في الجامعة.
- حيث تم تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي على تلك العينة المكونة من (246) طالب وطالبة وموظف خلال فصل الخريف من العام الدراسي 2007/2008.

منهج الدراسة والمعالجة الإحصائية:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تقارن المتوسطات وتحاول الكشف عن وجود فروقات، حيث تضمنت المتغيرات التالية:

المتغير المستقل وهو العمر وله أربعة مستويات:

- فئة طلاب السنة الأولى والثانية.
- فئة طلاب السنة الثالثة والرابعة.
- فئة طلاب السنة الخامسة فما فوق.
- فئة المدرسين والموظفين في الجامعة.

أما بالنسبة للمتغير التابع فهو متوسط درجات استجابات الطلاب على مقياس الذكاء الانفعالي، وله مستويان: مستوى إدارة الذات الانفعالية ومستوى المهارات الاجتماعية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات وموظفي جامعة السلطان قابوس، وذلك خلال فصل الخريف من العام الدراسي 2007/2008 وقد بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة ما يزيد عن (11218) طالب وطالبة و (2890) موظف ومدرس. وذلك حسب

إحصائية عمادة القبول والتسجيل. أما عدد أفراد عينة الدراسة فقد بلغ (246) طالب وطالبة وموظف والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة Available sample، حيث روعي عند اختيارهم أن يكونوا ممثلين للمستويات الدراسية المختلفة.

أداة الدراسة:

اشتملت الدراسة على أداة واحدة هي مقياس الذكاء الانفعالي، وفيما يلي الشرح الكافي للخصائص السيكومترية الأصلية على المجتمع البريطاني، إضافة إلى الخصائص السيكومترية لهذه الأداة على المجتمع العماني.

الخصائص السيكومترية الأصلية لمقياس الذكاء الانفعالي:

لقد قام واكمان (wakeman, 2006) بتطوير مقياس الذكاء الانفعالي المكون من (40) فقرة حيث اتبعه بنظام التصحيح المكون من تحليل ثلاثة مستويات، وقد طور هذا المقياس بعد مراجعة لعدد من المقاييس والاختبارات التي بحثت في مجال الذكاء الانفعالي، الملحق (1). وقد ذكر واكمان (wakeman) إن هذا المقياس يختلف عن المقاييس الأخرى من حيث كونه منهجاً جديداً وفريداً. حيث يصنف الأفراد ضمن واحدة من أصل (12) قطاعاً يشكلون محيط دائرة بزواوية تساوي (360)° الشكل (1). يمثلان الحدود السلبية والإيجابية لمجال إدارة الذات الانفعالية (المحور الأفقي)، ومجال المهارات الاجتماعية (المحور العمودي)، واللذان يشكلان في مجموعهما مقياس الذكاء الانفعالي، هذا بالإضافة إلى إمكانية تفسير النتائج بناء على تقسيم الدائرة القطبية إلى أربعة أجزاء وفي كل جزء ثلاثة قطاعات. أما العوامل التي تشكل في مجموعهم مجالي هذا المقياس فهي موضحة في الجدول (1)

الجدول (1)

العوامل التي تشكل مجالي مقياس الذكاء الانفعالي

إدارة الذات الانفعالية	المهارات الاجتماعية
الثقة بالذات	القيادة
الضبط الذاتي	إدارة الصراعات

تابع جدول رقم (1):

إدارة الذات الانفعالية	المهارات الاجتماعية
المبادأة	الاتصال الفعال
قوة الضمير	قوة التأثير في الآخرين
الاستقلالية	التعاطف مع مشاعر الآخرين
الوعي الانفعالي	أخلاقيات العمل مع الفريق
	العلاقات الشخصية

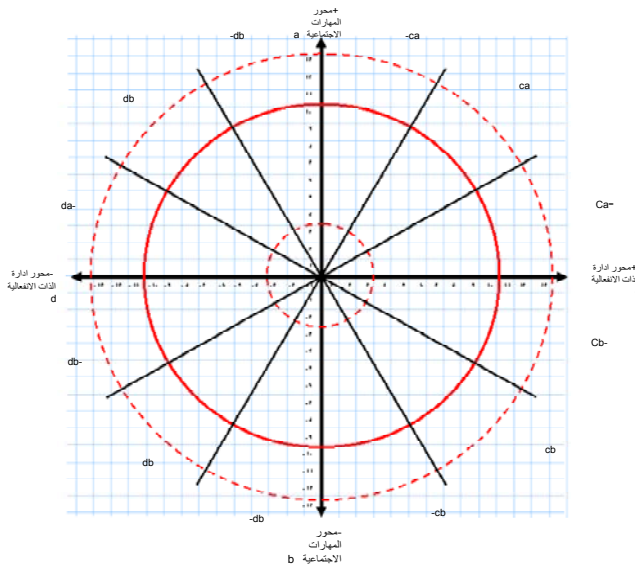
لقد تكونت فقرات هذا المقياس المكون من (40) فقرة لقياس الاتجاهين الإيجابي والسلبي على المجالين السابقين في الجدول (1)، حيث يتم رصد الدرجات على تدرج يتراوح بين (- 10 إلى 10) لكل مجال يتم قياسه من خلال هذا المقياس كما في الشكل (1) حيث إن الدرجة النهائية لكل مفحوص تنتهي عند حصوله على درجتين حيث تشير الدرجة الأولى إلى نقطة المحور الأفقي، فيما تشير الدرجة الثانية إلى نقطة المحور العمودي كما هو موضح تالياً تحت عنوان تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي. وقد تم تقسيم فقرات المقياس إلى أربع مجموعات وهي: المجموعتان الإيجابية والسلبية في محور إدارة الذات الانفعالية (المجموعة 1 و 2). وكذلك المجموعتان الإيجابية والسلبية في محور المهارات الاجتماعية عند الأفراد في (المجموعة 3 و 4). كما هو موضح في الجدول (7). كما تم الأخذ بعين الاعتبار فكرة أن بعض العوامل متداخلة ومترابطة مع بعضها البعض ويصعب فصلها، ناهيك عن أن محاولة تجميع عوامل الذكاء الانفعالي ضمن مجالين رئيسيين فقط هو بمثابة تحدي بحد ذاته.

معاملات صدق المقياس الأصلية:

لقد ذكر واكمان (Wakeman) أن إجراءات الصدق قد استمرت لفترة زمنية تراوحت بين سبتمبر 2003 وحتى يونيو 2004 حيث تمت الإجراءات على مرحلتين، أما المرحلة الأولى فقد تم توظيف اثنين من مساعدي البحث في جامعة ولفرهامبتون (Wolverhampton) وذلك لاستخراج معاملات الصدق والتصحيح والتعليمات الخاصة

بالمقياس. وقد تم إجراء العديد من الإجراءات والتي شملت رسماً بيانياً تساعد المفحوصين لتحديد إحداثياتهم على الشكل بما يتناسب مع التفسيرات اللفظية لتلك الإحداثيات.

أما في المرحلة الثانية فقد تم جمع عينات تشكل المجموعات الأربعة للاستجابات المحتملة الجدول (2) وهذه العينات هي: المستوى (1) وتكونت من (74) مفحوصاً، ويمثلون الطلاب الخريجين، حيث كان متوسط الدرجات لتلك العينة "المعيار" (0.5)، (1.32) والذي يناسب هذه الفئة من الطلاب، وهذا المتوسط يكون ضمن القطاع (-ca) على محيط الدائرة انظر الشكل (1). أما العينات الأخرى التي تم جمعها فقد تكونت من خمسين شخصا يمثلون المستويات (2- 3) للطلاب الخريجين وهم يشكلون العينة الثانية. أما العينة الثالثة فيشكلون خمسين فرداً أيضاً وهم من خارج الجامعة، وأخيراً العينة الرابعة فكانوا حوالي (48) مفحوصاً من المدرسين الذين يدرّبون مساقات في الجامعة. ويمثل الجدول (2) أعداد ومعايير (متوسطات) كل عينة من العينات السابقة.



الشكل (1) الرسم البياني لمجالي إدارة الذات الانفعالية والمهارات الاجتماعية في الاتجاهين السلبي والإيجابي، والقطاعات الجزئية لهما

الجدول (2)

أعداد المفحوصين والمتوسطات الحسابية لكل من مستويات عينة الدراسة على مجالي مقياس

الذكاء الانفعالي

مجالاً مقياس الذكاء الانفعالي		العدد	مستويات العينة
المهارات الاجتماعية	إدارة الذات الانفعالية		
32.1	0.05	74	مستوى 1 للطلاب الخريجين
26.2	28.2	50	مستوى (2- 3) للطلاب الخريجين
82.1	62.1	50	عينة عشوائية من خارج الجامعة
61.2	19.3	48	مدرسون في الجامعة
1.9	2.0	222	المجموع

يتضح من الجدول (2) أن هناك فروق بين متوسطات كل العينات المفحوصة. حيث إن هناك زيادة ملحوظة في متوسط الدرجات على كل من مجال إدارة الذات الانفعالية ومجال المهارات الاجتماعية وذلك كلما انتقلنا من المستوى (1) لعينة الطلاب الخريجين إلى المستوى (2 - 3) لعينة الطلاب الخريجين، ثم زيادة أكثر فأكثر حتى عينة المدرسين والموظفين في الجامعة، انظر تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي ضمن الملحق (1) لمعرفة طريقة تصحيح المقياس ومعاييره وآلية استخراج القيم والمتوسطات في الجدول (2). ونتيجة لذلك أوضح واكمان (Wakeman) أن هذه النتيجة تضيف وزناً وأهمية للنظرية، والذي مفاده بأن هناك زيادة في نسبة الذكاء الانفعالي كلما زاد مستوى العمر عند الإنسان، ومما يؤكد هذا أيضاً اقتراحات جولمان (Golman) بأن القدرات الانفعالية هي متعلمة وتعتمد على الذكاء الانفعالي. أما العينة ككل المكونة من (222) مفحوصاً والذين أكملوا استبانة الذكاء الانفعالي كجزء من الدراسة التمهيدية المبدئية فإن المعيار الكلي للعينات هو (1.9 - 2.0) وهذا يشير إلى أن متوسط معيار المفحوصين يقع ضمن القطاع ca.

ومما تجدر الإشارة إليه هو أن (36) مفحوصاً يوجدون مباشرة على أحد المحاور التي تحدد بالعوامل الإيجابية والسلبية لمحيط الدائرة، وهؤلاء المفحوصون لهم درجة

صفيرية على كل من مجال المهارات الاجتماعية ومجال إدارة الذات الانفعالية. ويتم الحصول على هذه الدرجة الصفيرية عندما يلغي الفرد كل خصائصه النفسية على البعدين الإيجابي والسلبي.

وهذا لا يعني بأن المفحوصين لا يوجد لهم منطقة على مقياس الذكاء الانفعالي، بل هي ببساطة تعني بأنه في ذلك الوقت من المقياس فقد أظهر المفحوص أرقاما متساوية للأبعاد الإيجابية والسلبية على مجالي المهارات الاجتماعية والإدارة الذاتية الانفعالية، وأنه لم يظهر شيئا من خصائصه الانفعالية في ذلك الوقت. ومع ذلك فلم يحصل أي شخص في العينة التجريبية التمهيدية على النتيجة صفر على كلا المجالين، ولكن يبقى ذلك احتمالا ربما يظهر في إحدى المواقف، لذلك يوجد له تفسير وموقع ضمن هذا الإطار العملي.

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الانفعالي في هذه الدراسة:

للتحقق من الخصائص السيكومترية (معاملات الصدق والثبات) لمقياس الذكاء الانفعالي على عينة الدراسة فقد تم ترجمة مقياس وكمان (Wakeman, 2006) وأصبح بصورته المعربة، حيث تم التوصل إلى معاملات الصدق والثبات، وبما يتناسب مع البيئة العمانية التي تم تقنين المقياس عليها (طلاب وموظفي جامعة السلطان قابوس) حيث أصبح المقياس بصورته النهائية من ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

الجزء الأول: ويتضمن معلومات عامة عن المفحوص:

الجزء الثاني: ويتضمن فقرات المقياس التي بلغ عددها (40) فقرة موزعة على مجالين هما:

أولا: إدارة الذات الانفعالية: ويقاس هذا المجال الجوانب التالية: الثقة بالذات، الضبط الذاتي، المبادرة، قوة الضمير، الاستقلالية، الوعي الانفعالي. وتقيسها الفقرات الإيجابية التالية: 1، 8، 11، 19، 20، 24، 26، 34، 37، 40 أما الفقرات السلبية لهذا المجال فهي: 3، 27، 23، 16، 15، 9، 6، 31، 35، 39

ثانياً: **المهارات الاجتماعية**: ويقاس هذا المجال الجوانب التالية: القيادة، إدارة الصراعات، الاتصال الفعال، التأثير في الآخرين، التعاطف، أخلاقيات العمل مع الفريق، العلاقات الشخصية. وتقيسها الفقرات الإيجابية التالية: 4، 5، 10، 13، 14، 22، 29، 30، 33، 36. أما الفقرات السلبية لهذا المجال فهي: 2، 7، 12، 17، 18، 21، 25، 28، 32، 38.

الجزء الثالث: تصحيح المقياس:

هناك طريقتان لتصحيح المقياس هما:

التصحيح الكمي: بعد أن يقرر الطالب فيما إذا كانت الفقرة تنطبق عليه أم لا يتم إحصاء الفقرات التي أجاب عليها بنعم والفقرات التي لم يجب عليها بنعم، مع الأخذ بعين الاعتبار الفقرات السلبية والإيجابية عند التصحيح (انظر ملحق 1). وتكون النتيجة بأن كل من يحصل على درجة أقل من صفر إلى (-10) على أحد مجالي المقياس أو (أقل من صفر إلى (-20) للمقياس ككل) فهو ضمن فئة الأشخاص الذين يتصفون بذكاء انفعالي منخفض. أما من يحصل على درجة أكبر من صفر إلى 10 على أحد مجالي المقياس أو (أكبر من صفر إلى 20 للمقياس ككل) فهو ضمن فئة الأشخاص الذين يتصفون بذكاء انفعالي مرتفع، ويمكن الحصول على هذه النتيجة من خلال العملية الحسابية التالية: عدد الفقرات الإيجابية للمقياس ككل أو لكل مجال على حدة، والتي أجاب عليها بنعم مطروحاً منها عدد الفقرات السلبية التي أجاب عليها بنعم (إشارة $\sqrt{\quad}$ تعني نعم، وعدم وجود إشارة تعني لا)، أما الأشخاص الذين يحصلون على درجة صفر فهم فئة قليلة جداً وهم الأشخاص الذين لم يتمكنوا من التحقق من إدراك قدراتهم ومشاعرهم إذ ألغوا في تلك اللحظة كل خصائصهم النفسية على البعدين الإيجابي والسلبي.

ولأهداف هذه الدراسة تم الاكتفاء باستخراج قيم متوسطات الذكاء الانفعالي على مجالي الدراسة، ليتناسب مع تصميم التمثيل البياني لقطبي الدائرة (المحور السيني الأفقي(س) ويشير إلى مجال إدارة الذات الانفعالية، والمحور الصادي العمودي(ص) ويشير إلى مجال المهارات الاجتماعية).

التصحيح النوعي: ويتضمن مستوى التحليل السطحي والتحليل النوعي العميق للمقاطع واللدان تم الإشارة إليهما لاحقاً ضمن الملحق (1) تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي، ولأغراض هذه الدراسة فقد تم اعتماد التفسيرات النوعية، لتتماشى مع الهدف العام للدراسة وهو توفير تفسيرات ثرية وغنية تدعم وتعزز القيم العددية أو الكمية.

صدق المقياس:

للتوصل إلى معاملات صدق تتناسب مع هدف ومكونات هذا المقياس قام الباحثان بحساب إجراءات الصدق لمقياس الدراسة، بأن تم عرضه على (13) محكما في الإرشاد النفسي والقياس والتقويم موزعين على كل من كلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومركز الإرشاد الطلابي إضافة إلى محكمين في جامعة اليرموك. إذ طلب إليهم إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث مدى وضوح اللغة ومدى ارتباط الفقرة بالمقياس وبالمجال، إضافة إلى أية تعديلات يرونها مناسبة. وقد تم إعادة صياغة وتعديل الفقرات التي أجمع على تعديلها أكثر من (20%) من المحكمين وهو الحد الأدنى المتفق عليه علمياً لإجراء أي تعديل على فقرات المقياس. وتأكيداً على صدق المقياس فقد تم تطبيق المقياس على (34) طالباً من طلاب جامعة السلطان قابوس كعينة استطلاعية، وهم الذين يزورون مركز الإرشاد الطلابي، كما تم تطبيق المقياس على مجموعة الموظفين في عدد من الدورات التدريبية من داخل وخارج الجامعة، وذلك بهدف الكشف عن مدى قدرة المقياس على التمييز بين الطلاب بناء على مهاراتهم الاجتماعية ومدى توفر سمات الذكاء الانفعالي لديهم، حيث تبين أن للأداة قدرة في الكشف عن الطلاب الذين يعانون من مشكلات تقيسها مجالات وعوامل هذا المقياس.

ولمزيد من التأكيد على أن المقياس يقيس مجالين متميزين، تم حساب معاملات الارتباط بين المجالين المكونين للمقياس ودرجته الكلية، وذلك على عينة مكونة من (48) طالباً، حيث كانت معاملات الارتباط هي (0.76) بين فقرات مجال إدارة الذات الانفعالية، و (0.89) بين فقرات مجال المهارات الاجتماعية، وهي نسبة كافية

للتأكيد على صدق بناء المقياس، بمعنى أن قيم الارتباط مناسبة للقول أن هناك تمايز بين المجالين وأن كل مجال يقيس فقرات مختلفة عن المجال الآخر. أما صدق البناء، فقد قام الباحثان بالتحقق منه، وذلك بقياس العلاقة بين فقرات المقياس والمقياس ككل، وقد اعتمد الباحثان وجود ارتباط دال إحصائياً لا يقل عن (0.20)، بين الفقرة والمجال وبين الفقرة والمقياس ككل، وقد كانت جميع الفقرات دالة إحصائياً، ويوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الذكاء الانفعالي ومجالها والمقياس ككل.

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الذكاء الانفعالي ومجاله والمقياس ككل:

علاقتها بالمقياس	علاقتها بمجالها	رقم الفقرة	علاقتها بالمقياس	علاقتها بمجالها	رقم الفقرة
0.29	0.52	21	0.41	0.45	1
0.33	0.26	22	0.46	0.59	2
0.43	0.61	23	0.58	0.43	3
0.60	0.38	24	0.35	0.54	4
0.51	0.52	25	0.49	0.42	5
0.43	0.31	26	0.47	0.39	6
0.43	0.65	27	0.49	0.77	7
0.29	0.58	28	0.44	0.46	8
0.50	0.52	29	0.41	0.69	9
0.28	0.75	30	0.38	0.59	10
0.37	0.46	31	0.51	0.54	11
0.65	0.56	32	0.45	0.25	12
0.41	0.45	33	0.51	0.64	13
0.71	0.46	34	0.40	0.68	14
0.59	0.58	35	0.42	0.69	15
0.65	0.35	36	0.52	0.54	16
0.58	0.49	37	0.49	0.64	17
0.33	0.47	38	0.46	0.67	18
0.43	0.49	39	0.53	0.59	19
0.29	0.44	40	0.47	0.39	20

ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس فقد تم توزيعه على عينة مكونة من (64) شخصا (30 طالبا و 25 طالبة، و 9 موظفين). و طلب إليهم الإجابة على فقرات المقياس، بعد ذلك تم حساب معامل الاتساق الداخلي لاستجاباتهم باستخدام معادلة كرونباخ ألفا والتي بلغت قيمته (0.92) لبعء إدارة الذات الانفعالية و (0.85) لبعء المهارات الاجتماعية و(0.84) للمقياس الكلي. كما تم إيجاد معامل الثبات بطريقة الإعادة وذلك بتطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (25) شخصا من أفراد عينة الدراسة بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين، وقد أشارت النتائج إلى أن معامل الاستقرار بالنسبة لبعء إدارة الذات الانفعالية (0.87) و (0.83) لبعء المهارات الاجتماعية، و (0.8) للمقياس الكلي. مما سبق يمكن القول أن مقياس الذكاء الانفعالي يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات مما يدعم إجراءات ونتائج هذه الدراسة.

النتائج والمناقشة:

للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة وهو: ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى طلاب وموظفي جامعة السلطان قابوس؟ فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمجالي إدارة الذات الانفعالية ومجال المهارات الاجتماعية، حيث تم استخراج قيم المتوسطات اعتمادا على طريقة تصحيح المقياس الموضحة تاليا تحت عنوان تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي ملحق (1). ويوضح الجدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمجالي إدارة الذات الانفعالية ومجال المهارات الاجتماعية.

الجدول (4)

توزيع أفراد العينة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمجالي إدارة الذات

الانفعالية ومجال المهارات الاجتماعية

المجالات				عدد المفحوصين	العينة
المهارات الاجتماعية		إدارة الذات الانفعالية			
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
2.51	0.55	1.99	1.85	85	طلاب السنة الأولى والثانية
2.33	0.73	2.08	2.90	49	طلاب السنة الثالثة والرابعة
1.61	2.86	2.54	2.06	49	طلاب السنة الخامسة فما فوق
2.79	3.08	2.25	4.68	63	مدرسون وموظفون
2.67	1.70	2.47	2.83	246	المجموع

يتضح من الجدول (4) أن متوسط ذكاء أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي لمجال إدارة الذات الانفعالية هو 2.83 وهو في القطاع ca وداخل دائرة النواة، وهم بالتالي ضمن فئة الأشخاص الذين يتصفون بذكاء انفعالي مرتفع، حيث جاءت جميع المتوسطات ضمن المدى أكبر من صفر إلى 10 أما مجال المهارات الاجتماعية فكان 1.70 وهو أيضا ضمن القطاع ca وداخل دائرة النواة، انظر الشكل (1)، وهذه النتيجة تشير إلى أن الأشخاص الذين يأتون في هذه المنطقة يظهرون مستويات جيدة على مقياس الذكاء الانفعالي، وعلى كل من مجال المهارات الاجتماعية ومجال مهارة إدارة الذات الانفعالية، (انظر التفسير العميق والسطحي للمقياس).

كما يتضح من الجدول نفسه أن هناك زيادة ملحوظة في متوسط درجات الذكاء الانفعالي على بعد إدارة الذات الانفعالية وبعد المهارات الاجتماعية حيث حصل طلاب السنة الأولى والثانية بالتوالي على المتوسطات: 1.85، 0.55، أما مدرسو وموظفو الجامعة فكانت نتائجهم على التوالي 4.68، 3.08، أي أن هناك زيادة مستمرة من طلاب السنة الأولى والثانية حتى فئة مدرسي وموظفي الجامعة.

وللإجابة على السؤالين الثاني والثالث من أسئلة الدراسة المتمثل بالكشف إن كان هناك اختلاف في الذكاء الانفعالي (إدارة الذات الانفعالية، والمهارات الاجتماعية)

تعزى لاختلاف العمر، وللمزيد من التأكيد على الصدق التمييزي، فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي ومن ثم إجراء المقارنات البعدية لشافيه Scheffe.

الجدول (5)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في متغير العمر على متوسط درجات مجال إدارة الذات الانفعالية، ومجال المهارات الاجتماعية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدارة الذات الانفعالية	بين المجموعات	327.52	3	109.17	22.62	*.00
	داخل المجموعات	1167.97	242	4.83		
	الكلية	1495.48	245			
المهارات الاجتماعية	بين المجموعات	342.69	3	114.23	19.62	*.00
	داخل المجموعات	1402.96	241	5.82		
	التباين الكلية	1745.65	244			

* ذو دلالة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.001$

يتضح من الجدول (5) أنه يوجد فروق في متغير العمر على متوسط درجات مجال إدارة الذات الانفعالية، ومجال المهارات الاجتماعية، حيث بلغت قيمة ف 22.62 على مجال إدارة الذات الانفعالية وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.001$. كما بلغت قيمة ف 19.62 على مجال المهارات الاجتماعية وهي أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.001$. ويمكن القول من خلال هذه النتيجة بأن المقياس يميز بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمستوى العمر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة واكمان (Wakeman, 2006) التي ميزت بنجاح بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمستوى العمر (النضج) كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما ذكره جولمان (Goleman, 2003) بأن الكفاءة الانفعالية هي قدرات مكتسبة ومتعلمة وتعتمد على الذكاء الانفعالي، وأن هذه القدرات تتطور مع التقدم بالعمر مع ضمان بعض الشروط، والبيئة المناسبة. ولمعرفة الفروق في مستويات متغير العمر فقد تم استخدام اختبار شافيه Scheffe كما في الجدول (6).

الجدول (6)

نتائج اختبار شافيه Scheffe للمقارنات المتعددة بين متوسط مستويات العمر على مجالي إدارة الذات الانفعالية ومجال المهارات الاجتماعية.

المجال	ا	ب	الفرق بين ا و ب
إدارة الذات الانفعالية	أولى وثانية	ثالثة ورابعة	*1.05
	أولى وثانية	خامسة فما فوق	0.21
	أولى وثانية	مدرسو وموظفو الجامعة	*2.84
	ثالثة ورابعة	خامسة فما فوق	0.84
	ثالثة ورابعة	مدرسو وموظفو الجامعة	*1.78
	خامسة فما فوق	مدرسو وموظفو الجامعة	*2.62
المهارات الاجتماعية	أولى وثانية	ثالثة ورابعة	0.19
	أولى وثانية	خامسة فما فوق	*2.31
	أولى وثانية	مدرسو وموظفو الجامعة	*2.53
	ثالثة ورابعة	خامسة فما فوق	*2.12
	ثالثة ورابعة	مدرسو وموظفو الجامعة	*2.34
	خامسة فما فوق	مدرسو وموظفو الجامعة	0.22

* ذو دلالة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يتضح من نتائج اختبار شافيه الواردة في الجدول (6) أنه يوجد فروق بين متوسط العمر على مجال إدارة الذات الانفعالية وذلك على المستويات الأولى والثانية مع الثالثة والرابعة، والأولى والثانية مع مدرسي وموظفي الجامعة، والثالثة والرابعة مع مدرسي وموظفي الجامعة، حيث كانت الفروقات في المتوسطات بالتوالي كما يلي: 1.05، 2.84، 1.78، 2.62. إلا أنه لم يكن هناك فرق بين مستوى طلاب السنة الأولى والثانية مع طلاب السنة الخامسة فما فوق. وكذلك طلاب السنة الثالثة والرابعة مع طلاب السنة الخامسة فما فوق، حيث كان الفرق بينهما على التوالي 0.21، 0.84.

كما يتبين من نتائج اختبار شافيه الواردة في الجدول (6) أنه يوجد فروق بين متوسط مستويات متغير العمر على مجال المهارات الاجتماعية وذلك على المستويات الأولى والثانية مع الخامسة فما فوق، والأولى والثانية مع مدرسي وموظفي الجامعة، وكذلك الثالثة والرابعة مع الخامسة فما فوق، وأخيرا الثالثة والرابعة مع مدرسي وموظفي الجامعة حيث كانت الفروقات في المتوسطات بالتوالي كما يلي: 2.31، 2.53، 2.12، 2.34، إلا أنه لم يكن هناك فرق بين مستوى طلاب السنة الأولى والثانية مع طلاب السنة الثالثة والرابعة. وكذلك طلاب السنة الخامسة فما فوق مع مدرسي وموظفي الجامعة، حيث كان الفرق بينهما على التوالي 0.19، 0.22.

أما تفسير عدم وجود فروق بين بعض المستويات فيمكن إرجاعه إلى اختلاف المهارات الاجتماعية والانفعالية التي ربما لا يمكن لعامل العمر أن يظهرها، بمعنى آخر فإن هناك فروق فردية في امتلاك المهارات الحياتية المختلفة بين الطلاب. هذا بالإضافة إلى تداخل المستويات الدراسية والأعمار مع بعضها البعض، واختلاف الخبرات الشخصية والمهارات الحياتية. وبناء على ذلك ومن خلال نتائج هذه الدراسة فإننا نوصي بأهمية إدخال متغيرات أخرى وإجراء مزيد من الدراسات التي تساهم في إضفاء مزيد من الصدق والتطبيق العملي لهذا المقياس.

وبالنظر إلى متوسط عينة الدراسة الكلية على مجالي الدراسة وهي: (1,70، 2.83) نجد أنها تقع في منطقة الدائرة النواة أو لب الشكل من القطاع (Ca) وهذا يعني أن متوسط ذكاء العينة الانفعالي هو في الاتجاه الموجب وهو أفضل القطاعات إلا أن هناك مهارات أخرى يجب أن يطور أفراد العينة أنفسهم عليها (أنظر مستوى التفسير النوعي العميق للمقاطع).

ومما سبق نستطيع القول بأن هذا المقياس يميز بين الطلاب وذلك حسب قدراتهم ومهاراتهم، وبما يتناسب مع نضجهم وعمرهم الزمني، حيث نفترض بأنه كلما تقدم المستوى الدراسي للطلاب في الجامعة اكتسب مهارات أكثر في الذكاء الانفعالي، بدليل أن هناك تفوق أكبر على مستوى المدرسين والموظفين في الجامعة حيث الخبرة

ومستوى العمر الاجتماعي والانفعالي، وهذا ما يعزز قدرة المقياس على التمييز أيضا. ومما يجدر ذكره أن توزيع أفراد عينة الدراسة على قطاعات ومحاور وإحداثيات الشكل الدائري قد غطى جميع تلك المناطق ولكن بأعداد مختلفة. حيث كان للقطاع ca أكبر نسبة طلاب.

اعتمادا على نتائج هذه الدراسة، يوصي الباحثان بأهمية تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي للكشف عن القدرات الاجتماعية والانفعالية، الأمر الذي يسهل عملية اختيار الموظفين وعدالة المقابلات الشخصية، كما يوصيان بأهمية تدريب الأفراد على مهارات الذكاء الانفعالي، باعتباره جزءا أساسيا من مهارات الحياة المتعلمة والتي يمكن أن يسرع الفرد من تعلمه لها إذا توفرت له السبل لذلك.

الملحق (1): تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي:

فقرات مقياس الذكاء الانفعالي:

اقرأ كل فقرة من الفقرات الأربعين التالية، وذلك بوضع إشارة √ في المربع المقابل لكل فقرة إذا كنت تعتقد بأن الفقرة تنطبق عليك. وإذا وجدت بأن الفقرة لا تنطبق عليك فاترك المربع فارغا بدون وضع أية علامة.

م	الفقرة
1	لديّ استعداد لمناقشة أي شخص بما لديه من أفكار أو تصرفات حتى يتيقن بنفسه من مدى صحتها
2	أعتقد أن فوائد العمل كفريق تزداد أكثر فعالية كلما كان اهتمامنا موجها على الجوانب السلبية
3	غالبا ما يجعلني الشعور بالعصبية أحصل على ما أريد ولكن في النتيجة أظهر على أنني سيئ.
4	عندما يظهر هناك اختلاف في الآراء بيني وبين أقراني أو زملائي فإنني على الأغلب أنهي النقاش من خلال طرح موضوع أكثر تقبلا
5	أشعر بأنني قادر على التأثير في الناس لأنني أتمتع بشخصية قوية
6	دائما أسعى إلى تأكيد وجهة نظري وآرائي بقوة، الأمر الذي سبب لي مجادلات عميقة مع الناس في السنوات الماضية

تابع الملحق (1) تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي:

م	الفقرة
7	أفضل العمل بشكل فردي لإنجاز الأعمال والمهام بدلا من الاتكال على الآخرين من أعضاء الفريق أو المجموعة التي انتمي إليها
8	إذا تم دعوتي للتحدث أمام جمهور كبير من الناس، فإنني أحضّر للموضوع بشكل جيد كي لا يحدث شيء خطأ
9	خلال الاجتماع مع فريق أو مجموعة الأصدقاء، فإنني أكون متلهفًا كي أعبر عن رأيي ولكنني على الأغلب لا أبوح به
10	إذا واجه أحد من أصدقائي أو زملائي مشكلة، فإنني أحاول أن أضع نفسي مكانه ليساعدني ذلك في فهم مشاعره ومشكلته
11	لديّ وجهات نظر وآراء قوية ومهمة لمعظم القضايا، وأحب أن أطلع الآخرين عليها خلال الاجتماعات والمناقشات
12	أحيانا يأخذ الناس فكرة عني بأنني محدود القدرات الأكاديمية وذلك لأنني لا أعبر جيدا وبإسهاب عندما أتحدث إليهم
13	عندما أعمل في مجموعة أو فريق، فإنني أحب أن أقوم بدور قائد الفريق أو المجموعة
14	عندما أواجه صراعاً أو مشكلة مع الآخرين، فإنني أحاول أن أكون هادئاً وبسيطاً
15	أثناء اللقاءات والاجتماعات فإنني أفضل الاحتفاظ بوجهة نظري عن الموضوع
16	أجد أن من السهولة بالنسبة لي أن أطرح وجهة نظري عبر المراسلات البريدية أو المناقشات في الإنترنت بدلا من طرحها أثناء الاجتماعات واللقاءات الرسمية
17	عندما أعمل في مجموعة أو فريق فإنني أكون سعيدا عندما تعطى الفرصة للآخرين كي يقوموا بدور قائد المجموعة
18	فيما لو شعرت بأن لديّ بعض الأفكار الجيدة، فإنني على الأغلب لا أملك الشخصية القوية للتأثير في آراء ووجهات نظر الآخرين
19	عندما أشارك في حضور محاضرة أو اجتماع، فإنني على الأغلب أتطوع بتزويد بقية أفراد المجموعة بمعلومات مفيدة عن الاجتماع ومحتوى المحاضرة
20	عندما أعمل في مجموعة أو فريق، فإنني أحب أن أكون مبادرا للمساعدة في الأشياء التي تعترض مهام الفريق
21	إذا كان هناك اختلاف في الرأي مع أحد زملائي أو أصدقائي، فإنني أتمسك بموقفي وأدافع بقوة عن وجهة نظري

تابع الملحق (1) تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي:

م	الفقرة
22	عندما أعمل في مجموعة أو فريق أبداً وكأني مميز ومفكر، بينما يظهر على الآخرين أنهم معتمدون على شخص ما في الفريق
23	إذا لم أحب شخصاً ما، فإنني عادة ما أبتعد عنه وأتجنب الاختلاط به ولا أشاركه بشيء
24	أحب أن يكون لي معارف وأصدقاء كثيرون، لذا فإنني أقوم بدعوتهم واستضافتهم في مناسباتي السعيدة والمتعة
25	أفضل أن أصف نفسي كتابع للآخرين وليس كقائد لهم
26	إذا قام أحدهم بإغاضتي وإزعاجي، فإنني أكظم غيظي بدلاً من أن أقول له شيئاً ربما يجعلني أعتذر له
27	أشعر بأنني ذكي ولدي قدرات عقلية عالية جداً، ولكن شخصيتي ونقص ثقتي بذاتي يمنعاني من الوصول إلى توظيف تلك القدرات الكامنة
28	إذا حصل خلاف في وجهات النظر بين زملائي وأصدقائي، فإنني أحتفظ بوجهة نظري ولا أعبّر عنها إلا بعد الانتهاء من النقاش
29	أستمتع بشكل حقيقي بخبرة الاجتماع والعمل مع الناس الجدد في الفريق أو الموقف الجماعي
30	إذا كان لي رأي مخالف مع أحد أصدقائي أو زملائي، فإنني دائماً أحاول أن أتواصل معه بهدف الوصول إلى تسوية فيما بيننا
31	إذا قام أحدهم بإغاضتي وإزعاجي، فإنني أرد عليه بحزم وجرأة ثم أعتذر له عما بدر مني لاحقاً
32	أحياناً أقع في خطأ عدم مراعاة مشاعر الآخرين عندما أحاول أن أقنعهم بأفكاري ووجهة نظري
33	أشعر بأنني متحدث لبق جداً عندما أكون في المواقف الجماعية أو أمام أقراني وطلاب صفي
34	عندما أعمل كعضو في مجموعة أو فريق، فإنني أعمل بجهد واجتهاد لأضمن عدم المساهمة في فشل الآخرين
35	أشعر بالتوتر الشديد جداً إذا كنت مضطراً للتحدث أمام مجموعة كبيرة من الناس
36	أسعى إلى تكوين علاقات جيدة مع كل شخص بغض النظر فيما إذا كنت أحبه أو لا أحبه
37	لا أحب العمل ضمن مجموعة أو فريق إذا وجدت أن الآخرين دائماً ليسوا بضمير حي مثلي

تابع الملحق (1) تطبيقات مقياس الذكاء الانفعالي:

م	الفقرة
38	أشعر بأن لديّ بعض الأفكار الجيدة، ولكن لا أنجح في توصيلها وإقناع الآخرين بها
39	إذا أزعجني أحد زملائي أو أصدقائي، فعادة ما أخبرهم بما أفكر به نحوهم
40	أعوض عن قصوري الأكاديمي من خلال إبراز ثقتي بنفسي وقوة الشخصية

والآن وبعد الانتهاء من تعبئة مقياس الذكاء الانفعالي، اتبع التعليمات التالية للحصول على النتيجة:

أحص عدد الإجابات التي وضعت عليها إشارة √ ثم اجمع العدد وسجله في خانة المجموع أسفل الجدول (7).

الجدول (7)

المجموعات الإيجابية والسلبية لمقياس الذكاء الانفعالي على مجالي مقياس الذكاء الانفعالي

مجموعة 4	مجموعة 3	مجموعة 2	مجموعة 1
الفقرات السلبية	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية	الفقرات الإيجابية
لمجال المهارات	لمجال المهارات	لمجال إدارة الذات	لمجال إدارة الذات
الاجتماعية	الاجتماعية	الانفعالية	الانفعالية
رقم السؤال	رقم السؤال	رقم السؤال	رقم السؤال
2	4	3	1
7	5	6	8
12	10	9	11
17	13	15	19
18	14	16	20
21	22	23	24
25	29	27	26
28	30	31	34
32	33	35	37
38	36	39	40
المجموع =	المجموع =	المجموع =	المجموع =

والآن قم بإجراء الحسابات التالية:

1. احصل على ناتج طرح مجموع عدد الإجابات التي وضعت أمام عبارتها إشارة $\sqrt{\quad}$ في المجموعة 2 من مجموع عدد الإجابات في المجموعة 1 أي: $1 - 2 =$
2. احصل على ناتج طرح مجموع عدد الإجابات التي وضعت أمام عبارتها إشارة $\sqrt{\quad}$ في المجموعة 4 من مجموع عدد الإجابات في المجموعة 3 أي: $3 - 4 =$
3. بالنسبة للمقياس ككل فتكون النتيجة كالآتي $(1م+3) - (2م+4)$ ولأهداف هذه الدراسة تم الاكتفاء باستخراج قيم الذكاء الانفعالي على مجالي الدراسة، ليتناسب مع تصميم التمثيل البياني لقطبي الدائرة.

ملاحظة: ربما تكون نواتج الطرح أرقاماً سالبة ولكن على كل الأحوال يجب أن يكون الناتج يتراوح بين -10 و $+10$ والآن سجل إجاباتك في التمثيل القطبي الموضح في الشكل (2)، تذكر أنه يجب أن يكون لديك قيمتان، إحداهما للمحور السيني (إدارة الذات الانفعالية) والآخر للمحور الصادي (المهارات الاجتماعية).

يجب أن تسجل علامتك التي حصلت عليها من ناتج طرح المجموعة (2) من المجموعة (1) على المحور الأفقي. فيما تسجل ناتج طرح المجموعة (4) من المجموعة (3) على المحور العمودي، وهذا بالتالي سوف يعطي زوجاً من الدرجات تتضح صورته من خلال التقاء الدرجتين في المكان المناسب لهما على التمثيل البياني.

ويتضح من الرسم البياني في الشكل (2) المكان أو المقطع الذي يستجيب إليه المفحوص، حيث يتكون هذا الرسم الدائري من (12) مقطعاً (ثلاثة في كل ربع من الدائرة). وفيما يلي المضامين الإرشادية والتفسيرات السطحية والعميقة التي تفسر مقياس الذكاء الانفعالي.

مستوى التحليل السطحي للقطاعات الأربع:

يتضمن هذا المستوى تقديم تفسيرات سطحية وعامة وذلك من خلال تقسيم المفحوصين إلى أربعة قطاعات بالإضافة إلى خارج إطار الدائرة أو داخل النواة حيث يشير الشكل (2) إلى المحورين العمودي والأفقي اللذين يمثلان مجالي الدراسة وهما:

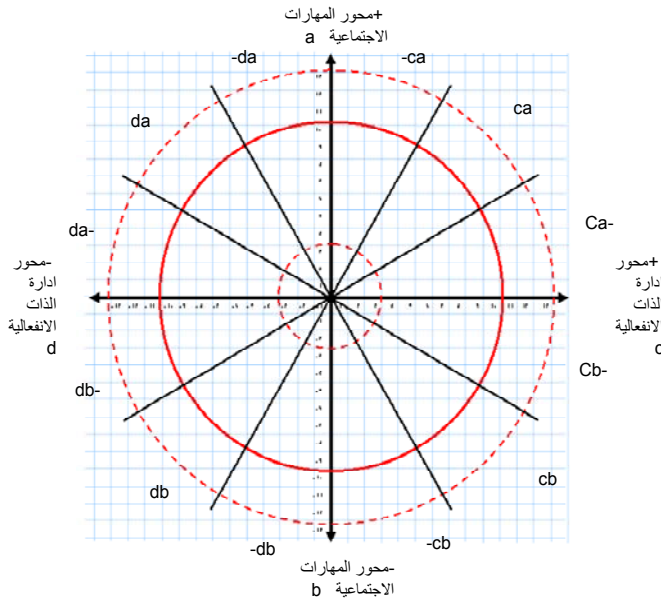
- * المهارات الاجتماعية (المحور العمودي) المجالات التي يقيسها: التعاطف، القيادة، التأثير
مهارات الاتصال، إدارة الصراعات، أخلاقيات العمل مع فريق، العلاقات الشخصية
- * إدارة الذات الانفعالية (المحور الأفقي) المجالات التي يقيسها: الوعي الذاتي الانفعالي،
الثقة بالنفس، الانضباط الذاتي، قوة الضمير، المبادأة، الاستقلالية

-da, da, da-

إن الأفراد الذين يوجدون في هذه القطاعات يظهرون درجات إيجابية على المحور الاجتماعي ودرجات سلبية على محور إدارة الذات الانفعالية، فالأشخاص في هذه المقاطع سوف يظهرون مهارات اجتماعية متطورة، أما الأشخاص على محور إدارة الذات الانفعالية فيمكن وصف أفرادها من ضعيف، إلى ضعيف جدا.

ca- , ca, -ca

الأفراد في هذه القطاعات يتمتعون بقدرات اجتماعية وإدارة ذات انفعالية جيدة. أما الأشخاص الذين هم خارج إطار الدائرة وخصوصا في القطاع ac فإنهم يظهرون أعلى درجة في مستوى الذكاء الانفعالي فيما نجد أن الأفراد في القطاعين ac- , -ac سوف يظهرون حاجة إلى بعض التطور والنمو على كلا المجالين

**-db, db, db-**

الأفراد في هذه القطاعات يظهرون علامات سلبية على كل من المحور الاجتماعي ومحور إدارة الذات الانفعالية، وبالتالي فإنهم يندرجون من ضعيف إلى ضعيف جدا، ومما يشار إليه أن الأفراد الذين يمكن أن يأتوا في القطاع db هم قلة، وتعوزهم مهارات كثيرة جدا، أما الأشخاص الذين هم خارج إطار الدائرة فهم بحاجة إلى تدريب جذري ومستمر في بعض جوانب المقياس.

-cb, cb, cb-

الأفراد في هذه المجموعة يظهرون درجات إيجابية على محور إدارة الذات الانفعالية، ودرجات سلبية على محور المهارات الاجتماعية. حيث تتراوح درجاتهم من ضعيف إلى ضعيف جدا على محور المهارات الاجتماعية. أما الأشخاص الذين يأتون خارج نطاق الدائرة فإنهم يظهرون ضعفاً أو قوة بحسب درجتهم على كل محور.

الشكل (2) مستوى التحليل السطحي للقطاعات الأربع

مستوى التحليل النوعي العميق للمقاطع:

نواة أو لب الدائرة Nucleus:

تشير الدائرة المنقطة في وسط الدائرة إلى لب أو نواة مقياس الذكاء الانفعالي القطبي فالأفراد الذين يأتون في هذه النواة يظهرون درجات دالة ولكن بشكل محدود، فهم غالبا ما يكونون منافسين بدرجات مختلفة ويحتفظون بوجهات نظرهم حتى تصبح ذات قيمة وفعالية. هؤلاء الأفراد يتكيفون ببطء وهدوء كامل، يظهرون بعض المهارات على كل من المحور الاجتماعي ومحور إدارة الذات الانفعالية. فهم أيضا يبحثون عن مجموعة أخرى و يغادرون المجلس للبحث عن تطور ونمو آخر.

تعد هذه الدائرة النواة في مقياس الذكاء الانفعالي نقطة بداية جيدة لنمو آخر في المجالين الانفعالي والاجتماعي للأشخاص في الدراسات العليا أو المهن المختلفة. إن الأفراد الذين يأتون في هذه الدائرة ليس لديهم نفس الخصائص الانفعالية والاجتماعية كما هو في القطاع الذي ينتمون إليه. أما عن الخصائص المفصلة لكل قطاع فهي موضحة بالشرح التالي:

قطاع ca:

ca-

يتمتع هؤلاء الأفراد وخصوصا الذين يكونون خارج نواة أو لب الدائرة بمستوى عالٍ من إدارة الذات الانفعالية، ولكن بالمقابل لديهم نقص في مهاراتهم الاجتماعية. نتوقع بأن الأفراد في هذه الفئة يظهرون مستويات عالية من الثقة بالذات وقوة الضمير وكذلك مستوى جيد من المبادأة. ولكن يوجد لديهم مجالات أخرى يجب أن يطوروا أنفسهم بها، مثال ذلك: فهم غير قياديين، ولكن ربما يتمتعون بمهارات تواصل جيدة، إنهم أشخاص مؤثرون، وبالمقابل تعوزهم مهارات إدارة الصراعات. يجب الإشارة إلى أن هؤلاء الأشخاص ليسوا ضعفاء في محور المهارات الاجتماعية، إنهم يظهرون بعض التطور المتميز على بعض العوامل التي تشكل جزءاً من محور المهارات الاجتماعية، والأشخاص الذين يأتون في هذا البعد المتطرف (خارج إطار الدائرة) ربما يظهرون تطورا ملحوظا في محور إدارة الذات الانفعالية.

:Ca

الأشخاص الذين يقعون في هذه المنطقة وخارج النواة سوف يظهرون مستويات عالية جدا بل هي الأعلى على مقياس الذكاء الانفعالي، وبالتحديد على مستوى المهارات الاجتماعية ومهارة إدارة الذات الانفعالية. وسيتميز أكثر أولئك الأفراد الذين يأتون خارج نطاق الدائرة. نتوقع بأن الأفراد في هذه الفئة يتمتعون بضمير حي، ويتمتعون بمستويات عالية من الثقة بالذات والانضباط الذاتي. إضافة لذلك فإن القلق الذي يشعر به هؤلاء الأشخاص سوف يساعدهم على إظهار قدرة قيادية جيدة، مع مهارات تواصل جيدة. ومهارات جيدة للتعامل مع المواقف الصعبة والصراعات، وأكثر من ذلك، فإن هؤلاء الأفراد يمتازون بقدرات مؤثرة وشخصية كاريزمية أثناء قيادة الفريق، ويحافظون على علاقات شخصية طويلة الأمد، كما أنهم يعطون قيمة كبرى للمهارات الاجتماعية وإدارة الذات الانفعالية للموظفين في مجال العمل.

:-ca

الأشخاص الذين يأتون في هذا القطاع أو خارج دائرة لب أو نواة الدائرة فإنهم سوف يتمتعون بمستويات عالية من المهارات الاجتماعية، ولكن بمهارات أقل قوة على جانب إدارة الذات الانفعالية، هؤلاء الأفراد أشبه ما يكونون أعضاء فريق مطيعين وفي كثير من الأحيان يتولد لديهم طموح لقيادة فريق العمل أو الجماعة التي ينتمون إليها. إن الأشخاص في هذا القطاع ربما يكونون متمكنين في الجانب اللغوي والقدرة على التعبير عن الأفكار، كما أن لديهم قدرة على مواجهة الصراعات، لديهم شعور حسن وطيب تجاه زملائهم ويحافظون على علاقات اجتماعية، لأنهم يهتمون بأخلاقيات العمل مع الفريق. إن لديهم مهارة التعاطف جيدا فهذه سمة من سماتهم الشخصية. ومع ذلك فإنهم يعانون من نقص وضعف في مجال إدارة الذات الانفعالية، فهم لا يستطيعون أن ينافسوا أو يتمكنوا من اكتساب المهارات على هذا المجال، فسوف يستمرون بإظهار مستويات عالية من قوة الضمير والثقة بالذات، ولكن سيبقى لديهم حاجة لتطوير أنفسهم على مجال إدارة الذات الانفعالية. مثال ذلك: فإن الأشخاص في هذه الفئة يعطون قيمة عالية للعلاقات الشخصية، لذلك فإنهم يحافظون على أحاسيس الآخرين

ومشاعرهم أثناء المناسبات الاجتماعية ولا يعبرون عن مشاعرهم بكل سهولة لئلا يؤدي بهم أحيانا للاعتذار للآخرين لاعتقادهم بأن تصرفاً خاطئاً بدر منهم اتجاه الآخرين. فهم منطقيون جداً. أما الأشخاص الذين يأتون خارج نطاق الدائرة يظهرون تطوراً ملحوظاً ومتميزاً جداً في مجال المهارات الاجتماعية.

قطاع da:

:-da

الأفراد في هذا القطاع وخارج نطاق الدائرة ربما يظهرون مستويات عالية في المهارات الاجتماعية، ولكن بالمقابل ضعفاء في مجال إدارة الذات الانفعالية. هؤلاء الأشخاص يظهرون مهارات جيدة في القيادة وهم مفكرون كبار في مجال العمل الجماعي وأخلاقياته، كما يظهرون قدرات عالية في مجال مهارات التواصل وإدارة الصراعات، إنهم يسعون إلى بناء علاقات اجتماعية قوية مع الأصدقاء والزملاء ويظهرون قدرة للتعاطف مع الأفراد الآخرين. وعلى كل الأحوال فإن بعض مهارات إدارة الذات الانفعالية هم بحاجة إليها بشكل أساسي مثل: ضعف القدرة على الانضباط الذاتي، كما أن لديهم قصوراً في مهارة المبادأة، فهم ما زالوا دون تطوير مهارات فاعلة في مجال الوعي الذاتي الانفعالي.

أما الأشخاص الذين هم خارج نطاق الدائرة يظهرون قدرات متفوقة في مجال المهارات الاجتماعية.

:da

الأشخاص الذين يأتون في هذا القطاع أو خارج نطاق الدائرة، النواة، يظهرون بعض السمات الإيجابية في مجال أو محور المهارات الاجتماعية، ولكنهم ضعفاء في بعض مجالات إدارة الذات الانفعالية. إن الأشخاص في هذا المجال يظهرون مهارات تواصل جيدة وبعض القدرات للتعامل بعقلانية في تجنب الصراعات وحلها. ورغم ذلك فإن الأشخاص في هذا القطاع يعانون من بعض القصور في مستوى الثقة بالذات، والانضباط الذاتي، ولديهم قصور في مهارة المبادأة، إلا أنهم ربما يحاولون أن يثبتوا

لغيرهم أن ضميرهم حي مقارنة مع الأفراد الآخرين الذين يمتلكون قدرات عالية وإيجابية في مجال إدارة الذات الانفعالية.

:da-

الأفراد الذين يأتون ضمن هذا القطاع أو خارج إطار النواة يكون لديهم بعض المهارات الاجتماعية الإيجابية، وسوف يظهرون تقدماً آخر في هذا المجال. أما مهارة إدارة الذات الانفعالية فإنها تتراوح بين ضعيف إلى ضعيف جداً، وفي الحالات المتطرفة فإن الأفراد ربما يحصلون على درجة (- 7 إلى - 10) على محور إدارة الذات الانفعالية. فهم يواجهون نقصاً وقصوراً في إيجاد مفتاح بعض المهارات مثل الانضباط الذاتي، والجدال مع الآخرين، وإدارة الصراعات مع الزملاء والأصدقاء. هؤلاء الأشخاص ربما يعانون من نقص في مستوى الوعي الذاتي الانفعالي، ومن الممكن أن يعانون من نقص أو غياب الضمير أحياناً. وفي الحالات المتطرفة يعانون من ضعف الاستقلالية في بعض المواقف. ومن المهم الإشارة إلى أن هذا النقص في مهارة إدارة الذات الانفعالية ربما لا يظهر مباشرة، فلدى هؤلاء الأفراد في هذه الفئة مهارات تواصل معقولة ومقبولة نوعاً ما ولديهم القدرة على بناء علاقات اجتماعية وشخصية، ولكن هذا يظهر أكثر من خلال الدرجات الإيجابية على محور المهارات الاجتماعية. أما الأشخاص الذين يأتون خارج نطاق الدائرة يظهرون قدرات محدودة في مهارة إدارة الذات الانفعالية.

:قطع db

:db-

إن الأفراد الذين يأتون في هذا القطاع أو خارج دائرة النواة سوف يظهرون نقصاً في مهارة إدارة الذات الانفعالية وسوف يكون لديهم ضعف في عدد هام جداً من المهارات الاجتماعية. ولأسباب معقولة ربما نتوقع أن الأفراد في هذه الفئة يظهرون عجزاً في مجالات الانضباط الذاتي وقصوراً في مستوى الثقة بالذات وفي بعض الحالات يكونون أهلاً للثقة في تحمل بعض المسؤوليات وإنجاز بعض الأعمال. هؤلاء الأفراد ربما أيضاً يعانون من نقص في المبادأة ولا يمتلكون ضميراً حياً بالفطرة، إن هؤلاء الأفراد بحاجة إلى تطوير مهاراتهم على محور المهارات الاجتماعية. مثال ذلك: ربما يعانون من ضعف في

مهارات التواصل، وهم بالتالي يعانون نقصاً في مهارات القيادة أو مهارة إدارة الصراعات. وعلى كل الأحوال فإن النقص في بعض المهارات الاجتماعية ربما يعوض من خلال وجود بعض الجوانب والمهارات الأخرى القوية. فالشخص في هذا القطاع ربما يتمكن من بناء علاقات شخصية مع الزملاء والأصدقاء (ولكن ليس من الضرورة المحافظة على تلك العلاقات) وربما يفضلون العمل مع فريق العمل بدلاً من العمل المنفرد. إن الأشخاص الذين يأتون خارج إطار الدائرة سوف يظهرون قدرة محدودة جداً في مجال إدارة الذات الانفعالية.

:db

إن الأفراد في هذا القطاع أو خارج نطاق دائرة النواة سوف يظهرون بعض النواقص والقصور الأساسية على كل من مهارة إدارة الذات الانفعالية والمهارات الاجتماعية. إن من المؤكد أن هؤلاء الأفراد قلة في المجتمع، وهم أناس يظهرون في صعوبة مراس ويبدون ضعفاً واضحاً في مستوى الانضباط الذاتي والوعي الذاتي الانفعالي. ومن المحتمل كذلك أن هؤلاء الأفراد سوف يعانون من مهارات تواصل ضعيفة، واحترام قليل لمبادئ وأخلاقيات العمل الجماعي. إن الشخص في هذه الفئة على الأغلب سوف يجد صعوبات مؤكدة في تأسيس علاقات متينة مع زملائه وأصدقائه وكذلك في المحافظة عليها. فهو يمتاز بنقص في مستوى قوة الضمير وعدم الاستقلالية الأمر الذي يؤثر على مدى احترامه لعلاقاته الاجتماعية والجماعات التي ينتمي إليها. إن الأشخاص الذين يقعون خارج نطاق الدائرة المحاذي للقطاع بحاجة إلى مدى واسع من المهارات الأخرى المتطورة وعلى كل المهارات التي يحتويها مقياس الذكاء الانفعالي.

:db-

يظهر الأفراد الذين هم ضمن هذا القطاع وخارج نطاق دائرة النواة بعض القصور على مجال المهارات الاجتماعية. وقصور واسع المدى في مستوى النمو والتطور المتعلق بمهارات إدارة الذات الانفعالية، ربما نتوقع أن الأشخاص في هذا القطاع لديهم نقص في إتقان بعض إن لم يكن كل المجالات التي تشكل حقيبة المهارات الاجتماعية. وهذا ربما يشمل مهارات القيادة، مهارة المجاملة والتواصل والاحترام، أو الكفاءة في إدارة

الصراعات، والقدرة في التأثير على الرفاق أو الزملاء وأخيرا القدرة في بناء علاقات متينة ودائمة. إضافة لذلك، فإن الأفراد في هذا القطاع سوف يظهرون فجوات وهفوات ومناطق أخرى بحاجة إلى تدريب نوعي ومميز في مجال إدارة الذات الانفعالية. مثال: ربما يعانون من نقص في مستوى الانضباط الذاتي، مستوى الثقة بالذات، وربما نتوقع منطقيا بأن بعض هؤلاء الأفراد سوف يعانون من نقص قوة الضمير والمبادأة. والسيناريو الأسوأ والمعقول لهذه الفئة أن بعض الأفراد ربما يثبتون عدم أهليتهم ومعاناتهم بسبب النقص في الوعي الذاتي الانفعالي. أما الأشخاص الذين يأتون ضمن الإطار خارج الدائرة ضمن هذا القطاع فسوف يظهرون مدى محدوداً جداً من المهارات الاجتماعية.

قطاع cb:

cb-

الأشخاص الذين يأتون ضمن هذا القطاع أو خارج إطار دائرة النواة سوف يظهرون بعض المهارات الإيجابية على مهارات إدارة الذات الانفعالية، ولكن لديهم نقص في بعض المهارات الاجتماعية أو معظمها. ربما وبصورة منطقية نتوقع أن الأفراد في هذه الفئة لديهم مستويات محدودة من الثقة بالذات، ومع ذلك ربما يظهرون بعض ملامح قوة الضمير، وبعض الشيء من المبادأة. إضافة لذلك فإن الأفراد في هذه الفئة سيكونون قادرين على إظهار مستوى كافٍ من الانضباط الذاتي وعنصر الاستقلالية. وعلى كل الأحوال فإن هؤلاء الأفراد سوف يتراوحون بين ضعفاء إلى ضعفاء جدا على مجال المهارات الاجتماعية، كما تشير إليه درجاتهم السلبية على ذلك. والتي تم وضعها على المحور العمودي. وبناء على ذلك يمكننا القول بأن الأفراد في هذا القطاع سوف يظهرون نقصا واضحا في بعض أو كل المهارات الاجتماعية، مثال ذلك: فإن الأفراد سوف يظهرون عجزا في مهارات التواصل وفتيات القيادة الجيدة، وربما يكونون ضعفاء في بناء علاقات اجتماعية متينة، أو حتى العمل مع روح الفريق الواحد وأكثر من ذلك، فإنهم غير قادرين على التعاطف مع الآخرين كما أن مهارة وقدرة إدارة

الصراعات ما زالت تحت التطور. إن الأشخاص الذين يأتون خارج إطار الدائرة من هذا القطاع سوف يظهرون قدرات محدودة جدا في مجال المهارات الاجتماعية.

:cb

يظهر الأفراد الذين هم ضمن هذا القطاع وخارج نطاق دائرة النواة بعض المهارات الإيجابية في مجال إدارة الذات الانفعالية، ولكنهم يعانون من نقص في الكثير من المهارات التي تم قياسها على مجال المهارات الاجتماعية. ربما يمكننا القول بأن الأفراد في هذا القطاع سوف يظهرون درجة معينة من الثقة بالذات وإلى حد ما شيئاً من قوة الضمير، وعنصر الانضباط الذاتي، إن هؤلاء الأفراد غالباً مستقلون، يظهرون عنصر المبادرة والقدرة على الوعي الذاتي بالانفعالات. وفي مجال المهارات الاجتماعية فإنه ما زال هناك مجال واسع للمهارات التي يجب أن يتدربوا ويطوروا أنفسهم عليها. من المحتمل أن الشخص في هذا المجال سوف يظهر عجزاً ونقصاً في المهارات الاجتماعية، ونقصاً في مهارات القدرة في التأثير على رأي الأصدقاء والزملاء، وربما لا يشعر بمتعة المشاركة بطقوس ونشاطات الفريق الذي يعمل معه. ربما يظهر هؤلاء الأفراد أيضاً نقصاً في مهارات إدارة الذات الانفعالية، كما يجدون صعوبة في بناء علاقات اجتماعية متينة فضلاً عن المحافظة عليها. وبشكل متطرف فإن الشخص الذي يقع خارج نطاق الدائرة سوف يعاني من إعاقة حقيقية في مستوى المهارات الاجتماعية، وبالمقابل فإنه سوف يظهر قدرات عالية جداً في مجال مهارة إدارة الذات الانفعالية.

:cb-

الأفراد الذين يصنفون ضمن هذا القطاع، وخارج إطار دائرة النواة، سوف يظهرون بعض المهارات القوية في مجال إدارة الذات الانفعالية، وبالمقابل فهو في طور تطوير بعض وليس كل المهارات الاجتماعية، يمكننا القول بكل تأكيد بأن الأفراد الذين ينطوون تحت هذه الفئة يظهرون درجة من الثقة بالذات ممزوجة بقوة الضمير ومستوى لا بأس به من المبادرة. هؤلاء الأفراد لديهم رغبة نحو الاستقلالية ويظهرون درجة مناسبة من الانضباط الذاتي. وعلى كل حال فإن هناك مدى واسع من المهارات التي يجب أن يتدرب عليها الفرد ضمن مجال المهارات الاجتماعية، إن الشخص في هذا القطاع يظهر

نقصا في المهارات التي تتطلب بناء علاقات شخصية متينة والمحافظة عليها. وأكثر من ذلك فإننا نتوقع بدرجة معقولة أن قدراتهم ومهاراتهم في التعاطف هي ما زالت طور التطور والنمو، وبشكل متوازي مع مهارة القدرة على ضبط وإدارة الصراعات مع الرفاق والزملاء، وكذلك القدرة على التأثير فيهم. إن قدرتهم على القيادة بمهارات متقدمة ربما ما زالت بحاجة إلى تحسين وتدريب، وإن هؤلاء الأفراد ربما بحاجة إلى تطور ونمو في بعد تقدير واحترام ومعاملة الآخرين، وتحسين مستوى مهارات التواصل وأخلاقيات العمل مع الفريق. ومما يجدر ذكره أن الأشخاص في هذه الفئة يكونون أكثر تكييفا وتوافقا في مجال المهارات الاجتماعية مقارنة مع الأفراد في القطاعين cb و cb- وبالترتيب. وهذا ما تدل عليه درجاتهم على المحور العمودي. إن الأشخاص الذين يقعون خارج إطار الدائرة سوف يظهرون قدرات عالية إلى عالية جدا من مهارات إدارة الذات الانفعالية، ولكنهم بحاجة إلى تدريب ومهارات أخرى في مجال المهارات الاجتماعية، وهي ضرورية وهامة أيضا.

تفسيرات المحاور:

تتعلق الإيضاحات في هذا الجزء بالأفراد الذين تكون نتائج درجاتهم إما سلبية أو إيجابية وتكون مباشرة على أحد المحاور، سواء محور المهارات الاجتماعية أو محور إدارة الذات الانفعالية.

(+محور إدارة الذات الانفعالية):

إن الأفراد الذين يوجدون على ذراع محور إدارة الذات الانفعالية سوف يكونون قد حصلوا على علامة صفر بسبب ناتج طرح المجموعة (3) ناقص المجموعة (4) حيث يظهرون إلغاء كاملاً لخصائصهم الشخصية على محور المهارات الاجتماعية تماما سواء كان ذلك في الاتجاه الإيجابي أو السلبي من محور إدارة الذات الانفعالية. وهذا يشير إلى وجود بعض الجوانب الإيجابية وبعض المحاور التي بحاجة إلى تدريب ونمو. مثال ذلك: فإن الفرد في هذا المكان ربما يظهر مهارات التعاطف وأخلاقيات العمل مع فريق وبالمقابل هناك نقص في مهارات القيادة الجيدة. أو مهارات التواصل، وبالاعتماد

على قوة الدرجة التي يحصل عليها في محور إدارة الذات الانفعالية فإنه بإمكاننا أن نصف الشخص بنفس الطريقة التي تم وصفه في القطاعين -ca و -cb وذلك على محور مهارات إدارة الذات الانفعالية فقط. أما الشخص الذي تتخطى درجته دائرة ومحور مهارات إدارة الذات الانفعالية فإنه يكون قد امتلك مهارات قوية جدا على هذا المحور أو مهارات إدارة الذات الانفعالية.

(-محور إدارة الذات الانفعالية):

إن الأفراد الذين يوجدون مباشرة وبالضبط على هذا المحور السالب (-) من ذراع محور مهارات إدارة الذات الانفعالية، يكونون قد حصلوا على علامة صفر عند الحصول على ناتج طرح كل من المجموعة (3) ناقص المجموعة (4) وسواء بالاتجاه الموجب أم السالب، بحيث يلغون أيضا كل خصائصهم الشخصية على محور المهارات الاجتماعية. مثال ذلك: الفرد في هذا المكان ربما يظهر اعتبارات وأخلاقيات العمل مع فريق العمل بما فيها التعاطف. ولكن هناك نقص في مهارات قيادة الفريق أو مهارات التواصل. في مجال خصائص مهارة إدارة الذات الانفعالية، فإننا نتوقع أن الأفراد لديهم نقص كبير في الكثير من الجوانب التي تشكل مجمل المهارة. وكلما ابتعد الفرد أكثر نحو الخارج على طول المحور يكون بحاجة إلى تدريب أكثر ويتطلب منه نموا أعمق مثال: الشخص الذي يكون موقعه في منتصف المحور السالب يكون بحاجة إلى توازن بين الجوانب الإيجابية والسلبية. فيما نجد أن الشخص الذي يأتي في نهاية المحور فإنه يكون بحاجة إلى عناية حثيثة وتدريب معمق وذلك على كل جوانب مجالات مهارة إدارة الذات الانفعالية.

(+محور المهارات الاجتماعية):

إن الأفراد الذين يأتون مباشرة وبالضبط على هذا المحور الموجب (+) من ذراع محور المهارات الاجتماعية، يكونون قد حصلوا على علامة صفر عند طرح ناتج كل من المجموعة (1) ناقص المجموعة (2) سواء بالاتجاه الموجب أو السالب بحيث يلغون أيضا كل خصائصهم الشخصية على محور إدارة الذات الانفعالية، مثال ذلك: فإن

الفرد ربما يظهر مستويات عالية من الثقة بالذات والوعي الذاتي بالانفعالات ولكن يكون هناك نقص في قوة الضمير والاستقلالية. ومن جانب المهارات الاجتماعية، فإننا نتوقع أن هؤلاء الأفراد لديهم القدرة على التطور في الكثير من المجالات التي تشتمل على محور المهارات الاجتماعية. وعليه فكلما زادت درجة هذا الطالب بالاتجاه الموجب كان وضعه وصفته أفضل على محور المهارات الاجتماعية.

(-محور المهارات الاجتماعية):

إن الأشخاص الذين يوجدون مباشرة وبالضبط على هذا المحور السالب (-) من ذراع محور المهارات الاجتماعية، يكونون قد حصلوا على علامة صفر عند طرح ناتج كل من المجموعة (1) ناقص المجموعة (2) سواء بالاتجاه الموجب أو بالاتجاه السالب، بحيث يلغون كل خصائصهم الشخصية على محور إدارة الذات الانفعالية. حيث يتصفون بنقص المؤشرات الإيجابية مع وجود حاجة لنمو وتدريب على مجالات أخرى. مثال ذلك: أن الفرد في هذا الموقع ربما يظهر مستويات عالية من الثقة بالذات، والوعي الذاتي الانفعالي، ولكن هناك نقص في مهارة الاستقلالية وقوة الضمير. وبالنسبة لخصائص وصفات الأفراد على المهارات الاجتماعية فإننا نتوقع أنهم يعانون من نقص في الكثير من الجوانب التي تشتمل على مجالات وعوامل المهارات الاجتماعية، وأكثر من ذلك فكلما زادت درجة هذا المفحوص على هذا المحور بالاتجاه السالب كان يعاني من نقص وحاجات أكثر فأكثر، مثال ذلك: أن الشخص الذي يكون موقعه في منتصف المحور يكون لديه توازن في الجوانب الإيجابية والسلبية فيما يتعلق بمحور المهارات الاجتماعية بينما نجد أن الشخص الذي يوجد في نهاية هذا المحور يكون بحاجة شديدة جدا لتطوير مهاراته على كل مجالات وعوامل المهارات الاجتماعية.

المراجع:

خوالدة، محمود (2003). أثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات الذكاء الانفعالي في تحصيل طلبة الصف السادس الأساسي في مبحث التربية الإسلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

الديدري، عبد المنعم (2005). الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والمزاجية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 229 - 322.

سرور، سعيد (2003). مهارات مواجهة الضغوط في علاقتها بكل من الذكاء الوجداني ومركز التحكم، مجلة مستقبل التربية، 9(29)، 9 - 45.

عبدالواحد، أحمد (2002). نوعية الحياة والذكاء الوجداني ومستوى التوافق النفسي لدى عينة من ذوي التوجه الديني(الجوهرى والظاهري). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة المنيا.

عجوة، عبد العال (2002). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من الذكاء المعرفي والعمري والتحصيل الدراسي والتوافق النفسي لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية بالإسكندرية، 13(1)، 250 - 344.

عواد، سهاد (2003). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالرضا الوظيفي واثربعض المتغيرات الأخرى عليه عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، مؤتة.

أبو غزال، معاوية (2004). أثر برنامج تدريبي مستند إلى نظرية ماير وسالوفي في تنمية قدرات الذكاء الانفعالي لدى أطفال قرى SOS في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual. Multi-Health Systems, North Tonawanda, NY.

Bulik, N. O., (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring it's effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. International Journal of Occupational Medicine and Emotional Health. 18(2):167- 175.

- Caplan, M., Weissberg, R.P., Grober, J.S., Sivo, J., Grady, K., and Jacoby, C. (1992). Social competence program with inner-city and suburban young adolescents: Effects of social adjustment and alcohol use. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 60: 56-63.
- Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What it is and Why it Matter. In: the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans LA, 15 April 2000.
- Cohen, J. (1999). *Education minds and hearts: Social emotional learning and the passage into adolescence*. New York: Teachers College Press.
- Edwards, J. R. (1998). Cybernetic theory of stress, coping and well- being. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Furnham, A. (2006). Trait Emotional Intelligence and Happiness. *Social behavior and Personality*. 31(8): 815- 824.
- Gardener, H.E. (2000). *Intelligence reframed Multiple Intelligences for the 21st Century*. Basic Books. New York.
- Geneva Emotion Research Group (2002), Geneva Appraisal Questionnaire (GAQ), www.unige.ch/fapse/emotion/ (accessed 17 November 2003).
- Ghorbani, N., Mark, N., Kristl, D. and Dan, M. (2002). Self-Reported emotional intelligence: Construct similarity and functional dissimilarity of higher- order processing in Iran and the United States. *International Journal of psychology*. 37(5): 297-308.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books. New York.
- Goleman, D. (2003). An EI-based Theory of Performance. www.Eiconsortium.Org/research/ei_theory_performance.htm (accessed 3 September 2008).
- Gordon, A. (2007). *Emotional intelligence as an antecedent of leader-member exchange relationships and leader effectiveness*, State. Dissertation & Theses RSS Feeds University of New York at Albany; AAT 3277253
- Heing, R. M. (1996). Are you smarter than you think? *McCalls* 123: 84-91.
- Holt, S. (2007). *Emotional intelligence and academic achievement in higher education*, Dissertation & Theses RSS Feeds, Pepperdine University; AAT 3256101.
- Jones, J. M. (2004). *Handbook of Emotions*. 2nd Edition, PP. 504-520. Guilford Press, New York.

- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. 22: 89-113.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2002). Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Item Booklet. MHS Publishers. Toronto, Canada.
- Namin-Hedayati, F. (2007). An exploration of the effects of emotional intelligence on work-life balance, above and beyond personality components in working, graduate and undergraduate students. Dissertation & Theses RSS Feeds, Alliant International University, Los Angeles; AAT 3252736.
- Oatley, K., and Jenkins, J. M. (1998). *Understanding Emotions*. Blackwell. Oxford, UK.
- Rice, D. (2007). An examination of emotional intelligence: Its relationship to academic achievement in Army JROTC and the implications for education. Dissertations & Theses RSS Feeds, Capella University; AAT 3240023.
- Saklofske, D.H., Austin, E.J., and Minski, P.S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences*. 34: 706-721.
- Salovey, P. and Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*. 9: 185-211.
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B. and Mayer, J. D. (2000). Current directions in emotional intelligence research. In: Lewis, M. and Haviland.
- Salovey, P., Woolery, A., and Mayer, J. D. (2001). Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. In G.J.O Fletcher & M.S. Clark (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Interpersonal Processes* (pp.279-307). Blackwell Publishers. Malden, MA.
- Svyantek, D., Rahim, M. (2002). Links between emotional intelligence and behavior in organization: Findings from empirical studies. *International Journal of psychology*. 10(4): 299-301.
- Topping, K., Holmes, E. A., and Bremner, W. (2000). The effective of school-based programs for the promotion of social competence. *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Wakeman, C. (2006). Emotional intelligence Testing, Measurement and analysis. *Research in Education*. 75(1): 71-93.
- Weisinger H. (1998). *Emotional Intelligence at Work*. Jossey- Bass. San Francisco.

Level of emotional intelligence among a sample of Sultan Qaboos University students and employees according to Wakeman scale

Basim M.A. Al- Dahadha⁽¹⁾ And Suad M. Sulaiman⁽²⁾

⁽¹⁾ Department of Education, University of Nizwa

⁽²⁾ Department of Psychology, Sultan Qaboos University

Abstract:

This study aimed to investigate the level of emotional intelligence among a sample of students and employees of Sultan Qaboos University using Wakeman scale to assess its discriminating capabilities among the subjects of the studied sample due to age differences. Furthermore, this scale also introduces in-depth and surface interpretations for both emotional intelligence scale aspects, depending on practical framework for two disciplines, non-cognitive self-management and social skills. After translating the scale, validity and reliability grades were calculated. The instrument was applied on a random sample consists of (246) students and employees (male and female) in the Sultan Qaboos University, taking into consideration the distribution of the sample into four age groups. Results showed that the level of emotional intelligence is in the scale high level. The results of ANOVA showed significant differences between age groups in both of scale dimensions. The results of multiple comparisons showed significant differences in both dimensions in favor of older ages. Depending on the discussion of these results, it could be concluded that the scale has the capability to discriminate between the groups of age variables.

Key Words: Age, college students, emotional intelligence, employees.