



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية
لدى أساتذة التعليم المتوسط
دراسة ميدانية بمتوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية - انموذجا -

مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:
عبد الرحمان خطارة

إعداد الطالب:
ياسين باسة

أمام لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. عبد الرحمان بقادير	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. عبد الرحمان خطارة	أستاذ محاضر - ب	مشرفا ومقررا
د. سليمان خويلدي	أستاذ محاضر - ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية

لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية بمتوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية - انموذجا -

مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس
تخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:
عبد الرحمان خطارة

إعداد الطالب:
ياسين باسة

أمام لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. عبد الرحمان بقادير	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. عبد الرحمان خطارة	أستاذ محاضر - ب	مشرفا ومقررا
د. سليمان خويلدي	أستاذ محاضر - ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مَنْ رَفَعَ يَدَهُ إِلَى اللَّهِ
وَالَّذِينَ آمَنُوا بِهِمْ
وَالَّذِينَ آمَنُوا بِهِمْ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ



هَذَا

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز ما أملك في الوجود إلى والدي الكريمين

أطال الله في عمرهما .. أمني إحسانا وعرفانا وأبي تقديرا وإكراما،

إلى كل إخوتي كل باسمه،

إلى كل أفراد العائلة صغيرا وكبيرا،

إلى أساتذتي وكل من علمني حرفا،

إلى زملائي طيلة مشواري الدراسي،

إلى أصدقائي ومن كان لي خير سند،

وإلى كل من اطلع على هذا العمل

ياسين



شكرو عرفان

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه أن وفقني لإتمام إنجاز

هذا العمل المتواضع، وبهذه المناسبة السعيدة

أتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان للأستاذ:

د. خطارة عبد الرحمان

على إشرافه وحسن توجيهه لي أثناء إنجاز هذه الدراسة،

وإلى جميع أساتذة تخصص علم النفس العمل والتنظيم،

كما أتقدم بأسمى عبارات التقدير والإمتنان لإدارتي:

مؤسسة الولد الصالح و مؤسسة الرضوان

على المساعدات والتسهيلات في سبيل إنجاز هذه الدراسة.



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط "دراسة ميدانية بمتوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية"، وقد تم طرح إشكالية حول طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، وكذا دراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغيرات (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية).

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، فقد تكون مجتمع البحث من (50) أستاذاً وأستاذة تم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل، حيث تم قياس متغيرات الدراسة باستعمال مقياسي: الذكاء الاجتماعي لصاحبه (أبو عمشة، 2013)، وجودة الحياة المهنية لصاحبه (البربري، 2016)، وعولجت البيانات المتحصل عليها من إجابات المبحوثين على استبانة الدراسة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS V25 وذلك باستخدام الاختبارات والأساليب الإحصائية المناسبة وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1. لا توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية.
2. يتمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمستوى مرتفع في كل من الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية).

وتم تفسير النتائج بناء على أرضية مسبقة من خلال الاطلاع على دراسات سابقة، وختمت الدراسة ببعض الاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاجتماعي - جودة الحياة المهنية - أساتذة التعليم المتوسط.

ABSTRACT:

This study aimed to identify social Intelligence and its relationship with the Quality of Work Life among Middle school teachers “a field study in Redwan private middle school in Atteuf, Ghardaïa state”, and the question was about the nature of the relationship between Social Intelligence and the QWL, as well as studying the differences in Social Intelligence according to variables (gender, age, marital status, seniority).

To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive-correlational method, and the research community consisted of (50) male and female professors who were selected by a comprehensive inventory method, the variables of the study were measured using two scales: Social Intelligence (Abu Amsha, 2013) and Quality of Work Life (Al-Barbari, 2016), and the data obtained from the respondents' answers to the study questionnaire were processed by the statistical analysis program SPSS V25 using appropriate statistical tests and methods, and the results of the study reached the following:

- There is no correlation between Social Intelligence and the Quality of Work Life among the teachers of Redwan private middle school in Atteuf, Ghardaïa state.
- The teachers of Redwan private middle school in Atteuf, Ghardaïa state, have a high level of both Social Intelligence and QWL.
- There are no statistically significant differences in the level of Social Intelligence among the teachers of Redwan private middle school in Atteuf, Ghardaïa state, due to the variables (gender, age, marital status, seniority).

The results were interpreted based on previous studies, and the study concluded with some suggestions.

Keywords: Social Intelligence - Quality of Work Life “QWL” - Middle school teachers.

فهرس المحتويات:

الصفحة	فهرس المحتويات
-	آية قرآنية.
-	إهداء.
-	شكر وعرفان.
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية.
ب	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.
ج	فهرس المحتويات.
و	فهرس الجداول.
ز	فهرس الأشكال والملاحق.
3-1	مقدمة
الجانب النظري	
31-5	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1. إشكالية الدراسة.
8	2. فرضيات الدراسة.
9	3. أهداف الدراسة.
9	4. أهمية الدراسة.
10	5. دوافع الدراسة.
11	6. المفاهيم الأساسية للدراسة.
12	7. التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة.
12	8. الدراسات السابقة.
30	9. التعقيب على الدراسات السابقة.
54-32	الفصل الثاني: الذكاء الاجتماعي
33	- تمهيد.
34	1. مفهوم الذكاء الاجتماعي.

فهرس المحتويات

36	2. نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي.
38	3. أهمية الذكاء الاجتماعي.
39	4. أبعاد الذكاء الاجتماعي.
41	5. مكونات الذكاء الاجتماعي.
43	6. عوامل الذكاء الاجتماعي.
45	7. مظاهر الذكاء الاجتماعي.
46	8. تنمية الذكاء الاجتماعي.
47	9. سمات الذكي اجتماعيا.
48	10. مهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لدى الأستاذ.
48	11. قياس الذكاء الاجتماعي.
52	12. النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي.
54	- خلاصة الفصل.
55-71	الفصل الثالث: جودة الحياة المهنية
56	- تمهيد.
57	1. مفهوم جودة الحياة المهنية.
58	2. نبذة عن تطور مفهوم جودة الحياة المهنية.
60	3. أهمية جودة الحياة المهنية.
61	4. أبعاد جودة الحياة المهنية.
64	5. مظاهر جودة الحياة المهنية.
64	6. عوامل نجاح جودة الحياة المهنية.
65	7. عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية.
66	8. أثر جودة حياة الأستاذ على العملية التعليمية.
67	9. قياس جودة الحياة المهنية.
69	10. النظريات المفسرة لجودة الحياة المهنية.
71	- خلاصة الفصل.

الجانب التطبيقي	
83-73	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
74	- تمهيد.
74	1. منهج الدراسة.
75	2. الدراسة الاستطلاعية.
78	3. مجتمع الدراسة.
78	4. عينة الدراسة.
81	5. حدود الدراسة.
80	6. أدوات الدراسة.
81	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة.
83	- خلاصة الفصل.
94-84	الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة
85	- تمهيد.
85	1. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة.
89	2. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
87	3. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
88	4. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.
89	5. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.
91	6. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.
92	7. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية السادسة.
94	- خلاصة الفصل.
96	الاستنتاج العام.
99	قائمة المراجع.
107	الملاحق.

الصفحة	الجدول	رقم
76	الجدول رقم 1: صدق المقارنة الطرفية لمقياس الذكاء الاجتماعي.	1
76	الجدول رقم 2: ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الاجتماعي.	2
77	الجدول رقم 3: صدق المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة المهنية.	3
77	الجدول رقم 4: ثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة المهنية.	4
78	الجدول رقم 5: الاستبانات الموزعة والمستردة ونسبها.	5
78	الجدول رقم 6: توزيع أفراد العينة حسب السن.	6
79	الجدول رقم 7: توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	7
79	الجدول رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	8
79	الجدول رقم 9: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.	9
81	الجدول رقم 10: توزيع بنود مقياس الذكاء الاجتماعي على أبعاده.	10
81	الجدول رقم 11: توزيع بنود مقياس جودة الحياة المهنية على أبعاده.	11
86	الجدول رقم 12: معامل الارتباط بيرسون بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.	12
87	الجدول رقم 13: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للذكاء الاجتماعي.	13
89	الجدول رقم 14: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة الحياة المهنية.	14
90	الجدول رقم 15: قيمة "ت" لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس.	15
91	الجدول رقم 16: البيانات الوصفية للذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير السن.	16
91	الجدول رقم 17: اختبار تحليل التباين لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير السن.	17
92	الجدول رقم 18: قيمة "ت" لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	18
93	الجدول رقم 19: البيانات الوصفية للذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الأقدمية.	19
93	الجدول رقم 20: اختبار تحليل التباين لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الأقدمية.	20

فهرس الأشكال والملحق:

الصفحة	الشكل	رقم
39	الشكل رقم 1: أبعاد الذكاء الاجتماعي حسب كورين وأوليفر.	1
41	الشكل رقم 2: مكونات الذكاء الاجتماعي حسب ثائر غباري وخالد أبو شعيرة.	2
42	الشكل رقم 3: مكونات الذكاء الاجتماعي حسب كارل ألبرخت.	3
43	الشكل رقم 4: عوامل الذكاء الاجتماعي حسب جليفورد.	4
47	الشكل رقم 5: مهارات الذكاء الاجتماعي حسب سميرة عطية عريان.	5
64	الشكل رقم 6: أبعاد جودة الحياة المهنية حسب مروان حسن البربري.	6

الصفحة	الملحق	رقم
107	الملحق رقم 1: استبانة الدراسة (مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية).	1
112	الملحق رقم 2: نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS V25.	2

مقدمة

مقدمة:

إن الإنسان يسعى ليحقق توازنه الشخصي بنجاحه في علاقاته الاجتماعية إلا أن اختلاف الأنماط الشخصية باختلاف الدوائر الاجتماعية المحيطة به يشكل تحديا لديه مما يلزمه بإعمال عقله وذكائه لفهم أنماطهم الشخصية وخصائصهم النفسية، ونظرا لهاته التحديات نجد تفاوتاً بين الأفراد في مستوى نجاحهم وتوافقهم الاجتماعي ومما يحدد هاته المستويات طريقة تفكيرهم وكيفية التعامل مع كل فرد منهم، وهو ما يطلق عليه بمصطلح الذكاء الاجتماعي حيث يعرفه (زهران، 1984، صفحة 225) بأنه: "القدرة على إدراك العلاقات الاجتماعية، وفهم الناس والتفاعل معهم، وحسن التصرف في المواقف الاجتماعية مما يؤدي للتوافق الاجتماعي ونجاح الفرد في حياته الاجتماعية".

إن الأستاذ هو محور العملية التعليمية حيث أن نجاح أي نظام تعليمي يعتمد على مدى جودة مدخلات هذا النظام وتعتبر كفاءة الأستاذ من أهم تلك المدخلات، ومما يرفع من كفاءة الأستاذ تمتعه بقدر من الذكاء الاجتماعي فضلا عن الجانب المعرفي والأكاديمي اللازم لمزاولة عمله، لأن هذه المهنة تتطلب قدرا عاليا من هذا الذكاء فبه يستطيع تفهم مشاعر أقرانه من الأساتذة وأعضاء الإدارة ويحسن التصرف معهم، ويتعرف على حاجات وخصائص تلاميذه النفسية ويتحكم في انفعالاته ويشعر تلاميذه بما كالحظات الفرح أو الغضب من خلال انعكاس شعوره على تصرفاته ولغة جسده.

يعتبر الأستاذ أهم مورد من الموارد البشرية للمؤسسة التعليمية فهو المحرك الرئيسي للعملية التعليمية نحو تحقيق أفضل النتائج لذا وجب على هذه المؤسسات أن تسعى جاهدة إلى الاستثمار في هذا المورد، من خلال الاهتمام بتوفير البيئة الملائمة له، وتحقيق متطلباته ورغباته ودعمه خلال أدائه لمهامه وهو الشيء الذي يضمن له جودة الحياة المهنية والتي تركز في أساسها على شعور الفرد بالانتماء، الأمان والاستقرار في بيئة عمل سليمة مما يعزز له الشعور بالرضا الوظيفي محققا بذلك أكبر قدر ممكن من الإنتاجية، ومن الآليات التي تعتمدها المؤسسة لتشعر الأستاذ بجودة الحياة المهنية وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة نذكر: إشراكهم في اتخاذ بعض القرارات، الاستماع لانشغالاتهم مع ضمان توفيرها، الاهتمام بجانبهم الأسري، توفير فرص الترقى والتقدم الوظيفي والمساعدة قدر الإمكان لتعزيز شعورهم بالأمان، الثقة والاستقرار الوظيفي بما يرفع من جودة أدائهم وكفاءتهم وتحقيق أهدافهم وكذا أهداف المؤسسة.

يعتبر كل من الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية من الجوانب المحققة للتوازن النفسي والشخصي للأستاذ لذا جات هذه الدراسة لتدرس ما إذا كان هناك تأثير لأحد المتغيرين على الآخر.

وعليه سنحاول من خلال هذه الدراسة إلى تبيان طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولالية غرداية، وكذا دراسة ما إذا كان هناك فروق في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة المتوسطة محل الدراسة تعزى للمتغيرات التصنيفية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية)، وقد قسمت هذه الدراسة اعتمادا على البحث العلمي إلى جانبين الأول نظري والثاني تطبيقي:

يتكون الجانب النظري من ثلاثة فصول:

- يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة حيث يتكون من إشكالية الدراسة، فروضها، أهميتها، أهدافها، دوافع هذه الدراسة مع تقديم لتعاريفها الإجرائية وكذا عرض للدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة مع مناقشتها.
- أما الفصل الثاني من الجانب النظري فقد تم تخصيصه لمتغير الذكاء الاجتماعي من حيث مفهومه وتقديم نبذة تاريخية عن تطور مفهومه، كما تم التعرف على أهميته، أبعاده، مكوناته، عوامله ومظاهره بالإضافة إلى كيفية تنميته وسمات الذكي اجتماعيا وكذا مهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لدى الأستاذ، كما أنه تم أيضا من خلال هذا الفصل التطرق إلى دراسة تحليلية للذكاء الاجتماعي من خلال النظريات المفسرة له وعملية قياسه.
- والفصل الثالث فقد خصص لمتغير جودة الحياة المهنية من حيث مفهومها وتقديم نبذة تاريخية عن تطور مفهومها، كما تم التعرف على أهميتها، أبعادها، مظاهرها، مقوماتها وعوائق تطبيقها، بالإضافة إلى أثر جودة حياة الأستاذ على العملية التعليمية، كما أنه تم أيضا من خلال هذا الفصل التطرق إلى دراسة تحليلية لجودة الحياة المهنية من خلال النظريات المفسرة لها وعملية قياسها.

أما الجانب التطبيقي فيتكون من فصلين:

- تم التطرق في الفصل الرابع إلى إجراءات الدراسة الميدانية حيث تم عرض المنهج المستخدم، إجراءات الدراسة الاستطلاعية والخصائص السيكميترية لأدوات الدراسة وكذا إجراءات

الدراسة الأساسية، مجتمع وعينة الدراسة، حدود الدراسة ووصف لأدواتها والأساليب الإحصائية المستخدمة.

- أما الفصل الخامس فخصص لعرض النتائج التي تحصل عليها الباحث من خلال أدوات الدراسة وتحليلها وتفسيرها لاختبار مدى صحة الفرضيات والإجابة عن الإشكالية المطروحة. في الأخير تم عرض الاستنتاج العام وبعضاً من الاقتراحات، مرفقة بأهم المراجع التي اعتمد عليها الباحث في الدراسة وكذا بعض الملاحق لزيادة التوضيح.

الجانِب

النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. دوافع الدراسة
6. المفاهيم الأساسية للدراسة
7. التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
8. الدراسات السابقة
9. التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية:

تعتبر مهنة الأستاذ من أهم المهن التي تركز عليها المجتمعات، فالأستاذ هو أساس العملية التعليمية حيث أن نجاح أي نظام تعليمي يعتمد على مدى جودة مدخلات هذا النظام وتعتبر كفاءة الأستاذ من أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المحوري للعملية التعليمية.

إن ما يرفع من كفاءة الأستاذ وجودة أدائه لرسالة التعليم هي الآليات والسياسات التي تنتهجها المؤسسة من أجل توفير مزايا وتسهيلات من شأنها ضمان وتحسين الحياة المهنية والشخصية للمعلمين مما يؤثر على التزامهم وولائهم بشكل إيجابي وينعكس على تحقيق الجودة في أدائهم التربوي وكذا أهداف المؤسسة التعليمية وهذا ما يطلق عليه جودة الحياة المهنية.

وفي هذا الصدد نلاحظ انخفاض مؤشر جودة الحياة الوظيفية في بيئة الأعمال الجزائرية فوفقا لمؤشر جودة الحياة العالمي سنة 2019 كانت الجزائر خارج التصنيف الذي ضم 71 دولة بمجموع نقاط 98.81، في حين احتلت دول عربية أخرى مراكز متقدمة مثل: قطر في المركز 19

بـ 167.84 نقطة، الإمارات العربية المتحدة في المركز 20 بـ 167.81 نقطة، المملكة العربية السعودية في المركز 32 بـ 152.72 نقطة، وهذا ما تطلب ضرورة الاهتمام بدراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة بشكل عام وجودة الحياة الوظيفية بشكل خاص للتعرف على العوامل التي من شأنها تعزيز جودة الحياة الوظيفية وبالتالي تحسين جودة الحياة. (معوشة، 2022، صفحة 242)

الشيء الذي ساهم في ظهور الاتجاه نحو استثمار المؤسسات التعليمية في مواردها البشرية من زوايا مختلفة، من بينها الحرص على توفير بيئة عمل بخصائص نوعية تتوافق مع اهتماماتهم وحاجاتهم ورغباتهم. فضمن تهيئة بيئة عمل بمواصفات ذات جودة من شأنها تحقيق عائدات قيمة ومؤثرة تأثيرا إيجابيا على الأساتذة والمؤسسة على حد سواء، الأمر الذي يتأتى من تطبيق عدة مداخل إدارية معاصرة على غرار جودة الحياة المهنية. التي تشمل عدة برامج وعمليات تستهدف تحسين بيئة العمل بمختلف الأبعاد.

لا يتحقق شعور الفرد بجودة الحياة المهنية إلا بتحقيق التوازن بين الحياة المهنية ومتطلبات الحياة الشخصية والأسرية، حيث أن للأستاذ مسؤوليات وأدوار مختلفة يلعبها فهو المعلم والمربي والأب والزوج والموظف فاختلاف هذه الأدوار تستلزم توفره على مواصفات وخصائص تسمح له بتقمص كل هذه الأدوار والتعامل مع مختلف الشخصيات، فنجاحه في التدريس لا يقتصر على الجانب المعرفي والأكاديمي للمادة المدرسة بل لزم وجوبا أن يتمتع بمؤهلات وقدرات شخصية تسهل عليه نقل تلك المعارف لطلبته وتسمح له بالتعامل مع زملائه الأساتذة وكذا الإدارة باختلاف المواقف الاجتماعية التي من الممكن الوقوع فيها.

فنجاحه يتوقف على قوة شخصيته ومقدار ذكائه الاجتماعي وتفاعله مع الآخرين حيث أن الأستاذ ملزم بالتفاعل مع المحيط الموجود فيه فلا يمكنه العيش بمنأى ومنعزل عن الآخرين، بل له علاقاته وتفاعلاته مع أفراد مجتمعه.

فالفرد الذكي اجتماعيا يعتبر فردا أفضل من غيره في التعرف على انفعالاته وانفعالات الآخرين، ولديه قدرة كبيرة علي التعبير عن انفعالاته بصورة دقيقة تمنع سوء فهم الآخرين له، وسوء فهمه للآخرين، فعندما يغضب فإن لديه القدرة علي عكس انفعال الغضب علي ملامح وجهه وصوته، كما أن لديه القدرة علي إظهار التعاطف مع الآخرين وفهم وتحليل انفعالاته كالتمييز بين الشعور بالذنب، الغضب، والشعور بالحسد، الغيرة، كما أن لديه القدرة على السيطرة علي انفعالاته بطريقة تنمي قدراته العقلية والاجتماعية كتأجيل إشباع حاجاته وكبح جماح غضبه. (صواش، 2018، صفحة 9)

ومن هذا المنطلق ومن خلال ما تم طرحه تظهر أهمية هذه الدراسة في إظهار العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وتحقيق جودة الحياة المهنية، ذلك أن للذكاء الاجتماعي أهمية في التواصل الفعال للأستاذ مع عدة أطراف بالمؤسسة من طلبة وأساتذة زملاء وكذا إدارة هذا من جهة، وإن امتلاك الفرد لجودة الحياة المهنية يساهم في تحسين أداء الأساتذة وتحقيق رضاهم من جهة أخرى، ومنه فالدراسة الراهنة تنطلق من تساؤل رئيسي مفاده:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف – ولاية غرداية؟

وتندرج تحت هذا السؤال أسئلة فرعية تتمثل في:

- ما هو مستوى الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية؟
- ما هو مستوى جودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية)؟

2. فرضيات الدراسة:

من خلال جملة التساؤلات التي تم طرحها، كانت فرضيات الدراسة كما يلي:

1/ الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية.

2/ الفرضيات الفرعية:

- يتمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي.
- يتمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الأقدمية.

3. أهداف الدراسة:

إن أي دراسة بحثية لابد أن تصبو إلى بلوغ أهداف مسطرة ومعروفة بالنسبة للباحث وتتماشى مع طبيعة الافتراضات المقترحة لحل إشكالاتها، ولقد جاءت هذه الدراسة لمحاولة إبراز جملة من الأهداف التالية:

- تقديم إطار نظري لمفهوم الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.
- الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف - ولاية غرداية.
- معرفة مدى مساهمة إدارة متوسطة الرضوان الخاصة في توفير الجو الملائم من أجل تحقيق جودة الحياة المهنية للأساتذة.
- تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة المتوسطة محل الدراسة.
- تحديد مستوى جودة الحياة المهنية لدى أساتذة المتوسطة محل الدراسة.
- معرفة إذا ما كان هناك فروق دالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي وفقا للمتغيرات التصنيفية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية) لدى أساتذة المتوسطة محل الدراسة.

4. أهمية الدراسة:

1/ الأهمية النظرية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتناوله وهو: "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط" وذلك من خلال تسليط الضوء على أهمية الذكاء الاجتماعي وتأثيره على جودة الحياة المهنية وكذا الإجابة على التساؤلات المطروحة من قبل الباحث.

كما يعتبر الذكاء الاجتماعي من أهم القدرات العقلية التي تساعد أستاذ المرحلة المتوسطة في التعامل مع بيئته وإدارة انفعالاته سواء في تواصله مع أقرانه من الأساتذة وأعضاء الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى في تفاعله وحسن معاملته مع التلاميذ خصوصا في هذه المرحلة العمرية

الدرجة وهي مرحلة المراهقة والتي تشهد تقلبات في أفكارهم وآرائهم وصعوبة في ترجمتها لسلوكيات سواء كأفعال أو أقوال.

فضلا عن إسهام هذه الدراسة في إثراء التراث الأدبي في مجال علم النفس وذلك لندرة الدراسات التي تناولت المتغيرين معا ليس في الجزائر فقط بل في الوطن العربي - على حد علم الباحث - فتعتبر هذه الدراسة إضافة علمية جيدة.

2/ الأهمية التطبيقية:

كما يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة - في شقها التطبيقي - مدراء المؤسسات التعليمية وكذا الأساتذة على إدراك جانب خفي من الجوانب النفسية وهو الذكاء الاجتماعي وتأثيراته على أدائهم وأثرها على طبيعة العلاقات بما يحقق جودة الحياة المهنية لديهم وبالتالي الرفع من إنتاجيتهم ومن إنتاجية المؤسسة بشكل عام.

5. دوافع الدراسة:

- اهتمام الباحث بموضوع هذه الدراسة، والرغبة في إثراء التراث الأدبي بهذا الموضوع لأهميته.
- قلة البحوث والدراسات في مجال الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية - في حدود علم الباحث -، فأغلب البحوث والدراسات تتناول أحد متغيري الدراسة دون الآخر.
- أغلب البحوث - على قلتها - في موضوع الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لم تركز على شريحة الأساتذة - خاصة مرحلة المتوسط - وإنما اقتصر على: المدراء، العمال، السلك الطبي ...
- أغلب البحوث - على قلتها - في موضوع الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية تمت في مؤسسات حكومية وجاءت هذه الدراسة والتي أجريت في مؤسسة خاصة لتدرس وتبين إن كان هناك اختلاف في متغيري الدراسة بين المؤسسات الخاصة ومؤسسات الدولة.
- نقص البحوث في الجانب الاجتماعي وعلاقته بالجانب الإداري، خاصة الذكاء الاجتماعي.
- محاولة إبراز دور جودة الحياة المهنية في الرفع من كفاءة وأداء أساتذة التعليم المتوسط.

- الاهتمام بموضوع الذكاء الاجتماعي كمجال مهم في المعاملات الشخصية والعلاقات الاجتماعية.
- لفت الانتباه لضرورة مراعاة هذا النوع من الذكاء في العلاقات الاجتماعية خاصة بين الأستاذ ومحيطه المهني نظرا لأهميته الاجتماعية.

6. المفاهيم الأساسية للدراسة:

1/ الذكاء الاجتماعي:

القدرة على إدراك الحالات المزاجية للآخرين والتمييز بينها وإدراك نواياهم ودوافعهم ومشاعرهم، والقدرة على التمييز بين المؤشرات المختلفة التي تعد هاديات العلاقات الاجتماعية مع القدرة على التعامل بفعالية مع الآخرين ومواجهتهم والتأثير فيهم. (مزي، 2017، صفحة 196)

2/ جودة الحياة المهنية:

مفهوم متعدد الأبعاد ويشمل تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة ونظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات فضلا عن جماعات العمل وفرق العمل، والذي يحسن بدوره الوضع التنافسي، ويثبت حالة من الرضا والسعادة في نفس العامل، ويساعد على العمل بجو إيجابي. (معوشة، 2022، صفحة 244)

3/ الأستاذ (المعلم):

يشير اللفظ إلى كل الأشخاص الذين يتحملون مهمة تعليم وتربية التلاميذ داخل المؤسسات التعليمية والمدارس. (شداني و الحسن، 2017، صفحة 131)

4/ التعليم المتوسط (في الجزائر):

هي مرحلة دراسية معتمدة من طرف وزارة التربية الوطنية الجزائرية حيث تقع هذه المرحلة في موقع حساس في عملية التعليم، من السنة الأولى متوسط إلى السنة الرابعة متوسط، فهي تأتي بعد مرحلة التعليم الابتدائي وقبل التعليم الثانوي. (خالدي و فرحات، 2020، صفحة 112)

7. التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

1/ التعريف الإجرائي للذكاء الاجتماعي:

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بعد الإجابة على بنود مقياس الذكاء الاجتماعي المطبق في الدراسة لصاحبه (أبو عمشة، 2013)، والذي يتكون من 37 بنداً ويستدل عليها بأربعة أبعاد: "التعامل مع الآخرين، التواصل الاجتماعي، فهم الآخرين، التأثير والتأثر الاجتماعي".

2/ التعريف الإجرائي لجودة الحياة المهنية:

هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بعد الإجابة على بنود مقياس جودة الحياة المهنية المطبق في الدراسة لصاحبه (البربري، 2016)، والذي يتكون من 19 بنداً متضمنة في ثلاثة أبعاد: "الأمن والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي".

8. الدراسات السابقة:

تمهيد:

إن خطوة مراجعة الدراسات السابقة لا يكاد يستغني عنها أي باحث لأن العلم تراكمي وما الدراسات السابقة إلا امتداداً لبعضها البعض لذلك وفي هذا الخصوص تم الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث التي أجريت من أجل التعرف على طبيعة المؤسسة التعليمية والأستاذ وكذا الطالب، على المستوى المحلي والعربي وأيضاً فيما يتعلق بالذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.

والأهم ما في الأمر أن الدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية أو الاصطلاحية التي يحتاجها.

كما وقد لاحظ الباحث قلة الدراسات المحلية والعربية التي تناولت موضوع الدراسة (الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية) وتتمثل أولى هذه المهام بالنسبة للباحث في التأكد

من أن هذه الدراسات السابقة لم تتطرق للمشكلة التي هو بصدد بحثها من نفس الزاوية ولا بالمنهج نفسه، وتمكنه كذلك من معرفة جوانب النقص بها من حيث المضمون والمنهج.

هذه الأبحاث والدراسات وإن اختلفت في أهدافها، إجراءاتها، عيناتها وأساليبها الإحصائية وتنوعت مناهجها، إلا أنها اتفقت فيما يخص الموضوع، وكل دراسة من الدراسات التي تم اختيارها تمس جانباً معيناً من الدراسة الحالية، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة:

1/ الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل "الذكاء الاجتماعي" وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى:

- دراسة (الناصر، 2013):
 - بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية في ضوء بعض المتغيرات" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود، وكذا تبين العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود وفقاً لبعض المتغيرات التصنيفية (الجنس، المستوى الدراسي، التخصص).
 - مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية على ضوء متغير الجنس (ذكر، أنثى)؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية على ضوء متغير المستوى الدراسي (سنة تحضيرية، مستوى سابع)؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية على ضوء متغير التخصص (تخصصات علمية، تخصصات إنسانية)؟
 - للإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:
 - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية في كل من الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة باختلاف الجنس (ذكر، أنثى).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية في كل من الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة باختلاف المستوى الدراسي (سنة تحضيرية، مستوى سابع).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة جامعة الملك سعود في كل من الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة باختلاف التخصص (تخصصات علمية، تخصصات إنسانية).
- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثة لعينة قدرت بـ 240 طالبا بجامعة أم البواقي، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة العشوائية الطبقية وذلك لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة.
- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد "أبو هاشم، 2008" ومقياس الرضا عن الحياة من إعداد "الدسوقي، 1998"، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة واختبار ت لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق.
- وقد توصلت الباحثة في دراستها إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة جامعة الملك سعود بالسعودية بين الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة حسب الجنس (ذكر، أنثى).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للذكاء الاجتماعي حسب المستوى الدراسي بين طلبة السنة التحضيرية وطلبة المستوى السابع لصالح طلبة المستوى السابع، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا عن الحياة حسب المستوى الدراسي (سنة تحضيرية، مستوى سابع).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى طلبة جامعة الملك سعود في كل من الذكاء الاجتماعي والرضا عن الحياة باختلاف التخصص (تخصصات علمية، تخصصات إنسانية).
- دراسة (كتفي، 2015):
 - بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة" هدفت هذه الدراسة إلى: تبيان ما إذا كانت توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، وكذا قياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وكل مهارة من مهارات الاتصال التنظيمي (التحدث، الاستماع، القراءة، الكتابة، التفكير) لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.
 - مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التحدث لدى عينة البحث؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الاستماع لدى عينة البحث؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة القراءة لدى عينة البحث؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الكتابة لدى عينة البحث؟
 - هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التفكير لدى عينة البحث؟
 - للإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:
 - توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التحدث لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الاستماع لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة القراءة لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الكتابة لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التفكير لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.

- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثة لعينة قدرت بـ 40 (رئيس قسم ونائبيه) بجامعة المسيلة، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وذلك لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة.
- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد "أبو هاشم، 2008" ومقياس مهارات الاتصال التنظيمي من إعداد الباحثة، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة.
- وقد توصلت الباحثة في دراستها إلى النتائج التالية:
- وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التحدث لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الاستماع لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارة القراءة لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الكتابة لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التفكير لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.
- دراسة (طاهر، 2019):
- بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالصحة النفسية للطلاب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على مستويات الذكاء الاجتماعي وكذا الصحة النفسية لدى الطلاب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، ثم تبيان

العلاقة بين متغيري الذكاء الاجتماعي والصحة النفسية لدى الطالب الجامعي بالجامعة محل الدراسة.

■ مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الذكاء الاجتماعي للطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟
- ما مستوى الصحة النفسية للطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟
- هل توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والصحة النفسية للطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟

■ للإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:

- يتمتع الطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بمستوى من الذكاء الاجتماعي.
- يتمتع الطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بمستوى من الصحة النفسية.
- توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والصحة النفسية للطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

■ عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثة لعينة قدرت بـ 120 طالبا بجامعة أم البواقي، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة الصدفية حيث وزعت الطالبة الاستمارة على من تلتقيه بالصدفة وسط الحرم الجامعي.

■ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد الباحثة، ومقياس الصحة النفسية من إعداد "أبو هين، 1992، محمد وادي، 1999"، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة.

■ وقد توصلت الباحثة في دراستها إلى النتائج التالية:

- يتمتع الطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بمستوى متوسط من الذكاء الاجتماعي.
- يتمتع الطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بمستوى متوسط من الصحة النفسية.

- لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي والصحة النفسية للطالب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

2/ الدراسات السابقة التي تناولت المتغير التابع "جودة الحياة المهنية" وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى:

- دراسة (قريشي، راجحي، و مبارك، 2018):
 - بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة" هدفت هذه الدراسة إلى: اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية من حيث (التكوين، العمل الجماعي، الجوائز والمكافآت، خصائص المنصب، المشاركة في اتخاذ القرار. الظروف المادية للعمل) على أداء الأستاذ الجامعي من حيث (جودة الخدمة، المهارات، السلوك الإبداعي، كمية العمل) في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة.
 - مشكلة البحث تمثلت في التساؤل التالي:
 - ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لموظفي كلية العلوم والتكنولوجيا وما أثر ذلك على أدائهم الوظيفي؟
 - للإجابة على هذا التساؤل وضعت الفرضيات التالية:
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكوين العاملين على الأداء الوظيفي.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على الأداء الوظيفي.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الأداء الوظيفي.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمنصب الوظيفي على الأداء الوظيفي.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية للعمل على الأداء الوظيفي.
 - عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثين لعينة قدرت بـ 90 أستاذًا بجامعة بسكرة، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وذلك لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة.
 - اعتمد الباحثون على المنهج الاستنباطي "الطريقة الاستنتاجية" وكذا المنهج الكمي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات

الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين من تصميم الباحثين: مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس الأداء الوظيفي، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات.

- وقد توصل الباحثون في دراستهم إلى النتائج التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكوين العاملين على الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على الأداء الوظيفي.
- لا يوجد تأثير للحوافز والمكافآت على الأداء الوظيفي.
- لا يوجد تأثير للمنصب الوظيفي على الأداء الوظيفي.
- لا يوجد تأثير لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرار على الأداء الوظيفي.
- لا يوجد تأثير للظروف المادية للعمل على الأداء الوظيفي.
- دراسة (محمد، عيسى، و حسين، 2021):

■ بعنوان "جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني: دراسة ميدانية على المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الطبية اجدابيا" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة العاملة بالمراكز الطبية، كذا التعرف على واقع أبعاد جودة الحياة المهنية في المراكز الصحية اجدابيا، بالإضافة للتعرف على مستوى تحقيق الرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز محل الدراسة.

- مشكلة البحث تمثلت في التساؤل التالي:
- هل يوجد أي دور لجودة الحياة المهنية في تحقيق الرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة العاملة بالمراكز الصحية التابعة لإدارة الخدمات الصحية اجدابيا؟
- للإجابة على هذا التساؤل وضعت الفرضيات التالية:
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية بأبعادها (البرامج التدريبية والتعلم، الأمن والسلامة المهنية، نظم الأجور والمرتبات) والرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الصحية بمدينة اجدابيا.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية بأبعادها (البرامج التدريبية والتعلم، الأمن والسلامة المهنية، نظم الأجور والمرتبات) والرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الصحية بمدينة اجدايا.

■ عينة البحث تحددت بـ : أخذ الباحثين لعينة قدرت بـ 151 طبيبا وممرضا، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة الطبقة الاحتمالية، وذلك لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة.

■ اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس جودة الحياة المهنية ومقياس الرضا المهني، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات.

■ وقد توصل الباحثون في دراستهم إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين جودة الحياة المهنية بأبعادها (البرامج التدريبية والتعلم، الأمن والسلامة المهنية، نظم الأجور والمرتبات) والرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الصحية بمدينة اجدايا.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية بأبعادها (البرامج التدريبية والتعلم، الأمن والسلامة المهنية، نظم الأجور والمرتبات) والرضا المهني للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الصحية بمدينة اجدايا.

● دراسة (معوشة، 2022):

■ بعنوان "جودة الحياة المهنية عند العاملين بالقطاع العام للصحة - دراسة ميدانية -" هدفت هذه الدراسة إلى: الكشف عن مستوى جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة وكذا التعرف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى للمتغيرات التصنيفية (الجنس، السن، الحالة المدنية)، وكذا التعرف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المتعلقة بالصحة تعزى للمتغيرات التصنيفية (الجنس، السن، الحالة المدنية) عند العاملين بقطاع الصحة، وكذا التعرف ما إذا كانت هناك علاقة بين جودة الحياة المهنية وجودة الحياة المتعلقة بالصحة.

- مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
 - ما مستويات جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة؟
 - ما مستويات جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية؟
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية وجودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة؟
- للإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:
 - تختلف مستويات جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة.
 - تختلف مستويات جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية وجودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة.
- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحث لعينة قدرت بـ 148 عاملاً بقطاع الصحة بولاية خنشلة، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة العرضية "الصدفية" وذلك لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة.
- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس جودة الحياة من إعداد "منظمة الصحة العالمية" ومقياس جودة الحياة المهنية، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في

تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة واختبار تحليل التباين الأحادي "أنوفا" لدراسة الفروق.

- وقد توصل الباحث في دراسته إلى النتائج التالية:
- تختلف مستويات جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة.
- تختلف مستويات جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية وجودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة.

3/ الدراسات السابقة التي تناولت الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة:

- دراسة (العجوري، 2013):
- بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي وكذلك مستوى جودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات، كما هدفت إلى معرفة الفروق في الذكاء الاجتماعي وكذلك في جودة الحياة وفقا للمتغيرات التصنيفية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي)، والتعرف إلى الفروق في جودة الحياة والتي تعزى لمستوى الذكاء الاجتماعي (مرتفع، منخفض)، وكذلك معرفة مدى تأثير التفاعل بين الجنس والذكاء الاجتماعي على جودة الحياة لدى أفراد العينة.
- مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
- ما طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة؟
- ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة؟
- ما مستوى جودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة تعزى إلى (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة تعزى إلى (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تعزى لمستوى الذكاء الاجتماعي (مرتفع، منخفض) لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة؟
- هل يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين الجنس والذكاء الاجتماعي على جودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة؟
- لم يقوم الباحث بصياغة فرضيات لتساؤلات الدراسة.
- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحث لعينة قدرت بـ 387 معلماً ومعلمة بقطاع غزة، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة العشوائية العنقودية وذلك لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة.
- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد "Silvera, Martinussen, (2001) Dahi" حيث قام بتعريبه وتقنيته "محمد عليان، 2007"، ومقياس جودة الحياة من إعداد الباحث، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون، معامل الارتباط سبيرمان، اختبار "ت"، تحليل التباين الأحادي "ANOVA"، تحليل التباين الثنائي (2×2)، اختبار شيفيه.
- وقد توصل الباحث في دراسته إلى النتائج التالية:
- الذكاء الاجتماعي لدى أفراد العينة من المعلمين بمحافظة شمال غزة جيد ويقع عند مستوى (73.6%).
- جودة الحياة لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمين بمحافظة شمال غزة جيد ويقع عند مستوى (72%).

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ومستوى (0.05) بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد تناول المعلومات الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح المعلمين، في حين تبين عدم وجود فروق في المهارات الاجتماعية والوعي الاجتماعي.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد الذكاء الاجتماعي والدرجة الكلية تبعاً لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في بعد جودة الصحة العامة، جودة الحياة النفسية، جودة إدارة الوقت، وكانت الفروق لصالح المعلمين في حين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي جودة الحياة الأسرية وجودة البيئة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد جودة الصحة العامة تبعاً لمتغير العمر، وكانت الفروق في مجموعة العمر (30-40 سنة) ومجموعة العمر (أكثر من 40 سنة) لصالح المجموعة الثانية، وعدم وجود فروق في باقي الأبعاد.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في بعد جودة الصحة العامة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت الفروق في مجموعة الحالة الاجتماعية (متزوج) ومجموعة الحالة الاجتماعية (غير متزوج) لصالح المجموعة الثانية، وعدم وجود فروق في باقي الأبعاد.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في بعد جودة الحياة الأسرية تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي، وكانت الفروق في مجموعة المستوى الاقتصادي (متوسط) ومجموعة المستوى الاقتصادي (مرتفع) لصالح المجموعة الثانية، وعدم وجود فروق في باقي الأبعاد.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات منخفضي ومرفعي الذكاء الاجتماعي لصالح مرتفعي الذكاء الاجتماعي.
 - عدم وجود تأثير دال إحصائي للتفاعل بين الجنس (ذكور، إناث) والذكاء الاجتماعي (مرتفع، منخفض) على مقياس جودة الحياة بأبعاده ودرجته الكلية لدى أفراد العينة.
- دراسة (صواش، 2018):

- بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة" هدفت هذه الدراسة إلى: الكشف عما إذا كانت هنالك علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، وكذا التعرف عن ماهية العلاقة بين أبعاد الذكاء الاجتماعي (المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي، حل المشكلات) وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
- مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
 - هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة؟
- للإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
 - توجد علاقة ارتباطية طردية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثة لعينة قدرت بـ 48 أستاذ وأستاذة، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بطريقة الحصر الشامل لكون مجتمع الدراسة تعداداه قليل.

■ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد "السيد محمد أبو هاشم"، ومقياس جودة الحياة المهنية من إعداد "مروان حسن البربري، 2016"، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة.

- وقد توصلت الباحثة في دراستها إلى النتائج التالية:
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد الوعي الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.
- وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد حل المشكلات وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة.

● دراسة (قرح و زويزية، 2020):

■ بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الوادي" هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما هدفت إلى معرفة الفروق في جودة الحياة وفقا للمتغيرات التصنيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، مستوى المعيشة).

- مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
- ما طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي تعزى لمتغير مستوى المعيشة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي تعزى لمتغير الخبرة؟
- للإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:
- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير مستوى المعيشة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير الخبرة.
- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثين لعينة قدرت بـ 50 مستشار ومستشارة، لاعتمادها في البحث وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة العشوائية لتمثل مجتمع البحث البالغ عددهم 103.
- اعتمدت الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين: مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد "إبراهيم باسل أبو

عمشة، 2013"، ومقياس جودة الحياة المهنية من إعداد "أحمد أديب الحديدي، 2015"، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها اختبار "ت" واختبار تحليل التباين الأحادي "ANOVA".

- وقد توصلت الباحثان في دراستهما إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير مستوى المعيشة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- دراسة (الثبتي و راغب، 2023):

■ بعنوان "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية في منطقة مكة المكرمة بالسعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية" هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على الذكاء الاجتماعي بأبعاده وعلاقته بجودة الحياة والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، كما هدفت إلى بناء مقاييس في الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة.

- مشكلة البحث تمثلت في التساؤلات التالية:
- ما علاقة الذكاء الاجتماعي بجودة الحياة والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية؟
- ما العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟

- ما العلاقة بين جودة الحياة والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما تأثير السن في الذكاء الاجتماعي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما تأثير المستوى التعليمي للوالدين في الذكاء الاجتماعي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما تأثير الحالة الاجتماعية للوالدين في الذكاء الاجتماعي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما تأثير السن في جودة الحياة لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما تأثير المستوى التعليمي للوالدين في جودة الحياة لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- ما تأثير الحالة الاجتماعية للوالدين في جودة الحياة لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية؟
- لم تقم الباحثتان بصياغة فرضيات لتساؤلات الدراسة.
- عينة البحث تحددت بـ: أخذ الباحثين لعينة قدرت بـ 100 تلميذة من ذوات الإعاقة السمعية، لاعتمادها في البحث.
- اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات لأنها تعتبر الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير، وتتكون الاستبانة من مقياسين من إعداد الباحثين: مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات أهمها معامل الارتباط بيرسون واختبار تحليل التباين الأحادي "ANOVA".
- وقد توصلت الباحثتان في دراستهما إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية تبعاً للمتغيرات التصنيفية (السن، المستوى التعليمي للوالدين، الحالة الاجتماعية للوالدين) على مقياس الذكاء الاجتماعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية تبعاً للمتغيرات التصنيفية (السن، المستوى التعليمي للوالدين، الحالة الاجتماعية للوالدين) على مقياس جودة الحياة.

9. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث والتي تناولت الذكاء الاجتماعي وكذا جودة الحياة المهنية، يتضح أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة نبينها فيما يلي:

1/ من حيث الأهمية:

يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية الذكاء الاجتماعي وكذا جودة الحياة المهنية ودراسة العلاقة بين هذه المتغيرات وكذا علاقة هذه المتغيرات بمتغيرات أخرى.

2/ من حيث المنهج وأداة الدراسة:

يتشابه البحث الحالي في العديد من الجوانب المنهجية مع الدراسات السابقة منها اختيار منهج الدراسة والمتمثل في "المنهج الوصفي الارتباطي"، وأداة الدراسة حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على "الاستبانة" باعتبارها الأداة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع دراسة كبير.

3/ من حيث مجتمع وعينة الدراسة:

تختلف هذه الدراسة عن جل الدراسات السابقة في اختيار نوع عينة الدراسة فكل دراسة تناولت صنفاً معيناً فمنها ما كانت عينة دراستها: "الإداريون، مستشاري التوجيه،

التلاميذ، ذوي الاحتياجات الخاصة، السلك الطبي، .." إلا أن دراستنا الحالية اتفقت مع دراسات: (العجوري، 2013)، (صواش، 2018)، (قريشي، راجحي، و مباركي، 2018) في اختيار نوع عينة الدراسة وهي: "الأساتذة" لكن اختلفت في طبيعتها فمنها ما كانت عينتها الأساتذة الجامعيون ومنها ما كانت عينتها أساتذة المرحلة الابتدائية، وجاءت هذه الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة لدى أساتذة التعليم المتوسط.

4/ من حيث نتائج الدراسة:

توصلت جل الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين متغير الذكاء الاجتماعي والمتغيرات التي تناولتها كل دراسة من جهة، وكذا وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين متغير جودة الحياة المهنية والمتغيرات التي تناولتها كل دراسة من جهة أخرى، وتبين الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة معا على وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، على عكس الدراسة الحالية والتي اتفقت مع دراسة (طاهير، 2019) حيث خلصت إلى نتيجة عدم وجود علاقة بين متغيري الدراسة، وهي نفس النتيجة المتوصل إليها في الدراسة الحالية "لا توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية".

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (العجوري، 2013) في نتائج دراستها فيما تعلق بمستويات الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية حيث كانت نتيجة دراستينا هما: "تمتع الأساتذة بمستوى مرتفع في كل من الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية".

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراستي: (العجوري، 2013)، (الشبتي و راغب، 2023) في نتائج دراستهما والتي تبين: "عدم وجود فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية)".

وبصفة عامة استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة، تعميق فهم الموضوع، إغناء الجانب النظري، اختيار أداة الدراسة الميدانية، اختيار الأساليب الإحصائية وتحليل النتائج.

الفصل الثاني: الذكاء الاجتماعي

- تمهيد.
- 1. مفهوم الذكاء الاجتماعي.
- 2. نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي.
- 3. أهمية الذكاء الاجتماعي.
- 4. أبعاد الذكاء الاجتماعي.
- 5. مكونات الذكاء الاجتماعي.
- 6. عوامل الذكاء الاجتماعي.
- 7. مظاهر الذكاء الاجتماعي.
- 8. تنمية الذكاء الاجتماعي.
- 9. سمات الذكي اجتماعيا.
- 10. مهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لدى الأستاذ.
- 11. قياس الذكاء الاجتماعي.
- 12. النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي.
- خلاصة الفصل.

الفصل الثاني: الذكاء الاجتماعي.

تمهيد:

يعتبر موضوع الذكاء الاجتماعي من المواضيع الهامة في مجال علم النفس وإن اهتمام علماء النفس بدراسته لدليل على أهمية هذا النوع من الذكاء لدى الشخص، وبتسارع التغيرات الاجتماعية الحاصلة للمجتمعات وتقدمها، ازدادت التحديات الاجتماعية للفرد، لذا ما يحتاجه الفرد داخل جماعته سواء كانت جماعة عمل أو أصدقاء أو عائلة...، فإنه مطلوب منه أن يتمتع بمزايا فردية تساعد على التعامل وتحسين علاقته مع الآخرين، وهذا ما يسمى بالذكاء البين شخصي أو الذكاء الاجتماعي، ويتمثل في قدرة الفرد على إدراك أمزجة الآخرين من حيث دوافعهم ومشاعرهم، والتمييز بينها. (بومالية، 2017، صفحة 24)

كانت بدايات الاهتمام بهذا الميدان على يد ثورنديك (1925)، عندما أشار إلى وجود ذكاء يختلف عن الذكاء العام أو المجرد المتعارف عليه، ومنذ ذلك الحين اكتسب الذكاء الاجتماعي أهمية خاصة وفتح المجال أمام العديد من الباحثين لدراسته والكشف عن مكوناته ووضع مقاييس خاصة به كميدان مستقل وهو ما سنتعرض له بالشرح والتفصيل في هذا الفصل.

سيتم التطرق في هذا الفصل للحديث عن الذكاء الاجتماعي من حيث مفهومه وتقديم نبذة تاريخية عن تطور مفهومه، كما سيتم التعرف على أهميته، أبعاده، مكوناته، عوامله ومظاهره بالإضافة إلى كيفية تنميته وسمات الذكي اجتماعيا وكذا مهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لدى الأستاذ، كما أنه سيتم أيضا من خلال هذا الفصل التطرق إلى دراسة تحليلية للذكاء الاجتماعي من خلال النظريات المفسرة له وعملية قياسه.

1. مفهوم الذكاء الاجتماعي:

يمتد مفهوم الذكاء الاجتماعي بأصوله إلى ثورنديك Thorndike (1925) في كتاباته المبكرة عن الذكاء وخاصة تمييزه الشهير بين الذكاء الاجتماعي والميكانيكي والمجرد وهو يعرف الذكاء الاجتماعي بأنه: "القدرة على فهم الرجال والنساء والفتيان والتحكم فيهم، وإدارتهم بحيث يؤدون بطريقة حكيمة في العلاقات الإنسانية". (ملياني، 2017، صفحة 41)

ويعتبر ثورنديك هو أول من استخدم مفهوم الذكاء الاجتماعي وكان ذلك في معرض تحديده للذكاء العام حيث بين الاختلاف بين الأنواع الثلاثة للذكاء:

الذكاء المجرد: يتضمن القدرة على فهم المعلومات والإدراك.

الذكاء الميكانيكي: القدرة على تحديد الأهداف ومعالجتها وتحقيقها.

الذكاء الاجتماعي: يتضمن القدرة على فهم أداء الآخرين وسلوكياتهم. (طاهير، 2019، صفحة 35)

ويعرف (بوزان، 2007، صفحة 3) الذكاء الاجتماعي في كتابه "قوة الذكاء الاجتماعي" بأنه: "قدرتنا على التعايش مع الآخرين والارتباط بهم".

كما يعرفه (ألبيرخت، 2008، صفحة 3) في كتابه "الذكاء الاجتماعي - علم النجاح الجديد" بأنه: "القدرة على الانسجام الجيد مع الآخرين وكسب تعاونهم معك".

ويعرف الذكاء الاجتماعي في المعجم التربوي بأنه: "مهارة الفرد في التكيف الاجتماعي وبناء علاقات اجتماعية سليمة مع الآخرين". (الناصر، 2013، صفحة 233)

ويرى عبد الحميد عبد العظيم (2009) الذكاء الاجتماعي بأنه: "القدرة على التعامل مع الآخرين بطريقة إيجابية من خلال بناء واسع من العلاقات التي يكتسبها الفرد ومن خلالها يكون فعالاً في علاقاته مع الآخرين، كما يتضمن البراعة في استمالة الآخرين وحثهم على التصرف بصورة مرغوبة، واستعمال الفنيات الفعالة في اقناع الآخرين وحل الخلافات بينهم، والعمل معهم بروح الفريق، وتوزيع المسؤوليات لتحقيق أهداف مشتركة وكذلك يتضمن القدرة على إقامة علاقات تبادلية مرضية مع الآخرين". (مهدي و السيد، 2014، صفحة 10)

وعرف فؤاد أبو حطب (1986) الذكاء الاجتماعي بأنه: "قدرة الفرد على تذكر وتجهيز المعلومات (التفكير) عن الأشخاص الآخرين فيما يتصل بمدركاتهم، أفكارهم، مشاعرهم، اتجاهاتهم وسماتهم الشخصية". (عثمان و حسن، 2003، صفحة 201)

يرى مدثر أحمد (2003) أن الذكاء الاجتماعي هو: "قدرة تتضمن عمليات معرفية عن الأشخاص الآخرين فيما يتصل بمدركاتهم وأفكارهم ومشاعرهم، واتجاهاتهم وسماتهم الشخصية وغيرها" وهي قدرة لها أهمية قصوى عند أولئك الذين يتعاملون مباشرة مع الآخرين على نحو من الأنحاء كالمديرين، المعلمين، الأطباء، الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين، رجال السياسة، الدعاية والإعلام وغيرهم.

ويرى وونج وآخرون (Wong et al 1995) أن مفهوم الذكاء الاجتماعي يتكون من:

الجانب المعرفي: ويعني قدرة الفرد على فهم أو حل رموز السلوك اللفظي وغير اللفظي للآخرين وتمثل في الإدراك والاستبصار والمعرفة الاجتماعية.

الجانب السلوكي: ويعني مدى فاعلية الفرد وتأثيراته الشخصية حال التفاعل مع الآخرين. (أبو عمشة، 2013، صفحة 26)

وفي موسوعة علم النفس (1977) تم تعريف الذكاء الاجتماعي بأنه: "ذلك النوع من الذكاء الذي يظهره الفرد في معاملته مع الآخرين، وفي ممارساته للعلاقات الاجتماعية" حتى أن الذكاء الاجتماعي العالي هو مرادف لمفهوم البراعة واللباقة فهو القدرة على التكيف وسط البيئة الاجتماعية والتصدي بصورة فعالة للعلاقات الاجتماعية الجديدة، وفي موسوعة علم النفس والتحليل النفسي يعرف الذكاء الاجتماعي بأنه: "درجة قدرة الفرد على التصرف في الواقع والعلاقات الاجتماعية، ودرجة فاعليته في هذا التصرف في يسر وسهولة". (كتفي، 2015، صفحة 34)

من خلال هذه التعاريف المتنوعة يرى الباحث أن معظمهما اتفق على أن الذكاء الاجتماعي هو تلك المهارات والقدرات التي تسمح للفرد بالتفاعل والتواصل مع أفراد مجتمعه وتساعد على الاندماج داخل جماعته والإحساس بهم وفهم الكثير من مشاعرهم، أفكارهم، تصرفاتهم مما يساهم في تمكنه من حل مشكلاتهم ومساعدتهم على مواجهتها ...

فالذكاء الاجتماعي يشكل أهمية كبيرة للإنسان كونه يتميز بتلك المهارات التي تمكنه من التصرف المناسب في المواقف الاجتماعية المختلفة، والقدرة على فهم الحالة النفسية للآخر وكذا مشاعره والإحساس به وتفهمه ...

2. نبذة عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي:

لقد مر مفهوم الذكاء الاجتماعي ونظرياته بتصورات كثيرة إلى أن أدرك المتخصصين في القياس النفسي الطبيعة المعقدة لهذا المفهوم فقاموا باستخدام التحليل العامل للتعرف على مكوناته، فقدم سبيرمان فرضا علميا يتلخص في أن جميع أساليب الأداء العقلي تشترك في وظيفة أساسية واحدة هي العامل العام بالإضافة إلى أن كل أسلوب من هذه الأساليب له عامله النوعي أو الخاص وهو العامل الخاص.

وتوصل **ثورندايك** (1925) إلى ثلاثة أنواع من الذكاء هي: الذكاء المجرد، الذكاء الميكانيكي والذكاء الاجتماعي وفي عام (1938) نشر **ثرستون** دراسته التي توصل فيها من خلال سلسلة من البحوث العاملة إلى مجموعة العوامل المتعددة المنفصلة سماها "القدرات العقلية الأولية" وهي القدرة على الفهم اللفظي، القدرة على الطلاقة اللفظية، القدرة العددية القدرة المكانية، القدرة على السرعة الإدراكية، القدرة على التذكر والقدرة على الاستدلال.

واهتم **جليفورد** (1967) في الستينات بالذكاء الاجتماعي، وتوصل إلى عدد من القدرات تنتمي إلى ما يسميه المحتوى السلوكي أو محتوى المدركات الاجتماعية وهو نوع من المعلومات التي تتعلق بسلوك الآخرين، وحالاتهم العقلية كما تظهر في حركاتهم التعبيرية، والقدرات التي تتضمن معلومات سلوكية تتضمن الذكاء الاجتماعي.

ويرى **مارلو** (1967) أن ظهور مفهوم الذكاء الاجتماعي ارتبط بافتراض وجود بناء مختلف من القدرات العقلية يتعامل مع المحتوى الاجتماعي، ويشير هذا المفهوم إلى القدرة على فهم مشاعر وأفكار وسلوكيات الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة، والتعامل الصحيح معهم وفق هذا الفهم، ويتكون من مجموعة من المهارات التي تساعد الفرد على حل المشكلات الاجتماعية وتحقيق نواتج جيدة ومفيدة للآخرين، وحيث توصل هذا الأخير إلى وجود خمسة عوامل للذكاء الاجتماعي هي: الاتجاه الاجتماعي، المهارات الاجتماعية، التعاطف، الانفعالية والقلق الاجتماعي.

وعرض **فؤاد أبو حطب** لأول مرة نموذج المعرفي للمعلوماتي للقدرات العقلية في عام (1973) والذي أشار فيه إلى تصنيف أنواع الذكاء إلى ثلاث فئات هي: المعرفي والوجداني والاجتماعي، واستمر في تطويره حيث اقترح في عام (1978) تصنيف الذكاء إلى سبع فئات هي: الحسي، الحركي، الإدراكي، الرمزي، السيماتي، الشخصي والاجتماعي، وفي عام (1984) استخدم التصنيف الثلاثي لأنواع الذكاء في ضوء متغير نوع التعليمات وهي: الذكاء الموضوعي "غير الشخصي"، والذكاء الاجتماعي "العلاقات بين الأشخاص"، والذكاء الشخصي

وفي عام (1983) قدم **جاردنر** في كتابه "أطر العقل البشري" مفهوما جديدا للذكاء الإنساني من خلال نظرية الذكاء المتعدد، والتي أوضح فيها الذكاء على أنه قدرة على حل المشاكل أو أسلوب إنتاجي، وقدم قائمة من أنواع الذكاء تتضمن: الذكاء الحسي، اللغوي، المكاني، الجسمي، الموسيقي، الشخصي، والاجتماعي. (أبو هاشم، 2008، الصفحات 158-159)

ويتضح مما سبق اختلاف الباحثين حول مكونات الذكاء الاجتماعي وقد يرجع ذلك إلى تأثير كل باحث بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، أي أن ما يعتبر ذكاء اجتماعيا في ثقافة ما قد لا يعتبر كذلك في ثقافة أخرى.

3. أهمية الذكاء الاجتماعي:

ترجع أهمية الذكاء الاجتماعي إلى أن الفرد بحاجة إلى العيش وسط محيط اجتماعي، كونه كائن اجتماعي بطبعه لا يستطيع العيش في منعزل عن الجماعة، بالتالي عليه أن يكون علاقات اجتماعية إيجابية، ويتفاعل مع الآخرين ويسعى للوصول لقاعدة مشتركة، وينمي ويطور مهاراته الاجتماعية التي تساعد على التكيف الاجتماعي مع المحيط الذي يعيش فيه.

إن الشخص الذكي اجتماعيا يتصرف وفقا للمعايير الأخلاقية في المجتمع الذي يعيش فيه، لأنه إذا تصرف خلافا لما فيه من عادات وتقاليد، اكتسب عداوة مع من يعيش معهم وله بهم صلة دائمة، وأثار بذلك استياءهم وهو أمر لا يقره الفرد الذكي ولا يقبله، ومن هنا فهو يحاول تجنبه والابتعاد عنه، ومن هناك الاعتقاد السائد عندهم والموروث أن الذكي والمتفوق في الذكاء هو من يتصرف طبقا لتقاليد المجتمع الموروثة والنظم الاجتماعية السائدة ما فيه من قيم أخلاقية ومن هنا نرى أن الذكاء في المجتمعات التقليدية هو القدرة على تقوية أو اصر العلاقات الاجتماعية وتعزيز الروابط بين أفرادها، أما المجتمعات التي تعتمد في حياتها وتوفر سبل العيش من مأكّل ومشرب ومسكن على ما بين أفرادها من تعاون لإنجاز ذلك، فالذكي في نظرها هو من اتصف بالتعاون. (عدس، 1997، صفحة 281)

يربط سيليفان Sullivan (1999) بين مهارات الذكاء الاجتماعي والنجاح الأكاديمي ويشير إلى أن الذكاء الاجتماعي يطور عملية الاستقبال الناجحة لأُمُور الحياة المتباينة.

ويرى بيليتيري Pellitteri (1999) أن الأفراد ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع يكونون أكثر تقبلا لأساليب دفاعية وأكثر تحديدا. (مدثر، 2003، صفحة 72)

تؤكد معظم الاتجاهات النظرية أن للذكاء الاجتماعي أهمية كبيرة في حياة الفرد إذ يتوقف عليه نجاح الفرد في تحقيق أفضل توافق في المحيط الذي يعيش فيه، وربطت جميع الاتجاهات النظرية بين الذكاء الاجتماعي والسلوك، إذ أنه لا يمكن ملاحظته والاستدلال عليه إلا عن طريق السلوك الاجتماعي للفرد. (عبد الصاحب، 2011، صفحة 219)

4. أبعاد الذكاء الاجتماعي:

حدد مارلو (Marlowe) خمسة أبعاد للذكاء الاجتماعي تمثلت في الآتي:

- الاهتمام الاجتماعي: يشير إلى ميل الشخص في أي مجموعة بشرية.
- المهارات الاجتماعية: تشير إلى قوة الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي الكفاء مع الآخرين.
- مهارات التعاطف: تشير إلى فهم أفكار ومشاعر الآخرين، والتعاطف معهم.
- القلق الاجتماعي: يشير إلى مستوى قلق الفرد وخبرته في مختلف المواقف الاجتماعية.
- المشاعر الوجدانية: تشير إلى قدرة الفرد على الإدراك، أو التنبؤ بردود أفعال الآخرين على سلوك نحوهم. (قرح و زويضة، 2020، صفحة 33)

وقد توصل كورين وأوليفر إلى أبعاد الذكاء الاجتماعي وهي على النحو التالي:

1/ التعامل مع الآخرين والتكيف معهم:

يمكن تحليل مظاهر التعامل مع الآخرين إلى عدة قدرات تعبر كل منها عن مظهر بسيط من مظاهر الذكاء الاجتماعي وهي كما يلي:

- التصرف في المواقف الاجتماعية: وتعني القدرة على حسن التصرف مع الآخرين أو النجاح في التعامل معهم بكفاءة.
- التعرف على الحالة النفسية للمتكلم: وتعني القدرة على فهم الآخرين والتعرف على حالتهم النفسية من أحاديثهم.
- تذكر الاسماء والوجوه: وتعني القدرة على الاحتفاظ بأسماء الأشخاص وملاحظتهم وتذكرها بدقة، ويدل على شدة الاهتمام بهم.
- ملاحظة السلوك الانساني: وتعني القدرة على ملاحظة سلوكيات الآخرين، والتنبؤ ببعض المظاهر السلوكية البسيطة للآخرين.
- روح الدعابة والمرح: وتعني القدرة على فهم النكت (المزاح)، والاشتراك مع الآخرين في مرحهم ودعاباتهم.

2/ التواصل مع الآخرين:

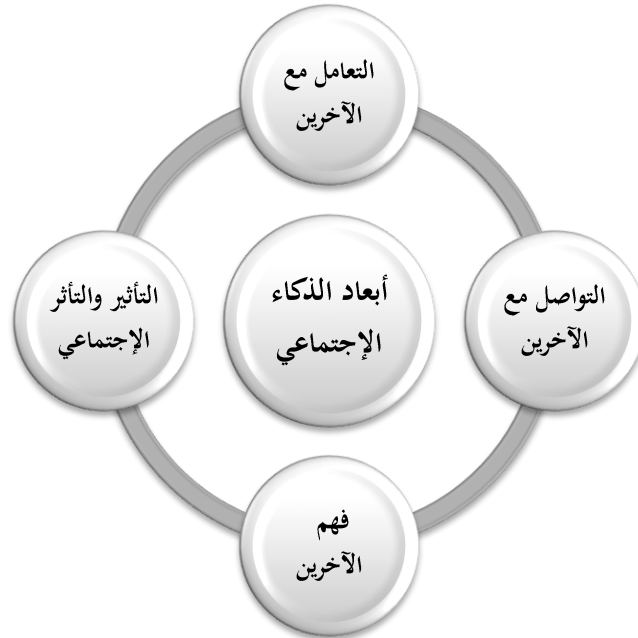
إن التواصل مع الآخرين يعكس قدرة الفرد على التعامل معهم ومدى تكيفه معهم ومراعاة حالاتهم المزاجية وتحفيزهم، والتواصل الاجتماعي بدوره يوصل الفرد إلى الاستفادة من كل الأطراف الاجتماعية المحيطة به ويعد الإنسان في الحقيقة ميتا دون علاقات اجتماعية فالتواصل يعني الحياة.

3/ فهم الآخرين:

ويعد بعد فهم الآخرين أحد الركائز التي بني عليها مقياس الذكاء كما أن القدرات في الجانب السلوكي يمكن أن توصف أنها الذكاء الاجتماعي الذي يساعدنا على فهم لوك الغير وفهم سلوكنا.

4/ التأثير والتأثر الاجتماعي:

ويقصد به مشاركة الآخرين في كل ما يشعرون به والتأثير فيهم والتأثر بهم وهذا بدوره يؤدي إلى علاقات اجتماعية ناجحة. (قرح و زويبة، 2020، الصفحات 31-32)



الشكل رقم 1: أبعاد الذكاء الاجتماعي حسب كورين وأوليفر.

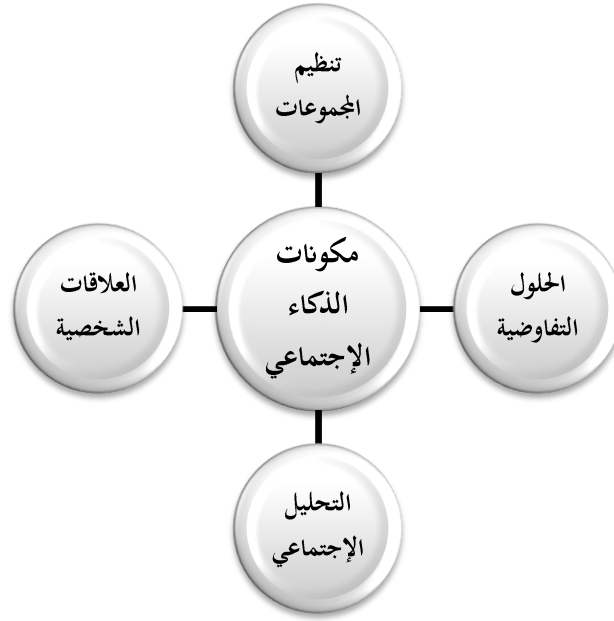
وهذه الأبعاد التي بنى عليها (إبراهيم باسل أبو عشمة، 2013) مقياس الذكاء الاجتماعي والذي تبناه الباحث في هذه الدراسة لأن هذه الأبعاد من وجهة نظر الباحث ملمة على ما يشير إليه الذكاء الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية.

5. مكونات الذكاء الاجتماعي:

يتكون الذكاء الاجتماعي من مجموعة من العناصر كما ذكرها (غباري و أبو شعيرة، 2010، صفحة 202) وهي على النحو التالي:

- **تنظيم المجموعات:** تستلزم المهارة اللازمة للقائد، أن يبدأ بتنسيق جهود مجموعة مشتركة من الأفراد، هذه هي القدرة العقلية أن يتمتع بها المخرجون، أو منتج الأعمال المسرحية، والعسكريون، ورؤساء المنظمات والوحدات المختلفة، المؤثرون في العاملين معهم.
- **الحلول التفاوضية:** موهبة الوسيط الذي يستطيع أن يمنع وقوع المنازعات أو يستطيع إيجاد الحلول للنزاعات التي تنشأ بالفعل، هؤلاء الوسطاء الذين لديهم هذه القدرة، يتفوقون في عقد الصفقات، وفي قضايا التحكيم، والتوسط في النزاعات، وفي السلك الدبلوماسي، أو في التحكيم القانوني.
- **العلاقات الشخصية:** لا شك في أن موهبة بعض الناس هي موهبة تعاطف وتواصل، وهذا يسهل القدرة على المواجهة، أو التعرف على مشاعر الناس واهتماماتهم بصورة مناسبة، إنه فن العلاقات بين البشر.
- **التحليل الاجتماعي:** القدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ببصيرة نافذة، ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم لمعرفة الناس، وكيف يشعرون بهم، هذه القدرة تؤدي إلى سهولة إقامة العلاقات الحميمة، والإحساس بالوثام.

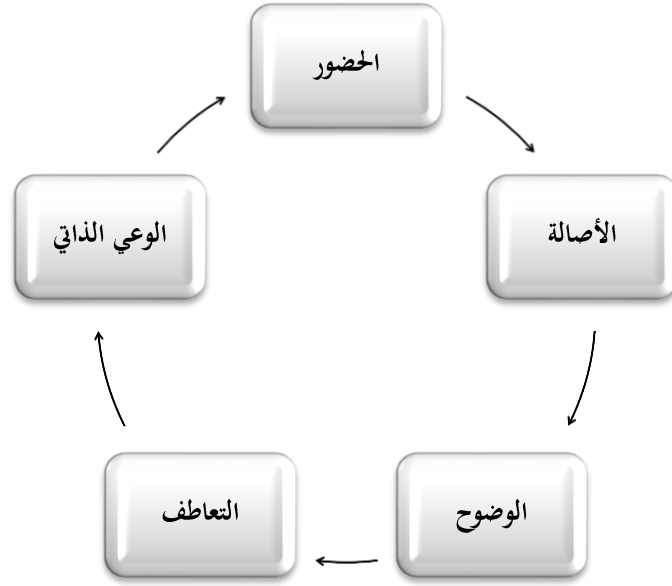
وإذا اجتمعت هذه المهارات معا فتصبح مادة لصقل وتهديب العلاقات بين الناس بعضهم ببعض، وهي من المكونات الضرورية للجاذبية، والنجاح الاجتماعي بل أيضا لـ (الكاريزما)، فهؤلاء المتمتعون بالكفاءة في الذكاء الاجتماعي، يسهل عليهم الارتباط بالناس من خلال ذكائهم في قراءة انفعالات الناس ومشاعرهم، ومن السهل أن يكونوا قادة وواضعي نظم، ويستطيع هؤلاء أيضا معالجة النزاعات قبل نشوبها في أي نشاط إنساني.



الشكل رقم 2: مكونات الذكاء الاجتماعي حسب نائير غباري وخالد أبو شعيرة.

ويقسم ألبيرخت (2006) الذكاء الاجتماعي إلى خمس مكونات وهي:

- **الحضور:** ويشير إلى مدى تأثير الفرد بالآخرين من خلال مظهره الطبيعي، ومزاجه وسلوكه ولغة جسده.
 - **الأصالة:** وتشير إلى مدى صدق الفرد مع نفسه ومع الآخرين أثناء تعامله معهم، وذلك عكس التلاعب والمراوغة.
 - **الوضوح:** ويشير إلى مدى وضوح الفرد أثناء تعامله مع الآخرين في أفكاره وتفكيره وآرائه، ونواياه.
 - **التعاطف:** ويشير إلى مدى مراعاة الفرد لمشاعر الآخرين وأحاسيسهم أثناء تعامله معهم.
 - **الوعي الذاتي:** ويشير إلى مدى إدراك الفرد أثناء تعامله مع الآخرين بمرور الوقت.
- (جاسم، 2012، الصفحات 29-30)



الشكل رقم 3: مكونات الذكاء الاجتماعي حسب كارل ألبريخت.

ومما سبق نلاحظ اختلاف الباحثين التي تناولوا موضوع الذكاء الاجتماعي في تحديد مكوناته واختلفت نظرتهم باختلاف الإطار المرجعي والفكري الذي ينتمي إليه هؤلاء الباحثين.

6. عوامل الذكاء الاجتماعي:

يرى روماني وبيرت (1999) أن الذكاء الاجتماعي من الذكاءات ذات البنية متعددة الأبعاد فهو معقد ولا يمكن تفسيره بعامل واحد لذا وجب أن نضع في اعتبارنا الأشكال الإدراكية والسلوكية له.

وبينما تناول فورد وتاسك (1983) الذكاء الاجتماعي على أنه مكون من ثلاثة عوامل هي:

فعالية السلوك الاجتماعي، المشاركة الوجدانية، مهارات تحقيق الأهداف.

بالإضافة إلى هذه العوامل فقد توصل كوزمسك وجون (1993) من خلال دراسة أجروها على عينة من طلاب الجامعة بهدف تحديد مفهوم الذكاء الاجتماعي إلى وجود ثلاث عوامل للذكاء الاجتماعي وهي كالتالي:

- العامل الأول: يشمل فهم الأشخاص والحرص عليهم والانفتاح على خبراتهم.

- العامل الثاني: يشمل وصف سلوك شخص يؤكد على السيطرة والقيادة والتأثير الاجتماعي في الآخرين.

- العامل الثالث: الذاكرة الاجتماعية ويمثل مهارة عقلية. (طارق و إيهاب، 2018، صفحة 122)

ويرى جيلفورد (Gulford) أن الذكاء الاجتماعي يتكون من ستة عوامل وهي:

1/ معرفة الوحدات السلوكية: وتتضح هذه القدرة على فهم فئات من التعبيرات، وتقاس باختبارات التعبيرية.

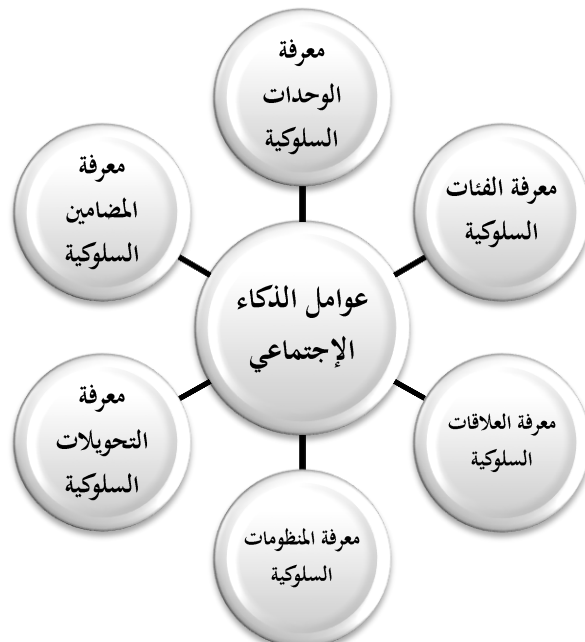
2/ معرفة الفئات السلوكية: وتتضح في القدرة على معرفة التشابه بين المعلومات السلوكية في صيغ تعبيرات مختلفة وتقاس باختبارات تصنيف التعبير.

3/ معرفة العلاقات السلوكية: وتتضح في القدرة على فهم العلاقات الاجتماعية، وتقاس باختبارات الرسوم المفقودة.

4/ معرفة المنظومة السلوكية: وتتضح في القدرة على استيعاب المواقف الاجتماعية، وتقاس باختبار الصورة المفقودة.

5/ معرفة التحويلات السلوكية: وتتضح في القدرة على إعادة ترجمة إشارة أو تعبير وجهي أو جملة أو موقف اجتماعي كامل كي تتغير الدلالة السلوكية، ويقاس باختبار الترجمات الاجتماعية.

- 6/ معرفة المضامين السلوكية: وتتضح في القدرة على استنتاج مضامين وتكوين تخمينات، تبعا للموقف الاجتماعي، وتقاس باختبارات تخمينات الرسوم. (عمر، 2017، صفحة 38)



الشكل رقم 4: عوامل الذكاء الاجتماعي حسب جيلفورد.

7. مظاهر الذكاء الاجتماعي:

حدد إبراهيم محمد المغازي أربعة مظاهر للذكاء الاجتماعي تمثلت في الآتي:

- **المظهر الأول:** التصرف في المواقف الاجتماعية، فالفرد الناجح في معاملته مع الآخرين هو الفرد الذي يحسن التصرف في المواقف الاجتماعية الصعبة.
- **المظهر الثاني:** التعرف على الحالة النفسية للمتكلم، من العادات التي يقولها.
- **المظهر الثالث:** القدرة على ملاحظة السلوك الإنساني والتنبؤ به على بعض المظاهر.
- **المظهر الرابع:** روح المرح والدعابة، أي قدرة الفرد على إدراك وتذوق النكات والاشترك مع الآخرين في مرحهم وفهم السلوك الإنساني. (المغازي، 2003، صفحة 80)
- يشمل الذكاء الاجتماعي مجموعة من المظاهر الأساسية يمكن تصنيفها للمظاهر العامة والمظاهر الخاصة للذكاء الاجتماعي. (جاسم، 2012، الصفحات 19-20):

1/ المظاهر العامة للذكاء الاجتماعي:

- **التوافق الاجتماعي:** والذي يعني الانسجام مع الآخرين، وتحقيق السعادة مع الآخرين والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة، مما يؤدي إلى تحقيق الصحة النفسية الاجتماعية.
- **الكفاءة الاجتماعية:** وتتضمن الكفاح الاجتماعي في معاملة الآخرين وبذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية.
- **النجاح الاجتماعي:** ويتضمن النجاح في معاملة الآخرين، ويتجلى في الاتصال الاجتماعي الفعال.
- **المسايرة:** وتتضمن الالتزام سلوكيا بالمعايير الاجتماعية في المواقف والمناسبات الاجتماعية.

2/ المظاهر الخاصة للذكاء الاجتماعي:

- **حسن التصرف في المواقف الاجتماعية:** ويتضمن ذلك حسن التصرف واللباقة في ضوء المعايير الاجتماعية في المواقف العامة ومواقف القيادة والتبعية ومواقف التفاعل الاجتماعي

والمعاملات ومواقف الأقليات والمواقف المخرجة، كل هذا دون إحراج للآخرين ودون اللجوء إلى الكذب والخداع.

- التعرف على الحالة النفسية للآخرين: ويتضمن ذلك قدرة الفرد على التعرف على حالة الآخرين التي تعبر عن كلامهم وحركتهم كما في حالة الفرح أو الغضب أو اليأس.
- القدرة على تذكر الأسماء والوجوه: ويتضمن ذلك اهتمام الفرد بالآخرين مما يساعد في قدرته على تذكر وجوههم وأسمائهم.
- سلامة الحكم على السلوك الإنساني: ويرتبط ذلك بالقدرة على التنبؤ بالسلوك الإنساني من بعض المظاهر أو الأدلة البسيطة، ويتجلى ذلك في الفراسة الاجتماعية.
- روح الدعابة والمرح: ويتضمن ذلك المقدرة على فهم النكتة، ويظهر ذلك في المقدرة على مشاركة الآخرين في مرحهم ودعاباتهم، وظهور علامات المحبة والألفة المتبادلة مع الآخرين.

8. تنمية الذكاء الاجتماعي:

يتفق الباحثون الذين تناولوا موضوع الذكاء الاجتماعي أن تمتع الأفراد بالذكاء الاجتماعي ليس فطرياً وإنما مكتسباً ويمكن تنميته وفيما يلي المتغيرات التي تساهم في تنمية الذكاء الاجتماعي:

- التنشئة الاجتماعية: تسهم التنشئة الاجتماعية الجيدة في جعل الفرد يشعر بمسؤولياته تجاه نفسه وتجاه الآخرين عن طريق تعليمه الأدوار الاجتماعية والمعايير الاجتماعية التي تحدد له هذه الأدوار، إذ يتعلم كيف يسلك سلوكاً اجتماعياً مقبولاً عن طريق علاقاته الاجتماعية. (زهران، 1984، صفحة 244)

وأكد زهران أن من أهم واجبات الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام رعاية الذكاء الاجتماعي وتنميته لدى الأطفال والشباب وذلك عن طريق تعليمهم التصرف الاجتماعي الذكي في المواقف الاجتماعية المختلفة، في صور المعايير السليمة والقيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية، ويجب الاهتمام برعاية وتدعيم مظاهر الذكاء الاجتماعي العامة والخاصة. (زهران، 1984، صفحة 228)

- التفاعل الاجتماعي: يعد التفاعل الاجتماعي أداة لكسب القيم والعادات والاتجاهات، فعن طريقه يتعلم الفرد والجماعة أنماط السلوك المختلفة التي تنظم علاقاتهم الاجتماعية.

- **المرونة في التعامل:** إن المرونة في التعامل مع الآخرين تجعله يصل إلى التغيير والاستناد على الدلائل والبراهين حينما يواجه المواقف الاجتماعية، بهدف أداء مهامه المطلوبة وهذه المرونة في التعامل تساهم في تنمية الذكاء الاجتماعي لدى الفرد.
 - **التقبل:** تحدد نظرة الفرد للآخرين مدى تقبله الاجتماعي لهم عن طريق إقامة العلاقات وفهم الآخرين، والتعاطف معهم والمحبة، والألفة المتبادلة بينهم والاهتمام براحتهم وسعادتهم.
- (عبد الصاحب، 2011، الصفحات 203-204)

9. سمات الذكي اجتماعيا:

يتميز الفرد الذي يتمتع بالذكاء الاجتماعي بالصفات التالية:

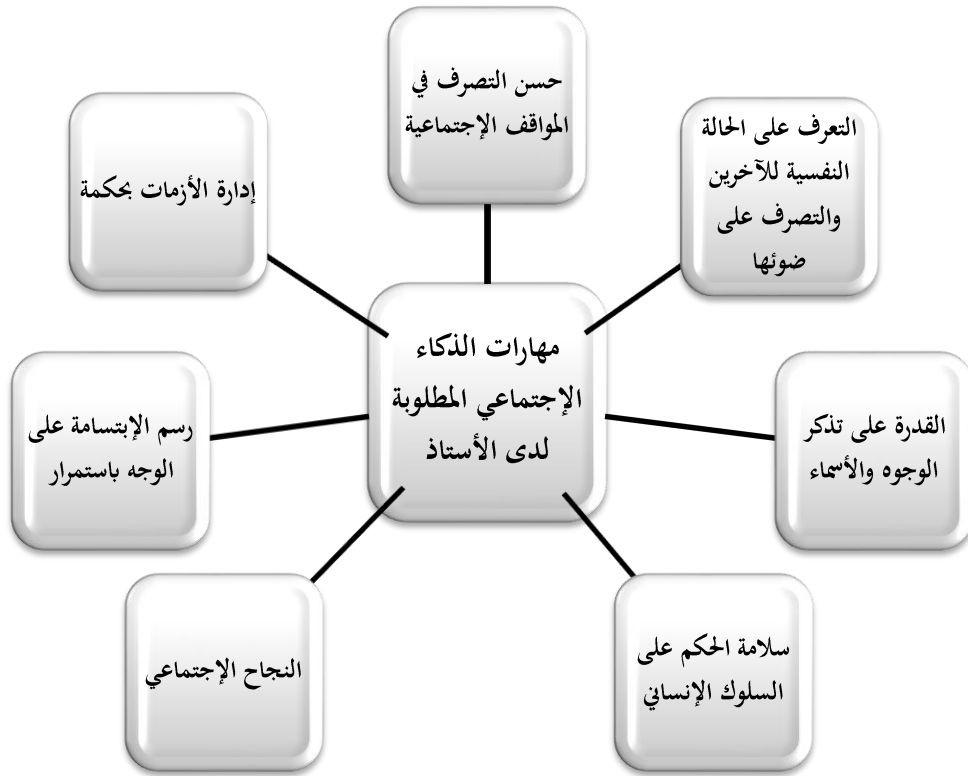
- يستمتع بصحبة الناس أكثر من الانفراد.
- يبدو قائدا للمجموعة.
- يعطي نصائح للأصدقاء الذين لديهم مشكلات.
- يحب الانتماء إلى النوادي والتجمعات أو أي مجموعات منظمة.
- يستمتع بتعليم الآخرين بشكل كبير.
- لديه صداقة حميمة مع إثنين أو أكثر.
- يبدي تعاطفا واهتماما بالآخرين.
- يسعى الآخرون لمشورته وطلب نصحه.
- يفضل الألعاب والأنشطة الرياضية الجماعية.
- يسعى للتفكير في حل مشكلة ما بصحبة الآخرين أفضل مما يكون بمفرده.
- يعبر عن مشاعره وأفكاره واحتياجاته.
- يحب المناقشات الجماعية والاطلاع على وجهات نظر الآخرين وأفكارهم.
- يمكنه التعرف على مشاعر الآخرين وتسميتها.
- يمكنه الانتباه لتغير الحالات المزاجية للآخرين.
- يحب الحصول على آراء الآخرين ويضعها في اعتباره.
- لا يخشى مواجهة الآخرين.
- يمكنه التفاوض.

- يمكنه التأثير في الآخرين.
- يمكنه عمل مناخ جيد أثناء وجوده.
- يمكنه تحفيز الآخرين ليقوموا بأفضل ما لديهم. (صواش، 2018، الصفحات 37-38)

10. مهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لدى الأستاذ:

الأستاذ في بيئة عمله محاط بإدارة وأساتذة وكذا طلبة، لذا وجب عليه أن يتمتع بقدر من الذكاء الاجتماعي من خلال اكتسابه لجملة من المهارات بما تضمن له حسن التواصل والتعامل مع محيطه، وقد ذكرت (عريان، 2011، الصفحات 63-64) أهم مهارات الذكاء الاجتماعي وهي:

حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية للآخرين والتصرف على ضوءها، القدرة على تذكر الوجوه والأسماء، سلامة الحكم على السلوك الإنساني، النجاح الاجتماعي، رسم الابتسامة على الوجه باستمرار، إدارة الأزمات بحكمة.



الشكل رقم 5: مهارات الذكاء الاجتماعي حسب سميرة عطية ريان.

11. قياس الذكاء الاجتماعي:

لقد نبه ثورندايك في وقت مبكر إلى مشكلات قياس الذكاء الاجتماعي فقد استبعد استخدام الاختبارات اللفظية وعبر عن شكوكه في استخدام الصور كمحتوى تتألف منها هذه الاختبارات.

وأرجع فورد وتيساك صعوبة قياس الذكاء الاجتماعي إلى سببين رئيسيين هما:

- اختلاف الذكاء الاجتماعي عن الذكاء العام أو الذكاء الدراسي، وأنه لذلك لم يهتم الباحثون من حيث التعريف، أو من حيث وضع أدوات قياس مناسبة له.
- تصور أن الاعتماد على الاختبارات اللفظية في قياس الذكاء الاجتماعي قد لا يكون ملائماً لقياسه فعلاً، حيث يدخل في ذلك الذكاء المجرد. (قح و زويضة، 2020، صفحة 38)
- عموما نجد عدة وسائل لقياس الذكاء الاجتماعي، نعرضها وفق ترتيبها الزمني:

1/ مقياس جامعة جورج واشنطن (1928):

يعد مقياس جامعة جورج واشنطن الذي أعده "موس، هنت، أمواك، ووداورد" (1928) هو أول مقياس وضع للذكاء الاجتماعي - في ضوء تصور ثورندايك - وتضمن سبع اختبارات:

- اختبار الحكم في المواقف الاجتماعية.
- اختبار تذكر الأسماء الموجودة.
- اختبار ملاحظة السلوك الإنساني.
- اختبار التعرف على الحالة العقلية من خلال الكلمات.
- اختبار التعرف على الحالة العقلية من خلال تعبيرات الوجه.
- اختبار المعلومات الاجتماعية.
- اختبار تذوق النكت والفكاهة.

وفي الطبعات المتتالية لهذا المقياس بعد عام (1927) حذف الاختباران الخامس

والسادس، وأصبح المقياس مكوناً من خمس اختبارات فرعية هي:

- اختبار القدرة على إصدار الأحكام في المواقف الاجتماعية.
- اختبار القدرة على التعرف على حالة المتكلم النفسية.
- اختبار القدرة على ملاحظة السلوك الإنساني.

- اختبار القدرة على إدراك وتذوق النكت وروح الدعابة والمزاح.
- اختبار القدرة على تذكر الأسماء الموجودة. (ابن حميدوش، 2019، الصفحات 47-48)
- وأعدت منه بعد ذلك صيغة قصيرة تتكون من أربعة أجزاء فقط:
- التصرف في المواقف الاجتماعية.
- التعرف على الحالة النفسية للمتكلم.
- الحكم على السلوك الإنساني.
- روح الدعابة والمرح.
- وأعدت كذلك صيغة مختصرة تحتوي على جزأين فقط هما:
- التصرف في المواقف الاجتماعية.
- الحكم على السلوك الاجتماعي.
- وقد تم تعديل فقرات المقياس لتوافق مع البيئة العربية في صورة اختبارين وكتيب واحد وتستغرق الإجابة عنه حوالي نصف ساعة والاختبارين هما:
- **الاختبار الأول:** التصرف في المواقف الاجتماعية ويتكون من عشرين عبارة تعبر كل منها عن موقف اجتماعي به مشكلة تتطلب التصرف بشكل معين لحلها أو سؤالاً يتطلب إجابة تدل على حسن التصرف ويلي كل موقف أربع استجابات وعلى المفحوص أن يختار إحدى هذه الاستجابات التي يعتقد أنها تمثل الاستجابة الصحيحة أو الرأي الصحيح.
- **الاختبار الثاني:** الحكم على السلوك الإنساني ويتكون من خمسين عبارة تعبر كل منها على السلوك الإنساني، ويطلب من المفحوص أن يقرر وجهة نظره ما إذا كانت العبارة صحيحة أم خاطئة. (ملياني، 2017، الصفحات 67-68)
- 2/ مقياس جليفورد (1955):**
- لقد ظل البحث في الذكاء الاجتماعي متوقفاً لسنوات عديدة إلى أن انتعش على يد جليفورد وتلاميذه حين قدم نموذجاً حول بنية العقل عام (1955) والذي تضمن ثلاثين قدرة مميزة للذكاء الاجتماعي ذات العوامل الست وتقيس المعرفة السلوكية وهي:
- اختبار المجموعات التعبيرية، وقيس عامل معرفة الوحدات السلوكية
- اختبار الرسم الكاريكاتوري الناقص، وقيس عامل معرفة المنظومة السلوكية.
- اختبار الترجمات الاجتماعية، وقيس عامل معرفة التحولات السلوكية.

- اختبار الرسم الكاريكاتوري التنبؤي، وقيس عامل معرفة التضمينات السلوكية.
- اختبار الصور الناقصة، وقيس عالم معرفة المنظومة السلوكية.
- اختبار تبديل الصور، وقيس عامل معرفة التحولات السلوكية.

ومن خلال الأدبيات قام جيلفورد وسيلفان بمراجعة هذه الاختبارات وحذف منها الاختباران الخامس والسادس، وأصبحت هذه الاختبارات تسمى فيما بعد باختبارات الذكاء الاجتماعي ذات العوامل الأربع. (الدسوقي، 2008، صفحة 123)

3/ مقياس أحمد غول (1990):

في عام (1990) أعد أحمد الغول مقياسا للذكاء الاجتماعي يتضمن ثلاث اختبارات فرعية هي:

- اختبارات المواقف السلوكية الاجتماعية.
- اختبارات المواقف السلوكية اللفظية.
- اختبارات المواقف السلوكية المصورة: وينقسم إلى نوعين:
- اختبار الأفعال السلوكية.
- اختبار التعبيرات الانفعالية، وهي عبارة عن رسوم كاريكاتورية. (الدسوقي، 2008، صفحة 29)

4/ مقياس وونج وآخرون (1995):

تم تصميم مقياس - التصميم المتعدد السمات - المتعدد الأساليب في قياس الذكاء الاجتماعي حيث أوضح العديد من الباحثين أن استخدام أكثر من طريقة في قياس نفس السمة يعطي ثقة أكبر في النتائج.

5/ مقياس جامعة ترومسو (2001):

في ظل موجة الاهتمام بقياس الذكاء الاجتماعي من خلال استخدام أكثر من طريقة سواء لفضية أو مصورة، خرج علينا ديفيد سيلفيرا باختبارات التقرير الذاتي في قياس الذكاء الاجتماعي، ويتكون هذا الاختبار - وهو عبارة عن اختبار ورقة وقلم - من 21 عبارة

تمثل ثلاثة أبعاد وهي: (معالجة المعلومات الاجتماعية، المهارات الاجتماعية، الإدراك الاجتماعي)، وهذا الاختبار هو في الحقيقة مقياس فردي يسمح بقياس الأبعاد الثلاثة للذكاء الاجتماعي في وقت واحد.

6/ مقياس أحمد غازي (2002):

أعد أحمد غازي مقياسا للذكاء الاجتماعي يقيس أربعة أبعاد فردية اعتبرها مكونات للذكاء الاجتماعي وهي:

- الإدراك الاجتماعي والمعرفة الاجتماعية (مكونين معرفيين).
- الكفاءة الاجتماعية والتوافق الاجتماعي (مكونين سلوكيين).

بعد عرض المقاييس التي وردت في الأدبيات النظرية والدراسات السابقة على تسلسلها الزمني يبدو أن هناك تطورا متواصلا للبحث في هذا النوع من الذكاء ويبقى بحاجة إلى المزيد من الاهتمام والبحث خاصة في البيئة العربية والمحلية الجزائرية نظرا لنقص الأبحاث حوله. (الدسوقي، 2008، الصفحات 130-135)

12. النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي:

بالرغم من أن موضوع الذكاء الاجتماعي حديث العهد إلا أنه تم التأصيل له من خلال النظريات التي تحدثت عن التفسيرات المختلفة للذكاء الاجتماعي حيث وضعت تفسيرات مختلفة للذكاء الاجتماعي، تبعا لاختلاف المنهج الذي اتبعه كل باحث في تناوله للسلوك الإنساني وتفسيره له، وسنعرض بعضا من هذه النظريات التي حاولت توضيح الذكاء الاجتماعي:

1/ نظرية ثورندايك (1925):

يعد ثورندايك أول من قدم الذكاء الاجتماعي، والذكاء لديه متكون من عدد كبير من العناصر أو العوامل المنفصلة فكل أداء عقلي عبارة عن عنصر منفصل مستقل إلى حد ما عن بقية العناصر الأخرى غير أنه قد يشترك مع كثير من العناصر في بعض المظاهر وهو لا يؤمن بشيء اسمه الذكاء العام.

وقد توصل **ثورندايك** إلى وجود ثلاثة أنواع من الذكاء وهي: الذكاء المجرد، الذكاء الميكانيكي، والأخير الذي يتمثل في القدرة على التواصل مع الآخرين وتشكيل العلاقات الاجتماعية والذي أطلق عليه الذكاء الاجتماعي.

2/ نظرية أبو حطب (1973):

لقد صاغ **أبو حطب** نظريته النموذج الرباعي للعمليات المعرفية في صورتها الأولية عام (1973)، ثم ظهرت بشكل أكثر تطوراً في عام (1988)، وقد صنف الذكاء إلى ثلاثة أنواع هي الذكاء المعرفي والوجداني والاجتماعي، منطلقاً من تصوره أن الذكاء دالة نشاط الشخصية ككل، وفي هذه المرحلة الثانية لتطور نظريته فإنه صنف الذكاء إلى ذكاء موضوعي واجتماعي وشخصي.

3/ نظرية الذكاء المتعدد لجاردنر (1983):

استعمل **جاردنر** مصطلح الذكاءات الشخصية في كتابه "أطر العقل" عام (1983)، مما يؤكد وجود نوعين من أنواع الذكاء الشخصي أحدهما يتصل بنمو الجوانب الداخلية للشخص وهو الأكثر اتصالاً بالذكاء الذاتي، والثاني هو الذي يتوجه نحو الأشخاص الآخرين وهو ما يعرف بالذكاء الاجتماعي، ويعد الذكاء الشخصي الذاتي (البين شخصي) الذين أشار إليه **جاردنر** من بين أنماط الذكاء التي أغفلها نظام التعليم التقليدي.

وتتضمن ما أسماه **جاردنر** ذكاء العلاقات المتبادلة بين الأشخاص باعتباره الذكاء الاجتماعي والذي يشمل عدداً من القدرات أهمها ما يلي:

- استشفاف المشاعر الإنسانية والدوافع، والحالة النفسية أو المزاجية للآخرين.
- القدرة على إبداء التعاطف مع الآخرين.
- القدرة على بناء العلاقات الناجحة مع الآخرين، وعلى العمل كعضو فاعل في فريق.

4/ نظرية فورد (1983):

توصل **فورد** (1983) إلى أنه يوجد مدخلين للذكاء الاجتماعي وهما كالتالي:

- **المدخل الضمني:** يشمل أربع أفكار رئيسية، تمثل خصال الشخص الذكي اجتماعياً وهي:
 - أن يكون حساساً لمشاعر الآخرين، أن يحترم حقوقهم ووجهة نظرهم، وأن يكون مخلصاً لهم ومهما بهم، وأن يكون شخصاً يعتمد عليه، وأن يتميز بقدر عالٍ من المسؤولية الاجتماعية.

- أن تكون لديه مهارات جيدة، أي يعرف كيف يتم انجاز الأعمال وأن يمتلك مهارات اتصال إنسانية عالية الكفاءة ويستطيع أن يحدد أهدافه ولديه قدرات قيادية.
 - أن تتوفر لديه الكفاءة الاجتماعية، وتعني السهولة الاجتماعية والتي تشمل على عدة خصائص يدخل فيها: تمتع الفرد بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاندماج فيها، وأن يكون متكيفا اجتماعيا منفتحاً على الناس وأن يكون سهلاً معهم.
 - قوة التأثير النفسي، والتي تشير إلى خصائص مثل: مفهوم الذات الإيجابي وأن يكون لديه استبصار جيد بذاته والنظرة الواقعية للحياة.
 - **المدخل الظاهري (الصريح):** ويؤكد على مجموعتين من القدرات التي يتميز بها الشخص الذكي اجتماعياً وهي:
 - سهولة التكيف، وتتمثل في القدرة على التكيف مع أي مجموعة بشرية والتأقلم معها.
 - قوة الشخصية، وتتمثل في التصرف الجيد في المواقف الاجتماعية.
- 5/ نظرية ستيرنبرغ (1988):

توصل ستيرنبرغ إلى نظرية تدعى النظرية الثلاثية للذكاء، ويرى أن الذكاء بنية تتألف من ثلاثة أبعاد وهي: بعد المكونات، بعد السياقي وبعد الخبرات، وقد أشار إلى أن البعد السياقي يتضمن المشكلات المتعددة التي يواجهها الأفراد أثناء حياتهم وتفاعلاتهم اليومية، ويمكن تصنيف هذا البعد إلى ثلاثة أنواع من الذكاء وهي: الذكاء التحليلي، الإبداعي والعملية.

ويشير ستيرنبرغ إلى أن الذكاء الاجتماعي يقع ضمن الذكاء العملي، ويتمثل في القدرة على فهم الآخرين والاستجابة بشكل لائق مع الأفراد من ذوي الأمزجة والدوافع المختلفة والقدرة على تشكيل العلاقات الاجتماعية وتكوين الصداقات، فضلاً عن القدرة على التعرف على رغبات الآخرين. (طاهير، 2019، الصفحات 47-48)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح أن نجاح الفرد في علاقاته الاجتماعية مع الأشخاص المحيطين به كالأسرة، الأصدقاء وجماعة العمل متوقف على مستوى ذكائه الاجتماعي فهو يعد من العوامل الهامة في الشخصية لأنه يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة فعندما يتمتع الفرد بالذكاء الاجتماعي، يمتلك القدرة على التفاعل الاجتماعي مع الآخرين من ناحية واستقطابهم للتعامل معهم من ناحية أخرى، ويتشكل الذكاء الاجتماعي من مزيج متوازن من الشعور باحتياجات الآخرين واهتماماتهم الصريحة منها والضمنية ومن اكتساب جملة من المهارات التي تمكن من النجاح في التفاعل معهم في كل مكان وزمان.

وقد أشار عدة باحثين إلى ضرورة اهتمام الأسرة، المدرسة ووسائل الإعلام بتنمية الذكاء الاجتماعي لدى الأطفال والشباب عن طريق تعليمهم التصرف الاجتماعي في المواقف الاجتماعية المختلفة في صور المعايير السليمة والقيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية.

الفصل الثالث: جودة الحياة المهنية

- تمهيد.
- 1. مفهوم جودة الحياة المهنية.
- 2. نبذة عن تطور مفهوم جودة الحياة المهنية.
- 3. أهمية جودة الحياة المهنية.
- 4. أبعاد جودة الحياة المهنية.
- 5. مظاهر جودة الحياة المهنية.
- 6. عوامل نجاح جودة الحياة المهنية.
- 7. عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية.
- 8. أثر جودة حياة الأستاذ على العملية التعليمية.
- 9. قياس جودة الحياة المهنية.
- 10. النظريات المفسرة لجودة الحياة المهنية.
- خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: جودة الحياة المهنية.

تمهيد:

تسعى الإدارة في جميع المؤسسات إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات، حيث بدأ الاهتمام بجودة الحياة المهنية في أوائل السبعينات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة المهنية، وبدأت العديد من الإدارات في تحسين إنتاجية وقوة العمل من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة الحياة المهنية، ولتحقيق ذلك كان لابد من تحقيق التوافق بين كفاءة الفرد والوظيفة التي يشغلها، وهذا ما تسعى إليه إدارة الموارد البشرية من توفير حياة مهنية مناسبة وجيدة للعاملين. (البريري، 2016، صفحة 17)

أصبحت المنظمات الحديثة تركز على العلاقة بين الفرد والمنظمة، وتعطى أهمية كبيرة لجهد الفرد في العمل والاعتراف بهذه الجهود من خلال تمكين الموظف في المشاركة الإيجابية في صنع القرار، لذلك جودة الحياة المهنية مهمة للعاملين، لأنها توفر لهم الارتياح النفسي والمادي، وتجعل العامل أكثر انتماء للمنظمة، وتزيد من المشاركة الفعالة والحد من السلوك السلبي أو العدواني، والرضا النفسي، والوظيفي، وزيادة الثقة، وتحسين العلاقات بين العاملين و الإدارة، بالإضافة إلى تقليل التوتر والقلق الناتج عن ضغوط العمل، والحد من الصراع وتحسين الإنتاجية وتعزيز موقف المنظمة التنافسي.

سيتم التطرق في هذا الفصل للحديث عن جودة الحياة المهنية من حيث مفهومها وتقديم نبذة تاريخية عن تطور مفهومها، كما سيتم التعرف على أهميتها، أبعادها، مظاهرها، مقوماتها وعوائق تطبيقها، بالإضافة إلى أثر جودة حياة الأستاذ على العملية التعليمية، كما أنه سيتم أيضا من خلال هذا الفصل التطرق إلى دراسة تحليلية لجودة الحياة المهنية من خلال النظريات المفسرة لها وعملية قياسها.

1. مفهوم جودة الحياة المهنية:

يطلق على جودة الحياة المهنية مفهوم "إنسانية بيئة العمل"، لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والمتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوفير مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين،

من خلال مرونة جداول وساعات العمل وخفض الضغوط وتطوير مهاراتهم، بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار في الوظيفة وقدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية.

(بن شميلان، 2019، صفحة 219)

في عام (1972) ظهر مصطلح جود الحياة المهنية "جودة حياة العمل" خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل ونال هذا المفهوم اهتماماً كبيراً في أوساط المؤسسات لتحسين وإصلاح العمل من خلال طرح برامج تستند إلى أهمية المورد البشري في المؤسسة، ومنذ ذلك الحين تعددت التعريفات والمفاهيم لجودة الحياة المهنية.

تتمثل جودة حياة المهنية، بجانبين أساسيين، أولهما تنمية إدارة الموارد البشرية وتطوير سياساتها، وأنظمتها التي تهتم بالإنسان لترقية الاستثمار الأمثل لكل الإمكانيات البشرية لتحسين نواتج المنظمة، والثانية تتمثل في نوعية حياة الفرد نفسه من خلال إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل وخارجه، ورفع تقدير الذات لديهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات المصيرية التي تخص المنظمة.

كما أنها: "خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال تقديم مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهنية تقود إلى دعم الموظفين وزيادة رضاهم". (الشميري، 2022، صفحة 128)

وعرف جاد الرب جودة حياة المهنية بأنها: "مجموعة من العمليات الكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يهتم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".

وعرف ماضي جودة الحياة المهنية على أنها: "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة المهنية للأفراد ويبتعثهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة".

(الضاوية و خليل، 2021، صفحة 7)

ويرى **الحدود** نقلا عن (الهيبي، 2003) أن جودة الحياة المهنية هي: "ربط نوعية حياة العمل بالظروف الاجتماعية والطبيعية والنفسية"، ويعرفها بأنها: "النوعية العالية لحياة العمل من خلال جو عمل ملائم واستخدام إجراءات ونظم وطقوس عمل تشعر العامل بأهميته في المؤسسة وتحفز به باتجاه الأداء الأفضل". (بوضيف، 2020، صفحة 99)

ويرى **حمادة** جودة الحياة المهنية بأنها: "مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل، ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم". (السديري و الشماسي، 2023، صفحة 4)

ويعرف **أبو الخير** جودة الحياة المهنية بأنها: "مجموعة من العوامل والظروف الواجب توفيرها من قبل المنظمات ويلمسها العاملون بشكل إيجابي، بما يحقق أهداف هؤلاء الأفراد وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية والنفسية". (محمد، عيسى، و حسين، 2021، الصفحات 164-165)

كما تعرف جودة الحياة المهنية بأنها: "تحقيق السعادة للموظفين في بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق المهني بين الفرد والمؤسسة، مما يساهم في رفع كفاءة المؤسسة، كما ترتبط جودة الحياة المهنية بعدة أبعاد منها الأمان الوظيفي، التغلب على الصعوبات، الرعاية الصحية، السلامة المهنية، التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل، والتميز والإبداع الوظيفي". (بده، 2022، صفحة 12)

من خلال هذه التعاريف المتنوعة يرى **الباحث** أن معظمهما اتفق على أن جودة الحياة المهنية هي: "مجموعة الأنظمة والبرامج التي تنتهجها المؤسسة لتوفير البيئة المناسبة لموظفيها بما يضمن لهم ولاءهم واستقرارهم مما يساعدهم على الرفع من كفاءتهم وإنتاجيتهم وتحقيق المؤسسة أقصى استفادة من موظفيها وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة ككل وتحقيق أهدافها".

2. نبذة عن تطور مفهوم جودة الحياة المهنية:

يمكن تقسيم المراحل الزمنية التي مر بها مفهوم جودة الحياة المهنية إلى ثلاث مراحل أساسية:

1/ نهاية الستينات وبداية السبعينات: (بوراس و بايع راسو، 2023، صفحة 50)

كان التركيز الأساسي على هذا المفهوم خلال الفترة (1969 - 1974) في الولايات المتحدة الأمريكية، ينصب على التعرف على الطرق التي تجود من أداء الفرد أثناء العمل. اعتبر بعض

الباحثين في هذه الفترة أن ظهور مفهوم جودة الحياة المهنية في نهاية الستينات وبداية السبعينات في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة لزيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب، والتخريب المتعمد للآلات، وزيادة الشعور السالب تجاه المشرفين، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج.

أما عن أول بدايات تطبيق برامج جودة حياة العمل فإنه يمكن اعتبار تجربة شركة (Xerox) التي عانت من بعض المشاكل كإنخفاض حماس الموظفين، وصعوبة تنفيذ المهام من جانب الأفراد، وكذلك نقص التمويل وإنخفاض الإنتاجية، مما أدى إلى اتجاه الشركة لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وقد تمثل ذلك في:

- إتاحة أشكال مختلفة لمشاركة العاملين تتفق مع مهاراتهم وقيمهم.
- إتاحة الفرصة الفعالة لتدخل النقابة في عمليات المشاركة خاصة عند إحداث التغييرات التنظيمية.
- معالجة مشكلة تخفيض العمالة بنظم وإجراءات للأجور تتفق وظروف العاملين.

2/ أواخر السبعينات وبداية الثمانينات: (زمر، 2015، الصفحات 12-13)

في أواخر السبعينات من القرن العشرين تعثرت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة الحياة المهنية وتراجع الاهتمام بها، وهذا ما زاد من مخاوف العمال ودفعهم لتفعيل دور النقابات أكثر لتعزيز جودة الحياة المهنية، وأصبح ينظر لها على أساس بيان إيديولوجي حول طبيعة العمل وعلاقة العامل بالمنظمة، والسبب في هذا التراجع يعود إلى عدة عوامل منها زيادة معدلات التضخم وأيضا زيادة أزمة الطاقة الأمر الذي جعل الشركات والمؤسسات الصناعية تنزعج من فواتير الطاقة المرتفعة التكاليف، بالإضافة إلى زيادة المنافسة الخارجية للشركات الأمريكية، ما أدى إلى ارتفاع حجم الاندماج بين الشركات خلال هذه الفترة، وبالتالي انخفاض الاهتمام برضا العمال عن وظائفهم وحياتهم الوظيفية، وكل ذلك جعل برامج جودة الحياة المهنية تأتي في المرتبة الثانوية خلال هذه الفترة.

لكن لا يمكن الجزم بتوقف برامج جودة الحياة المهنية تماما خلال هذه الفترة، وذلك لأن أحد مصانع شركة جنرال موتورز في مدينة (Torry) استمر في تطبيق برامج الجودة

المهنية، وذلك خلال الفترة الممتدة من (1971-1978)، فبعدما كان هذا المصنع هو الأسوء في سلسلة مصانع جنرال موتورز، أصبح يحتل مرتبة متقدمة.

3/ منذ منتصف الثمانينات:

أما في منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات تقريبا زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة المهنية في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب، بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية. ومع بداية التسعينات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق برامج جودة الحياة المهنية بشكل أو بآخر، وتزايد الاهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية.

3. أهمية جودة الحياة المهنية:

تهدف برامج جودة الحياة المهنية إلى زيادة ثقة العاملين وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات أو المنظمات مع تقليل معدل دوران العمل وزيادة الإنتاجية والأداء، ومن أهداف تلك البرامج توفير مناخ تنظيمي وهيكلي يدعم أداء العاملين، إضافة إلى خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال تقديم مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهنية، وإرضاء احتياجات العاملين المتنوعة مما يؤدي لزيادة رضاهم ما ينعكس بدوره على ارتفاع معدل أدائهم الوظيفي. (الشميري، 2022، صفحة 129)

تكمن أهمية جودة الحياة المهنية فيما يلي:

- تحسين العلاقة بين العاملين وبيئة العمل حيث تهتم بجودة المناخ العام وتأثيره على الأداء والعاملين وفعالية المنظمة والمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- تعطي للفاعلين الإحساس بالملكية والاستقلالية والمسؤولية والتقدير الذاتي وتشعرهم بالرضا والامتنان، كما تعمل على زيادة المرونة والتكيف من قبل قوة العمل.
- تخفيض الصراعات التنظيمية ودوران العمل وغياب العمال.

- تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات وما يمكن أن تأثره على مجمل أنشطة ومهام هذه المؤسسات سواء في أدائها لمهامها أو علاقاتها بالبيئة الخارجية كالأفراد أو المنظمات وبالتالي تحقيق أهدافها.
 - تسمح للمؤسسة باستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
 - القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
 - تعظم من القدرة التنافسية للمؤسسة. (ابراهيمى و ابراهيمى، 2023)
- تكتسب برامج تحسين جودة الحياة المهنية أهميتها كونها تقود المؤسسات والمنظمات إلى يلي:
- التفوق النوعي على المنافسين، من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد.
 - الحصول على نوعيات كفؤة من الموارد البشرية والاحتفاظ بها، يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور لارتباطها الطويل بالمؤسسة.
 - فرصة العاملين في القضاء على مشاكل قد تعرقل نشاط المؤسسة وتعطل برامجها. (قريشي، راجحي، و مباركي، 2018، صفحة 127)

4. أبعاد جودة الحياة المهنية:

من الاطلاع على الإنتاج الفكري لموضوع جودة الحياة المهنية وأبعادها نجد اختلافا وتعددا لآراء الباحثين والعلماء باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال تطبيق يستعين به الباحثين والعلماء.

قام لي وآخرون بتحديد أبعاد جودة الحياة المهنية في مجموعتين من الحاجات الرئيسية: الحاجات العليا تشمل (الحاجات الاجتماعية، وحاجات تقدير الذات، وحاجات تحقيق الذات، والحاجات المعرفية، والحاجات الجمالية)، والحاجات المرتبة في مستوى أدنى تشمل (حاجات الصحة والأمان، والحاجات الاقتصادية والعائلية). (فواتيح و مباركي، 2016، صفحة 343)

أشار أبو عودة (2018) إلى أن أبعاد جودة الحياة المهنية تتمثل في: (الأجور والمكافئات العادلة، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل،

المشاركة في اتخاذ القرارات، التقدم والترقي الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة).

وقد ذكرت سعد (2021) مجموعة من الأبعاد وهي: (الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل). (السديري و الشماسي، 2023، الصفحات 4-5)

1/ الأمن والصحة المهنية: (البربري، 2016، الصفحات 20-26)

- عرفها عباس بأنها: "تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث"، وتكمن أهمية الأمن والصحة المهنية في التالي:
- تقليل تكاليف العمل.
 - توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر.
 - توفير نظام العمل المناسب.
 - تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين

2/ العلاقات الاجتماعية:

إن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لا تؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب، بل تقود إلى أداء أفضل ومتعة والتزام، ورضا من قبل العاملين في عملهم.

3/ الأجور والرواتب:

- إن الأجور تلعب دورا مهما في قرار الفرد في البقاء في المنظمة الحالية التي يعمل بها، أو الانتقال منها، حيث تحتل الأجور أهمية خاصة بالنسبة للأفراد وذلك لأسباب عدة منها:
- يشكل الأجر المصدر الأساس للأفراد ولأسرهم، وخاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة الإعالة، مما يجعل الأجر المحدد الرئيس للمستوى المعيشي للأفراد وأسرههم.
 - يعكس الأجر المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه، وذلك من خلال ما يؤمنه الأجر للفرد من حاجات.
 - يلعب الأجر دورا مهما في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد؛ وبالتالي يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي والمعنوي.

- يمثل الأجر مقياساً لقيمة الفرد وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها، فبقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر، والعكس صحيح.

4/ الأمان والاستقرار الوظيفي: (الحري، 2022، صفحة 66)

يعبر مفهوم الأمان والاستقرار الوظيفي عن بقاء العامل موظفاً في نفس المؤسسة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو المعاش، هذا ويعتبر الاستقرار الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة المهنية فهو محدد مهم لصحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية، فيرفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، ينتج عنه شعوره بالراحة والاستقرار النفسي بما يرفع من معنوياته وينعكس إيجاباً على أدائه.

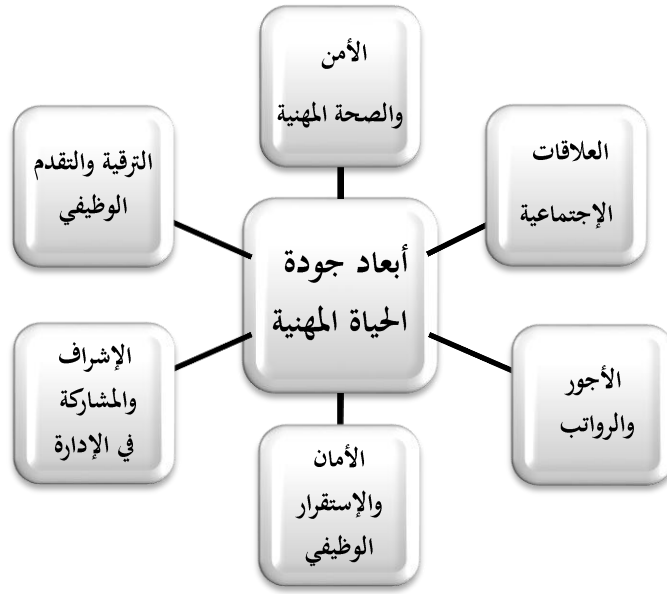
5/ الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة: (زمر، 2015، الصفحات 24-26)

إن المشاركة في صنع القرار يتمثل في إعطاء كافة أفراد التنظيم فرصة المساهمة في القرارات من خلال تبادل الآراء والاستفادة من الخبرات وفق أسس وقواعد موضوعية تؤدي إلى تحقيق أهداف الأفراد من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى وتتجلى أهميتها في:

- الرفع من معنويات العاملين مما ينعكس إيجاباً على أدائهم.
- جعل العاملين أكثر قدرة على تحمل المسؤولية.
- انتشار روح التفاهم والتعاون بين كافة أفراد التنظيم.
- زيادة فرص الإبداع والمبادرة والابتكار، مما ينعكس إيجاباً في زيادة الإنتاج وتحسين جودته.
- ارتفاع مستوى الزمن الوظيفي للعاملين والتقليل من الجوانب السلبية كالغياب، كثرة التظلم، والحد من مظاهر الصراع.

6/ الترقية والتقدم الوظيفي:

إن من أهم أبعاد جودة الحياة المهنية هو إتاحة الفرصة للعمال من أجل التقدم الوظيفي وعليه يجب على المنظمة وضع المسارات الوظيفية بالشكل الذي يسمح للعمال بالترقية والصعود في السلم الإداري وعدم البقاء في وظيفة واحدة.



الشكل رقم 6: أبعاد جودة الحياة المهنية حسب مروان حسن البربري.

وهذه الأبعاد التي بنى عليها (مروان حسن البربري، 2016) مقياس جودة الحياة المهنية والذي تبناه الباحث - بصورته المختصرة - في هذه الدراسة لأن هذه الأبعاد من وجهة نظر الباحث ملزمة على ما تشير إليه جودة الحياة المهنية.

5. مظاهر جودة الحياة المهنية:

حددت (بوضياف، 2020، الصفحات 102-103) مظاهر جودة الحياة المهنية فيما يلي:

- العوامل المادية وحسن الحال.
- إشباع الحاجات الإنسانية وتحقيق الرضا الوظيفي: ويتحقق عن طريق إشباع حاجات الموظفين المادية والمعنوية والنفسية.
- الصحة والبناء البيولوجي وإحساس الفرد بالسعادة: ويتجلى ذلك من خلال توفير بيئة آمنة لتحقيق الصحة بصفة عامة.
- جودة الحياة الوجودية والذاتية: تمثل جودة الحياة الأكثر عمقا في النفس.

6. عوامل نجاح جودة الحياة المهنية:

تناول جودة الحياة المهنية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة مهنية للعاملين قصد إشباع حاجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة،

ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار المهني والعاطفي لهم، وإتاحة الفرصة للملائمة لتحسين الأداء قصد نجاح الجودة المهنية في المنظمات ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي:

1/ نظام الاتصالات:

تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلف الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها ستيفان بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة.

2/ نظم المقترحات:

إن جودة الحياة المهنية الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار وعرض طريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين، إن معظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة صندوق المقترحات، بدلاً من ذلك يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط وبعد تلقي التعليقات من المشرف فهذا الالتزام يجب أن يكون واضحاً في كلمات وتصريحات عامة ورسائل إلى العاملين ومقالات وأخبار الشركة، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل تقليد ضمني فسوف لن تتلقى هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع، في النهاية يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.

3/ مجهودات المنظمة:

إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الحياة المهنية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي. (صواش، 2018، الصفحات 52-53)

7. عوائق تطبيق جودة الحياة المهنية:

رغم تأثيراتها الإيجابية على الفرد والمنظمة إلا أن تطبيق برامج جودة الحياة المهنية يواجه في طريقه العديد من العوائق والعقبات والمتمثلة في بيئات العمل السيئة، عبء العمل، عدم التكفل الجيد،

عدم التوازن بين العمل والأسرة وعدم المشاركة في اتخاذ القرار والعزلة المهنية وسوء الإشراف والعلاقات السيئة مع الزملاء، صراع الدور وقد تم تحديد ثلاثة مشاكل شائعة:

1/ الاتجاهات والمواقف الإدارية:

حيث تتطلب برامج جودة الحياة المهنية إضفاء الديمقراطية في بيئة العمل، فيجب أن تكون لدى المدراء رغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفعالية في جميع أنشطة المنظمة، وذلك صعب التنفيذ لأن كثيرا من المدراء يعتبرون التخلي عن صلاحياتهم بمثابة التهديد الصريح لوجودهم، لذلك يبدون معارضة في التخلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم.

2/ موقف الاتحادات والنقابات العمالية:

قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العمالية شعور بأن برامج جودة الحياة المهنية تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع عوائد كافية للعاملين، أي أن برامج جودة الحياة المهنية ماهي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين.

3/ التكلفة المالية:

إذ أن الإدارة لديها ذلك التراجع والخشية من التكلفة المالية لبرامج تحسين وتطوير جودة الحياة المهنية دون وجود ضمانات لنجاح هذه البرامج.

ويمكن تلخيص معوقات تطبيق جودة الحياة المهنية فيما يلي:

- الضوضاء والتشويش الذي يحدث نتيجة التداخل الوظيفي.
- الافتقار إلى الاتصالات الفعالة بين الوظائف داخل المنظمة.
- الاتجاهات غير الإيجابية لدى إدارة المنظمة اتجاه عمليات التوظيف.
- الافتقار إلى وجود إستراتيجية واضحة لجودة الحياة المهنية. (خديش، 2022، صفحة 25)

وهناك معوقات أخرى نذكرها فيما يلي:

- ضعف ثقافة المنظمة والتي تصنف جودة الحياة المهنية كفلسفة ثانوية أي غير أساسية، وذلك راجع إلى الإدارة العليا لنقص التوعية والمركزية وعدم الاستعداد لتفويض السلطة.

- ارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل تعد أيضا عائقا، بالنظر إلى ارتفاع تكلفة تهيئة الظروف المادية وكذلك زيادة الأجور والمكافآت والتي قد تزيد من إجمالي التكاليف.
 - عدم التوافق بين فلسفة الجودة الحياة المهنية وتعلم الأفراد وذلك لافتقادهم للتدريب والتطوير.
 - هياكل تنظيمية معقدة وقيادة تقليدية غير داعمة للفلسفة الجديدة.
- (قريشي، راجي، و مبارك، 2018، صفحة 126)

8. أثر جودة حياة الأستاذ على العملية التعليمية:

إن المهمة الأساسية للأستاذ في بيئة عمله هي نقل المعارف والقيام بالعملية التعليمية، ولتحقيق ذلك بالطريقة الصحيحة وجب على الأستاذ أن يتمتع بقدر من جودة الحياة المهنية بما يضمن له أداء عمله بفاعلية وحيوية أكبر، وقد بين (العجوري، 2013، الصفحات 44-45) أثر جودة الحياة المهنية للأستاذ على العملية التعليمية من خلال ما يلي:

- قدرة الأستاذ على بث النشاط والفاعلية والحيوية بين طلابه بحيث لا يشعرون بالملل أو النظرة السلبية اتجاه هذا الأستاذ.
- إدارة الأستاذ لفصله والتعامل مع طلابه بالحكمة والموعظة الحسنة مما يؤدي إلى قبول طلابه له في الفصل وبالتبع حب المادة التي يدرسها.
- الاستقرار النفسي والانفعالي للأستاذ داخل الفصل يجعل الطلاب أكثر تركيزا وإنتاجا معه وبالتالي يزيد من استيعابهم ويزيد كذلك من مستوى تحصيلهم الدراسي.
- قدرة الأستاذ على استيعاب الطلاب بما لديهم من مشكلات وفروق فردية وتمكن له أن يتعامل معها بهدوء وتأني مما يزيد من مستواه وكفاءته المهنية.
- جودة أداء الأستاذ في شرح مادته ونقل المعارف وتحقيق الكفاءات لطلاب بطريقه صحيحة.

9. قياس جودة الحياة المهنية:

هناك اهتمام من مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية وإن

كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في معايير قياس جودة الحياة المهنية في منظمات الأعمال ومن بين هذه الدراسات نجد:

1/ دراسة إسلام وسينغثاي:

حيث اعتبرا في دراستهما أنه يمكن قياس جودة الحياة المهنية في المنظمة من خلال عوامل

هيرزبيرج والمتمثلة في المقاييس التالية:

- معدلات الأداء الوظيفي.
- درجة الرضا الوظيفي.
- سياسة الأجور وسياسة الشركة.
- مدى نجاح نقابات واتحادات العاملين.

2/ دراسة كارغ وآخرون:

بينما ترى هذه الدراسة إلى أنه يمكن قياس جودة الحياة المهنية من خلال مقاييس كمية

من جانب ومقاييس وصفية من جانب آخر وكانت هذه المقاييس على النحو التالي:

- معدل دوران العمل.
- معدل الغياب الطويل.
- إنتاجية العاملين.
- درجة الرضا الوظيفي.

3/ دراسة كالاياني وآخرون:

تشير هذه الدراسة إلى أنه يمكن قياس جودة الحياة المهنية من خلال المقاييس التالية:

- الالتزام التنظيمي.
- الرضا الوظيفي.
- سيادة روح الفريق داخل المنظمات. (بوراس و بايع راسو، 2023، الصفحات 57-58)

4/ دراسة جاد الرب:

تشير هذه الدراسة إلى أن وجود مستويات عالية لجودة الحياة المهنية سوف يقلل من

المعايير غير المرغوب فيها ويعظم من المعايير المرغوب فيها، واشتملت هذه المعايير لقياس

جودة الحياة المهنية على ما يلي:

- معدلات حوادث العمل.
- معدلات الشكاوى.
- معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل.
- معدلات الغياب والتغيب.

- معدلات دوران العمل.
- معدلات الجزاءات.
- معدلات نمو الأداء الاقتصادي والمالي. (ماضي، 2014، الصفحات 70-71)

5/ دراسة زمر:

قدمت هذه الدراسة المعايير التي يمكن الاعتماد عليها لقياس جودة الحياة المهنية وصنفتها لمعايير نوعية وأخرى كمية نذكرها فيما يلي: (زمر، 2015، الصفحات 41-58)

- **المعايير النوعية:** وتتمثل في معيارين هما:
(الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي).
- **المعايير النوعية:** وتتمثل في أربع معايير وهي:
(دوران العمل، معدلات الغياب، حوادث العمل، الصراعات العمالية).

10. النظريات المفسرة لجودة الحياة المهنية:

تم التأصيل لجودة الحياة المهنية من خلال النظريات التي تحدثت عنها حيث وضعت تفسيرات مختلفة لها، تبعا لاختلاف المنهج الذي اتبعه كل باحث، وسنعرض بعضا من هذه النظريات التي حاولت توضيح جودة الحياة المهنية: (بوروي، 2020، الصفحات 47-48)

1/ نظرية سيغموند فرويد:

يرى صاحب مدرسة التحليل النفسي "فرويد" أن جودة الحياة المهنية هي: "الشعور بالسرور والسعادة وتخفيف الآلام وهو أساسي للسلوك البشري داخل بيئة العمل"، وأيضا تعني إشباع الغرائز إذ أن مبدأ اللذة هو المبدأ المسيطر على عملية الجهاز النفسي، كما يعتقد أن الحياة الوظيفية مليئة بالضغوطات والتوترات النفسية نتيجة عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته مما يتولد عنها الصراعات والتوترات النفسية المتعددة.

2/ نظرية أبراهام ماسلو:

يؤكد صاحب المدرسة الإنسانية "ماسلو" على القيمة الذاتية لحياة العامل، ويرى أن جودة الحياة المهنية تتوقف على مستوى إشباع الحاجات العليا للفرد لتحقيق الأمن والثقة

بالذات فيؤدي ذلك به إلى الشعور بالسعادة الوظيفية العميقة وسمو في العقل وإثراء حياة الفرد الداخلية.

3/ نظرية فروم:

أكد صاحب هذه النظرية "فروم" على أن الجانب الاجتماعي للعامل هو أساس جودة الحياة المهنية وسعادتها، إذ يرى أن الإنسان اجتماعي بطبعه وأن غالبية مشكلاته ناتجة عن انفصاله وتفردته في مجتمعه، والشخصية السوية هي التي تكون اجتماعية ومنتجة وكذلك توفر المتعة النفسية.

وأشار إلى أن جودة الحياة المهنية للموظف تنشأ من إنتاجه، وإحساس الفرد بالواقع الملموس داخل بيئة العمل واتحاده مع غيره من زملاء العمل مع احتفاظه بخصائص شخصية في آن واحد، وجودة الحياة المهنية هي إحساس الفرد العامل بالطاقة الحيوية الفياضة التي تنجم عن ارتباطه بالعالم الخارجي (المؤسسة أو المصنع) ارتباطاً وثيقاً ومنتجاً.

4/ نظرية أدلر:

يرى صاحب هذه النظرية "فروم" على أن الهدف النهائي لنشاط الإنسان وكفاحه هو أن يحقق التفوق، والتفوق يتخذ نوعين هما:

- أن يتخذ الفرد شكل الرغبة للتفوق في القوة والسيطرة على الآخرين وهو هدف خاطئ يمارسه الفرد العصبي.
- أن يتخذ الفرد شكل الكفاح من أجل التفوق نحو الكمال بطريقة تحقيق جودة الحياة المهنية والسعادة فيها وهو هدف صحيح يمارسه الأفراد الأصحاء.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح أن الحياة المهنية السائدة في المؤسسات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة الحياة المهنية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المؤسسات، ويتجلى ذلك في إرساء بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، وكذا إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية وتحفيزهم وتطوير مهاراتهم، إضافة إلى إشراكهم في اتخاذ القرارات، وكل هذا يساهم في تعزيز ولاء العمال والتزامهم تجاه المؤسسة وشعورهم بالرضا مما يرفع من كفاءتهم محققين بذلك أهدافهم الخاصة وكذا أهداف المؤسسة.

يتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المؤسسة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المؤسسة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المؤسسة بتهيئة جودة مناسبة من الحياة المهنية يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقا لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعا.

الجانِب التطبيقي

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد.

1. منهج الدراسة.

2. الدراسة الاستطلاعية.

3. مجتمع الدراسة.

4. عينة الدراسة.

5. حدود الدراسة.

6. أدوات الدراسة.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية:

تمهيد:

بعد الاطلاع على متغيرات الدراسة في الجانب النظري، سيتم التطرق إلى الجانب التطبيقي حيث يتناول هذا الأخير فصلين، ففي الفصل الرابع من الدراسة سيتم استعراض إجراءات الدراسة الميدانية بداية من المنهج المتبع في الدراسة وكذا إجراءات الدراسة الاستطلاعية للتأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة "صدق وثبات المقاييس الإحصائية المستخدمة" والتعرف على مجتمع وعينة الدراسة، وحدود الدراسة، ثم استعراض أدوات الدراسة وكذا أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة، بينما يتضمن الفصل الخامس عرضاً وتفسيراً لنتائج الدراسة.

1. منهج الدراسة:

يسعى كل باحث من خلال بحثه إلى التحقق من الفرضيات التي وضعها، وذلك بإخضاعها إلى التجريب الميداني العلمي عن طريق اختبار الفرضيات باستخدام منهج وأساليب إحصائية تتلاءم وطبيعة الدراسة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج علمي ملائم لهذه الدراسة، لأن الدراسة تهدف لمعرفة "العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط".

يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة، كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وتوضيح خصائصها، وتعبيراً كمياً بوصفها رقمياً بما يوضح حجمها، أو درجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وهذا المنهج لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو، بل يتعدى ذلك إلى التعرف على العلاقات بين المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة والتنبؤ بحدوثها.

ونقلاً عن (ابن حميدوش، 2019، صفحة 99) فإن العساف يعرف البحث الارتباطي بأنه: "ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة إذا كانت هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة"

2. الدراسة الاستطلاعية:

تتيح الدراسة الاستطلاعية للباحث فرصة جمع المعلومات الأولية والبيانات المتعلقة بالظاهرة المستهدفة والتأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة، كما تعتبر الدراسة الاستطلاعية أول خطوة في الجانب الميداني.

1/ أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تتمثل أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التعرف على ميدان الدراسة، وذلك للاطلاع على خصائص المجتمع الأصلي وعلى العينة وأسلوب اختبارها.
- التأكد من سلامة لغة المقياسين، من حيث وضوح التعليمات والمفردات والعبارات.
- حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للمقياسين قبل التطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

2/ إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ميسرة قوامها 15 أستاذا وأستاذة من متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية والتي تمثل نسبة 30% من عدد أفراد مجتمع الدراسة البالغ 50 أستاذا وأستاذة، حيث تم توزيع استبانة تضم متغيري الدراسة (الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية) على العينة الاستطلاعية ثم استرجاعها بعد مدة زمنية وتفريغها ومعالجتها ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة (مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية) من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة.

3/ الخصائص السيكومترية:

1.3/ مقياس الذكاء الاجتماعي:

1/ **الصدق:** تم حساب صدق الأداة بالمقارنة الطرفية وذلك بأخذ خمس درجات كلية دنيا وخمس درجات كلية عليا وتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين عليهما وأسفرت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم 1: صدق المقارنة الطرفية لمقياس الذكاء الاجتماعي:

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
الدنيا	5	106.40	2.074	8	-13.007	0.000
العليا	5	121.00	1.414			

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي بلغ في القيمة الدنيا 106.40 والانحراف المعياري 2.074، بينما في العليا بلغ المتوسط الحسابي 121.00 وبلغت درجة الحرية 8 وقيمة "ت" -13.007، أما قيمة الدلالة الإحصائية فكانت 0.000 وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01 ومنه نستنتج أن للمقياس قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية وعليه فهو صادق.

2/ **الثبات:** تم حساب ثبات الأداة بمعامل ألفا كرونباخ وأسفرت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم 2: ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الاجتماعي:

عدد بنود المقياس	قيمة معامل ألفا كرونباخ
37	0.757

تم تقدير قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الاجتماعي بـ 0.757 أي $\alpha=75.7\%$ ، وهي نسبة جيدة لأغراض الدراسة، كونها أعلى من النسبة المقبولة 60%، ومنه فإن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2.3/ مقياس جودة الحياة المهنية:

1/ **الصدق:** تم حساب صدق الأداة بالمقارنة الطرفية وذلك بأخذ خمس درجات كلية دنيا وخمس درجات كلية عليا وتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين عليهما وأسفرت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم 3: صدق المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة المهنية:

العينه	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
الدنيا	5	50.00	2.345	8	-6.417	0.000
العليا	5	65.40	4.827			

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي بلغ في القيمة الدنيا 50.00 والانحراف المعياري 2.345، بينما في العليا بلغ المتوسط الحسابي 65.40 وبلغت درجة الحرية 8 وقيمة "ت" -6.417، أما قيمة الدلالة الإحصائية فكانت 0.000 وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.01 ومنه نستنتج أن للمقياس قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية وعليه فهو صادق.

2/ **الثبات:** تم حساب ثبات الأداة بمعامل ألفا كرونباخ وأسفرت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم 4: ثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة المهنية:

عدد بنود المقياس	قيمة معامل ألفا كرونباخ
19	0.927

تم تقدير قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة المهنية بـ 0.927 أي $\alpha=92.7\%$ ، وهي نسبة ممتازة لأغراض الدراسة، كونها أعلى من النسبة المقبولة 60%، ومنه فإن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

3. مجتمع الدراسة:

ويقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من الأفراد أو الوحدات أو الحالات التي يسعى الباحث إلى تعميم نتائج بحثه عليها وذلك طبقاً للمجال الموضوعي للمشكلة، وقد تحدد مجتمع الدراسة في أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية البالغ عددهم 50 أستاذاً وأستاذة.

4. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 50 أستاذاً وأستاذة بمتوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية والذين تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل كون المجتمع تعدادة قليل، حيث تم توزيع 50 استبانة، واسترجاع 35 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وبالتالي فإن نسبة الاستجابة بلغت 70%.

الجدول رقم 5: الاستبانات الموزعة والمستردة ونسبها:

اسم المؤسسة	الاستبانات الموزعة	نسبة التوزيع	الاستبانات المستردة	نسبة الاسترداد
متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية	50	100%	35	70%

1/ خصائص عينة الدراسة:

فيما يلي خصائص عينة هذه الدراسة والتي تتمثل في: (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية والأقدمية):

الجدول رقم 6: توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	24	69%
إناث	11	31%
المجموع	35	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن الذكور بلغ عددهم 24 بنسبة 69% في حين قدر عدد الإناث بـ 11 بنسبة 31% ليتبين أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث.

الجدول رقم 7: توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	التكرار	النسبة المئوية
أصغر من 30 سنة	15	43%
من 30 إلى 40 سنة	13	37%
أكبر من 40 سنة	7	20%
المجموع	35	100%

يتضح من خلال الجدول أن الذين هم (أصغر من 30 سنة) بلغ عددهم 15 بنسبة 43% في حين أن الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم (من 30 إلى 40 سنة) بلغ عددهم 13 بنسبة 37% في حين أن الذين هم (أكبر من 40 سنة) بلغ عددهم 7 بنسبة 20% ليتضح أن الفئة الأولى كانت أعلى فئة في متوسطة الرضوان الخاصة مقارنة بالفئتين الثانية والثالثة.

الجدول رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
المتزوجون	22	63%
العزاب	13	37%
المجموع	35	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن المتزوجون بلغ عددهم 22 بنسبة 63% في حين قدر عدد العزاب بـ 13 بنسبة 37% ليتبين أن عدد المتزوجين أكبر من العزاب.

الجدول رقم 9: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	14	40%
من 5 إلى 15 سنة	17	49%

أكثر من 15 سنة	4	11%
المجموع	35	100%

يتضح من خلال الجدول أن الأساتذة الذين لديهم أقدمية (أقل من 5 سنوات) بلغ عددهم 14 بنسبة 40% في حين أن الأساتذة ذوي الأقدمية (من 5 إلى 15 سنة) بلغ عددهم 17 بنسبة 49% أما الذين لديهم أقدمية (أكثر من 15 سنة) بلغ عددهم 4 بنسبة 11% ليتضح أن الفئة الثانية كانت أعلى فئة في متوسطة الرضوان الخاصة مقارنة بالفئتين الأولى والثالثة.

5. حدود الدراسة:

1/ **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة بمتوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية.

2/ **الحدود الزمانية:** تمت الدراسة خلال شهري أفريل وماي من سنة 2024 م

3/ **الحدود البشرية:** اشتملت الدراسة على أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية للموسم الدراسي: 2023-2024.

4/ **الحدود الموضوعية:** تتحدد هذه الدراسة بمتغيراتها الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.

6. أدوات الدراسة:

تم استخدام الاستبانة من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة، إذ يعتبر أنسب الوسائل لمثل هذا النوع من الدراسات، وتتكون استبانة الدراسة من مقياسين:

1/ مقياس الذكاء الاجتماعي:

تم استخدام مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد إبراهيم باسل أبو عمشة 2013 متكونا من 37 بندا موزعا على أربعة أبعاد وهي: (التعامل مع الآخرين، التواصل الاجتماعي، فهم الآخرين، التأثير والتأثر الاجتماعي) وتضمن المقياس أربعة بدائل (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وتقديرها يتراوح من 4 إلى 1 إذا كان البند موجبا، ومن 1 إلى 4 إذا كان البند سالبا، وتمثل الأرقام التالية تسلسل البنود السلبية للمقياس المتبنى

في الدراسة وقدرت بعشرة بنود سلبية وهي: (3، 6، 12، 17، 21، 24، 25، 26، 35، 37)، ويوضح الجدول التالي توزيع البنود السبعة والثلاثين (37) في مقياس الذكاء الاجتماعي:

الجدول رقم 10: توزيع بنود مقياس الذكاء الاجتماعي على أبعاده:

الأبعاد	تسلسل البنود	عدد البنود
التعامل مع الآخرين	9،8،7،6،5،4،3،2،1	9
التواصل الاجتماعي	18،17،16،15،14،13،12،11،10	9
فهم الآخرين	27،26،25،24،23،22،21،20،19	9
التأثير والتأثر الاجتماعي	37،36،35،34،33،32،31،30،29،28	10
المجموع	37	37

2/ مقياس جودة الحياة المهنية:

تم استخدام مقياس جودة الحياة المهنية من إعداد مروان حسن البربري 2016 "بصورته المختصرة" متكونا من 19 بنود موزعا على ثلاثة أبعاد وهي: (الأمن والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة في الإدارة، الترقية والتقدم الوظيفي) وتضمن المقياس أربعة بدائل (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وتقديرها يتراوح من 4 إلى 1، ولا يحتوي المقياس المتبنى في الدراسة على أية بنود سلبية، يوضح الجدول التالي توزيع البنود التسعة عشر (19) في مقياس جودة الحياة المهنية:

الجدول رقم 11: توزيع بنود مقياس جودة الحياة المهنية على أبعاده:

الأبعاد	تسلسل البنود	عدد البنود
الأمن والصحة المهنية	5،4،3،2،1	5
الإشراف والمشاركة في الإدارة	12،11،10،9،8،7،6	7
الترقية والتقدم الوظيفي	19،18،17،16،15،14،13	7
المجموع	19	19

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي كونه الأكثر شيوعاً واستخداماً بالنسبة للدراسات والبحوث الاجتماعية فضلاً عن دقة النتائج المتحصل عليها، حيث تم تفريغ إجابات المبحوثين على استبانة الدراسة وفق مقياس ليكرت الرباعي في برنامج التحليل الإحصائي SPSS V25 واستخدام مقاييس واختبارات إحصائية تتمثل فيما يلي:

- اختبار صدق المقارنة الطرفية للتأكد من صدق المقاييس المستخدمة.
- معامل ألفا كرونباخ ALPHA للتأكد من ثبات المقاييس المستخدمة.
- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة الدراسة الأساسية.
- اختبار كولموغوروف سيمينوف K-S للتأكد من مدى التوزيع الطبيعي للبيانات.
- اختبار معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين متغيري الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى المبحوثين في متغيري الدراسة.
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين In-T.TEST لتحديد الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي تبعاً للمتغيرين التصنيفيين (الجنس، الحالة الاجتماعية).
- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لتحديد الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي تبعاً للمتغيرين التصنيفيين (السن، الأقدمية).

خلاصة الفصل:

اتبع الباحث في هذه الدراسة خطوات إجرائية عديدة بدءاً باختيار المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي الارتباطي وهو المناسب لمثل هذه الدراسة ثم إجراء الدراسة الاستطلاعية وما تعكسه من فوائد تمهد للدراسة الأساسية، واتباع أسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة وقد تم استخدام استبانة تضم مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية (الملحق رقم 1) لجمع البيانات واستخدام الحاسب الآلي لتفريغ البيانات في برنامج التحليل الإحصائي SPSS وتحليلها واستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لمعالجة هذه المعلومات.

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

- تمهيد.

1. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة.
 2. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
 3. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
 4. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.
 5. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.
 6. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.
 7. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية السادسة.
- خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة:

تمهيد:

بعد جمع المعلومات الضرورية حول موضوع الدراسة وتحديد عينة البحث والأداة المستخدمة يتطلب ترتيب وتصنيف وتبويب وتحليل هذه البيانات وتلخيصها وعرضها في الجداول الإحصائية، وذلك للوصول إلى النتائج الخاصة بموضوع الدراسة، ففي هذا الفصل تم التطرق إلى تفرغ البيانات في الجداول الإحصائية حسب فرضيات الدراسة وكذلك عرضها ومناقشتها.

فمن خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة وتحليل الاستبانة بغية اختبار الفرضيات من أجل تأكيدها أو نفيها، واستعراض مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الاستبانة عن طريق برنامج SPSS V25.0 وهذا باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية.

1. عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 12: معامل الارتباط بيرسون بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية:

المتغيرات	معامل الارتباط r	الدلالة الإحصائية Sig	مستوى الدلالة
الذكاء الاجتماعي	0.07	0.97	غير دالة إحصائياً
جودة الحياة المهنية			

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات الذكاء الاجتماعي ودرجات جودة الحياة المهنية يساوي 0.07 أي أن معامل الارتباط r يؤول إلى الصفر، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية غير محققة ونقول: "لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية".

يمكننا عزو عدم وجود العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية إلى اختلاف محددات المتغيرين لديهم

فالذكاء الاجتماعي هو قدرة الفرد على التواصل والتفاعل مع الآخرين وفهم مشاعرهم والمتحكم في اكتساب ذلك النوع من الذكاء هو التنشئة الاجتماعية والتكوين الشخصي والبيئة المحيطة بالفرد، إلا أن تحقيق جودة الحياة المهنية مرتبط بعدة محددات وغالبا ما تكون متعلقة بالمؤسسة بحد ذاتها كتوفير الأمن والصحة النفسية، اتخاذ القرارات والإشراك في الإدارة، وكذا فرص الترقى والتطوير في المؤسسة، حيث لا يتأثر أحدهما بغياب الآخر فلا توجد علاقة بين المتغيرين سواء كانت طردية أو عكسية (علاقة تأثير أو تأثر)، وهذا لا ينفي تمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بقدر من الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية.

2. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "يتمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المدى لتحديد مستويات مقياس الذكاء الاجتماعي (مرتفع، متوسط، منخفض).

المدى = (أعلى قيمة ممكنة - أقل قيمة ممكنة) / عدد المستويات = $37 = 3 / (37 - 148)$ ، ثم يضاف المدى لأقل قيمة، ثم للمجموع حتى نصل لأكثر قيمة، وعليه كانت المستويات كالتالي:

- مرتفع: (148-112).

- متوسط: (111-75).

- منخفض: (74-37).

بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستوى الذكاء الاجتماعي لدى الأساتذة ومقارنته بمستويات المقياس، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 13: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للذكاء الاجتماعي:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذكاء الاجتماعي	113.85	8.196

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط درجات المبحوثين لمقياس الذكاء الاجتماعي يساوي 113.85 وهو يقع ضمن المجال (148-112) والتي تقابل المستوى: مرتفع، وبالتالي يمكننا

القول بأن الفرضية محققة ونقول: "مستوى الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية مرتفع".

يمكن تفسير ارتفاع مستوى الذكاء الاجتماعي لأساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمقدار التنشئة الاجتماعية التي حظي بها هؤلاء الأساتذة فضلا عن تكوينهم الشخصي زيادة على ذلك تفاعلاتهم الكثيرة في بيئات مختلفة مع العائلة والأصدقاء وخصوصا في بيئة العمل وهي المتوسطة فيتعاملون مع أعضاء الإدارة والأساتذة زملاء وكذا الطلبة، ومرور الأستاذ بعدة مواقف اجتماعية مختلفة من شأنه أن يكسبه مهارات وقدرات على التفاعل مع غيره والتواصل فكل ما سبق ذكره ساهم في التنمية والرفع من مستوى الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية.

3. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "يتمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المدى لتحديد مستويات مقياس جودة الحياة المهنية (مرتفع، متوسط، منخفض).

المدى = (أعلى قيمة ممكنة - أقل قيمة ممكنة) / عدد المستويات = $19 = 3 / (19 - 76)$

ثم يضاف المدى لأقل قيمة، ثم للمجموع حتى نصل لأكبر قيمة، وعليه كانت المستويات كالتالي:

- مرتفع: (76-58).
- متوسط: (57-39).
- منخفض: (38-19).

بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستوى جودة الحياة المهنية لدى الأساتذة ومقارنته بمستويات المقياس، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 14: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة الحياة المهنية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
7.503	57.70	جودة الحياة المهنية

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط درجات الباحثين لمقياس جودة الحياة المهنية هو 57.70 ويساوي 58 وهو يقع ضمن المجال (58-76) والتي تقابل المستوى: مرتفع، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية محققة ونقول: "مستوى جودة الحياة المهنية لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية مرتفع".

يمكن تفسير ارتفاع مستوى جودة الحياة المهنية لأساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية بمدى عمل الإدارة وقسم الموارد البشرية بالمؤسسة في توفير سبل الراحة والأمن الوظيفي وذلك بالاهتمام بالأمن والسلامة المهنية، إشراكهم في حل مشكلات العمل خاصة ما تعلق بهم كأساتذة وتشجيعهم على تقديم الاقتراحات والآراء للتطوير من المنظومة التعليمية وكذا دعمهم وتشجيعهم المستمر مع عدم الإغفال على جانب مهم وهو التكوين المستمر لهم وتوفير فرص عادلة للتقدم والترقي والتقدم الوظيفي تقوم على أسس ومعايير إدارية واضحة وكل ما سبق ذكره يعتبر من بعض النظم والآليات التي ساهمت في تحقيق مستوى مرتفع لجودة الحياة المهنية لأساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية.

4. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام قيمة "ت" لاختبار الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعا لمتغير الجنس، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 15: قيمة "ت" لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	متوسط الفرق	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ذكور	24	113.41	7.728	33	-0.463	0.646	0.265	0.610
إناث	11	114.81	9.463					

من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ 113.41 أما الانحراف المعياري قدر بـ 7.728، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث 114.81 والانحراف المعياري قدر بـ 9.463 بينما قدرت قيمة "ت" بـ -0.463 ونجد أن قيمة Sig قدرت بـ 0.610 أي أنها أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية 0.05 فهي قيمة غير دالة إحصائية، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية غير محققة ونقول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس".

يمكن تفسير عدم وجود فروق في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الجنس إلى عدم أهمية هذا العامل لديهم في اكتساب الذكاء الاجتماعي بقدر أهمية التنشئة الاجتماعية والمواقف الاجتماعية المختلفة التي يخوضها هؤلاء الأساتذة في بيئة العمل أو خارجها والتي من شأنها إكسابهم خبرة في التعامل مع مواقف مماثلة وبالتالي اكتساب قدر من الذكاء الاجتماعي يسمح لهم بإدارة العملية التعليمية.

5. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير السن".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي Anova لاختبار الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير السن، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم 16: البيانات الوصفية للذكاء الاجتماعي تبعا لمتغير السن:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	السن
8.559	114.17	15	أصغر من 30 سنة
9.372	113.36	13	من 30 إلى 40 سنة
5.761	114.09	7	أكبر من 40 سنة
8.196	113.85	35	المجموع

الجدول رقم 17: اختبار تحليل التباين لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعا لمتغير السن:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	5.086	2	2.543	0.36	0.965	غير دالة إحصائية
خارج المجموعات	2278.724	32	71.210			
المجموع	2283.810	34				

من خلال الجداول نجد أن المتوسطات الحسابية للفئات السنية متقاربة القيمة كما أن قيمة الدلالة الإحصائية Sig قدرت بـ 0.965 أي أنها أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية 0.05 فهي قيمة غير دالة إحصائية، وبالتالي يمكننا القول بأن الفرضية غير محققة ونقول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير السن".

حسب رأي الباحث فإن تفسير عدم وجود فروق في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير السن يعود إلى عدم أهمية هذا العامل لديهم في اكتساب الذكاء الاجتماعي كون هؤلاء الأساتذة تخطوا سن 18 وهم على درجة من الوعي والتكوين لفهم وتفسير المواقف الاجتماعية المختلفة التي يخوضونها في بيئة العمل أو خارجها

والتي من شأنها إكسابهم خبرة في التعامل مع مواقف مماثلة وبالتالي اكتساب قدر من الذكاء الاجتماعي يسمح لهم بإدارة العملية التعليمية.

6. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام قيمة "ت" لاختبار الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 18: قيمة "ت" لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

الدالة الإحصائية	قيمة "ف"	متوسط الفرق	قيمة "ت" المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية
0.887	0.020	0.943	-0.072	33	8.091	113.77	22	المتزوجون
					8.702	113.98	13	العزاب

من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي للمتزوجين قدر بـ 113.77 أما الانحراف المعياري قدر بـ 8.091، بينما بلغ المتوسط الحسابي للعزاب 113.98 والانحراف المعياري قدر بـ 8.702 بينما قدرت قيمة "ت" بـ -0.072 ونجد أن قيمة Sig قدرت بـ 0.887 أي أنها أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية 0.05 فهي قيمة غير دالة إحصائية، وبالتالي فإن الفرضية غير محققة ونقول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

حسب رأي الباحث فإن تفسير عدم وجود فروق في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية يعود إلى عدم تأثير هذا العامل لديهم على أهميته في اكتساب الذكاء الاجتماعي كون أن هناك عدة عوامل من شأنها إكساب الفرد لقدر من الذكاء الاجتماعي منها التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، المسجد،

المجتمع، الإعلام) وكذا المواقف الاجتماعية المختلفة التي يخوضونها يوميا سواء كانت في بيئة العمل مع الإدارة، الأساتذة والطلبة أو خارجها مع الأصدقاء والعائلة والتي من شأنها إكسابهم خبرة في التعامل مع مواقف مماثلة وبالتالي اكتساب قدر من الذكاء الاجتماعي يسمح لهم بإدارة العملية التعليمية.

7. عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

تنص الفرضية الفرعية السادسة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الأقدمية".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي Anova لاختبار الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الأقدمية، والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم 19: البيانات الوصفية للذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الأقدمية:

الأقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	14	112.74	10.255
من 5 إلى 15 سنة	17	114.94	7.276
أكثر من 15 سنة	4	113.11	3.181
المجموع	35	113.85	8.196

الجدول رقم 20: اختبار تحليل التباين لدراسة الفروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير الأقدمية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	39.359	2	19.679	0.281	0.757	غير دالة إحصائية

			70.139	32	2244.452	خارج المجموعات
				34	2283.810	المجموع

من خلال الجداول نجد أن المتوسطات الحسابية لفئات الأقدمية متقاربة القيمة كما أن قيمة الدلالة الإحصائية Sig قدرت بـ 0.757 أي أنها أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية 0.05 فهي قيمة غير دالة إحصائية، وبالتالي فإن الفرضية غير محققة ونقول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الأقدمية".

حسب رأي الباحث فإن تفسير عدم وجود فروق في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية تعزى لمتغير الأقدمية يعود إلى عدم تأثير هذا العامل لديهم في اكتساب الذكاء الاجتماعي كون أن العامل الرئيسي في ذلك هي خبرة الأستاذ في التعامل مع المواقف الاجتماعية المختلفة من خلال عديد التفاعلات المختلفة والمواقف التي يمر بها بشكل يومي والاستفادة من الأخطاء وتصحيحها، فهي لا تتعلق بكمية المواقف التي مر بها الأستاذ وأقدميته في المجال بقدر ما تكمن الأهمية في الاستفادة من تلك التجارب ومحاولة التطوير والتصحيح وهو ما نشهده لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التحقق من فرضيات الدراسة بناء على النتائج المتحصل عليها من برنامج التحليل الإحصائي SPSS وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهو ما نجده في (الملحق رقم 2) حيث خلصت النتائج في الفرضية العامة إلى نفي وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية لدى أساتذة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية، بينما أكدت نتائج الفرضيات الفرعية الأولى والثانية إلى تمتع أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة بمستوى مرتفع في كل من الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية، إلا أن نتائج الفرضيات الفرعية الثالثة، الرابعة، الخامسة والسادسة نفت وجود فروق في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية والأقدمية).

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

تطرت هذه الدراسة إلى مفهومي أساسيين يؤثران بشكل مباشر في حياة أستاذ التعليم المتوسط، أولهما الذكاء الاجتماعي حيث يعد أهم عوامل نجاحه في علاقاته الاجتماعية وتوافقه النفسي فيحقق بذلك الجودة في أدائه التربوي ويرفع من كفاءته.

أما المفهوم الثاني فهو جودة الحياة المهنية والتي تعد من أهم عوامل تحقيق التوازن الشخصي فتوفير الأمن والاستقرار الوظيفي للأستاذ مع ضمان مستقبله داخل المؤسسة التعليمية يشعره بالرضا فينمي بذلك الإبداع لديه ويرفع من كفاءته.

قد توصل الباحث من خلال نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية على عكس ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة ويرجع الباحث عدم وجود العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة إلى اختلاف محددات هذين المتغيرين فالذكاء الاجتماعي مرتبط بالتنشئة الاجتماعية والتكوين الشخصي من خلال التعلم من أخطاء تجارب العلاقات الاجتماعية السابقة ومحاولة تحسين جوانب النقص فيها، بينما جودة الحياة المهنية تنأى بمدى حرص المؤسسة التعليمية على توفير الأمن والاستقرار المهني للأساتذة وإشراكهم في اتخاذ القرارات إلى جانب توفير فرص متكافئة للترقية والتقدم الوظيفي وكلا المتغيرين لهما نفس القدر من الأهمية ويسهمان في الرفع من كفاءة الأستاذ وجودة أدائه، لذا وجب على المؤسسات إيلاء اهتمام بالذكاء الاجتماعي من خلال التكوين المستمر للأساتذة وتنظيم دورات وورشات تدريبية لتنمية الذكاء الاجتماعي لديهم وإبراز أهميته، وكذا الاهتمام بجودة الحياة المهنية من خلال الاستفادة من تجارب مؤسسات ناجحة ومحاولة تطبيق برامج وآليات من شأنها أن تسهم في تحسين جودة الحياة المهنية لديهم.

تم التوصل أيضا من خلال الدراسة لنتيجة مفادها أن أساتذة متوسطة الرضوان الخاصة يتمتعون بقدر مرتفع من الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية مما يعني اهتمام كل من الأساتذة والإدارة بهذين المتغيرين لما لهما من أهمية تظهر نتائجها في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

ومما توصلنا إليه في هذه الدراسة هو عدم وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة المتوسطة محل الدراسة تبعا لمتغيرات (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الأقدمية).

وبناء على ما سبق في هذه الدراسة تم صياغة جملة من الاقتراحات الممكن الاستفادة منها.

الاقتراحات:

بعد هذا البحث المعمق في الفصول السابقة وفي ضوء أهداف الدراسة ونتائجها فإن الباحث يقترح ما يلي:

1. العمل على توعية الأساتذة والرفع من مستوى ذكائهم الاجتماعي من خلال تدريبهم على طرق التعامل مع الآخرين والتواصل الاجتماعي وكيفية حل المشكلات الاجتماعية والمدرسية.
2. نشر ثقافة مشاركة الخبرات بين الأساتذة والتعلم بالأقران وذلك بالاستفادة من ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع خصوصا ما تعلق بطرق التعامل مع التلاميذ وفهم حاجاتهم النفسية وإدراك الفروق الفردية بينهم.
3. ضرورة الاهتمام بالجانب الاجتماعي والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسات التعليمية خاصة العمومية منها.
4. اطلاع إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات التعليمية على تجارب محلية وأجنبية لمؤسسات رائدة في المجال من أجل الاستفادة من برامج جودة الحياة المهنية التي تم تطبيقها لديهم، ومحاولة تكيفها وفق طبيعة ونظام هذه المؤسسات.
5. إعداد دليل لبرامج جودة الحياة المهنية يتناسب وخصائص البيئة الجزائرية يتم اعتماده وتطبيقه داخل المؤسسات التعليمية الخاصة والعمومية.
6. ضرورة الاهتمام أكثر من طرف إدارات المؤسسات التعليمية خاصة العمومية منها بمورد الأساتذة وذلك في سبيل تحقيق جودة الحياة المهنية لديهم.
7. إجراء المزيد من الدراسات المماثلة في مؤسسات تعليمية ذات طابع خاص ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة.
8. إجراء دراسات على عينات مختلفة كالأطباء، المدراء، العمال، الأساتذة لمعرفة مدى تأثير طبيعة علاقة متغيري الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية بالأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. إبراهيم باسل أبو عمشة. (2013). الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتهما بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة. مذكرة ماجستير في علم النفس. كلية التربية بجامعة الأزهر - غزة.
2. إبراهيم محمد المغازي. (2003). الذكاء الاجتماعي والوجداني والقرن الحادي والعشرين. المنصورة: مكتبة الإيمان.
3. أحمد حسين إبراهيم العجوري. (2013). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة. مذكرة ماجستير في علم النفس. كلية التربية بجامعة الأزهر - غزة.
4. أحمد عبد الرحمن إبراهيم عثمان، و عزت عبد الحميد محمد حسن. (2003). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بكل من: الدافعية للتعلم والحنج والشجاعة والتحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات كلية التربية جامعة الزقازيق. مجلة كلية التربية بجامعة الزقازيق (العدد 44)، 192-272.
5. أفراح محمد علي سعد الحربي. (2022). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي AJSPP (العدد 43)، 54-88.
6. السيد محمد أبو هاشم. (2008). مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلاقي بينها لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين - دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، المجلد 18 (العدد 76)، 157-230.
7. آمنة قرح، و خديجة زويزية. (2020). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية الوادي. مذكرة ماستر في علوم التربية - توجيه وإرشاد. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي.

8. توني بوزان. (2007). قوة الذكاء الاجتماعي - عشر طرق لتحقيق أقصى استفادة من عبقريتك الاجتماعية (الإصدار 3). المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير.
9. ثائر أحمد غباري، و خالد محمد أبو شعيرة. (2010). القدرات العقلية بين الذكاء والإبداع (الإصدار 1). مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
10. جميلة كتفي. (2015). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي بالجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة. مذكرة ماجستير في علم النفس - عمل وتنظيم. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة.
11. حامد عبد السلام زهران. (1984). علم النفس الاجتماعي (الإصدار 6). مصر: عالم الكتب.
12. حرمة الضاوية، و منال خليل. (2021). جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز. مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير - إدارة أعمال. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أحمد دراية - أدرار.
13. حنان زمور. (2015). دور جودة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسة الخدمية - دراسة حالة المؤسسات العموميتين الإستشفائيتين بالطاهير جيجل. مذكرة ماستر في علوم التسيير - تسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
14. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. مذكرة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال. كلية التجارة بجامعة قناة السويس - مصر.
15. دلال صالح محمد الثبتي، و رحاب أحمد راغب. (2023). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض

- المتغيرات الديموجرافية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، المجلد 16 (العدد 57)، 127-176.
16. ديمة سلطان أحمد السديري، و أريج عبد الرحمان الشماسي. (2023). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية - دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي - AJSP (العدد 54)، 1-37.
17. رشا أحمد مهدي، و أحمد محمود السيد. (2014). أثر الذكاء الاجتماعي وإدارة الحوار في إدراك جودة الحياة الأكاديمية لدى عينة من طلاب الجامعة. Reasearch Gate.
18. رميسة طاهير. (2019). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالصحة النفسية للطلاب الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي. مذكرة ماستر في علوم التربية - توجيه وإرشاد. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.
19. زينب مزي. (2017). مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة - دراسة ميدانية على عينة من طلبة الماستر قسم علم النفس بجامعة الأغواط. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عمار ثليجي - الأغواط.
20. سلمى بوروبة. (2020). إدراك جودة حياة العمل لدى المرأة العاملة - دراسة ميدانية بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية بسكرة. مذكرة ماستر في علم النفس - عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة.
21. سليم أحمد مدثر. (2003). الوضع الراهن في بحوث الذكاء. مصر: المكتب الجامعي للحديث.
22. سليم خديش. (2022). أثر جودة الحياة المهنية على الاستقرار الوظيفي للمورد البشري - دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية أولاد عطية ولاية سكيكدة. مذكرة ماستر في علوم التسيير - إدارة الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.

23. سمية صواش. (2018). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة. مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التربية - توجيه وإرشاد. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة.
24. سميرة عطية عريان. (2011). عادات العقل ومهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لمعلم الفلسفة والإجتماع في القرن الحادي والعشرين. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس (العدد 155)، 39-87.
25. عبد الحفيظ معوشة. (2022). جودة الحياة المهنية عند العاملين بالقطاع العام للصحة - دراسة ميدانية. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، المجلد 7 (العدد 2)، 241-261.
26. عبد الرؤوف طارق، و عيسى إيهاب. (2018). الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي (الإصدار 1). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
27. عبد الكريم ملياني. (2017). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالكفاءات القيادية لدى مديري المؤسسات التربوية - دراسة ميدانية بالمؤسسات التربوية لولاية المسيلة. مذكرة دكتوراه علوم في علم النفس الاجتماعي. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة.
28. عبد الوهاب شباب بن شميلان. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، المجلد 39 (العدد 2)، 215-235.
29. علي إدريس محمد، سعد إبراهيم عيسى، و حسن صالح حسين. (2021). جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني - دراسة ميدانية على المهن الطبية والمهن الطبية المساعدة بالمراكز الطبية اجدابيا. الجامعي (العدد 36)، 159-179.

30. عمر شداني، و بوعبد الله لحسن. (2017). علاقة استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية بأبعاد جودة الحياة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8 (العدد 2)، 126-150.
31. غدير عبد الله حسين عبد الله جاسم. (2012). مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس الثانوية في الكويت وأثره على الضغوطات التنظيمية للمعلمات. مذكرة ماجستير في التربية - إدارة وقيادة تربوية. الأردن: كلية العلوم التربوية بجامعة الشرق الأوسط - عمان.
32. فاتح بدة. (2022). جودة الحياة الوظيفية بين التمثل والممارسة - دراسة ميدانية بالمؤسسات التابعة لمديرية النشاط الاجتماعي لولاية قلمة. مذكرة ماستر في علم الاجتماع - تنظيم وعمل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 - قلمة.
33. فاطمة إبراهيم سعيد عمر. (2017). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين برئاسة الشركات الخاصة بولاية الخرطوم. مذكرة دكتوراه. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الرباط الوطني - الخرطوم.
34. فريدة الزهرة ابن حميدوش. (2019). علاقة الذكاء الاجتماعي بكفاءة إدارة الصف لدى المعلمين الجدد بالمرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية على عينة من المعلمين الجدد بولاية المسيلة. مذكرة ماستر في علوم التربية - توجيه وإرشاد تربوي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة.
35. كارل ألبيرخت. (2008). الذكاء الاجتماعي - علم النجاح الجديد (الإصدار 1). المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير.
36. محمد الأمين أحمد فواتيح، و بوحفص مباركي. (2016). جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة - دراسة ميدانية. مجلة تنمية الموارد البشرية (العدد 12)، 337-377.
37. محمد عبد الرحيم عدس. (1997). الذكاء من منظور جديد (الإصدار 1). عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

38. محمد غازي الدسوقي. (2008). الذكاء الاجتماعي لمشرفي الأنشطة التربوية - قدرة فائقة في النجاح المهني . مصر: دار المكتب الجامعي الحديث.
39. محمد قريشي، مباركة راجحي، و سامي مباركي. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18(العدد 2)، 143-121.
40. مروان حسن البربري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. مذكرة ماجستير في برامج القيادة والإدارة. برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى - غزة.
41. مسعودة خالدي، و عبد الرحمان فرحات. (2020). المعوقات التكوينية لمدرسي مرحلة التعليم المتوسط وأثرها على أدائهم التدريسي - دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة الجلفة بالجزائر. مجلة البحوث التربوية والعلمية، المجلد 9(العدد 1)، 122-103.
42. منتهى مطشر عبد الصاحب. (2011). أنماط الشخصية على وفق نظرية الانيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي (الإصدار 1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
43. نوال بوضياف. (2020). جودة الحياة الوظيفية ومدى إسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات - رؤية في إطار علم النفس الإيجابي. مجلة القبس للدراسات النفسية والإجتماعية(العدد 9)، 109-94.
44. نورة إبراهيم الناصر. (2013). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة الملك سعود في ضوء بعض المتغيرات. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.
45. هاجر ابراهيمي، و ليلي ابراهيمي. (2023). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء العاملين - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية بسكرة TIFIB. مذكرة ماستر في علم الاجتماع - تنظيم وعمل. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد خيضر - بسكرة.

46. هالة بومالية. (2017). مستوى الذكاء الاجتماعي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) دراسة ميدانية على عينة من معلمي السنة الخامسة ابتدائي ببعض إبتدائيات دائرة أولاد دراج. مذكرة ماستر في علوم التربية - توجيه وإرشاد تربوي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة.
47. هدى صالح الشميمري. (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط (العدد 4)، 168-125.
48. وسام بوراس، و نزهة بايع راسو. (2023). دور الأرغنوميا في تحسين جودة حياة العمل لدى العامل في المؤسسة الإقتصادية - دراسة ميدانية بمؤسسة بلعبيدي للمصبرات الغذائية بقالة. مذكرة ماستر في علم الاجتماع - تنظيم وعمل. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة 8 ماي 1945 - قالة.

الملاحق

• الملاحق:

الملحق رقم 1: استبانة الدراسة (مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس جودة الحياة المهنية).

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته، وبعد

يسعدني أن أضع بين يديك هذه الاستبانة التي تم تصميمها لأغراض البحث العلمي بهدف جمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها بعنوان: "الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط - دراسة ميدانية بمتوسطة الرضوان الخاصة بالعطف ولاية غرداية، وهي استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية. ونظراً لأهمية هذا الموضوع نرجو منكم تعبئة هذه الاستبانة والإجابة بدقة وموضوعية على كامل الأسئلة من خلال وضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتك عليها، مع العلم أن الإجابة الدقيقة سيكون لها أثر كبير على هذه الدراسة والمعلومات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم وقضاء جزء من وقتكم الثمين مع هذه الاستبانة.

أولاً: البيانات الشخصية للباحث:

البيانات الشخصية للمبحوث:

فضلاً ضع علامة (x) أمام المكان المناسب لاختيارك:

1/ الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2/ العمر:

3/ الحالة العائلية: متزوج ☐ أعزب ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4/ سنوات الخبرة المهنية:

فقرات الاستبانة:

أولاً: الذكاء الاجتماعي:

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أتعامل مع من هم أكبر مني سناً في العمل.				
2	أحترم الأفراد الأكبر مني سناً.				
3	أتجنب الحديث مع الكبار.				
4	أندمج مع الأكبر مني بسهولة.				

الملاحق

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	لدي القدرة على تكوين صداقات بسهولة.				
6	أفتقر إلى طريقة التعامل الجيدة مع الأصغر سنا.				
7	أتمتع بعلاقات جيدة مع الآخرين.				
8	لدي المقدرة للتحدث مع جميع الأفراد وبمختلف الأعمار.				
9	أستطيع أن أتعامل مع الأشخاص في أي موقف اجتماعي.				
10	أشارك من هم أصغر مني سنا المسرات والأحزان.				
11	أفكر فيما يفكر فيه زملائي في المواقف الاجتماعية.				
12	أشعر أنه من الصعب فهم مقاصد الآخرين.				
13	أشارك الآخرين أحزانهم وأفراحهم.				
14	أستمتع لمجرد وجودي مع أصدقائي.				
15	أشعر بالحزن لحزن الآخرين.				
16	أقدم التهاني للآخرين في المناسبات السارة.				
17	أجد صعوبة في التواصل مع الآخرين.				
18	أفهم ما يقصده الآخرين بسهولة.				
19	أحرص على تلبية مطالب الآخرين.				
20	أعمل ما يتوقعه الآخرون مني حتى لو كنت لا أتفق معهم.				
21	أحتاج وقتا للاستجابة لمطالب الآخرين.				

الملاحق

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
22	أبادر لتقديم المساعدة والعون للآخرين.				
23	أقف عندما يبادر أي فرد لتحيتي ومصافحتي.				
24	ينزعج الآخرون مني بسبب عدم التزامي بالوقت				
25	يتضايق الآخرون من تصرفاتي في المواقف الاجتماعية.				
26	أتسبب في إيذاء الآخرين عند الاستجابة لهم دون إدراك ذلك.				
27	أستجيب لمتطلبات الجماعة.				
28	أشعر بمشاعر الآخرين في مختلف المواقف.				
29	أقدر الناس الذين أتعامل معهم.				
30	أهتم بآراء الآخرين.				
31	أكتسب المزيد من الخبرة في المواقف الاجتماعية المختلفة.				
32	يتأثر الآخرون بأفكاري ومبادئ الاجتماعية.				
33	أستخدم أفضل الطرق المؤثرة في حل المشكلات الاجتماعية التي تواجهني.				
34	لدي القدرة على إقناع الآخرين والتأثير فيهم.				
35	أرتبك في بعض المواقف الاجتماعية.				
36	أصرف على نحو يليق بالموقف الاجتماعي.				
37	أشعر بالخوف والقلق في بعض المواقف الاجتماعية.				

ثانيا: جودة الحياة المهنية:

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تلي ظروف العمل شروط السلامة المهنية للأساتذة.				
2	تحرص إدارة المتوسطة على إتباع الأساتذة لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل.				
3	تهتم الإدارة بصحة الأساتذة وسلامتهم وأمنهم.				
4	يوجد لدى المتوسطة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للأساتذة.				
5	تقوم الإدارة بإعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية.				
6	يساهم الأساتذة في حل مشكلات العمل.				
7	يشارك الأساتذة حسب تخصصاتهم في اتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم.				
8	تشجع الإدارة على تقديم الاقتراحات والآراء لتطوير أداء الأستاذ.				
9	يفوض المدير جزءا من صلاحياته للأساتذة.				
10	يعامل المدير الأساتذة بعدالة وانصاف.				
11	يعطي المدير معلومات كاملة لنا عن أهداف الأعمال ونتائجها.				
12	يتمتع المدير بقدرة عالية على تشجيعي لبذل أقصى جهد ممكن.				
13	يوجد نظام واضح وملائم للترقيات في المؤسسة.				
14	يدرس الأساتذة في مستويات تناسب طموحاتهم وأهدافهم.				

الملاحق

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
15	تساعد الإدارة على انجاز الخطط المستقبلية لتطوير وضعي الوظيفي.				
16	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.				
17	توجد فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة.				
18	تعطي الإدارة اهتماما كبيرا لبرامج التدريب والتكوين.				
19	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية.				

الملحق رقم 2: نتائج برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS V25.

• الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1. مقياس الذكاء الاجتماعي:

1/ صدق المقارنة الطرفية لمقياس الذكاء الاجتماعي:

Group Statistics					
	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدرجات الدنيا	5	106.40	2.074	.927
	الدرجات العليا	5	121.00	1.414	.632

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	.318	.588	-13.007	8	.000	-14.600	1.122	-17.188	-12.012
	Equal variances not assumed			-13.007	7.059	.000	-14.600	1.122	-17.250	-11.950

2/ ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الاجتماعي:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	37

2. مقياس جودة الحياة المهنية:

1/ صدق المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة المهنية:

Group Statistics					
	المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	الدرجات الدنيا	5	50.00	2.345	1.049
	الدرجات العليا	5	65.40	4.827	2.159

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	4.210	.074	-6.417	8	.000	-15.400	2.400	-20.934	-9.866
	Equal variances not assumed			-6.417	5.789	.001	-15.400	2.400	-21.325	-9.475

2/ ثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة المهنية:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	19

• خصائص عينة الدراسة:

1. الجنس:

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	24	68.6	68.6	68.6
	أنثى	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

2. السن:

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أصغر من 30 سنة	15	42.9	42.9	42.9
	من 30 إلى 40 سنة	13	37.1	37.1	80.0
	أكبر من 40 سنة	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

3. الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متزوج	22	62.9	62.9	62.9
	أعزب	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

4. الأقدمية:

الأقدمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	14	40.0	40.0	40.0
	من 5 إلى 15 سنة	17	48.6	48.6	88.6
	أكثر من 15 سنة	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

• التوزيع الطبيعي للبيانات:

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
الذكاء الاجتماعي	Mean		113.85	1.385
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	111.03	
		Upper Bound	116.67	
	5% Trimmed Mean		114.20	
	Median		114.74	
	Variance		67.171	
	Std. Deviation		8.196	
	Minimum		93	
	Maximum		128	
	Range		35	
	Interquartile Range		11	
	Skewness		-.604	.398
	Kurtosis		.538	.778
جودة الحياة المهنية	Mean		57.70	1.268
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	55.13	
		Upper Bound	60.28	
	5% Trimmed Mean		57.76	
	Median		56.41	
	Variance		56.290	
	Std. Deviation		7.503	
	Minimum		40	
	Maximum		72	
	Range		32	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		.141	.398
	Kurtosis		-.208	.778

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
الذكاء الاجتماعي	.091	35	.200*	.961	35	.247
جودة الحياة المهنية	.097	35	.200*	.971	35	.479
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

• دراسة فروض الدراسة:

1. العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة المهنية:

Correlations			
		الذكاء الاجتماعي	جودة الحياة المهنية
الذكاء الاجتماعي	Pearson Correlation	1	.007
	Sig. (2-tailed)		.970
	N	35	35
جودة الحياة المهنية	Pearson Correlation	.007	1
	Sig. (2-tailed)	.970	
	N	35	35

2. مستوى الذكاء الاجتماعي:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الذكاء الاجتماعي	35	93	128	113.85	8.196
Valid N (listwise)	35				

3. مستوى جودة الحياة المهنية:

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
جودة الحياة المهنية	35	40	72	57.70	7.503
Valid N (listwise)	35				

4. الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي حسب الجنس:

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الذكاء الاجتماعي	ذكر	24	113.41	7.728	1.577
	أنثى	11	114.81	9.463	2.853

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الذكاء الاجتماعي	Equal variances assumed	.265	.610	-.463	33	.646	-1.398	3.019	-7.541	4.745
	Equal variances not assumed			-.429	16.382	.674	-1.398	3.260	-8.296	5.500

5. الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي حسب السن:

Descriptives								
الذكاء الاجتماعي								
السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أصغر من 30 سنة	15	114.17	8.559	2.210	109.43	118.91	94	128
من 30 إلى 40 سنة	13	113.36	9.372	2.599	107.69	119.02	93	128
أكبر من 40 سنة	7	114.09	5.761	2.178	108.76	119.42	105	122
Total	35	113.85	8.196	1.385	111.03	116.67	93	128

ANOVA					
الذكاء الاجتماعي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.086	2	2.543	.036	.965
Within Groups	2278.724	32	71.210		
Total	2283.810	34			

6. الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي حسب الحالة الاجتماعية:

Group Statistics					
	الحالة الاجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الذكاء الاجتماعي	متزوج	22	113.77	8.091	1.725
	أعزب	13	113.98	8.702	2.414

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الذكاء الاجتماعي	Equal variances assumed	.020	.887	-.072	33	.943	-.210	2.910	-6.130	5.711
	Equal variances not assumed			-.071	23.835	.944	-.210	2.967	-6.335	5.915

7. الفروق في مستوى الذكاء الاجتماعي حسب الأقدمية:

Descriptives								
الذكاء الاجتماعي								
الأقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أقل من 5 سنوات	14	112.74	10.255	2.741	106.82	118.67	93	128
من 5 إلى 15 سنة	17	114.94	7.276	1.765	111.20	118.68	103	128
أكثر من 15 سنة	4	113.11	3.181	1.591	108.04	118.17	111	118
Total	35	113.85	8.196	1.385	111.03	116.67	93	128

ANOVA					
الذكاء الاجتماعي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	39.359	2	19.679	.281	.757
Within Groups	2244.452	32	70.139		
Total	2283.810	34			