

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



Faculté des Sciences Sociales et Humaines

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

## الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المرأة العاملة

### دراسة ميدانية بمقر ولاية البويرة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الاستاذة:

- محساس حسيبة

إعداد الطالبة:

- قاسمي أمينة

السنة الجامعية: 2025/2024

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله تتحقق الأمنيات، والذي بتوفيقه أنجزت هذه الدراسة

فله الحمد أولاً وآخراً، ظاهراً وباطناً

وبعد

أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتي المشرفة الأستاذة محساس حسيبة التي كان

لعونها وتوجيهاتها الفضل في إعداد هذه الدراسة.

كما أعرب عن خالص شكري وامتناني لكل من ساعدني لإتمام هذه الدراسة

وكل من مد لي يد العون ولو بكلمة طيبة...

لكم مني جميعاً كل التقدير والمودة.

# اهداء

إلى من اشترط الله عز وجل رضاه برضاها،... والذي الكريمين  
أهدي إليكما ثمرة هذا الجهد، عرفانا وتقديرا لما بذلتماه من أجل أن أكون

إلى جميع إخوتي وأخواتي  
وأخص بالذكر أختي شهرزاد، التي كانت دوما عونا وسندا ودعامة لا تلين...  
لك كل الامتتان.

الى أخي عبد الجليل، سندي الصغير ورفيق الدرب، أرجو لك النجاح والتألق في شهادة  
البكالوريا، فأنا أثق بأنك أهل له

الى رئيسي في العمل، رئيس ديوان الوالي السيد "بوشقرة جمال الدين" الذي كان متفهما  
وسهل لي ظروف متابعة دراستي دون تردد

الى جميع زملائي وزميلاتي بمقر ولاية البويرة، الى جميع أساتذة قسم علم النفس وأخص  
بالذكر الاستاذ بلحاج صديق، والاستاذ بوزناد ابراهيم

إلى كل من مد لي يد العون في رحلتي هذه...  
أخص بالذكر: وسام، ريمة، سارة، وصديقي محمد الذي كان لي مصدر دعم وسند في كل  
لحظة احتجت فيها إلى العون والتشجيع.

لكم مني جميعا خالص الشكر والمودة والتقدير

أمانة

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وتقدير
	اهداء
I	فهرس المحتويات
VII	قائمة الاشكال
VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الملاحق
/	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
<b>الجانب انظري</b>	
<b>الفصل الاول: الاطار العام للدراسة</b>	
05	1-اشكالية الدراسة
11	2-فرضيات الدراسة
11	3-اسباب اختيار الموضوع
12	4-اهمية الدراسة
13	5-اهداف الدراسة
13	6-التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة
14	7-الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الذكاء الانفعالي</b>	
23	<b>تمهيد</b>
24	1-مفهوم الذكاء الانفعالي
26	2-التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الانفعالي
30	3-نموذج Goleman للذكاء الانفعالي

32	4- ابعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان
40	5- اهمية الذكاء الانفعالي في بيئة العمل
41	6- مزايا الذكاء الانفعالي في بيئة العمل
44	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: دافعية الانجاز</b>	
46	<b>تمهيد</b>
47	1- تعريف دافعية الانجاز
48	2- التطور التاريخي لدافعية الانجاز
50	3- مكونات دافعية الانجاز
53	4- انواع دافعية الانجاز
54	5- اهمية دافعية الانجاز في بيئة العمل
56	6- السمات المميزة لذوي الدافعية العالية للإنجاز
57	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
60	<b>تمهيد</b>
61	1- الدراسة الاستطلاعية
62	2- تقديم المؤسسة محل الدراسة
63	3- منهج الدراسة
63	4- حدود الدراسة
63	5- مجتمع الدراسة
63	6- عينة الدراسة
64	7- أدوات جمع البيانات
69	8- أساليب المعالجة الإحصائية
70	خلاصة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
72	تحليل نتائج متغيرات الدراسة
77	اختبار فرضيات الدراسة
81	مناقشة نتائج الدراسة
93	خاتمة
95	قائمة المراجع

## قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
32	شكل رقم (01) يمثل ابعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان (Goleman)
39	شكل رقم (2) يمثل ابعاد الذكاء الانفعالي حسب نموذج جولمان (Goleman)



## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
29	جدول رقم (01) يمثل اهم النماذج المفسرة للذكاء الانفعالي
31	جدول رقم (02) يوضح تقسيم ابعاد جولمان للذكاء الانفعالي
52	جدول رقم (03) يلخص اهم مكونات دافعية الانجاز حسب كل توجه
65	جدول رقم (04) يمثل وزن درجات المقياس
66	جدول رقم (05) يمثل قيم معاملات الارتباط لمقياس الذكاء الانفعالي بين البنود والدرجة الكلية
67	جدول رقم (06) يمثل قيم معاملات الارتباط لمقياس دافعية الانجاز بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس
68	جدول رقم (07) يوضح معامل الثبات لمقياس الذكاء الانفعالي باستخدام معامل ألفا كرونباخ
68	جدول رقم (08) يوضح معامل الثبات لمقياس دافعية الانجاز باستخدام معامل ألفا كرونباخ
72	جدول رقم (09) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد الوعي بالذات
73	جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد تنظيم الذات
73	جدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد تحفيز الذات
74	جدول رقم (12) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد التعاطف
75	جدول رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد المهارات الاجتماعية
76	جدول رقم (14) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس دافعية الانجاز
77	جدول رقم (15) يمثل قيمة معامل الارتباط بين درجات الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى النساء العاملات بمقر ولاية البويرة
78	جدول رقم (16) يمثل قيمة معامل الارتباط بين درجات الوعي بالذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
78	جدول رقم (17) يمثل قيمة معامل الارتباط بين درجات الوعي بالذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
79	جدول رقم (18) يمثل قيمة معامل الارتباط بين درجات تحفيز الذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

79	جدول رقم(19) يمثل قيمة معامل الارتباط بين درجات التعاطف ودافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
80	جدول رقم(20) يمثل قيمة معامل الارتباط بين درجات المهارات الاجتماعية و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

## قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
104	ملحق رقم (1) : الاستبيان في صورته الاولى
107	ملحق رقم (2) : الاستبيان في صورته النهائية
110	ملحق رقم (3) : قائمة المحكمين
111	ملحق رقم (4) : الهيكل التنظيمي لمقر الولاية
112	ملحق رقم (5) : صورة قمرية لمقر ولاية البويرة
113	ملحق رقم (6) : رخصة اجراء البحث الميداني
114	ملحق رقم (7) : النتائج الاحصائية

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة باعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قمنا بتطبيق الدراسة على عينة مكونة من (80) امرأة عاملة بمقر ولاية البويرة، تم اختيارهن من مجتمع البحث الأصلي، اعتمدت الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي المبني على نموذج دانيال جولمان والمقنن على البيئة العربية من طرف د. سيف الحراسي (2022)، إضافة إلى مقياس د. عبد اللطيف خليفة (2006) لقياس دافعية الإنجاز، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية كمعامل الارتباط بيرسون، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي بمختلف أبعاده ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة، وذلك على النحو الآتي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الذاتي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاطف ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

**الكلمات المفتاحية:** الذكاء الانفعالي، دافعية الإنجاز، المرأة العاملة.

**Abstract:**

This study aims to explore the nature of the relationship between emotional intelligence and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province. It seeks to identify the relationship between the study variables using the descriptive method. The study was conducted on a sample of 80 working women selected from the original research population in Bouira. The study relied on the Emotional Intelligence Scale based on Daniel Goleman's model, adapted to the Arab context by Dr. Saif Al-Harassi (2022), in addition to the Achievement Motivation Scale developed by Dr. Abdel Latif Khalifa (2006). Data were analyzed using the SPSS statistical program through a set of statistical methods, including Pearson correlation coefficient, Spearman correlation coefficient, and Cronbach's alpha reliability coefficient. The results revealed a statistically significant correlation between emotional intelligence in its various dimensions and achievement motivation among working women. The findings are as follows:

- There is a statistically significant relationship between emotional intelligence and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province.
- There is a statistically significant relationship between self-awareness and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province.
- There is a statistically significant relationship between self-regulation and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province.
- There is a statistically significant relationship between self-motivation and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province.
- There is a statistically significant relationship between empathy and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province.
- There is a statistically significant relationship between social skills and achievement motivation among working women at the headquarters of Bouira Province.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Achievement Motivation, Working Women.

مقدمة

## مقدمة:

تمثل الانفعالات تجارب شخصية معقدة تتضمن تغيرات فسيولوجية ونفسية وسلوكية وهي استجابات للمواقف والأحداث، وتشكل جزءاً أساسياً من التجربة الإنسانية وتؤثر على طريقة تفكير الأفراد وتصرفاتهم، فهي تقود الإنسان وتوجه قدراته وتتحكم بقراراته، لذلك فإن من الضروري جداً توافر قدر كاف من الذكاء الانفعالي لدى الفرد ليتمكن من تكوين قيم أساسية ومهمة تساعد على النهوض بمستقبله ومواكبة الحياة بنجاح، فالذكاء الانفعالي ضروري لحياة الفرد اليومية وله أيضاً علاقة إيجابية بالإنجاز في مجالات الحياة المهنية فهو بنية نفسية لها أهميتها في تفسير بعض جوانب سلوك الفرد وجزء مكون لصحته النفسية ومثير مهم في دافعيته للقيام بأي نشاط يساعده على مواجهة الضغوط.

وإن إعداد الفرد ليكون ناجحاً في عمله لا يتوقف على التأهيل العلمي والأكاديمي في مجال تخصصه فحسب، بل إلى تنمية مهاراته الانفعالية والاجتماعية ليشير دافعيته للإنجاز، وبذلك يتم تحسين مستواه وتعزيزه بشكل أفضل، وذلك من خلال رفع مستوى وعيه بذاته وتفهمه لعواطفه وعواطف ومشاعر الآخرين وحل مشكلاته وإدارة انفعالاته في محيط البيئة المهنية، وينطبق هذا بشكل خاص على المرأة العاملة التي أصبحت فاعلاً أساسياً في مختلف الميادين المهنية، مما يستوجب دعم قدرتها على إدارة انفعالاتها وتطوير وعيها الذاتي وتفهم مشاعرها ومشاعر الآخرين، والتكيف مع ضغوط بيئة العمل إلى جانب تعزيز سعيها نحو التفوق وتحقيق الأهداف المهنية، بما يضمن أداء فعالاً واستقراراً نفسياً في بيئة العمل، وهذا ما تناولته دراستنا تحت عنوان الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة بهدف الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، ولحل المشكل المطروح والتحقق من الفرضيات تم الاعتماد على منهجية علمية تضمنت جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي، وتم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول كما يلي :

**الفصل الأول:** حيث تم فيه ادراج الإطار العام للدراسة والذي اشتمل على اشكالية البحث وفرضيات الدراسة وتمت فيه صياغة وتحديد أسباب اختيار الموضوع، أهميته وأهدافه، كما تم تحديد المفاهيم المتعلقة بالموضوع، واخيرا الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

**و في الفصل الثاني:** فقد تطرقنا فيه الى المتغير المستقل وهو الذكاء الانفعالي بشكل مفصل من خلال تقديم تعريف شامل للذكاء الانفعالي والتطور التاريخي لمفهومه مع تقديم عرض لاهم النماذج المفسرة له مع التأكيد على نموذج دانييل جولمان (Daniel Goleman) بوصفه الاطار النظري لهذه الدراسة، ثم تطرقنا الى للذكاء ابعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان (Goleman)، ثم استعراض اهميته، وأخيرا مزاياه في بيئة العمل.

**اما الفصل الثالث:** فقد تناولنا العناصر المتعلقة بالمتغير التابع وهو دافعية الانجاز، حيث تم تقديم مختلف التعاريف التي تناولت موضوع دافعية الانجاز والتطور التاريخي له، مع توضيح مكوناته وتقديم انواعه وأهميته في بيئة العمل، واخيرا التطرق الى السمات المميزة لذوي الدافعية العالية للإنجاز، اما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد تم التطرق اليه من خلال فصلين:

**الفصل الرابع:** خصص للإجراءات المنهجية للدراسة بدءا من الدراسة الاستطلاعية، المنهج المعتمد، وحدود الدراسة الزمانية والمكانية ثم مجتمع الدراسة والعينة الأساسية وأهم الأدوات المستعملة في الدراسة وصولا إلى أساليب المعالجة الإحصائية .

**أما الفصل الخامس:** فقد قدمنا فيه بعرض وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة الميدانية، وأهم التوصيات والاقتراحات.



الجانِب النظري

## الفصل الأول

### الاطار العام للدراسة

- 1- اشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- اهداف الدراسة
- 4- اهمية الدراسة
- 5- اسباب اختيار الموضوع
- 6- التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعقيب عن الدراسات السابقة

## 1 اشكالية

يعد العمل من العناصر الأساسية التي تقوم عليها حياة الأفراد واستقرار المجتمعات، إذ لا يقتصر دوره على تحقيق الكسب المادي فحسب، بل يتعدى ذلك ليصبح أداة لبناء الهوية و تحقيق الذات وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، لم يعد العمل مجرد نشاط تقني أو وظيفي بل أصبح مجالاً تتداخل فيه عدة أبعاد منها المعرفية، العملية، وحتى النفسية، الامر الذي يستدعي من العامل ان يكون على استعداد دائم للتكيف مع التحديات المتزايدة، لاسيما في ظل تعدد المهام وتزايد الضغوط داخل بيئات العمل، حيث لم تعد المؤهلات الأكاديمية أو الخبرات المهنية وحدها كفيلة بضمان النجاح المهني، بل برزت تدريجياً الحاجة إلى تنمية القدرات النفسية والاجتماعية نظراً لما تسهم به في تحقيق التوازن، فهم الذات، وإدارة العلاقات المهنية بفعالية، باعتبارها من العوامل الفاعلة في تعزيز جودة الاداء المهني. وللتمكن من فهم سلوك العمال في بيئات العمل لابد من تحليل وفهم الجوانب النفسية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بأدائهم، حيث تبرز مفاهيم مثل القدرة على إدارة الانفعالات، والتحكم في الذات، وتوجيه الطاقات نحو تحقيق الأهداف كعوامل رئيسية في نجاحهم المهني، وبالتالي فإن دراسة هذه الأبعاد النفسية أصبحت ضرورية لفهم آليات النجاح في العمل، وتفسير الفروق الفردية في مواجهة متطلبات العمل، وتزداد أهمية هذه الدراسة مع تنامي الحاجة إلى بناء بيئات مهنية صحية، قائمة على التفاعل الإيجابي، والتحفيز، والقدرة على التكيف، وهي جميعها أبعاد تتداخل فيها مشاعر الفرد، ودوافعه واساليب تفاعله مع ذاته ومع الآخرين، او ما يعرف بكل من بالذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز وهما عاملين نفسيين أساسيين يسهمان في تعزيز فعالية الفرد داخل محيطه المهني.

يعتبر الذكاء الانفعالي من أبرز المفاهيم النفسية التي حازت على اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة، نظراً لدوره الفاعل في تفسير نجاح العمال داخل بيئات العمل، ويفهم الذكاء الانفعالي على أنه

"منظومة من القدرات العقلية غير المعرفية، والكفاءات، والمهارات التي تؤثر في قدرة الفرد على النجاح في مواجهة مطالب البيئة وضغوطها". (Bar-on, 2000, p14).

وعليه فإن الذكاء الانفعالي يمثل عنصر نفسي مهم يتجاوز الذكاء العقلي التقليدي، حيث يركز على القدرات غير المعرفية مثل تنظيم العواطف، وفهم الذات والآخرين، وكذلك التفاعل الاجتماعي وهو ما يساعد الفرد على التكيف مع ضغوط البيئة ومطالب العمل، فهذه المنظومة من المهارات العاطفية والاجتماعية تُعد عاملاً مهماً في تحقيق النجاح المهني، لأنها تمكن الفرد من إدارة انفعالاته وفهم مشاعره ومشاعر الآخرين والتصرف بمرونة في المواقف المختلفة، كما ينظر للذكاء الانفعالي على انه "القدرة على مراقبة وفهم مشاعرنا ومشاعر الآخرين، والتمييز بينهما، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه التفكير والسلوك" (Mayer & Salovey, 1990, P433).

مما يعني ان الذكاء الانفعالي يتمثل في قدرة الفرد على أن يكون واعياً بانفعالاته ومشاعره، وكذلك بمشاعر من حوله، أي أنه يستطيع أن يلاحظها ويفهمها بوضوح، لكن الأمر لا يقتصر على الملاحظة فقط، بل يتضمن أيضاً التمييز بين هذه الانفعالات، واستخدام هذه المعرفة الانفعالية لتوجيه التفكير واتخاذ القرارات المناسبة. وحسب دانييل جولمان (Daniel Goleman) 1995 فإن الذكاء الانفعالي "هو القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وتحفيز أنفسنا، وإدارة الانفعالات بشكل جيد في أنفسنا وفي علاقاتنا" (Goleman, 1995, p43).

ويمكن القول ان الذكاء الانفعالي لا يقتصر فقط على فهم المشاعر، بل يشمل أربعة ركائز وهي القدرة على التعرف على مشاعرنا، التعرف على مشاعر الآخرين، تحفيز الذات، وإدارة الانفعالات، مما يعني ان الذكاء الانفعالي يتمثل في مجموعة من القدرات النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على التوازن الداخلي وبناء علاقات ناجحة، وهي ضرورية للنجاح أكثر من الذكاء العقلي وحده.

وبالنظر إلى شمولية هذا الطرح وملاءمته لسياق العمل بشكل خاص، تعتمد هذه الدراسة نموذج جولمان (Goleman) كإطار نظري لما يتميز به من شمولية في تناول هذا المفهوم، إذ قسمه إلى خمسة أبعاد رئيسية تمثل في مجموعها منظومة متكاملة من القدرات النفسية والاجتماعية التي تساهم في التكيف الفعال داخل بيئة العمل، و يتمثل البعد الأول في الوعي بالذات، والذي يعني قدرة الفرد على إدراك مشاعره الخاصة بدقة، مع ما يرافق ذلك من تقييم ذاتي صادق وثقة بالنفس، يليه تنظيم الذات الذي يشير إلى القدرة على ضبط الانفعالات، والتخلي بروح الأمانة والمسؤولية إلى جانب التكيف مع التغيرات والقدرة على الإبداع، أما تحفيز الذات فيرتبط بالقدرة على المبادرة والمثابرة، والحفاظ على الالتزام والتفاؤل رغم التحديات، ويأتي بعد ذلك التعاطف الذي يتمثل في فهم مشاعر الآخرين، وتنمية قدراتهم، وتقديم الدعم لهم، مع الانفتاح على التنوع الاجتماعي والوعي بالسياق المحيط، وأخيرا المهارات الاجتماعية والتي تتجلى في القدرة على التأثير، والقيادة والتغيير، وحل النزاعات، وبناء علاقات متعاونة، والعمل ضمن فرق بفعالية، وتشكل هذه الأبعاد مجتمعة أسسا نفسية جوهرية تسهم في تحقيق التكيف المهني، وتعزيز الكفاءة الفردية داخل بيئات العمل المعاصرة. (karin,olivier,jean,2003,p18).

وحسب زاهية عبد الستار عبد الجبار (2021) فإن الذكاء الانفعالي يعد من المتغيرات النفسية التي تسهم بشكل فعال في تعزيز كفاءة الفرد المهنية، إذ توصلت إلى أن المعلمات اللواتي يتمتعن بمستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي يظهرن أداءً مهنيًا أفضل، مما يؤكد على أهمية الذكاء الانفعالي في المجال المهني. كما يشير Kiran mai Yanamala وزملاؤه (2023) الى ان الذكاء الانفعالي يرتبط بالعوامل النفسية مثل الوعي بالذات والتنظيم الذاتي لدى النساء العاملات، حيث أكد على أهمية تطوير الذكاء الانفعالي لدعم الصلابة الانفعالية والتكيف في بيئة العمل.

ويؤكد كل من خليل إبراهيم محمود عبد الرزاق و أيزن محمود إبراهيم اللحام(2024) أن الذكاء الانفعالي يساهم في تحسين قدرة الموظفين على التعامل مع التحديات والضغوطات التي يواجهونها، مما ينعكس على انجازهم بشكل ملحوظ.

ويمكن القول ان الذكاء الانفعالي يمثل جزء من منظومة نفسية متكاملة تتداخل فيها عدة متغيرات لها دور في تحقيق النجاح المهني، ويأتي في مقدمتها دافعية الإنجاز، إذ تعد القوة المحركة التي تدفع الفرد إلى المثابرة والسعي نحو التفوق وتجاوز العقبات في سبيل تحقيق أهدافه المهنية.

ومن خلال تطرقنا لمفهوم الذكاء الانفعالي وأبعاده النظرية، إلى جانب ما أبرزته بعض الدراسات من علاقته بعدد من المتغيرات النفسية، نجد أن من بين هذه المتغيرات التي حظيت باهتمام الباحثين دافعية الإنجاز، حيث برزت بعض الأبحاث التي حاولت الربط بين الذكاء الانفعالي كمحدد انفعالي معرفي، ودافعية الإنجاز كأحد الدوافع المحركة للسلوك المهني.

وتعرف دافعية الانجاز على انها " حاجة داخلية لدى الفرد تدفعه إلى التفوق، والسعي المستمر نحو التميز، وتحقيق أداء يتجاوز المعايير المعتادة، سواء كانت هذه المعايير ذاتية أو خارجي".(McClelland,2016,p09)

أي انها شعور داخلي يدفع بالفرد للسعي لتحقيق التفوق والنجاح وفق معايير معينة مع وضع أهداف محددة بالإضافة الى تفضيل المخاطرة و التحديات التي تتيح اختبار القدرات وتحقيق انجاز ملموس. وهي ايضا " السعي المستمر لتعزيز القدرات الذاتية أو الحفاظ عليها في أعلى مستوى ممكن، خصوصاً في المهام التي تُقاس وفقاً لمعايير من التميز، والتي يمكن أن تنتهي إما بالنجاح أو الفشل.

(Heckhausen, 1967, p. 4-5).

مما يعني انها الدافع الداخلي لتطوير القدرات والسعي لتحقيق التفوق في الأنشطة التي تتطلب معايير معينة، يشمل ذلك رغبة الشخص في تحقيق النجاح في مهام يمكن أن تؤول إلى النجاح أو الفشل.

وحسب بلي عائشة و ربيعي حفصة (2016) فإن ارتفاع مستوى هذه الدافعية ينعكس بشكل مباشر على شعور الفرد بالرضا تجاه مهنته، ويسهم في تعزيز أدائه واستقراره المهني، مما يبرز أهمية دافعية الإنجاز كعامل نفسي مهم في بيئات العمل، كما وضح كل من Prochaska وSchuler (2004) أن دافعية الإنجاز تتجلى في عدة أبعاد نفسية، من أبرزها: ضبط الذات، تفضيل التحدي، وتحديد الأهداف، وهي أبعاد تعد ضرورية لتحقيق النجاح في السياقات المهنية، كما تساهم في التنبؤ بأداء الأفراد وتوجهاتهم نحو تطوير الذات والاستمرار في العمل بكفاءة.

وعليه، يعتبر الذكاء الانفعالي والدافعية للإنجاز من المتغيرات النفسية الأساسية التي تلعب دورا مهما في الاداء والتكيف المهني داخل بيئة العمل، فالعاملون بمختلف فئاتهم يواجهون يوميا ضغوطا وتحديات تتطلب منهم قدرا من الوعي الذاتي، وضبط المشاعر والتفاعل الايجابي مع الآخرين، وهي كلها مكونات للذكاء الانفعالي، كما ان الدافعية للإنجاز تمثل المحرك الداخلي الذي يدفع الفرد الى وضع اهداف معينة والسعي وراء تحقيقها رغم الصعوبات. (الخالدة، 2009، ص12)

بناء على ما سبق، وبالنظر إلى ما تشهده بيئات العمل المعاصرة من تحديات متزايدة، تزداد أهمية البحث في العوامل النفسية التي تسهم في نجاح الفرد داخل هذا السياق، خاصة بالنسبة للفئات التي تتحمل أعباء مضاعفة، وفي مقدمتها المرأة العاملة، فالمرأة العاملة بحكم طبيعة دورها المهني والاجتماعي، تواجه تحديات تتطلب منها امتلاك مهارات تمكّنها من تحقيق التوازن بين مختلف الأدوار التي تؤديها ومن هنا تبرز أهمية دراسة العوامل النفسية التي قد تؤثر على دافعيّتها للإنجاز، خاصة تلك المرتبطة بقدرتها على فهم مشاعرها والتحكم بها، لتحقيق النجاح الوظيفي لا يعتمد فقط على القدرات والمهارات المعرفية، بل يتطلب ايضا فهما عميقا للذات وإدراكا لكيفية توجيه الطاقات الداخلية نحو تحقيق الأهداف، فمن خلال الوعي بالمشاعر والتحكم فيها، يصبح الفرد أكثر قدرة على التعامل مع مختلف المواقف المهنية، واتخاذ قرارات تعزز من إنتاجيته وكفاءته، كما أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة قد يكون مرتبطا بعدة

عوامل، من بينها مدى قدرتها على إدارة مشاعرها والتفاعل مع محيطها وعليه تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، وذلك في ضوء نموذج جولمان (Goleman) الذي يعد من أبرز النماذج النفسية التي تناولت الذكاء الانفعالي في سياق العمل، بفضل شمولية وتكامل أبعاده، والتي تتمثل في: الوعي بالذات، تنظيم الذات، التحفيز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية، ومن خلال هذا النموذج سيتم دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

ومن هذا المنطلق وانطلاقاً مما سبق، يطرح هذا البحث التساؤل الرئيسي الآتي:

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

• هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحفيز الذاتي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التعاطف ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة؟



## 2 فرضيات الدراسة

### 1.2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

### 2.2 الفرضيات الجزئية:

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الذاتي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاطف ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

## 3 اسباب اختيار الموضوع:

### 1.3 أسباب موضوعية:

– محاولة تسليط الضوء على موضوع الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز لدى المرأة في مجال العمل.

– إثراء البحث العلمي وتقديم اضافة علمية خاصة في ميدان علم النفس العمل والتنظيم.

– محاولة اثراء الجانب النظري لهذا الموضوع.

- السعي إلى إبراز دور الذكاء الانفعالي كأحد المحددات النفسية التي قد تسهم في فهم آليات التكيف المهني لدى المرأة العاملة.
- قابلية دراسة الموضوع من الناحية النظرية و التطبيقية.

### 2.3 أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية لدراسة الموضوع من خلال ملاحظة أهمية الذكاء الانفعالي في بيئة العمل من واقع تجربتي كامرأة عاملة في مقر ولاية البويرة.
- الميل الشخصي لدراسة الموضوع والتعرف على الذكاء الانفعالي ودوره في الحياة المهنية خاصة عند المرأة العاملة.
- ارتباط الموضوع بمجال دراستنا اذ يعتبر ذو صلة قوية بتخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.
- السعي إلى تكوين نظرة علمية معمقة حول موضوع العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز.

## 4 اهمية الدراسة:

يمكن ان نجمل اهمية الدراسة في ما يلي:

- تسهم في اثراء الجانب النظري للدراسات في مجال علم النفس العمل والتنظيم، خاصة ما يتعلق بالمرأة العاملة.
- تبرز اهمية نموذج جولمان (Goleman) بتبنيه كاطار نظري لهذه الدراسة يفسر العلاقة بين اعداء الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة.
- قد تساعد المؤسسات في تحسين الممارسات المهنية من خلال دعم الذكاء الانفعالي للعاملات.
- قد تساعد القائمين على تسيير الموارد البشرية في المؤسسات على تمييز العاملات اللاتي يمتلكن درجات عالية من الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز من خلال ما تقدمه هذه الدراسة من مقاييس.

- تساعد على فهم العوامل النفسية التي تعيق او تدعم دافعية المرأة في بيئة العمل، خاصة في المجتمعات التي تواجه فيها النساء صعوبات مهنية.

## 5 اهداف الدراسة:

- دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة في ضوء نموذج جولمان (Goleman) (1995) بأبعاده الخمسة.
- فحص العلاقة بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر الولاية.
- معرفة العلاقة بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر الولاية.
- دراسة العلاقة بين التحفيز الذاتي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر الولاية.
- الكشف عن العلاقة بين التعاطف ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر الولاية.
- تحديد العلاقة بين المهارات الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر الولاية.

## 6 التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة:

### 1.6 الذكاء الانفعالي:

هو مجموعة القدرات و المهارات التي تمكن المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة من فهم مشاعرها وادارة انفعالاتها ويظهر هذا من خلال الوعي بالذات، تنظيم الذات، التحفيز الذاتي، التعاطف والمهارات الاجتماعية، ويتمثل بالدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة بعد تطبيق مقياس جولمان (Gpleman) للذكاء الانفعالي.

## 2.6 دافعية الانجاز:

هي رغبة المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة في تحقيق اهدافها المهنية بكفاءة وسعيها للتفوق و النجاح في مهامها، ويتمثل بالدرجة التي تحصل عليها بعد تطبيق مقياس دافعية الانجاز .

## 7 الدراسات السابقة:

في ما يلي نستعرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، وقد ركزنا في هذا العرض على الدراسات التي بحثت العلاقة المباشرة بين المتغيرين لما توفره من أساس نظري ومنهجي يرتبط بموضوع بحثنا بشكل أكثر دقة، حتى وإن لم تجر جميعها في بيئة العمل أو ضمن فئة المرأة العاملة تحديدا، وقد تضمن العرض دراسات من ميادين أكاديمية وتربوية متنوعة، تسهم في فهم الموضوع من زوايا مختلفة.

## 1.7 دراسات محلية جزائرية:

- دراسة شتوح فاطمة الزهراء (2017) بعنوان "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من الأساتذة العاملين بالأطوار الثلاثة (إبتدائي، متوسط، ثانوي) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس التربوي" والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة العاملين بالأطوار الثلاثة و تحديد مستوى كل من الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، وكذلك التعرف على تأثير العوامل مثل السن، الخبرة، الطور، والصنف في كلا المتغيرين وتمثلت عينتها في 110 أستاذا موزعين على الأطوار الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) من الأساتذة العاملين بدائرة دار الشيوخ ولاية الجلفة واعتمدت مقياس الذكاء الانفعالي ومقياس دافعية الإنجاز كأداة لجمع البيانات، وتم تحليل النتائج باستخدام النظام الاحصائي (SPSS) وفقا للمنهج الوصفي الارتباطي، ومن اهم نتائج الدراسة نذكر:وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى

أفراد العينة مع ارتفاع مستويات الذكاء الانفعالي والدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة، كما انه لا توجد فروق بين أفراد العينة حسب متغيرات السن، الخبرة، الطور.

- **دراسة بريك فتيحة و بلاش صليحة (2022)** بعنوان " الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات ودافعية الإنجاز ونوعية الحياة لدى المعلمين" اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الجزائر وسط، هدفت الى دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي وكل من فاعلية الذات ودافعية الإنجاز ونوعية الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عرضية غير احتمالية، بلغ عددها 376 معلما ومعلمة، واستخدمت مجموعة من المقاييس، من بينها: مقياس الذكاء الانفعالي لأحمد العلوان (2010)، ومقياس دافعية الإنجاز لعبد الرحمن الأزرق كأدوات لجمع البيانات، كما تم الاعتماد على برنامج SPSS لتحليل النتائج وفق المنهج الوصفي، اذ تم التوصل الى النتائج التالية: ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي مع وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- **دراسة بلفاقد سيليا و فريم مرزوق (2022)** بعنوان "الذكاء الوجداني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي دراسة ميدانية بثانوية إيماش أمر بني دواله تيزي وزو" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، هدفت إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، وتمثلت عينتها في 80 تلميذا وتلميذة بشكل عشوائي من أقسام السنة الثالثة ثانوي في ثانوية إيماش أمر بلدية بني دواله بولاية تيزي وزو خلال السنة الدراسية 2021-2022، تم استخدام أداتين لقياس الذكاء الوجداني والدافعية للإنجاز، وتم تحليل النتائج باستخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) وفق المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت نتائج الدراسة عن: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة

الثالثة ثانوي، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاستجابات على مقياس الذكاء الوجداني ودافعية الانجاز تبعا لمتغير الجنس.

- **دراسة وانيس روميصة و نجاه بعضي (2024)** بعنوان " الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة اللغة الانجليزية بالتعليم الابتدائي بولاية تقرت" مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص علم النفس التربوي، والتي هدفت إلى فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة اللغة الإنجليزية في التعليم الابتدائي بولاية تقرت، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدام مقياس الذكاء الانفعالي ومقياس دافعية الإنجاز على عينة مكونة من 105 أستاذ وأستاذة من المدارس الابتدائية في ولاية تقرت، وأسفرت نتائج الدراسة عن: ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى أساتذة اللغة الإنجليزية في التعليم الابتدائي بولاية، مع عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة اللغة الإنجليزية في التعليم الابتدائي بولاية تقرت.

- **دراسة جديدي عفيفة 2024** بعنوان "علاقة مستويات الذكاء الوجداني بدافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين"، التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مستويات الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين، وقد تم اختيار عينة مكونة من 99 طالبا وطالبة من جامعة العقيد آكلي محند أولحاج بالبويرة. استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الانفعالي من إعداد عبد المنعم الدردير (2007) واختبار الدافع للإنجاز للراشدين من إعداد هيرمانز (1970)، واعتمدت على المنهج الوصفي وأسفرت نتائج الدراسة عن: وجود علاقة عكسية ضعيفة غير دالة إحصائيا بين المستوى المنخفض من الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين، وجود علاقة طردية ضعيفة دالة إحصائيا بين المستوى المتوسط من الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين، وجود علاقة طردية قوية دالة إحصائيا بين المستوى المرتفع من الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين.

## 2.7 دراسات عربية :

- دراسة ميماس ذاكر كمور (2012) بعنوان "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بمستوى الذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة / فرع الأردن" والتي هدفت إلى بحث العلاقة بين الدافعية للإنجاز ومستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من طلبة الجامعة العربية المفتوحة - فرع الأردن، تكونت العينة من 201 طالبا وطالبة من تخصصات أكاديمية مختلفة، استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الانفعالي المطور من بار-أون، بالإضافة إلى مقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة كأدوات لجمع البيانات، وتم اجراء تحليل البيانات باستخدام النظام الاحصائي (spss) وفق المنهج الوصفي التحليلي، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها نذكر: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى الطلبة، كما انه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس و التخصص الأكاديمي.

- دراسة بسام محمود بني ياسين، محمد أمين ملحم، و بلال بني حمد (2019) بعنوان "مستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء الكورة (الأردن)" والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الذكاء الانفعالي لدى معلمي المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء الكورة، الأردن، تم اختيار عينة مكونة من 282 معلما ومعلمة بطريقة عشوائية، واستخدمت مقياس للذكاء الانفعالي كأداة لجمع البيانات، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها نذكر: ان مستوى الذكاء الانفعالي لدى معلمي المدارس الثانوية كان بمستوى متوسط، مع وجود فروق في مستوى الذكاء الانفعالي تعود إلى متغيرات العمر والمستوى العلمي وعدد سنوات الخبرة، حيث أظهر ان المعلمين الذين يمتلكون سنوات خبرة أكثر لهم مستويات أعلى من الذكاء الانفعالي.

- دراسة مي السمان (2022) بعنوان "الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الإنجاز، دراسة ميدانية لدى عينة من تلاميذ الصف السادس في مدارس محافظة دمشق، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في

علم النفس التربوي" والتي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ الصف السادس في مدارس محافظة دمشق، ومعرفة طبيعة الفروق بين أفراد عينة البحث في الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز تبعاً لمتغيرات مثل الجنس ونوع المدرسة، تمثلت عينتها في 1253 تلميذا وتلميذة من المدارس الحكومية و195 من المدارس الخاصة، استخدمت مقياسين للذكاء الانفعالي ولدافعية الانجاز كأداة لجمع البيانات، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وظهرت نتائج الدراسة وجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ الصف السادس، مع وجود توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز تبعاً للمتغير الجنس.

### 3.7 دراسات اجنبية :

– دراسة (Panahandeh Sahar؛ RezaeiNaser، Farsian Mohammad Reza (2015) بعنوان "العلاقة بين دافعية الإنجاز والذكاء الانفعالي وقلق تعلم اللغة لدى طلاب اللغة الفرنسية" والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز من جهة، وقلق تعلم اللغة الأجنبية من جهة أخرى أجريت، وتمثلت عينتها في 87 طالبا وطالبة اللغة الفرنسية في جامعة فردوسي في إيران، وقد استخدم الباحثون ثلاث أدوات: مقياس الذكاء الانفعالي، مقياس دافعية الإنجاز، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، ما يشير إلى أن الطلاب الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الذكاء الانفعالي يميلون إلى امتلاك دافعية أقوى للإنجاز.

– دراسة (Singh, S. P (2016) بعنوان "العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى الطلاب" في الهند، والتي هدفت إلى فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى الطلاب، وتمثلت عينتها في 200 طالب وطالبة من اربع كليات مختلفة بالهند، واستخدمت



مقياسين لكل من الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي بين الذكور والإناث، بينما لم تسجل فروق دالة في دافعية الإنجاز، كما تبين أن هناك علاقة إيجابية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز.

– دراسة **Dr. Jayashree P. Sontakk (2016)** بعنوان "دافعية الإنجاز والذكاء الانفعالي: دراسة ارتباطية" والتي هدفت إلى فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى طلبة الجامعات، تألفت العينة من 200 طالب وطالبة من تخصصات مختلفة في الهند، استخدم الباحث مقياسي بار-أون للذكاء الانفعالي ومقياس هرمانز لدافعية الإنجاز كأدوات لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، حيث تبين أن الأفراد الذين يتمتعون بوعي انفعالي عال وتحكم جيد في مشاعرهم أكثر ميلا إلى السعي للإنجاز وتحقيق الأهداف.

– دراسة كل من **Sari Halil Ibrahim ،Karaman Mehmet Akif ،Atik Umran (2024)** بعنوان "فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية لدى معلمي المستقبل في تركيا" والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية لدى معلمي المستقبل، أجريت في تركيا على عينة مكونة من 326 طالبا وطالبة مسجلين في كليات التربية. استخدم الباحثون استبيانات مقننة لقياس الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز.

– دراسة **Li Xiao ,pu Rong, phakdeephirot Nataporn (2024)** بعنوان "العلاقات بين الذكاء الانفعالي، ودافعية الإنجاز، وقابلية التوظيف: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية" والتي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز وقابلية التوظيف، مع اختبار الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، أجريت الدراسة على عينة من 585 طالبا جامعيًا في الصين

واستخدمت استبيانات قياسية لقياس المتغيرات الثلاثة، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها وجود علاقات إيجابية ودالة إحصائيا بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز.

### • التعقيب على الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك ويتمثل في دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والدافعية للإنجاز وقد اجمعت اغلب الدراسات على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، مثل دراسة شتوح فاطمة الزهراء، ودراسة بريك فتيحة وبلاش صليحة، ميماس ذاكر كمور، مي السمان، Li Sontakke، Singh، Farsian Mohammad Reza، Li AtikUmran، Xiao .
- اعتمدت الدراسات على المنهج الوصفي، واستخدمت مقاييس متنوعة للذكاء الانفعالي، ومقاييس دافعية الإنجاز، بالرغم من اختلاف الأدوات، اتسمت معظمها بمستوى مقبول من الصدق والثبات، كما أن استخدام التحليل الإحصائي عبر برامج مثل SPSS كان شائعا، مع التركيز على معاملات الارتباط وتحليل الفروق.
- تنوعت عينات الدراسات بين طلبة جامعيين مثل جديدي عفيفة، Li Xiao، بينما تمثلت عينة دراسات كل من شتوح فاطمة الزهراء، بريك فتيحة وبلاش صليحة، بسام محمود بني ياسين وآخرون، بمعلمين في مختلف الأطوار التعليمية، كما اعتمدت دراسات كل من بلفاقد سيليا وثرير مرزوق، مي السمان على عينة من التلاميذ في مراحل دراسية مختلفة، وكذلك عينة من الموظفين بالنسبة لدراسات كل من وانيس روميصة ونجاة بعضي، هذا التنوع يضيف قيمة تطبيقية لدراسة العلاقة في سياقات متعددة، مما يعزز من تعميم النتائج إلى حد ما.

- أغلب الدراسات، سواء العربية أو الجزائرية أو الأجنبية، قد توصلت الى وجود علاقة موجبة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، مما يعكس دور الذكاء الانفعالي كمتغير مهم يمكن أن يسهم في تفسير الفروق الفردية في السعي نحو تحقيق الأهداف والنجاح المهني.

وقد جاءت الدراسة الحالية لتقديم اضافة للدراسات التي تهتم بفئة المرأة العاملة تحديدا في قطاع الوظيف العمومي بالبيئة الجزائرية، وذلك لما تحظى به هذه الفئة من خصوصية باعتبارها تواجه تحديات مهنية واجتماعية مزدوجة، كما تم الاعتماد على نموذج جولمان (Goleman) للذكاء الانفعالي بأبعاده الخمسة بشكل منفصل في التحليل، لذلك جاءت الدراسة الحالية كمساهمة جديدة ومكاملة، تهدف إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز وفق نموذج جولمان بأبعاده الخمسة مع استهداف المرأة العاملة تحديدا واجراء الدراسة في البيئة الجزائرية كإضافة ومحاولة لدراسة العلاقة ضمن هذه الفئة، حيث تميزت هذه الدراسة بعينيتها ومكوناتها، اذ تمثلت في المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة خلال سنة 2025.

ومما لا شك فيه ان الدراسة الحالية استفادت كثيرا من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الذكاء الانفعالي و علاقته بدافعية الانجاز، حيث اسهمت في توضيح الاطار النظري للدراسة وصياغة عنوانها بشكل دقيق، الى جانب دعم اشكالياتها واهدافها، كما ساعدت هذه الدراسات في اختيار ادوات الدراسة التي تمثلت في مقياس جولمان للذكاء الانفعالي و مقياس الدافعية للإنجاز وهي عبارة عن مقاييس مقننة وموثوقة، كما تم الاستناد الى التجارب الميدانية السابقة التي ركزت على عينات متنوعة من شرائح المجتمع، مما ساعد على اختيار عينة ملائمة للدراسة و التي تمثلت في النساء العاملات بمقر ولاية البويرة، ويمكن القول ان الدراسات السابقة مكنت الدراسة الحالية من تحديد الفرضيات و التساؤلات التي بنيت عليها الدراسة الحالية.

## الفصل الثاني

### الذكاء الانفعالي ( Emotional intelligence )

#### تمهيد

- 1-تعريف الذكاء الانفعالي.
- 2-التطور التاريخي للذكاء الانفعالي.
- 3-نموذج دانييل جولمان (Daniel Goleman) للذكاء الانفعالي.
- 4-ابعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان (Goleman).
- 5-اهمية الذكاء الانفعالي في بيئة العمل.
- 6-مزايا الذكاء الانفعالي في بيئة العمل.

#### خلاصة

**تمهيد**

في ظل تعدد متطلبات الحياة المهنية وتزايد التحديات التي تواجه الأفراد داخل بيئة العمل، لم يعد النجاح مرتبطاً فقط بالمؤهلات الأكاديمية أو الكفاءة المهنية فحسب، بل أصبح متعلقاً بقدرة الفرد على إدارة انفعالاته والتفاعل مع الآخرين ومن هنا برز مفهوم "الذكاء الانفعالي" كأحد العوامل الأساسية التي تسهم في تكيف الفرد مع ضغوط الحياة والعمل، وتدعم قدرته على اتخاذ القرارات، وبناء علاقات صحية داخل محيطه المهني والاجتماعي، وقد حظي موضوع الذكاء الانفعالي باهتمام متزايد من طرف الباحثين في ميدان علم النفس، وذلك لما له من دور فعال في تحسين الأداء الوظيفي، ورفع مستوى الرضا المهني، وتعزيز دافعية الإنجاز، وتم بناء عدة نماذج تفسيرية لهذا المفهوم، من أبرزها نموذج دانييل جولمان (Daniel Goleman) الذي مزج فيه بين المهارات الشخصية والمهارات الاجتماعية مما جعله الخيار الأمثل لدراسة الذكاء الانفعالي داخل المؤسسات.

ومن هذا المنطلق، يأتي هذا الفصل ليعرف بمفهوم الذكاء الانفعالي، ويستعرض تطوره التاريخي مع التركيز على نموذج جولمان (Goleman) بوصفه الإطار النظري المعتمد في هذه الدراسة.

## 1 تعريف الذكاء الانفعالي (Emotional Intelligence):

قبل التطرق لمفهوم الذكاء الانفعالي، تجدر الإشارة إلى أن مصطلح " Emotional intelligence " قد ترجم إلى اللغة العربية بعدة تسميات مختلفة، مثل "الذكاء العاطفي"، و"الذكاء الوجداني"، و"الذكاء الانفعالي"، وذلك تبعاً لاختلاف البيئات الثقافية والمدارس الفكرية، ففي بعض الدول العربية، كدول الخليج، يفضل استخدام مصطلح "الذكاء الوجداني"، في حين يسود استخدام "الذكاء الانفعالي" في شمال إفريقيا والمشرق، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة مصطلح "الذكاء الانفعالي" لكونه الأكثر تداولاً في الأدبيات النفسية المعاصرة، ولتوافقه مع طبيعة الموضوع والسياق المهني الذي تتناوله الدراسة.

اختلف العلماء والباحثون في تعريف الذكاء الانفعالي، وذلك لاختلاف نظرتهم، فمنهم من يركز على فهم الشخص لمشاعره وقدرته على التحكم فيها، ومنهم من يرى أن الذكاء الانفعالي يتعلق أكثر بكيفية التعامل مع مشاعر الآخرين والتفاعل معهم، ونتيجة لذلك ظهرت عدة تعاريف لهذا المفهوم، وكل منها يبرز جانباً معيناً من الذكاء الانفعالي.

ونستعرض فيما يلي، أهم التعاريف التي تناولت موضوع الذكاء الانفعالي، مع التوقف بشكل خاص والتأكيد على تعريف "دانيال جولمان" الذي يعد من أبرز المنظرين في هذا المجال، والذي تشكل نظريته الأساس النظري الذي بنيت عليه هذه الدراسة.

– يعرفه كل من سالوفي وماير وكاروسو ( salovey, mayer & caruso ) بأنه " القدرة على الاستفادة من الانفعالات في تعزيز عمليات التفكير ويتضمن ذلك القدرة على التعرف على الانفعالات والتفاعل معها وتوجيهها بدقة بما يساعد على تحسين التفكير، بالإضافة إلى فهمها والمعرفة بها، وتنظيمها بطريقة تعزز النمو العاطفي والفكري " (mayer, & caruso, 1990 p 197)

- ويرى بار-أون (Bar-On) ان الذكاء الانفعالي هو "مجموعة متداخلة من الكفاءات والمهارات الانفعالية والاجتماعية والعوامل الميسرة، التي تحدد مدى فعالية الفرد في فهم ذاته والتعبير عنها وفهم الآخرين والتفاعل معهم، والتكيف مع متطلبات الحياة اليومية" (Bar-on,2006,p16)
- ويعرف كل من عثمان ورزق الذكاء الانفعالي على أنه "القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها والتعبير عنها بوضوح، وتنظيمها بناء على وعي دقيق بانفعالات الآخرين، مما يتيح إقامة علاقات انفعالية واجتماعية ومهنية إيجابية، ويساعد ذلك الأفراد على النمو العقلي والانفعالي واكتساب المزيد من المهارات المهنية والاجتماعية الإيجابية" (بريك و بلاش، 2020، ص 712).
- ويعرف ديولوكس وهيكس (Dulewicz & Higgs) الذكاء الانفعالي بأنه "معرفة الفرد مشاعره وكيفية توظيفها من أجل تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية، مصحوبة بالتعاطف والفهم لمشاعر الآخرين مما يؤدي إلى علاقة ناجحة معهم" (ربيحة، 2018، ص 32).
- اما جولمان (Goleman) فيرى أن الذكاء الانفعالي "هو القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية وفهمها، وعلى تحفيز الذات، وعلى التعرف على مشاعر الآخرين وإدارتها بفعالية في العلاقات الإنسانية" ويضيف جولمان أن هذا النوع من الذكاء يمثل "مجموعة من القدرات غير المعرفية التي تؤثر على قدرة الفرد في التعامل بنجاح مع متطلبات وضغوط الحياة" مؤكداً أن الذكاء الانفعالي قد يكون حاسماً في النجاح المهني والشخصي، لا سيما في السياقات التي تتطلب تفاعلاً اجتماعياً وتواصلاً فعالاً، ويتمثل أيضاً في قدرة الفرد على إدارة مشاعره الخاصة ودراكه لمشاعر الآخرين من حوله، وقدرته على تحفيز دافعيته وإدارة انفعالاته بطريقة ناجحة ويظهر هذا النوع من الذكاء لدى الفرد من خلال امتلاكه لكفايات شخصية تتمثل في ضبط

النفس، والحماس، والمثابرة، والقدرة على تحفيز الذات، والإيثار، والتعاون، وهي كفايات يمكن تعلمها و التدريب عليها منذ الصغر " (Goleman,1995,p45) .

وبذلك، يعد تعريف دانييل جولمان (Goleman, 1995) من أكثر التعاريف توافقاً مع أهداف هذه الدراسة، نظراً لتركيزه على الجوانب التطبيقية للذكاء الانفعالي في الحياة المهنية والاجتماعية، وتأكيداً على أن هذه القدرات يمكن تعلمها وتطويرها، وعليه، تتبنى الدراسة الحالية هذا التعريف كمرجعية نظرية أساسية لفهم العلاقة المدروسة.

## 2 التطور التاريخي للذكاء الانفعالي:

شهد مفهوم الذكاء الانفعالي تطوراً ملحوظاً على مدار القرن العشرين، حيث انتقل من كونه جزءاً من الذكاء الاجتماعي إلى أن أصبح مجالاً بحثياً مستقلاً يعنى بفهم وإدارة الانفعالات وتأثيرها على السلوك الإنساني، وقد ساهمت عدة نظريات ونماذج في بلورة هذا المفهوم.

في بداياته، ارتبط الذكاء الانفعالي ارتباطاً وثيقاً بالذكاء الاجتماعي، إذ يعتبر إدوارد ثورندايك (Thorndike,1920) من أوائل من مهدوا لفكرة الذكاء الانفعالي من خلال طرحه لمفهوم الذكاء الاجتماعي، والذي عرفه بأنه "القدرة على فهم الآخرين والتعامل معهم بحكمة في العلاقات الإنسانية"، وقد أكد ثورندايك في نظريته أن الذكاء لا يقتصر فقط على الجوانب المعرفية فحسب، بل يشمل أيضاً البعد الاجتماعي والعاطفي في التفاعل مع الناس. (عباس، 2013، ص32).

وفي الأربعينيات، قدم ديفيد وكسلر (Wechsler, 1940) إسهاماً جوهرياً في تطور مفهوم الذكاء، إذ خرج عن التصور التقليدي الذي كان يحصر الذكاء في القدرات المعرفية البحتة، مثل التفكير المنطقي وحل المشكلات والذاكرة، ليؤكد أن الذكاء هو مفهوم أوسع من ذلك، فقد أشار إلى أن ما يطلق



عليه العوامل غير المعرفية و التي تشمل الجوانب الوجدانية والانفعالية والدافعية والاجتماعية، لها دور أساسي في تحديد مدى نجاح الفرد وتكيفه مع بيئته، واعتبر أن هذه الجوانب على الرغم من صعوبة قياسها بشكل مباشر، تشكل جزءا لا يتجزأ من الذكاء العام، وقد تجلت هذه الرؤية بشكل واضح في اختباره الشهير لقياس ذكاء البالغين، والذي تضمن بنودا تهدف إلى استكشاف مدى فهم الأفراد للمواقف الاجتماعية وقدرتهم على التفاعل بفعالية ضمن السياقات الإنسانية المختلفة. (Wechsler, 1967, p103).

وفي العقود التالية، وتحديدا خلال الثمانينيات، بدأ مفهوم الذكاء الانفعالي يكتسب استقلالا نظريا ومنهجيا، حيث لم يعد مجرد امتداد للذكاء الاجتماعي أو سلوك تكيفي، بل أصبح ينظر إليه كمنظومة مهارية متكاملة يمكن دراستها وقياسها علميا.

ومن أبرز الإسهامات التي ساهمت في ترسيخ هذا التوجه، ما قدمه الباحث بار-أون (Bar-On) 1988 الذي طور نموذجا شاملا للكفاءة الانفعالية والاجتماعية، وعرف لاحقا باسم "نموذج بار-أون للذكاء الانفعالي"، وقد طور هذا النموذج انطلاقا من محاولاته لقياس مدى قدرة الأفراد على التكيف مع متطلبات الحياة اليومية، وتجاوز التحديات الانفعالية والاجتماعية بطريقة صحية وفعالة. ووفقا له فإن الذكاء الانفعالي لا يتمثل فقط في الوعي بالمشاعر، وإنما أيضا في القدرة على تنظيمها، والتفاعل الاجتماعي الإيجابي، وتحقيق الذات، وحل المشكلات اليومية، وقد نتج عن هذا النموذج إعداد لمقياس يسمى **EQi**، الذي يعد من أولى الأدوات النفسية المقننة التي استخدمت في التقييم العملي للذكاء الانفعالي في مجالات متنوعة مثل التعليم، والصحة النفسية، والقيادة الإدارية. (Bar-On, 2006, p 14).

وقد ساعد هذا النموذج في الانتقال من النظرة النظرية إلى الجوانب القياسية للمفهوم.

أما الانطلاقة الحقيقية لمفهوم الذكاء الانفعالي كمصطلح قائم بذاته، فقد جاءت في اوائل التسعينات على يد العالمين سالوفي وماير (Salovey & Mayer, 1990) اللذين قدما أول تعريف

منهجي لهذا المفهوم، فقد عرفا الذكاء الانفعالي بأنه "القدرة على إدراك المشاعر والانفعالات، وتقييمها والتعبير عنها بدقة، والقدرة على الوصول إلى المشاعر لتسهيل التفكير، وفهم المشاعر والانفعالات ومعانيها، والقدرة على تنظيمها بما يساهم في النمو الانفعالي والفكري" وقد اعتبر أن الذكاء الانفعالي يتضمن أربع قدرات مركزية مترابطة: إدراك الانفعالات، استخدام الانفعالات لتسهيل التفكير، فهم الانفعالات، وتنظيم الانفعالات. وقد تميز هذا النموذج بكونه معرفيا-انفعاليا، مما جعله أحد أهم المداخل التي مهدت لاحقا لبناء أدوات علمية لقياس الذكاء الانفعالي كقدرة عقلية مستقلة نسبيا عن الذكاء العقلي التقليدي. (Salovey & Mayer, 1990, p. 189)

ولعل أكثر الإسهامات تأثيرا في ترسيخ مفهوم الذكاء الانفعالي وانتشاره جاءت بفضل عالم النفس جولمان (Goleman, 1995)، الذي قدم طرحا شاملا لهذا المفهوم من خلال كتابه "الذكاء الانفعالي: لماذا قد يكون أكثر أهمية من الذكاء العقلي؟"

(emotional intelligence : why it can matter more than IQ ?)

وفي هذا العمل، أبرز جولمان (Goleman) أهمية القدرات الانفعالية في تحقيق النجاح في مختلف مجالات الحياة، خاصة في ميادين العمل والعلاقات الاجتماعية، حيث أكد أن المهارات الانفعالية مثل القدرة على ضبط النفس، والتحفيز الذاتي، والتعاطف، والقدرة على بناء العلاقات، تتفوق في تأثيرها على القدرات المعرفية التقليدية. كما قدم نموذجا يتكون من خمسة أبعاد أساسية: الوعي الذاتي، وتنظيم الذات، والتحفيز، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، مما جعل المفهوم أكثر قابلية للتطبيق والقياس. وقد ساعدت كتاباته في نشر المفهوم على نطاق واسع داخل وخارج الوسط الأكاديمي، وربطته بميادين متنوعة كالترقية والعمل والعلاقات الإنسانية. (Goleman, 1995, p. 34)

وبذلك، يمكن القول إن مفهوم الذكاء الانفعالي قد مر بمسار تطوري غني، انطلق من جذور نظرية في الذكاء الاجتماعي، وتوسّع تدريجيا مع مساهمات وكسلر، ثم تبلور بشكل أكثر دقة مع سالوفي وماير، إلى أن بلغ مرحلة النضج والانتشار الواسع مع دانييل جولمان، وفيما يلي جدول يلخص أهم أربع نماذج:

جدول رقم (01) يمثل اهم النماذج المفسرة للذكاء الانفعالي

النموذج القائم على القدرات المعرفية		النموذج المختلط					
ماير، كاروسو، سالوفي، 1999		بار-أون، 1997		جولمان، 1998		كوبر وسواف، 1997	
الإدراك	التعرف على العواطف من خلال الوجوه، الموسيقى، والرسوم البيانية	الكفاءات الذاتية	الوعي بالعواطف، الثقة، تقدير الذات، النمو الذاتي، الاستقلالية	الوعي بالذات	التعرف على المشاعر الذاتية، التقييم الذاتي، الصادق، الثقة بالنفس	الكيمياء الانفعالية	الحدس، الطلاقة الذهنية، البحث عن حلول إبداعية
الصحيح للعواطف							
استخدام العواطف لتيسير التفكير	إقامة علاقة صحيحة بين العواطف والإحساسات الأساسية، واستخدامها لتغيير وجهة النظر	الكفاءات الاجتماعية	التعاطف، العلاقات الاجتماعية، المسؤولية الاجتماعية	التنظيم الذاتي	ضبط النفس، الأمانة، الضبط، التكيف، الابتكار	الوعي العاطفي	معرفة وفهم الظواهر العاطفية
فهم العواطف ومعانيها	تحليل وتفكيك العمليات العاطفية، فهم الانتقالات العاطفية، تفسير المشاعر المعقدة	القدرة على التكيف	حل المشكلات، الواقعية، المرونة	التحفيز الذاتي	المثابرة، المبادرة، الانخراط، التقاؤل	اللياقة الانفعالية	المقاومة، المرونة، الاجتماعية
إدارة العواطف	إدارة المشاعر الشخصية ومشاعر الآخرين	إدارة التوتر	التحكم بالضغط والسيطرة على الاندفاعات	التعاطف	فهم الآخرين، تشجيع التنوع، الوعي السياسي	الكثافة الانفعالية	العزم، النزاهة، التطور الانفعالي
/	/	المزاج العام	الفرح، التقاؤل	المهارات الاجتماعية	التأثير، إدارة الصراعات، القيادة، التغيير، التعاون، العمل الجماعي	/	/

(Jean-pascal, Olivier Herrbach, Karim Gonac, 2003, P17)

وقد تميز نموذج جولمان بشموليته وتركيزه على المهارات الانفعالية المرتبطة بالسياق المهني والاجتماعي، مما جعله أكثر تلاؤماً مع واقع الأفراد في مواقف الحياة اليومية والعملية. ونظراً لهذا التناسق النظري والتطبيقي، فإن الدراسة الحالية تعتمد نموذج جولمان كإطار نظري لدراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة.

### 3 نموذج جولمان (Goleman) للذكاء الانفعالي:

قدم دانييل جولمان (Daniel Goleman) اعترافاً عالمياً بمفهوم الذكاء الانفعالي من خلال كتبه ومقالاته، حيث صاغه كنموذج يقوم على خمسة أبعاد رئيسية: الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التحفيز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية، مستنداً في ذلك إلى مجموعة من الكفاءات العاطفية والاجتماعية التي تسهم بفعالية في تحسين الأداء الإداري. (Illos, 2019, p 23)

وقد عرض جولمان (1995) نموذجاً يركز على الجانب العملي في الحياة المهنية، ثم عاد لاحقاً بالتعاون مع Boyatzis لإعادة تنظيم هذه الأبعاد ضمن كفاءات محددة، مشيراً إلى أن الذكاء الانفعالي يتمثل في القدرة على تطبيق هذه المهارات بشكل متوازن (Karin, Olivier, Jean, 2003 p.16).

وفي كتابه العمل بالذكاء الانفعالي (Working with Emotional Intelligence, 1998)

قسم جولمان الذكاء الانفعالي إلى مجالين رئيسيين:

- الكفاية الشخصية: وتشمل الوعي بالذات، تنظيم الذات والتحفيز الذاتي.

- الكفاية الاجتماعية: وتشمل التعاطف والمهارات الاجتماعية.

وقدم بالتعاون مع Boyatzis تصورا متكاملًا للذكاء الانفعالي، عرفاه فيه بأنه "سيطرة الفرد على الكفايات التي تؤسس لإدراك الذات وإدارتها، والإدراك الاجتماعي، والمهارات الاجتماعية، في الأوقات والطرق المناسبة، بتكرار كاف لتصبح فعالة في الموقف"

كما حدد جولمان مجموعة من المهارات التي تميز الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع، من أبرزها: الوعي بالذات (Self-awareness)، التحكم في الانفعالات (Impulse Control)، المثابرة (Industry)، الحماس (Zeal)، الدافعية الذاتية (Self-motivation)، التعاطف (Empathy)، واللياقة الاجتماعية، (Social-deftness) . (Goleman, 1998, p.32)

ولتعزيز الفهم العملي لأبعاد الذكاء الانفعالي، نعرض فيما يلي الجدول الذي يلخص المجالات الرئيسية والكفاءات المرتبطة بها وفق نموذج دانييل جولمان:

جدول رقم (02) يوضح تقسيم ابعاد جولمان للذكاء الانفعالي

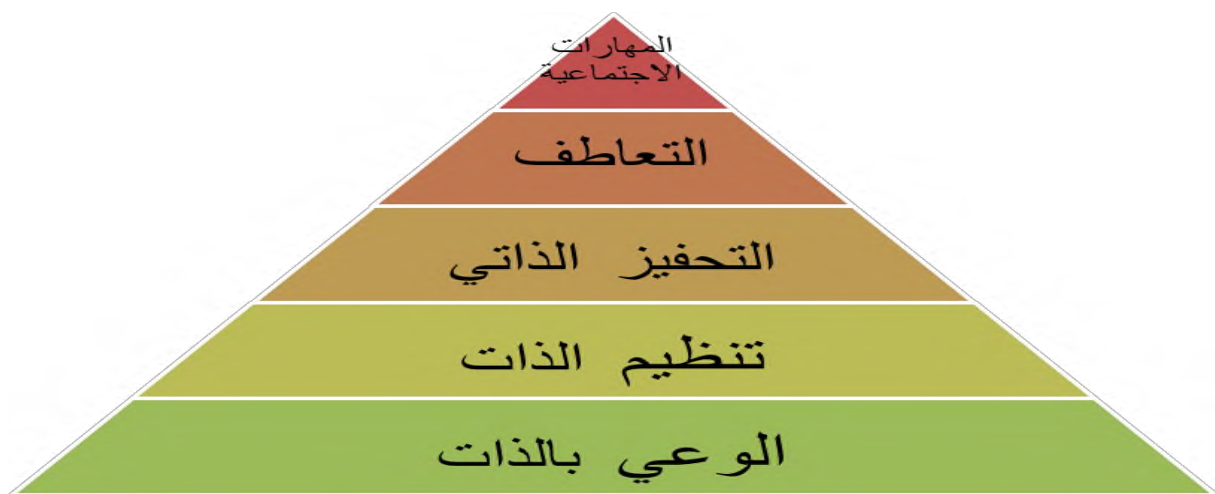
إدارة العلاقات	الوعي الاجتماعي	إدارة الذات	الوعي بالذات
التأثير	التعاطف	ضبط النفس الانفعالي	الوعي الذاتي
التدريب والإرشاد		القدرة على التكيف	الانفعالي
إدارة الصراعات	الوعي التنظيمي	التوجه نحو الإنجاز	
العمل الجماعي		النظرة الإيجابية	
القيادة الملهمة			

(Daniel Goleman & Richard E. Boyatzis 2017, p 03)

وبناء على ما سبق، يظهر أن نموذج جولمان يقدم تصورا شاملا للذكاء الانفعالي، حيث تتوزع أبعاده بين مهارات داخلية تتعلق بالفرد ومهارات خارجية تتعلق بتفاعله مع الآخرين، وتسهم هذه الأبعاد مجتمعة في تعزيز قدرة الفرد على فهم ذاته وضبطها، وتحقيق تواصل فعال وبناء في محيطه الاجتماعي والمهني. وفي العنصر التالي، سنتناول هذه الأبعاد بمزيد من التفصيل.

#### 4 ابعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان (Goleman):

كما تطرقنا سابقاً، فقد قسم جولمان (Goleman) الذكاء الانفعالي إلى خمسة أبعاد مترابطة تمثل البنية الأساسية لهذا المفهوم، هذه الأبعاد لا تعمل بشكل منفصل، بل تتكامل فيما بينها لتسهم في تشكيل نمط سلوكي يميز الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع، خاصة في البيئات التي تتطلب توازناً بين الأداء المهني والعلاقات الإنسانية، وسنستعرض فيما يلي هذه الأبعاد:



شكل رقم (01) يمثل ابعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان من اعداد الطالبة

#### 1.4 الوعي بالذات (Self-awareness)

يعتبر الوعي بالذات من أهم أبعاد الذكاء الانفعالي، و يشير إلى قدرة الفرد على التعرف على مشاعره الداخلية وفهمها بشكل دقيق، إلى جانب إدراك تأثير تلك المشاعر على سلوكه وتفاعله مع الآخرين، هذا الإدراك يشكل حجر الأساس لبناء توازن انفعالي داخلي، وتحقيق فهم أعمق للذات، مما يُمكنه من التفاعل بمرونة وفاعلية في محيطه الاجتماعي والمهني، ويتفرع إلى ثلاثة مكونات مترابطة:

#### 1.1.4 تقدير الذات:

ويقصد به الوعي بالقيمة الشخصية والثقة في الإمكانات الذاتية، فالفرد الذي يدرك نقاط قوته وضعفه بواقعية، يكون أكثر قدرة على احترام ذاته واتخاذ قرارات متزنة دون الوقوع في فخ الشعور بالنقص أو التردد، ومن المهم في هذا السياق الاستفادة من تغذية راجعة نزيهة من أشخاص مقربين، بهدف تحسين الصورة الذاتية وتعزيز الثقة بالنفس بطريقة موضوعية.

#### 2.1.4 الإدراك الانفعالي الداخلي:

وهو القدرة على ملاحظة المشاعر الشخصية لحظة حدوثها وفهم أثرها في التفاعلات اليومية الافراد ذوي الوعي العالي بذاتهم يظهرون حساسية تجاه الإشارات الانفعالية الصادرة عنهم وعن الآخرين ويظهرون مهارة في قراءة تعابير الوجه ولغة الجسد، خاصة في المواقف المشحونة، كما يمارسون نوعا من "المحاكاة الذهنية" بعد انقضاء الموقف الانفعالي، فيعيدون بناء المشهد ويتأملون في كيفية التصرف الأمثل حتى لو كانوا هم من خاضوا تلك التجربة، ما يكسبهم خبرة واستعداد لمواقف مشابهة في المستقبل.

#### 3.1.4 التكيف الذاتي و التوجه نحو الهدف:

يرتبط هذا المكون بالقدرة على تحديد الأهداف الشخصية والمهنية ثم السعي لتحقيقها من خلال قرارات شجاعة ومخططة، ويتطلب الأمر إدراكا دقيقا للقدرة والاهتمامات الشخصية، والعمل على تسخيرها لتحقيق النمو الذاتي والرضا الداخلي، وتلعب اليقظة الذهنية دورا أساسيا في هذا الجانب، حيث يساعد العقل على التركيز في اللحظة الحالية، والانفصال مؤقتا عن ردود الفعل العاطفية التلقائية، مما يسمح برؤية أكثر صفاء للمواقف والانفعالات المرتبطة بها.

بهذا المعنى، فإن الوعي بالذات لا يعد مجرد معرفة سطحية بالمشاعر، بل هو عملية مستمرة من الملاحظة، والتحليل، والتطوير الذاتي، تمكّن الفرد من بناء هوية نفسية واضحة، واستجابات انفعالية ناضجة، تُمثل نواة الذكاء الانفعالي في صورته الأعمق. (King james, 2016,p23-24).

## 2.4 تنظيم الذات (self regulation) :

تنظيم الذات هو القدرة على التحكم في الانفعالات والسيطرة على الاستجابات الفورية، بهدف الحفاظ على توازن السلوك وفاعلية الأداء، خصوصا في المواقف التي تتسم بالضغط والتوتر، ويبدأ هذا البعد بضبط النفس، حيث يتمكن الفرد من كبح الانفعالات القوية وتجنب التصرفات الاندفاعية التي قد تترتب عليها نتائج سلبية ويتجلى ذلك في قدرة الأشخاص على التصرف بهدوء عند مواجهة مواقف مضطربة، مثل التعامل مع مشرف غاضب في بيئة العمل، ويرتبط تنظيم الذات بآلية عصبية محددة، إذ يلعب الفص الجبهي دورا رئيسيا في تثبيط ردود فعل اللوزة الدماغية (Amygdala)، التي تنشط تلقائيا في حالات التوتر، وهو ما يعرف بـ"اختطاف اللوزة"، وهو استجابة انفعالية بدائية قد تؤدي إلى سلوكيات غير عقلانية، و يتكون من ما يلي:

### 1.2.4 ضبط النفس (Self-Control):

يشير إلى قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته في المواقف الصعبة، وتقادي ردود الفعل الاندفاعية ويظهر بوضوح عندما يتمكن الشخص من الحفاظ على هدوئه وتركيزه أثناء الضغوط، بدلا من التصرف بانفعال قد يضر به أو بالآخرين.



#### 2.2.4 القدرة على التهدئة والانضباط تحت الضغط:

يظهر الأفراد المرنون انفعاليا قدرة على استعادة هدوئهم بسرعة بعد مواجهة مواقف مجهدة، بينما يميل الأشخاص الأقل مرونة إلى الانغماس في التوتر لفترات أطول، وهذا ما يتطلب تدريباً عقلياً للحفاظ على التوازن أثناء المواقف الطارئة أو المزعجة.

#### 3.2.4 الضمير والانضباط الذاتي (Conscientiousness):

يتعلق هذا العنصر بالسلوك الأخلاقي والمسؤولية، حيث يتجنب الفرد التصرفات غير المسؤولة أو المتسربة التي قد تلحق الضرر بمساره المهني أو علاقاته، فالأفراد الذين يتحلون بالضمير يتميزون بالموثوقية والانضباط، مما يجعلهم محل تقدير في أي بيئة عمل.

#### 4.2.4 المرونة والتكيف (Adaptability):

مثل القدرة على التكيف سمة أساسية ضمن هذا البعد، إذ يظهر الأشخاص المنظمون ذاتياً استعداداً لتعديل سلوكهم واستجاباتهم بحسب الظروف الجديدة يعد الانفتاح على التغيير، والاستعداد للتعامل مع المستجدات بشكل إيجابي، عنصراً مهماً للنجاح في بيئات العمل المتقلبة (Goleman,2000,p27-28).

#### 3.4 التحفيز الذاتي (self motivation):

يشير إلى قدرة الفرد على تحفيز نفسه من الداخل، والسعي نحو تحقيق الأهداف دون الاعتماد على المكافآت الخارجية، وهي حالة من "التدفق" التي يعيشها الأفراد عندما ينغمسون في العمل بحماس وتركيز عميق، ويشعرون بالرضا والفعالية عند مواجهة التحديات، فحالة التدفق تمثل شكلاً من أشكال التحفيز الذاتي الذي يدفع الفرد نحو الإنجاز من أجل الإنجاز ذاته، لا من أجل العائدات أو المكافآت، ويحتوي هذا البعد، على عدة مكونات متداخلة، هي:

### 1.3.4 الدافع الداخلي (Intrinsic Motivation):

يتمثل في رغبة الفرد في تحقيق النجاح وتجاوز التحديات بدافع داخلي نابع من الاهتمام والفضول والمتعة الذاتية حيث يظهر هذا المكون من خلال إشارة الأفراد إلى التحديات الإبداعية وفرص التعلم كأكثر الجوانب إرضاء في عملهم، لا المكافآت المادية.

### 2.3.4 الالتزام (Commitment) :

وهو ارتباط الفرد بأهدافه الشخصية والمهنية وسعيه الجاد لتحقيقها، ويفهم هذا ضمناً من تفضيل العاملين لأدوار معقدة ومرنة، ما يدل على التزامهم بالتطور المهني والانخراط الكامل في العمل.

### 3.3.4 المبادرة (Initiative):

تعني استعداد الفرد لتحمل المسؤولية واغتنام الفرص، وهو ما يظهر في رغبتهم في الانخراط في مهام تتطلب مجهوداً ومرونة، ودفعهم الذاتي نحو تحقيق الأداء الأمثل في بيئات العمل الدينامية.

### 4.3.4 التفاؤل (Optimism):

يشير إلى قدرة الفرد على الحفاظ على الأمل والإصرار حتى في وجه العقبات، مع الإيمان بإمكانية النجاح، فإن القدرة على الدخول في "حالة التدفق" في المهام المعقدة تتطلب حدّاً من الثقة بالنفس والإيجابية تجاه التحديات. (viola,2021,p29)

### 4.4 التعاطف (Empathy):

يشير التعاطف إلى القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتجاوب معها بوعي، خاصة في السياقات المهنية التي تتطلب تفاعلاً بشرياً كبيراً، فالتعاطف يمثل ما يعرف بـ"الرادار الاجتماعي" الذي يساعد الفرد على النقاط الإشارات الانفعالية وفهم ديناميكيات العلاقات الاجتماعية والتنظيمية، ويشمل ما يلي:

#### 1.4.4 فهم مشاعر الآخرين (Emotional Awareness of Others):

القدرة على إدراك ما يشعر به الآخرون، سواء تم التعبير عنه بالكلام أو من خلال إشارات غير لفظية، مما يساعد على التعامل معهم بشكل فعال وخاصة في المواقف الحساسة.

#### 2.4.4 قراءة الإشارات غير اللفظية (Reading Nonverbal Cues):

يشمل ذلك تفسير تعابير الوجه، نبرة الصوت، ولغة الجسد، لفهم المشاعر الحقيقية خلف الكلام الظاهري.

#### 3.4.4 الإصغاء النشط (Active Listening):

الإصغاء الجاد لما يقوله الآخرون (وما لا يقولونه)، مع محاولة فهم نواياهم ومشاعرهم الحقيقية دون مقاطعة أو إصدار أحكام.

#### 4.4.4 التغذية الراجعة التعاطفية (Empathetic Feedback):

عند تقديم ملاحظات أو تقييم، يراعى فيها مشاعر الطرف الآخر وتقدم بلغة بناءة تظهر التقدير والدعم، وليس فقط النقد.

#### 5.4.4 الوعي بالاختلافات الثقافية (Cultural and Individual Sensitivity):

فهم أن الآخرين يأتون من خلفيات وتجارب مختلفة، ما يتطلب احتراماً لوجهات النظر المتعددة وتجنب الأحكام المسبقة أو التحيزات.

#### 6.4.4 الوعي التنظيمي والسياسي (Organizational and Political Awareness):

فهم التفاعلات الاجتماعية والهياكل غير الرسمية داخل بيئة العمل، مما يمكن الشخص من التصرف بحكمة وبناء تحالفات فاعلة. (camilla,2022,p16).

## 5.4 المهارات الاجتماعية (social skills)

يشير هذا البعد إلى القدرة على إدارة العلاقات الاجتماعية بشكل فعال من خلال التواصل البناء التأثير الإيجابي، إدارة الصراعات، القيادة، وبناء التعاون داخل الجماعات، و يعد بمثابة تنويع لبقية أبعاد الذكاء الانفعالي، حيث يتطلب ان يحقق الفرد جميع الابعاد السابقة لفهم الآخرين والاستجابة لهم بفعالية ويبرز دور المهارات الاجتماعية بشكل خاص في السياقات المهنية، إذ تمكن الأفراد من التعامل مع الآخرين بمرونة، وتحقيق تأثير فعال، وبناء فرق متماسكة، و يتكون من:

### 1.5.4 التأثير (Influence):

يتمثل في القدرة على إقناع الآخرين والتأثير فيهم بشكل فعال من خلال فهم مشاعرهم وتوقعاتهم واستخدام أساليب مرنة لبناء توافق وتأييد داخل الفرق أو الجماعات.

### 2.5.4 مهارات التواصل (Communication Competence) :

تشمل القدرة على إيصال الرسائل بوضوح وفعالية، مع الإصغاء للآخرين وفهم احتياجاتهم، وتوفير بيئة تواصل مفتوحة تقوم على التفاعل والثقة.

### 3.5.4 إدارة الصراعات (Conflict Management):

تعني القدرة على التعامل البناء مع الخلافات من خلال استخدام أساليب دبلوماسية وتعاطفية والسعي لحلول مرضية تحفظ العلاقات وتدعم الأهداف المشتركة.

### 4.5.4 القيادة (Leadership):

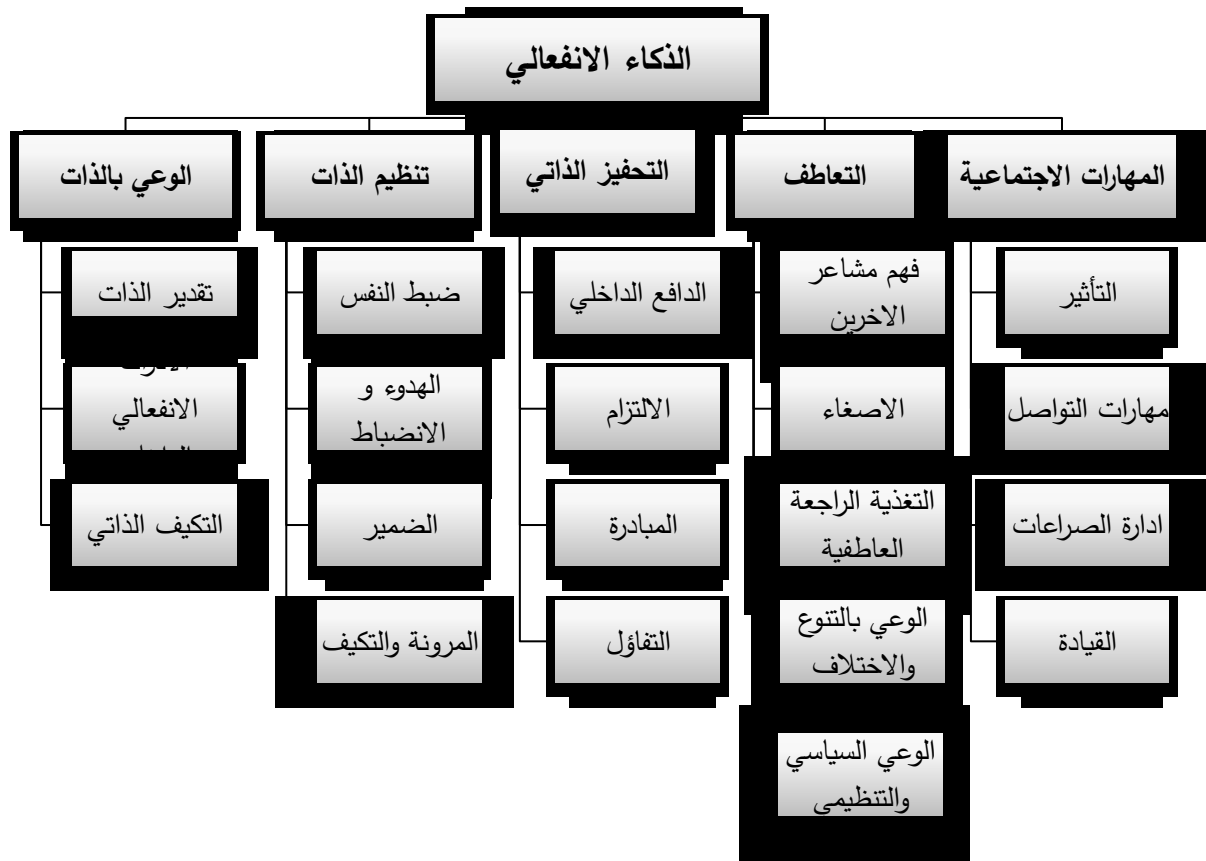
تجسد في القدرة على تحفيز الآخرين، والتأثير فيهم نحو تحقيق رؤية أو هدف مشترك، مع القدرة على إدارة التغيير والتكيف مع التحديات التنظيمية.

#### 5.5.4 بناء العلاقات (Building Bonds):

تتعلق بإنشاء علاقات إيجابية ومستدامة تقوم على الثقة، والدعم المتبادل، والانفتاح، مما يعزز الانسجام الاجتماعي ويقوي شبكات العمل.

#### 6.5.4 العمل الجماعي والتعاون (Teamwork and Collaboration):

يشير إلى القدرة على العمل بروح الفريق، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء، والمساهمة في تحقيق أهداف مشتركة ضمن بيئة تعاونية داعمة. (Goleman, 2009, p166)



شكل رقم (2) يمثل ابعاد الذكاء الانفعالي حسب نموذج جولمان (Goleman) من اعداد الطالبة

يتضح مما سبق أن الذكاء الانفعالي وفقا لنموذج جولمان (Goleman) يقوم على خمسة أبعاد متكاملة، تساهم كل منها في تعزيز الكفاءة الانفعالية والاجتماعية للفرد، فالوعي بالذات يعد مدخلا لفهم

الانفعالات، وتنظيم الذات يضمن التحكم فيها، بينما يشكل التحفيز الذاتي القوة الدافعة نحو الإنجاز، ويعد التعاطف أساسًا للعلاقات الإنسانية، في حين تمثل المهارات الاجتماعية الوسيلة الفعالة للتفاعل والتأثير داخل المحيط المهني والاجتماعي. إن تكامل هذه الأبعاد يمكن الفرد من التكيف بفعالية مع متطلبات الحياة والعمل، ويعزز من جودة الأداء والسلوك في مختلف السياقات.

## 5 أهمية الذكاء الانفعالي في بيئة العمل:

رغم اختلاف التعاريف المتعلقة بالذكاء الانفعالي، إلا أن الجميع يتفق على أهميته في بيئة العمل، حيث يعد الذكاء الانفعالي عنصراً أساسياً لنجاح الموظفين ورؤسائهم، وكذلك المؤسسات التي يعملون بها، فالموظفون الذين يمتلكون مستوى مرتفعاً من الذكاء الانفعالي يتمتعون بقدرة قوية على التواصل مع رؤسائهم و زملائهم، ما يسهل العمل بروح الفريق ويعزز من فهم الآخرين واستيعاب احتياجاتهم، هذا النوع من الذكاء يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الرضا المهني، مما يفتح أمامهم فرصاً أوسع للتقدم في مسارهم المهني.

كما تزداد قدرة الموظف على التعامل مع ضغوط العمل ومصادر التوتر داخل المؤسسة، بفضل مهارته في ضبط انفعالاته والتحكم في مشاعره، في الوقت نفسه، يعزز الذكاء الانفعالي روح التعاون والخدمة لدى الموظف، ويساعد في ترسيخ العمل الجماعي، ويزيد من مستوى الالتزام والولاء التنظيمي من خلال هذه المهارات، يتكون مناخ تنظيمي إيجابي وثقافة مؤسسية تقوم على أسس الإبداع والاحترام المتبادل والتعاون، وفي سياق بيئة العمل الحديثة، يتضح دور الذكاء الانفعالي في تقديم خدمات عالية الجودة للمراجعين، إذ يساعد الموظف في بناء علاقات فعالة تركز على تلبية احتياجات العميل وتحسين تجربته، كما تنمو لديه القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل تفاقمها، من خلال استشعار الإشارات المبكرة والتدخل الفعال بالتعاون مع الفريق لتفادي تفاقمها.

في المجمل، لا تقتصر فوائد الذكاء الانفعالي على الموظفين فقط، بل تشمل أيضا الرؤساء والمؤسسات، والمجتمع بأسره، لهذا السبب، يشهد الذكاء الانفعالي اهتماما متزايدا باعتباره أداة فعالة لتنمية الكفاءات الشخصية والمهنية، وبناء بيئة عمل أكثر إنسانية وكفاءة. (الرميحي، 2024، ص 09-10)

## 6 مزايا الذكاء الانفعالي في بيئة العمل :

يمكن حصر المزايا التي يقدمها الذكاء الانفعالي للعاملين والمؤسسات على حد سواء في ما يلي:

### 1.6 معرفة الذات بشكل أفضل:

يساعد الذكاء الانفعالي الفرد على تطوير ذاته في نواح متعددة من خلال تعزيز الوعي الذاتي فعندما يتمكن الشخص من التعرف على نفسه بعمق، يكتشف مشاعره ويفهم دوافعه وتفكيره بشكل أوضح هذا الوعي لا يتأتى بسهولة في خضم المسؤوليات اليومية، ولكن مع ممارسة الذكاء الانفعالي يصبح الفرد أكثر قدرة على فهم ذاته وفهم سلوك الآخرين أيضا، مما يساهم في تحسين العلاقات المهنية.

### 2.6 التعامل الأفضل مع الضغط:

يمكن الذكاء الانفعالي الأفراد من التعامل بفعالية مع المواقف الصعبة والمليئة بالضغط، فبدلا من الاستسلام للمشاعر السلبية أو القلق، يتعلم الشخص كيف يهدئ نفسه، ويفهم مسببات التوتر ويتعامل معها بشكل عقلاني، فالأشخاص الذين يتمتعون بذكاء انفعالي مرتفع يكونون أكثر قدرة على الحفاظ على ثباتهم، حتى في الظروف الطارئة أو المحبطة، مما يقلل من احتمالية حدوث انهيارات نفسية أو صراعات داخل بيئة العمل.

### 3.6 تحسين العلاقات المهنية:

من خلال فهم الذات وفهم الآخرين، يصبح التواصل أكثر فعالية، الشخص الذي يملك ذكاء انفعاليا مرتفعا يعرف كيف يستمع بإنصات، ويعبر عن مشاعره دون إيذاء الآخر، ويحل الخلافات بشكل بناء هذه القدرة تساهم في تقوية الروابط بين الزملاء، وتعزيز روح التعاون، والحد من سوء الفهم داخل الفريق الواحد. (André Laurent, 2022, p14-18)

### 4.6 اتخاذ قرارات أكثر حكمة:

الذكاء الانفعالي يمكن الفرد من عدم التسرع في اتخاذ القرارات بناء على مشاعر لحظية، فهو يساعد على تحليل المواقف من زوايا متعددة، وموازنة الانفعالات بالعقل والمنطق، وهذا ما يجعل قرارات الشخص أكثر توازنا، سواء في حياته المهنية أو الشخصية، لأنها تستند إلى وعي داخلي عميق وفهم واقعي للظروف المحيطة.

### 5.6 تحفيز الآخرين وبناء بيئة عمل إيجابية:

عندما يتمتع القائد أو الموظف بالذكاء الانفعالي، يستطيع تحفيز من حوله ودعمهم عاطفيا ونفسيا فالقائد الذي يدرك احتياجات موظفيه ويعبر عن تفهمه لمشاعرهم يخلق بيئة مريحة تشجع على العطاء والانتماء، في المقابل، يشعر الموظفون بالارتياح والثقة، ما يزيد من ولائهم للمؤسسة ويقلل من النزاعات وسوء الفهم.

### 6.6 زيادة الإنتاجية:

أظهرت بعض الدراسات مثل دراسة (Robert Half) أن الذكاء الانفعالي يمكن أن يزيد من إنتاجية المؤسسات بنسبة تصل إلى 12%، السبب يكمن في قدرة الأفراد على التركيز والتفاعل الإيجابي



مع بيئة العمل، والتغلب على المشكلات دون أن تتأثر جودة أدائهم، فكلما شعر الفرد بالراحة والدعم زادت رغبته في تقديم الأفضل، مما ينعكس على الأداء العام للمؤسسة.

## 7.6 تعزيز فرص النجاح وتحقيق نتائج أفضل:

رغم أن بعض المؤسسات العمومية لا تعتمد على الإنتاج المادي المباشر، إلا أن الذكاء الانفعالي يظل له دور جوهري في تحسين النتائج الإجمالية للعمل، فبيئة العمل الإيجابية الناتجة عن التواصل الجيد والدعم العاطفي تؤدي إلى ارتفاع الأداء، وتحقيق الأهداف بكفاءة، وتقليل التغيب والإجهاد الوظيفي، فعندما يشعر الموظف بالتقدير يصبح أكثر التزاما مما ينعكس إيجابيا على جودة الخدمات وسير العمل. (مرجع سابق، ص، 19-24)

## خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الذكاء الانفعالي، حيث تم التطرق إلى اهم التعارف التي تناولت هذا المفهوم، باعتباره قدرة الفرد على إدراك وفهم وتنظيم انفعالاته وانفعالات الآخرين، واستخدام هذه القدرات بشكل فعال في التعامل مع المواقف المختلفة، كما تم استعراض التطور التاريخي لمفهوم الذكاء الانفعالي، مروراً بمساهمات الباحثين الأوائل، وصولاً إلى ظهور النموذج الأكثر شهرة الذي قدمه دانييل جولمان، والذي ركز على أبعاد عملية واجتماعية تؤثر في الأداء الشخصي والمهني، كما تم عرض أبعاد الذكاء الانفعالي حسب جولمان، والتي تشمل: الوعي بالذات، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، والمهارات الاجتماعية، ثم تم التطرق إلى أهمية الذكاء الانفعالي في بيئة العمل باعتباره عاملاً مؤثراً في التكيف المهني، إدارة الضغوط، جودة العلاقات، واتخاذ القرار، في الأخير تم عرض أبرز مزايا الذكاء الانفعالي في بيئة العمل، والتي تتمثل في تعزيز القيادة، تحسين الأداء، زيادة دافعية الموظفين، والقدرة على حل المشكلات بكفاءة.

## الفصل الثالث

### دافعية الانجاز ( Achievement Motivation )

#### تمهيد

- 1- تعريف دافعية الانجاز .
- 2- التطور التاريخي لدافعية الانجاز .
- 3- مكونات دافعية الانجاز .
- 4- انواع دافعية الانجاز .
- 5- اهمية دافعية الانجاز في بيئة العمل .
- 6- السمات المميزة لذوي الدافعية العالية للإنجاز .

#### خلاصة الفصل

## تمهيد

تعتبر الدافعية إحدى العناصر الأساسية التي يقوم عليها السلوك الإنساني، إذ لا يمكن فهم تصرفات الأفراد وتوجهاتهم دون الرجوع إلى القوى الداخلية التي تحركهم نحو أهداف معينة، فالإنسان بطبيعته كائن يسعى ويتطلع إلى تحقيق غايات تتفاوت في طبيعتها وأهميتها باختلاف المواقف والظروف. وفي بيئة العمل، تبرز الحاجة إلى فهم تلك القوى النفسية التي تدفع الفرد إلى الاستمرار في أداء مهامه، وتحمل الضغوط، وتجاوز العقبات، بل والسعي إلى تقديم الأفضل، و يختلف أداء الافراد حسب الفروق الفردية في ما يحفز كل شخص، ومدى استعداده لبذل الجهد لتحقيق نتائج ملموسة، فحين نتأمل في فئة العاملين الذين لا يكتفون بمجرد تأدية المهام المطلوبة، بل يسعون إلى التفوق، إلى بلوغ مستويات أعلى من الأداء، وإلى إثبات الذات في محيطهم المهني، نكتشف نوع خاص من الدافعية، يرتبط بالإنجاز كقيمة داخلية يتبناها الفرد ويدفعه إلى العمل بإصرار وطموح.

وعليه يهدف هذا الفصل إلى تناول مفهوم دافعية الإنجاز، من خلال عرض مختلف التعريفات

النظرية، واستعراض أهم النماذج والنظريات المفسرة له.

## 1 مفهوم دافعية الانجاز (Achievement Motivation)

تنوعت التعاريف التي تناولت دافعية الإنجاز باختلاف المنطلقات النظرية واهتمامات الباحثين في علم النفس، إذ سعى كل منهم إلى فهم هذا الدافع من زاوية معينة، سواء من حيث طبيعته كحافز داخلي أو من حيث علاقته بسلوك الفرد وأدائه في مواقف تتطلب تحدياً وجهداً لتحقيق النجاح.

ورغم هذا التعدد، إلا أن معظم هذه التعاريف تلتقي حول فكرة مركزية مفادها أن دافعية الإنجاز ترتبط برغبة الفرد في التفوق، وتحقيق أهداف ذات قيمة، والتمسك بمعايير أداء مرتفعة، وفي ما يلي أبرز التعاريف التي تناولت هذا المفهوم:

- **ديفيد ماكلياند (David McClelland)** والذي حيث يرى أنها "نزعة داخلية لا شعورية تدفع الفرد إلى التفوق وبلوغ مستوى عالٍ من الأداء، من خلال العمل وفق معايير ذاتية للنجاح، وتفضيل المهام التي تنطوي على تحدٍ معتدل، مع الرغبة في الحصول على تغذية راجعة واضحة حول الإنجاز". (David C. McClelland & Richard E. Boyatzis, 2016, p. 03)
- كما عرفها إدوارد موراي (**Edward Murray**) بأنها "الرغبة الداخلية في النجاح، والتي تتجلى من خلال اتخاذ قرار عام بالسعي نحو تحقيق هدف معين، مع الاستعداد الدائم لبذل الجهد اللازم لتحقيقه". (موراي، 1988، ص 194)
- أما أتكينسون (**Atkinson**) فقد نظر إلى دافعية الإنجاز بوصفها "مركبا ثلاثيا يتكون من قوة الدافع، ومدى احتمالية نجاح الفرد، والباعث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له".
- في حين عرفها أحمد عبد الخالق بأنها "الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق، والأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح".

– كذلك يرى غولدنسون (Goldenson) أن دافعية الإنجاز تشير إلى حاجة الفرد للتغلب على

العقبات، والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع

مستويات مرتفعة من الأداء، والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة " (عبد اللطيف، 2000، ص 93).

ومن خلال هذا العرض لمجموعة من التعاريف التي تناولت دافعية الإنجاز، يمكن ملاحظة ان

جميعها تتفق في التركيز على الرغبة الداخلية في التفوق وتحقيق النجاح، والتمسك بمعايير أداء مرتفعة

ورغم اختلاف الزوايا التي انطلق منها كل باحث، إلا أنهم جميعا يجمعون على أن دافعية الإنجاز تمثل

قوة محركة للسلوك نحو تحقيق الأهداف بجهد ومثابرة، وهذا ما يجعل هذا المفهوم محوريا في فهم الأداء

الإنساني، خاصة في البيئات التي تتطلب تحديا ومنافسة وفاعلية.

## 2 التطور التاريخي لدافعية الانجاز

شهد مفهوم دافعية الإنجاز تطورا ملحوظا في ميدان علم النفس، حيث انتقل من كونه سمة داخلية إلى

تصور تفاعلي يتأثر بعدة عوامل معرفية وانفعالية. وقد اختلف الباحثون في تفسير هذا الدافع، مما أدى

إلى ظهور مجموعة من الاتجاهات النظرية التي تناولته من زوايا متعددة، سواء من خلال مقاربات تقليدية

ركزت على الحاجات الفردية والسمات الشخصية، أو من خلال نظريات معرفية حديثة سلطت الضوء

على تفسير الأفراد لسلوكهم ونتائجهم، وانتهاء باتجاهات معاصرة تنظر إلى الدافعية كتفاعل معقد بين

الفرد وبيئته الاجتماعية والثقافية، و فيما يلي عرض لأهم هذه الاتجاهات التي ساهمت في بلورة الفهم

النظري لدافعية الإنجاز:

### 1.2 الاتجاه التقليدي (Traditional Approach)

يمثل هذا الاتجاه أولى البدايات في التنظير لدافعية الإنجاز، حيث يرى اصحاب هذا الاتجاه

دافعية الانجاز كمكون أحادي البعد، و يعد هنري موراي (Henry Murray) من أوائل من أسس هذا

التوجه، إذ اعتبر أن دافعية الإنجاز تتبع من الحاجة إلى التفوق، والتي تنقسم بدورها إلى ثلاث حاجات أساسية تتمثل في : الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى المكانة الاجتماعية، والحاجة إلى الاستعراض ويرى أن هذه الحاجات تعد من مكونات الشخصية الأساسية، وأن تحقيق الذات يتعزز من خلال الميل للإنجاز، في مقابل مقاومة الميل للاستسلام. وقد تأثر دافيد ماكيلاند (David McClelland) بأفكار موراي، فقام بتطوير مفهوم "الحاجة إلى الإنجاز" باستخدام أساليب إسقاطيه، وأسس نظرية تركز على أربعة محاور أساسية لفهم دافعية الإنجاز تتمثل في: التعريف بها، دراسة الذات، تحديد الأهداف، والتعزيز، وركز على خصائص الأفراد ذوي الدافعية العالية. (مي السمان، 2015، ص، 53-55).

أما جون أتكينسون (John Atkinson)، فقد ركز على الجوانب التجريبية، وطور نموذجًا يفسر الإنجاز كنتيجة للتفاعل بين دافع النجاح ودافع تجنب الفشل، انطلاقًا من تجارب الفرد السابقة، وقد أبرز أهمية الحوافز الخارجية والسياقات الاجتماعية في تشكيل هذا الدافع.

## 2.2 الاتجاه التفسيري "نظرية الغزو" (Attribution Theory)

يعد هذا الاتجاه تطورًا معرفيًا في تفسير دافعية الإنجاز، حيث يربط سلوك الإنجاز بتفسيرات الفرد للنجاح أو الفشل. ويعد برنارد وينر (Bernard Weiner) من أبرز ممثلي هذا الاتجاه، إذ طور نظرية الغزو السببي التي تركز على الكيفية التي يفسر بها الأفراد نتائجهم، فإذا نسب الفرد نجاحه إلى عوامل داخلية كالقدرة أو الجهد، فإن ذلك يعزز دافعيته مستقبلاً، بينما إذا نسب فشله إلى عوامل خارجية أو غير مستقرة كالحظ أو صعوبة المهمة، فقد تتضاءل دافعيته، كما يشمل هذا الاتجاه نظريات التوقع والقيمة، والتي ترى أن الفرد يقبل على المهام إذا كان يتوقع النجاح مع تقدير قيمة النتيجة، ويسلط هذا المنحى الضوء على أهمية المشاعر والانفعالات المرتبطة بالتجارب السابقة، وتأثيرها في تكرار سلوك الإنجاز أو تجنبه.

### 3.2 الاتجاه الحديث (Modern Approach) :

ينظر هذا الاتجاه إلى دافعية الإنجاز على أنها متعددة الأبعاد، تتداخل فيها الجوانب المعرفية والانفعالية والاجتماعية، ومن بين رواد هذا الاتجاه توماس نيكولز (Thomas Nicholls)، وسوزان جاكسون (Susan Jackson)، ومن الباحثين العرب صفاء الأعسر (Safaa Al-Asar) ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن دافعية الإنجاز لا تفهم إلا من خلال التفاعل بين الفرد وبيئته، ويؤكدون على أن الدافعية تتغير، تتطور وتبنى من خلال التعلم والبيئة المحيطة، مما يجعلها مجالا مفتوحا للتنمية والتعزيز كما يسعى هذا الاتجاه إلى تطوير نماذج تفسيرية شاملة، تأخذ بعين الاعتبار اختلاف السياقات الثقافية والتربوية، وتساعد على تصميم تدخلات فعالة في مختلف مجالات العمل. (مرجع سابق، ص 56-58)

### 3 مكونات الدافعية للإنجاز:

تناول الباحثون في مجال علم النفس مفهوم دافعية الانجاز من منظورات مختلفة، حيث ظهرت عدة توجهات تفسيرية تبرز مكوناتها، و سنتطرق فيما يلي الى أهم هذه التوجهات:

#### 1.3 مكونات دافعية الانجاز حسب "Uzil" :

يقدم تصورا معرفيا واجتماعيا لمكونات الدافعية للإنجاز، حيث يركز على الدوافع الداخلية التي تدفع الفرد للتميز وتحقيق النجاح وفقا لاحتياجاته الإدراكية والاجتماعية، وقد اقترح ثلاثة مكونات أساسية:



**1.1.3 الحافز المعرفي:** الرغبة في الفهم واكتساب المعرفة، بما يتيح تحسين الأداء.

**2.1.3 توجيه الذات:** السعي نحو التميز الشخصي والالتزام بالمعايير الأكاديمية والمهنية.

**3.1.3 دافع الانتماء:** الرغبة في نيل القبول والتقدير الاجتماعي مما يعزز الثقة بالنفس.

كما يضيف "أوزيل" سبعة عوامل تفصيلية تشكل جوهر هذا الدافع: التطلع والنجاح، التفوق بالمتابعة، الاستقلالية، السيطرة على المهام، الانتماء للجماعة، تنظيم العمل بإتقان، ومراعاة المعايير الاجتماعية.

### 2.3 مكونات دافعية الانجاز حسب "عبد القادر" (1977):

ينطلق "عبد القادر" من توجه واقعي عملي في تفسير الدافعية للإنجاز، ويرى أنها تتجسد في ثلاث قدرات سلوكية مركزية تلخص جوهر هذا الدافع وهي:

**1.2.3 الطموح العام:** السعي للارتقاء الشخصي والمهني.

**2.2.3 النجاح بالمتابعة:** المواظبة على العمل رغم التحديات.

**3.2.3 التحمل:** القدرة على الصبر والمواجهة لتحقيق الهدف. (كولة وعون، 2015، ص40)

### 3.3 مكونات دافعية الانجاز حسب "جاكسون" و"أحمد وهبي" (1986):

يتبنى هذان الباحثان منظورا اجتماعيا واقتصاديا، حيث يربطان الدافعية للإنجاز بعدد من العوامل المرتبطة بمكانة الفرد وتقديره الاجتماعي، وتشمل: المكانة الاجتماعية والمهنية، الاستقلالية والتملك، الروح التنافسية والسعي للامتياز.

### 4.3 مكونات دافعية الانجاز حسب "عمران" (1980):

يعرض "عمران" تصورا شاملا يعكس التكامل بين الجوانب الذاتية والاجتماعية في تشكيل دافع الإنجاز، حيث يفرق بين ثلاثة أبعاد متفاعلة:

#### 1.4.3 البعد الشخصي: الإنجاز كغاية ذاتية ترتبط بإشباع الحاجة إلى الكفاءة وتحقيق الذات.

#### 2.4.3 البعد الاجتماعي: الإنجاز بوصفه تفوقا في المنافسة وتعاوننا جماعيا.

#### 3.4.3 بعد المستوى العالي في الإنجاز: الرغبة في الجودة والامتياز في كل أداء.

(مرجع سابق، ص42)

جدول رقم (3) يلخص اهم مكونات دافعية الانجاز حسب كل توجه من اعداد الطالبة

التوجه / الباحث	المكونات الأساسية لدافعية الإنجاز
أوزيل (Uzil)	الحافز المعرفي: الرغبة في الفهم والمعرفة توجيه الذات: السعي للتميز والالتزام بالمعايير دافع الانتماء: نيل التقدير الاجتماعي عوامل إضافية: التطلع، التفوق، الاستقلال، التنظيم، الانتماء الاجتماعي
عبد القادر (1977)	الطموح العام، النجاح بالمشاورة، التحمل
جاكسون وأحمد وهبي (1986)	المكانة الاجتماعية والمهنية، الاستقلالية والتملك، الروح التنافسية، السعي للامتياز
عمران (1980)	البعد الشخصي: الحاجة إلى الكفاءة وتحقيق الذات، البعد الاجتماعي: التفوق والمشاركة الجماعية، بعد المستوى العالي في الإنجاز: الجودة والامتياز

## 4 أنواع دافعية الانجاز:

يختلف الافراد في توجهاتهم الدافعية، تبعاً لما إذا كانت مرجعيتهم في الحكم ذاتية داخلية، أم قائمة على المقارنة بالآخرين. ويمكن تصنيف دافعية الإنجاز إلى نوعين رئيسيين:

### 4-1- دافعية الإنجاز الذاتية: (Self-referenced Achievement Motivation)

وهي الدافعية التي تتبع من داخل الفرد، وتعكس سعيه لتحقيق أهداف ومعايير يضعها لنفسه دون النظر إلى أداء أو إنجازات الآخرين، أي انه يعتمد على تقييم ذاته بالنظر إلى تحسن أدائه، أو بلوغه لمستويات من الإتقان أو التفوق كان قد حددها مسبقاً، وينظر إلى هذا النوع من الدافعية على أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحفيز الذاتي، والتقدير الداخلي للنجاح، والوعي الشخصي بالنمو والتقدم.

### 4-2- دافعية الإنجاز الاجتماعية: (Social-referenced Achievement Motivation)

يرتكز هذا النوع من دافعية الانجاز على المعايير الاجتماعية للتفوق، حيث يقيس الفرد نجاحه من خلال مقارنة أدائه بأداء الآخرين، ويسعى إلى إثبات نفسه ضمن مجموعة أو بيئة تنافسية، وتعتبر أكثر ارتباطاً بالسياقات التي تبرز الإنجاز الجماعي أو التنافس الاجتماعي، مثل أماكن العمل أو الأوساط التعليمية التي تشجع على التفوق الظاهري.

ويمكن القول ان هذين النوعين من الدافعية للإنجاز ليسا متعارضين بالضرورة، بل يمكن ان يتوفرا معا في نفس الموقف، غير أن قوة تأثير كل منهما تختلف حسب طبيعة الموقف، فكلما النوعين يمكن أن يساهما في تحفيز سلوك الإنجاز للفرد، لكن درجة فاعليتهما تتحدد حسب أولوية كل منهما في الموقف. (شتوح، 2017، ص54).

## 5 اهمية دافعية الانجاز في بيئة العمل:

تعد دافعية الإنجاز من العوامل النفسية التي تحظى بأهمية كبيرة داخل بيئة العمل، حيث تساعد الافراد على مواجهة التحديات والسعي نحو التميز، مما ينعكس إيجاباً على تطور المؤسسة، و يمكن ان نستخلص اهمية دافعية الانجاز في بيئة العمل من خلال ما يلي:

### 1.5 تحفيز الفرد على السعي والمثابرة لتحقيق النجاح:

ويتجلى ذلك في بيئة العمل من خلال رغبة العمال في التغلب على الصعوبات والتحديات من أجل إتمام مهامهم بنجاح، مما يسهم في تحسين جودة العمل وزيادة الكفاءة المهنية.

### 2.5 تعزيز النمو الشخصي والإحساس بالذات:

ترتبط دافعية الإنجاز ارتباطاً وثيقاً بشعور الفرد بالرضا عن نفسه وبقدرته على تحقيق أهدافه، في سياق العمل، يسهم هذا الإحساس في رفع المعنويات وتحفيز العاملين على التطوير الذاتي، ما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة ككل.

### 3.5 الإسهام في التقدم المجتمعي والاقتصادي:

إن الحاجة للإنجاز تُعد من محركات النمو الاقتصادي والاجتماعي، إذ ترتبط بزيادة الإنتاج وحسن إدارة الأعمال، فالعامل الذي يمتلك دافعية عالية للإنجاز يساهم في رفع مردودية المؤسسة وتحقيق أهدافها، مما ينعكس بدوره على تقدم المجتمع ككل.

#### 4.5 بناء الحضارة والتحكم في البيئة المهنية:

إن الفرد المنجز هو القادر على توظيف الموارد بفعالية، وتجاوز العقبات، وتحقيق التفوق، وفي بيئة العمل، يمثل هذا النوع موردا بشريا هاما حيث يمتلك القدرة على المبادرة والابتكار وتحقيق الامتياز. (الرابعي، 2015، ص 158)

#### 5.5 الاستجابة للعوامل الثقافية المؤثرة على الإنجاز:

يختلف تحقيق الإنجاز باختلاف الثقافات، ويتأثر وبالسياقات الاجتماعية والثقافية، من هنا تبرز أهمية معرفة الحوافز والخصائص التي تحفز العاملين على الإنجاز داخل بيئات العمل المختلفة، لضمان توافق السياسات التحفيزية مع منظومة القيم السائدة، مما يزيد من فاعلية الأداء.

#### 6.5 تعزيز المسؤولية والاستقلالية في العمل:

يتجلى ذلك في قدرة الموظف على اتخاذ قرارات مستقلة، والتخطيط لأهدافه المهنية، ومحاسبة نفسه على مستوى الإنجاز.

#### 7.5 الاستثمار في الطاقات البشرية ومواجهة اللامبالاة

يقود غياب الدافعية للإنجاز إلى اللامبالاة والفتور في الأداء، وهو ما ينعكس سلبيًا على روح المبادرة و العمل ، لذلك فإن تعزيز هذه الدافعية داخل المؤسسات يساعد على توجيه الطاقات نحو والهدف ، وتحقيق النمو الوظيفي والمؤسسي. (انس عبد الباسط، 2011، ص 135)

## 6 السمات المميزة لذوي الدافعية العالية للإنجاز

يتميز الأفراد ذوو الدافعية المرتفعة للإنجاز بجملة من الخصائص النفسية والسلوكية تميزون بها عن غيرهم، حيث أشار ماكلياند (McClelland) إلى أنهم غالباً ما يفضلون التحديات ويختارون المهام الصعبة التي تتطلب جهداً ومهارة، ويميلون إلى المجازفة في سبيل تحقيق التفوق، كما يظهر لديهم دافع داخلي قوي يدفعهم للعمل الجاد وتحسين أدائهم باستمرار، حيث يكون تحقيق الإنجاز هدفاً بحد ذاته، أكثر من كونه وسيلة للحصول على مقابل مادي، حيث أن هذه الفئة من الأفراد تميل إلى الواقعية في التفكير والتخطيط، ولديهم قدرة على رؤية المستقبل واستشراف النتائج، فضلاً عن قدرتهم على ضبط الذات والتصرف بحكمة مع الآخرين كما يتمتعون بإصرار كبير واستقلالية في اتخاذ القرار، ويظهرون أحياناً عناداً ملحوظاً يدفعهم للاستمرار في العمل رغم العقبات، كما يرتبط العمل لديهم ارتباطاً وثيقاً بالهوية الذاتية، حيث يشكل جزءاً لا يتجزأ من شخصيتهم، ويصعب فصل الفرد عن دوره أو إنجازه المهني، وقد حدد بعض الباحثين العرب مثل الشربيني زكريا مظاهر متعددة للدافعية نحو الإنجاز، من أبرزها: الطموح، المثابرة، الاستقلالية، احترام الذات، الكفاءة، الحيوية، الذكاء العملي، التفاؤل، والمكانة الاجتماعية، ويمكن تلخيص هذه السمات في ثلاثة أبعاد رئيسية:

**1.6 الطموح العام:** ويشمل الرغبة في التفوق والتميز والقيام بمهام ذات مغزى، والقدرة على اتخاذ المخاطر المحسوبة.

**2.6 المثابرة:** وتعني الالتزام بتحقيق الهدف رغم الصعوبات، ومقاومة التشتت والملل.

**3.6 التحمل والصبر:** ويتجلى في القدرة على الصمود أمام الضغوط، وتكريس الوقت والجهد لإنجاز

المهام بجودة عالية، مع الثقة في إمكانية النجاح. (مراد قهلوز، 2018، ص118)

## خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال هذا الفصل أن دافعية الإنجاز تمثل أحد الركائز الأساسية لفهم سلوك الأفراد في بيئة العمل، إذ تتجلى كقوة داخلية تدفع العامل نحو السعي لتحقيق النجاح والتفوق الشخصي والمهني وقد تطرقنا في هذا الفصل الى مفهوم دافعية الإنجاز باعتبارها من أهم المحركات الداخلية لسلوك الفرد في بيئة العمل، حيث تم تقديم نظرة عامة تمهيدية توضح السياق النظري والعملي لهذا المفهوم، كما تناولنا ابرز التعاريف التي تطرقت الى طبيعة هذا الدافع باعتباره نزعة داخلية تدفع الفرد لتحقيق النجاح وتجاوز المعايير، كما تم عرض المكونات التي تشكل جوهر دافعية الإنجاز كما تناولها ابرز الباحثين وفي جانب الأهمية، أبرزنا دور دافعية الإنجاز في تحسين جودة الأداء ورفع مستوى الكفاءة، داخل بيئة العمل وأخيرًا، تم تحديد مجموعة من السمات النفسية والسلوكية التي تميز الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة.

الجانِب التطبيقِي



## الفصل الرابع

### الاجراءات المنهجية للدراسة

#### تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 2- تقديم المؤسسة محل الدراسة.
- 3- منهج الدراسة.
- 4- حدود الدراسة.
- 5- مجتمع الدراسة.
- 6- عينة الدراسة.
- 7- أدوات جمع البيانات.
- 8- أساليب المعالجة الإحصائية.

#### خلاصة

## تمهيد

بعد أن تطرقنا في الجانب النظري الى مفهومي الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، وتطرقنا إلى أبرز الأسس النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، يأتي هذا الفصل لتسليط الضوء على الجانب التطبيقي للدراسة، حيث يعرض المنهجية المعتمدة، وكذا وصف أداة البحث المستخدمة في جمع البيانات إلى جانب توضيح الإجراءات المتبعة للتحقق من صدق الأداة وثباتها، كما نستعرض الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

## 1 الدراسة الاستطلاعية :

في اطار التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة، تم إجراء دراسة استطلاعية بمقر ولاية البويرة، استهدفت عينة مكونة من 30 امرأة عاملة بمختلف مصالح ولاية البويرة، تم اختيارهم من المجتمع الكلي الذي بلغ عدده 243 امرأة عاملة، وقد تم تطبيق مقياسي الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز على هذه العينة بغرض التأكد من مدى وضوح عبارات المقياس، وقياس درجة الصدق و الثبات قبل الشروع في التطبيق النهائي للدراسة الاساسية.

### 1.1 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في 30 امرأة عاملة بمقر ولاية البويرة تم اختيارهن بطريقة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عدده 243.

### 2.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية الحالية:

تتمثل أهداف دراستنا الاستطلاعية فيما يلي:

- التعرف على العينة و تحديدها.
- التأكد من مدى ملائمة أداة الدراسة التي تم اختيارها.
- التحقق من وضوح عبارات المقياس ، بالإضافة الى التأكد من سلامة اللغة و عدم وجود غموض فيها.
- التأكد من صدق وثبات المقياس.

### 3.1 حدود الدراسة الاستطلاعية:

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الاستطلاعية بتاريخ 05 ماي 2025.
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة الاستطلاعية بمقر ولاية البويرة.
- الحدود البشرية: تمثلت في النساء العاملات بمقر ولاية البويرة.

## 2 التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

الولاية هي جماعة إقليمية لامركزية تقع في شمال الجزائر، تحدها من الشمال ولايتي تيزي وزو وبومرداس، ومن الجنوب ولاية مسيلة، ومن الغرب ولايتي البليدة والمدينة، ومن الشرق ولايتي برج بوعريج وبجاية، تأسست ولاية البويرة بموجب الأمر رقم 1325/47 المؤرخ في 02 يوليو 1974 وتتألف من 12 دائرة و 45 بلدية، تحمل الولاية الترقيم رقم 10 في الترقيم الإداري للولايات الجزائرية وهي هي جماعة إقليمية للدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة (الميزانية)، تعد الولاية وسيلة لتنفيذ التنمية المحلية من خلال إنجاز مشاريع دائمة تهدف إلى المنفعة العامة، وتعمل على معالجة مشاكل المواطنين وتلبية تطلعاتهم في إطار اللامركزية، بالتعاون مع الدولة لإدارة وتنمية الإقليم اقتصاديا اجتماعيا وثقافيا، بالإضافة إلى حماية البيئة وتحسين مستوى المعيشي وتظم هيئتين ممثلتين في الوالي والمجلس الشعبي الولائي، وتنقسم الى عدة مصالح تتمثل في ديوان الوالي، الأمانة العامة، المفتشية العامة، مديرية الادارة المحلية، مديرية التقنين والشؤون العامة، مديرية المواصلات السلكية واللاسلكية.

### 3 منهج الدراسة :

تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي نظرا لطبيعة موضوع الدراسة الذي يتمثل في الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، حيث يعد الأنسب لتحليل العلاقة بين المتغيرات النفسية كما هي في الواقع دون التدخل فيه، كما يساعد على معرفة درجة المتغيرات مع بعضها، اذ يستعمل المنهج الوصفي الارتباطي في دراسة العلاقة بين متغيرين او اكثر، وهذا ما يجعله الخيار الانسب لدراستنا الحالية.

### 4 حدود الدراسة:

1.4 الحد المكاني: أجريت دراستنا في مقر ولاية البويرة.

2.4 الحد الزمني: امتدت الدراسة من منتصف شهر أفريل إلى 20 ماي 2025.

3.4 الحد البشري: تمثل الحد البشري في هذه الدراسة بالنساء العاملات بمقر ولاية البويرة و البالغ

عدهن 243.

### 5 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في بحثنا الحالي بالنساء العاملات بمقر ولاية البويرة، الذي بلغ عددهن 243

امراة.

### 6 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من المجتمع الأصلي للدراسة، الذي بلغ عدد مفرداته 243 مفردة بعد استثناء عينة الدراسة الاستطلاعية، وقد تكونت العينة النهائية من 80 امرأة عاملة بمقر ولاية البويرة.

## 7 ادوات جمع البيانات:

من منطلق اهداف الدراسة اعتمدت الدراسة الحالية على مقياسي الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز بهدف الحصول على بيانات دقيقة و شاملة تخدم اهداف البحث، وهما كما يلي:

### 1.7 مقياس الذكاء الانفعالي:

تم استخدام مقياس الذكاء الانفعالي المبني على نموذج "دانيال جولمان" (Daniel Goleman) المترجم والمقنن على البيئة العربية من طرف د.سيف الدين الحراصي (2022)، و الذي تناول الذكاء الانفعالي ضمن خمسة ابعاد (الوعي بالذات، تنظيم الذات، التحفيز الذاتي، التعاطف، المهارات الاجتماعية) والذي تألف من 30 عبارة، تنقسم على كل بعد من الأبعاد الخمسة (06) عبارات تتمثل في:

- البعد الأول: الوعي بالذات و يضم الفقرات (01، 02، 03، 04، 05، 06)
- البعد الثاني: تنظيم الذات و يضم الفقرات (07، 08، 09، 10، 11، 12)
- البعد الثالث: التحفيز الذاتي و يضم الفقرات (13، 14، 15، 16، 17، 18)
- البعد الرابع: التعاطف و يضم الفقرات (19، 20، 21، 22، 23، 24)
- البعد الخامس: المهارات الاجتماعية (25، 26، 27، 28، 29، 30)

### 2.7 مقياس دافعية الإنجاز:

تم اعتماد مقياس د.عبد اللطيف محمد خليفة (2006) وهو من الأدوات المستخدمة في البيئة العربية لقياس مستوى دافعية الإنجاز، يتكون المقياس من 30 عبارة .

أعد هذين المقياسين وفق مقياس ليكرت الخماسي، و يتم التنقيط وفق سلم متدرج من (05) إلى (01) كما يلي:

جدول رقم (4) يمثل وزن درجات المقياس

الرأي	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
الدرجة	05	04	03	02	01

### 3.7 الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

تم حساب الصدق والثبات من خلال تطبيق أولي للمقياسين (الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز) على عينة استطلاعية قدرت بـ 30 امرأة عاملة بمقر ولاية البويرة.

#### 1.3.7 الصدق:

##### - صدق المحكمين:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرض الصيغة الأولية للمقياسين على خمسة (05) أساتذة محكمين من ذوي الاختصاص في علم النفس، وقد هدفت عملية التحكيم إلى الاستفادة من آراء الأساتذة المحكمين حول مدى شمولية العبارات ووضوحها وسلامتها اللغوية وملاءمتها لأهداف الدراسة. وقد قدم المحكمون جملة من الملاحظات وتوصيات تمثلت في إعادة صياغة بعض البنود لتتلاءم مع عينة البحث، وبناء عليها تم تعديل بعض العبارات لتتناسب طبيعة العينة وأهداف الدراسة، ليتم وضع المقياس في صورته النهائية.

وتجدر الإشارة إلى أن المقاييس لا تخضع عادة لعملية التحكيم، باعتبارها أدوات مقننة ومستخدمة في دراسات سابقة، إلا أننا ارتأينا عرضها على المحكمين لضمان توافقها مع خصوصية عينة الدراسة وسياقها، وتعزيزا للصدق الظاهري للأداة.

#### 2.3.7 الاتساق الداخلي:

اعتمدنا على معامل الارتباط لقياس الاتساق الداخلي للمقياس حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للأبعاد الذي تنتمي اليه الفقرة و بالدرجة الكلية للمقياس.

- مقياس الذكاء الانفعالي:

جدول رقم (5) يمثل قيم معاملات الارتباط لمقياس الذكاء الانفعالي بين البنود والدرجة الكلية

البعاد	رقم العبارة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
الوعي بالذات	01	غير دال	0.275
	02	دال عند 0.05	0.444
	03	دال عند 0.01	0.523
	04	غير دال	0.354
	05	دال عند 0.05	0.437
	06	دال عند 0.05	0.371
تنظيم الذات	07	دال عند 0.01	-0.168
	08	دال عند 0.01	0.548
	09	دال عند 0.01	0.557
	10	دال عند 0.05	0.280
	11	غير دال	0.122
	12	غير دال	-0.166
التحفيز الذاتي	13	دال عند 0.05	0.378
	14	دال عند 0.01	0.577
	15	دال عند 0.05	0.441
	16	دال عند 0.01	0.074
	17	دال عند 0.05	0.321
	18	غير دال	0.252
التعاطف	19	دال عند 0.01	0.465
	20	دال عند 0.05	0.348
	21	غير دال	0.348
	22	دال عند 0.05	0.414
	23	دال عند 0.05	0.082
	24	دال عند 0.01	0.345
المهارات الاجتماعية	25	غير دال	0.258
	26	دال عند 0.05	0.375
	27	دال عند 0.01	0.506
	28	غير دال	0.259
	29	دال عند 0.05	0.379
	30	غير دال	0.308



نلاحظ من الجدول أعلاه ان قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة و المجموع الكلي لعبارة المقياس لعينة الدراسة الاستطلاعية التي تمثلت ب 30 امرأة عاملة بمقر ولاية البويرة، قد حققت ارتباط دال إحصائيا مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث أظهر 21 بندا من أصل 30 دلالة إحصائية متفاوتة، منها 10 بنود دالة عند مستوى (0.01)، و 11 بندا دال عند مستوى (0.05)، مما يعزز من صدق المقياس، في المقابل وجد أن 9 بنود لم تحقق دلالة إحصائية تمثلت في البند (01، 04، 11، 12، 18، 21، 25، 28، 30)، كما نلاحظ وجود بند ذي معامل ارتباط سلبي ودال إحصائيا (البند 07) وهذا ما يشير أن المقياس يتمتع بمؤشرات صدق أولية مقبولة، ويمكن اعتماد أغلب بنوده في الصورة النهائية.

#### - مقياس دافعية الانجاز:

جدول رقم (6) يمثل قيم معاملات الارتباط لمقياس دافعية الانجاز بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.252	غير دال	11	0.576	دال عند 0.01	21	0.521	دال عند 0.01
02	0.608	دال عند 0.01	12	0.779	دال عند 0.01	22	0.490	دال عند 0.01
03	0.447	دال عند 0.05	13	0.124	غير دال	23	0.566	دال عند 0.01
04	0.603	دال عند 0.01	14	0.681	دال عند 0.01	24	0.466	دال عند 0.01
05	0.518	دال عند 0.01	15	0.353	غير دال	25	0.562	دال عند 0.01
06	-0.370	دال عند 0.05	16	0.156	غير دال	26	0.181	غير دال
07	0.510	دال عند 0.01	17	0.558	دال عند 0.01	27	0.001	غير دال
08	0.125	غير دال	18	0.219	غير دال	28	0.256	غير دال
09	0.159	غير دال	19	0.067	غير دال	29	0.270	غير دال
10	0.257	غير دال	20	0.199	غير دال	30	0.497	دال عند 0.01

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس لعينة الدراسة الاستطلاعية المكونة من 30 امرأة عاملة بمقر ولاية البويرة، قد أظهرت دلالة إحصائية متفاوتة حيث حقق 17 بندا من أصل 30 دلالة إحصائية، منها 13 بندا دالا عند مستوى (0.01)، و 4 بنود دالة

عند مستوى (0.05)، مما يعكس تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الاتساق، في المقابل لم تحقق 13 عبارة دلالة إحصائية، مما قد يشير إلى ضعف ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، كما نلاحظ وجود بند واحد ذي معامل ارتباط سلبي لكنه دال عند مستوى (0.05)، وهو البند (06)، بصفة عامة، تدعم هذه النتائج ملاءمة معظم البنود لقياس السمة المستهدفة، مما يسمح بالإبقاء على البنود ذات الدلالة في الصورة النهائية للمقياس.

### 3.3.7 الثبات:

تم قياس الثبات باستخدام معامل "ألفا كرونباخ"، وهي الطريقة الأكثر شيوعاً لقياس اثبات الداخلي حيث يستخدم لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياس المفهوم نفسه، وتُعطى مؤشراً عاماً حول مدى اتساق الأداة واستقرار نتائجها:

جدول رقم (7) يوضح معامل الثبات لمقياس الذكاء الانفعالي باستخدام معامل ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
30	0.668

يوضح الجدول أن معامل الثبات "ألفا كرونباخ" بلغ قيمة قدرها 0.668، و تعتبر هذه القيمة مؤشراً على ثبات مقبول للمقياس، ووفقاً للمعايير الإحصائية، فإن قيمة  $\alpha$  كرونباخ التي تتراوح بين 0.60 و 0.70 تعد مقبولة في الأبحاث النفسية، بناءً عليه يمكن القول إن مقياس الذكاء الانفعالي يتمتع بدرجة ثبات مقبولة تسمح باستخدامه في الدراسة الحالية.

جدول رقم (8) يوضح معامل الثبات لمقياس دافعية الانجاز باستخدام معامل ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
30	0.675

من خلال النتائج الموضحة في الجدول، نجد أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس بلغ (0.675)، وهو يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات نسبي مقبول، وبالتالي يمكن القول إن مقياس دافعية الإنجاز قد حقق ثبات مقبول يسمح باستخدامه في الدراسات ذات الصلة، مع إمكانية تحسين الثبات في الدراسات المستقبلية.

## 8 أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية من برنامج spss للتحقق من فرضيات البحث و التحقق من صدق وثبات المقياس:

- المتوسط الحسابي.
- ألفا كرونباخ.
- معامل الارتباط بيرسون.

### خلاصة:

تتاول هذا الفصل الجوانب المنهجية التي ارتكزت عليها الدراسة، حيث تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية التي سبقت التطبيق الفعلي، وتقديم المؤسسة محل الدراسة، ثم تحديد منهج البحث المعتمد ومجالاته المختلف كما تم عرض مجتمع الدراسة وتحديد خصائص العينة المدروسة، مع توضيح أدوات جمع البيانات المستخدمة في قياس كل من الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، واخيرا تم عرض الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات والتأكد من صدق وثبات أدوات القياس، بما يخدم أهداف الدراسة ويجيب عن تساؤلاتها.

## الفصل الخامس

1- عرض وتحليل النتائج

2- مناقشة وتفسير النتائج

## 1 تحليل نتائج متغيرات الدراسة:

### 1.1 متغير الذكاء الانفعالي:

#### 1.1.1 بعد الوعي بالذات:

جدول رقم (9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الوعي بالذات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.794	4.337	01
1.027	4.441	02
0.620	4.712	03
1.498	2.787	04
0.567	4.129	المجموع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن المتوسطات الحسابية للعبارات تتراوح بين (2.787) و(4.712)، ما يشير إلى وجود تباين في استجابات أفراد العينة نحو مضمون البنود، وقد سجلت العبارتان (01) و(03) أعلى متوسط حسابي (4.712)، مما يدل على اتفاق عال من قبل المشاركات حول محتوى هاتين العبارتين، في حين سجلت العبارة (04) أدنى متوسط (2.787)، أما بالنسبة للانحراف المعياري، فقد تراوحت القيم بين (0.599) و(1.498)، وهي تشير إلى تباين متفاوت في الإجابات، وبشكل عام، يظهر المتوسط الحسابي العام للمقياس (4.129) مع انحراف معياري قدره (0.567) مستوى إيجابيا من الاستجابة واستقرارا نسبيا في آراء المشاركات، وتقارب في مستوى وعيهم الذاتي.

### 2.1.1 بعد تنظيم الذات:

جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث تنظيم الذات

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
05	4.137	1.144
06	4.162	1.060
07	4.162	1.118
08	4.162	0.848
المجموع	4.725	0.516

تظهر نتائج بعث تنظيم الذات من مقياس الذكاء الانفعالي، الذي يركز على التحكم في الانفعالات وتنظيم الذات، مستوى جيد من الكفاءة الانفعالية لدى أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط العام (4.725)، مما يدل على أن المشاركين يمتلكون مهارات تنظيم الذات بمستوى مرتفع، وقد لوحظ أن العبارات (06، 07، 08) حققت نفس المتوسط الحسابي (4.162)، وبالنسبة للانحراف المعياري العام الذي يبلغ (0.516) يدل على تشتت منخفض في استجابات العينة، مما يشير إلى تقارب آرائهم بشأن مستوى تحكمهم في الانفعالات وتنظيم الذات، وهذا يعزز من موثوقية النتائج.

### 3.1.1 بعد تحفيز الذات:

جدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث تحفيز الذات

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
09	4.450	0.593
10	4.412	0.963
11	4.400	0.894
12	4.212	0.989
13	3.287	1.333
المجموع	4.189	0.626

يعكس البعد الثالث من مقياس الذكاء الانفعالي، الذي يتعلق بالتحفيز الذاتي والإنجاز الشخصي مستوى عال لدى أفراد العينة، حيث نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية للعبارات (10 إلى 13) تتراوح بين (4.212) و(3.287)، حيث سجلت معظم العبارات متوسطات حسابية مرتفعة تدل على اتفاق عال من طرف أفراد العينة، باستثناء العبارة (13) التي حصلت على متوسط منخفض نسبياً (3.287)، مما يشير إلى تباين في الآراء أو ضعف في مستوى الاتفاق حولها، أما الانحرافات المعيارية فقد تراوحت بين (0.593) و(1.333)، ما يدل على وجود تباين متفاوت في استجابات الأفراد، في حين أن المتوسط العام للبعد بلغ (4.189) مع انحراف معياري (0.626)، وهو مؤشر إيجابي يعكس، قدرة المشاركين الكبيرة على تحفيز أنفسهم، والتخطيط لإنجاز المهام، ومواجهة التحديات.

#### 4.1.1 بعد التعاطف:

جدول رقم (12) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التعاطف

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
14	4.200	1.236
15	4.550	0.777
16	4.387	0.906
17	2.925	1.319
18	4.150	1.230
المجموع	4.066	0.495

يشير تحليل بيانات بعد التعاطف من مقياس الذكاء الانفعالي، إلى أن المشاركين يتمتعون بقدرة عالية على فهم مشاعر الآخرين، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.066)، مما يعكس ميلاً عاماً لدى أفراد العينة نحو تبني مواقف متعاطفة في تفاعلاتهم الاجتماعية، وقد أظهرت العبارة (18) أعلى متوسط (4.550) في المقابل، جاءت العبارة (17) كأدنى متوسط (2.925)، من جهة أخرى، يشير الانحراف



المعياري العام (0.495) إلى تشتت منخفض، مما يعني أن معظم الإجابات كانت متقاربة ومتجانسة مما يعكس درجة عالية من الاتفاق بين أفراد العينة حول بعد التعاطف.

### 5.1.1 بعد المهارات الاجتماعية:

جدول رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المهارات الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.792	4.550	19
0.810	4.537	20
0.840	4.612	21
0.654	4.217	المجموع

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد المهارات الاجتماعية جاءت جميعها مرتفعة، حيث تراوحت بين (4.537) و(4.612)، وهو ما يدل على مستوى عال من امتلاك أفراد العينة لمهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، فقد حققت العبارة (21) أعلى متوسط حسابي (4.612)، تليها العبارتان (19) و(20) بمستويات متقاربة، أما الانحرافات المعيارية فقد تراوحت بين (0.792) و(0.840)، وهي قيم منخفضة نسبياً تشير إلى تجانس واضح في استجابات أفراد العينة، كما بلغ المتوسط العام لهذا البعد (4.217) مع انحراف معياري (0.654)، مما يعكس وجود تقييم إيجابي لبعد المهارات الاجتماعية وتوافره بدرجة جيدة لدى النساء العاملات في عينة الدراسة.

## 2.1 متغير دافعية الانجاز:

جدول رقم (14) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس دافعية الانجاز

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.612	4.662	01
0.593	4.550	02
0.953	4.462	03
1.007	4.150	04
1.064	2.262	05
1.021	4.287	06
0.746	4.512	07
0.805	2.900	08
0.985	4.375	09
1.006	4.487	10
1.426	2.937	11
0.806	4.587	12
0.905	4.375	13
0.938	4.675	14
0.555	4.712	15
0.566	4.587	16
0.897	4.099	المجموع

تشير نتائج تحليل بيانات مقياس دافعية الإنجاز إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع نسبياً من دافعية الانجاز حيث نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن متوسطات دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة كانت عموماً مرتفعة، حيث تراوحت معظم القيم بين (4.150) و(4.712)، ما يعكس مستوى جيد من الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة، فقد حققت العبارة (15) أعلى متوسط حسابي (4.712) بانحراف معياري منخفض (0.555)، مما يدل على اتفاق كبير بين المشاركات حول محتوى هذه العبارة، كما

جاءت العبارات (01، 14، 16، 12) بمعدلات مرتفعة أيضا، في المقابل ظهرت بعض العبارات بمتوسطات أقل من 3.00، مثل العبارات (05، 08، 11)، حيث سجلت العبارة (05) أدنى متوسط حسابي (2.262)، مما يشير إلى ضعف في هذا الجانب من دافعية الإنجاز لدى عدد من أفراد العينة، مع انحراف معياري (1.064) يعكس تباينا في الآراء، اما المتوسط العام لمتغير دافعية الإنجاز فقد بلغ (4.099) بانحراف معياري قدره (0.897)، وهو مؤشر إيجابي على توفر دافعية الإنجاز لدى افراد العينة، رغم وجود تباين نسبي في بعض الاستجابات حول بعض العبارات.

## 2 اختبار فرضيات الدراسة:

### 1.2 الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى

المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

جدول رقم (15) يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى النساء العاملات بمقر ولاية البويرة

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد افراد العينة
الذكاء الانفعالي	0.830	0.01	80
دافعية الانجاز			

من خلال الجدول اعلاه فان معامل الارتباط قد بلغ (0.830)، وهي قيمة تقع ضمن الفئة التي تفوق 0.75، مما يدل على علاقة ارتباط عالية جدا بين المتغيرين، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية Sig = 0.01، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى 5%، وبالتالي فهي ليست نتيجة عشوائية بل تعكس وجود علاقة حقيقية في مجتمع الدراسة، هذا ما يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية جدا بين الذكاء الانفعالي و ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، مما يدل على تحقق الفرضية.

## 2.2 الفرضية الجزئية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الوعي بالذات ودافعية الانجاز

لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة

جدول رقم(16) يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات الوعي بالذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد افراد العينة
الوعي بالذات	0.210	0.041	80
دافعية الانجاز			

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بين بعد الوعي بالذات ودافعية الإنجاز بلغ 0.210، مما يشير إلى وجود علاقة ضعيفة بين المتغيرين، مع مستوى دلالة إحصائية 0.041، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن هذه العلاقة تعتبر دالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%، بناء عليه، يمكن القول انه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، رغم أن قوة هذه العلاقة تبقى ضعيفة الا انها تشير الى تحقق الفرضية.

## 3.2 الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنظيم الذات و دافعية الانجاز

لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

جدول رقم(17) يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات تنظيم الذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد افراد العينة
تنظيم الذات	0.247	0.027	80
دافعية الانجاز			

تبين قيم معامل الارتباط بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز أن العلاقة بين المتغيرين ضعيفة نسبيا حيث بلغ معامل الارتباط 0.247، رغم ذلك، مستوى الدلالة 0.027 أقل من 0.05، مما يدل

على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5%، هذا يشير إلى وجود ارتباط معنوي بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، وإن كانت قوة هذه العلاقة ليست قوية إلا أنها تشير إلى تحقق الفرضية.

#### 4.2 الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحفيز الذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

جدول رقم(18) يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات تحفيز الذات و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد افراد العينة
تحفيز الذات	0.845	0.000	80
دافعية الانجاز			

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل الارتباط بين تحفيز الذات ودافعية الانجاز قد بلغ 0.845، وهو رقم يشير إلى ارتباط قوي جدا المتغيرين والذي يبين وجود علاقة قوية جدا، كما أن مستوى الدلالة 0.000، أقل من 0.01، ما يؤكد أن هذه العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 1%، بالتالي يمكن القول بأن تحفيز الذات له تأثير كبير ومهم على دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة هذا ما يعني تحقق الفرضية.

#### 5.2 الفرضية الجزئية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاطف و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

جدول رقم(19) يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات التعاطف و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد افراد العينة
التعاطف	0.516	0.000	80
دافعية الانجاز			

نلاحظ من الجدول ان معامل الارتباط قد بلغ 0.516، مما يدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين. كما أن مستوى الدلالة 0.000 يدل على دلالة إحصائية قوية عند مستوى 1%، هذا يعني أن التعاطف مرتبط بشكل إيجابي ودال إحصائيا مع دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة و هذا ما يؤكد تحقق الفرضية.

## 6.2 الفرضية الجزئية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات الاجتماعية ودافعية

الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

جدول رقم(20) يمثل قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات المهارات الاجتماعية و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	عدد افراد العينة
المهارات الاجتماعية	0.822	0.000	80
دافعية الانجاز			

نلاحظ من خلا الجدول ان معامل الارتباط قد بلغ 0.822 مما يؤكد وجود علاقة قوية جدا بين المهارات الاجتماعية ودافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، كما ان مستوى الدلالة 0.000 يؤكد أن العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى 1%، هذا يعكس أن المهارات الاجتماعية تلعب دورا هاما وقويا في تعزيز دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، و بالتالي فان الفرضية قد تحققت.

### 3 مناقشة نتائج الدراسة:

#### 1.3 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى:

أظهرت النتائج الإحصائية لهذه الفرضية أن معامل الارتباط بين بعد الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة بلغ (0.210)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين المتغيرين، غير أن هذه العلاقة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.041)، مما يؤكد تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز، رغم ضعف معامل الارتباط، إلا أن دلالة العلاقة إحصائياً تشير إلى أهمية الوعي بالذات في تفسير ولو جزء محدود من التباين في دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، فالوعي بالذات باعتباره البعد الأساسي في نموذج جولمان (Goleman) للذكاء الانفعالي يمثل قدرة الفرد على إدراك مشاعره، والتعرف على نقاط قوته وضعفه، مما يعزز مستوى التحكم الذاتي، ويخلق لدى الفرد دافعا داخليا للإنجاز وتحقيق الأهداف.

وقد دعمت دراسة (Dr. Jayashree P. Sontakk 2016) هذا التوجه، حيث أظهرت أن الأفراد ذوي الوعي الذاتي المرتفع يميلون إلى اتخاذ قرارات أكثر فاعلية، ويتميزون بقدرة أكبر على التنظيم الذاتي والتوجيه الداخلي، مما ينعكس إيجاباً على دافعتهم نحو الإنجاز، وأشارت الدراسة إلى أن فهم الفرد لذاته ومشاعره يعد خطوة أولى في بناء الحافز الذاتي، لا سيما في بيئات العمل التي تتطلب توازناً بين الجوانب المهنية والانفعالية.

في السياق ذاته، تظهر بيئة العمل في المؤسسات الجزائرية، وخاصة بالنسبة للمرأة، العديد من الضغوط المهنية والاجتماعية التي تجعل من الوعي بالذات أداة نفسية مهمة تتيح لها مواجهة التحديات اليومية، وتحديد أولوياتها، وضبط ردود أفعالها بما يخدم أهدافها المهنية، وبالرغم من أن العلاقة بين

الوعي بالذات ودافعية الإنجاز ظهرت ضعيفة، إلا أنها ذات مغزى إحصائي وواقعي، حيث يمكن اعتبار الوعي بالذات أساساً يبنى عليه باقي أبعاد الذكاء الانفعالي التي قد تكون ذات تأثير أكبر لاحقاً في دافعية الإنجاز، مثل التنظيم الذاتي أو التحفيز الداخلي، ومن ثم فإن تحقق الفرضية رغم ضعف معامل الارتباط، يبرز الحاجة إلى تعزيز مهارات الوعي بالذات لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

### 2.3 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

أظهرت نتائج الفرضية الأولى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعد تنظيم الذات كأحد مكونات الذكاء الانفعالي، ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.247) وهو معامل يشير إلى علاقة ضعيفة نسبياً من حيث القوة، إلا أن مستوى الدلالة المحسوب (0.027) يقل عن (0.05)، مما يدل على أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5%، وبذلك تتحقق الفرضية القائلة بوجود علاقة بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، ورغم ضعف العلاقة، إلا أن دلالتها الإحصائية تشير إلى أهمية تنظيم الذات كمتغير انفعالي محفز لدافعية الإنجاز، ويمكن تفسير هذه العلاقة من خلال الدور الذي يلعبه التنظيم الذاتي في ضبط الانفعالات والتحكم فيها، وهو ما يسمح للمرأة العاملة بمواجهة ضغوط العمل وتحدياته بطريقة عقلانية ومنظمة، بدلاً من الاستسلام للانفعالات السلبية أو التشتت.

تتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة بريك فتيحة وبلاش صليحة (2022)، التي كشفت أن الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع لا سيما في بعد التنظيم الذاتي يمتلكون دافعية قوية نحو تحقيق أهدافهم المهنية، كما أوضحت أن القدرة على تنظيم المشاعر والانفعالات تساهم في تعزيز التركيز والالتزام المهني، وهما عنصران محوريان في دافعية الإنجاز. وفي نفس السياق، تؤكد دراسة بسام بني ياسين وآخرون (2019) أن التنظيم الانفعالي يتطور مع ازدياد سنوات الخبرة، ما يعزز الذكاء الانفعالي



العام، ويزيد من وعي الفرد بذاته، ويقوي تحكمه الداخلي، مما ينعكس إيجاباً على سعيه الدائم نحو التميز والإنجاز، ومن زاوية نظر نموذج دانيال جولمان (Goleman)، فإن "تنظيم الذات" يعد من الأبعاد الجوهرية للذكاء الانفعالي، ويشمل القدرة على تأجيل الإشباع، ضبط الغضب، التحكم في القلق، والمرونة في التكيف، وهذه القدرات تعد ضرورية في بيئة العمل التي تتسم بتعدد المهام وضغط الوقت وكثرة التحديات، حيث يصبح التنظيم الذاتي أداة فعالة لضبط التوتر، والتصرف بترو، والمحافظة على التركيز، وكلها عوامل تعزز من الدافعية نحو تحقيق الأهداف المهنية.

أما بالنسبة للمرأة العاملة، فإن أهمية التنظيم الذاتي تزداد نظراً لطبيعة الأدوار المتعددة التي تؤديها، حيث غالباً ما تكون مطالبة بالتوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة، مما يفرض عليها مستويات عالية من التحكم الانفعالي وتنظيم السلوك، وفي هذا السياق، فإن المرأة العاملة ذات التنظيم الذاتي الجيد تكون أكثر قدرة على تجاوز مشاعر التعب أو الإحباط أو التششت، وتحويلها إلى طاقة موجّهة نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف، وقد يفسر ضعف قوة العلاقة رغم دلالتها بوجود عوامل أخرى قد تتداخل مع تنظيم الذات في التأثير على دافعية الإنجاز، مثل بيئة العمل، الدعم الاجتماعي، مستوى الاستقلالية، وضغوط الأدوار المتعددة، وهي متغيرات قد تقلل من الأثر المباشر لتنظيم الذات بمفرده.

وعليه يمكن القول إن النتيجة المحصلة تعزز الفرضية من جهة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، ونفتح المجال في ذات الوقت نحو دراسة أعمق للتفاعلات بين تنظيم الذات والعوامل السياقية الأخرى المؤثرة في دافعية المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

### 3.3 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائية بين بعد التحفيز الذاتي، كأحد مكونات الذكاء الانفعالي وفق نموذج جولمان (Goleman)، ودافعية الإنجاز لدى المرأة

العاملة، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.845) مما يشير إلى وجود ارتباط إيجابي قوي جداً بين تحفيز الذات ودافعية الإنجاز، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية المصاحب للنتيجة كان (0.000) وهو أقل من 0.01، مما يدل على دلالة إحصائية عالية عند مستوى 1% وعليه، فإن هذه النتيجة تؤكد تحقق الفرضية الفرعية التي تنص على وجود علاقة بين التحفيز الذاتي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل دراسة ميماس كمو (2012) ودراسة مي السمان (2022)، حيث أكدت كلتا هاتين أن الذكاء الانفعالي، وخاصة بعد التحفيز الذاتي، يعزز من قدرة الفرد على تفعيل دوافعه الداخلية لتحقيق أهدافه، كما تدعم هذه النتيجة دراسة Singh (2016) التي أشارت إلى أن التحفيز الذاتي يمثل عاملاً جوهرياً في زيادة دافعية الإنجاز، ودراسة Dr. Jayashree (2016) التي أكدت أن الأفراد ذوي التحفيز الذاتي العالي يتمتعون بمستويات أعلى من الأداء والإنجاز المهني، إضافة إلى ذلك، نجد توافقاً مع نتائج دراسة بريك فتيحة وبلاش صليحة (2022)، التي أظهرت أن التحفيز الذاتي كأحد أبعاد الذكاء الانفعالي له تأثير مباشر وإيجابي على دافعية الإنجاز لدى المعلمين، مما يعزز من أهمية هذا البعد عبر بيانات ومجموعات مختلفة.

يعود هذا التأثير الإيجابي إلى أن التحفيز الذاتي يعمل كقوة دافعة داخلية تولد لدى الفرد شعوراً بالمسؤولية تجاه تحقيق الإنجازات، ما يدفعه إلى المثابرة والاجتهاد حتى في مواجهة الصعوبات أو غياب المكافآت الخارجية، ومن الناحية النفسية فإن التحفيز الذاتي يمثل قدرة الفرد على تنظيم وتحفيز نفسه من الداخل، عبر وضع أهداف واضحة، والإيمان بقدراته على تحقيقها، مما يزيد من شعوره بالكفاءة الذاتية. هذا الشعور بالكفاءة يعد عنصراً أساسياً في تحفيز الذات، فالأفراد الذين يشعرون باستقلالية تحفيزهم الداخلي يكونون أكثر عزيمة واستمرارية في العمل، مما ينعكس إيجاباً على مستوى دافعيتهم للإنجاز.

أما من الناحية الوظيفية، فإن المرأة العاملة التي تمتلك مستوى عالياً من التحفيز الذاتي تكون أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل والتحديات المهنية، وتحمل المسؤوليات بكفاءة أكبر، وهذا ما يجعلها تتبنى سلوكيات إنجازية عالية مثل وضع أهداف واضحة، السعي إلى تحسين الأداء، وتطوير مهاراتها بشكل مستمر. كما أن التحفيز الذاتي يمنحها المرونة النفسية التي تساعد على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، ما يدعم دافعية الإنجاز في بيئة العمل.

ويعد التحفيز الذاتي من الأبعاد المحورية في نموذج جولمان (Goleman) للذكاء الانفعالي، حيث ينظر إليه كعنصر داخلي أساسي يحث الفرد على السعي نحو تحقيق الأهداف بدون الاعتماد الكلي على المكافآت أو الضغوط الخارجية، مما يعزز من استمرارية الجهد والتركيز في الأداء ولهذا، يمكن القول إن تحفيز الذات يشكل قاعدة صلبة ترتكز عليها دافعية الإنجاز، خاصة لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة التي تواجه تحديات متعددة تتطلب منها العمل على هذا البعد الداخلي لتظل منتجة وفعالة.

### 4.3 مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

أظهرت نتائج الفرضية وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعد التعاطف من أبعاد الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.516) عند مستوى دلالة 0.000، مما يشير إلى علاقة قوية ذات دلالة إحصائية عالية، وهذا يعني أن كلما زادت قدرة المرأة العاملة على التعاطف مع الآخرين، زادت دافعتها نحو الإنجاز، وهو ما يؤكد الفرضية التي تقول بوجود علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين، وقد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع عدد من الدراسات السابقة، من بينها دراسة بريك فتيحة وبلاش صليحة (2021) التي بينت أن بعد التعاطف كأحد مكونات الذكاء الانفعالي يلعب دوراً مهماً في تعزيز دافعية الإنجاز، حيث أوضحت أن قدرة الفرد على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل الإيجابي معهم تساهم في تحسين الأداء العام، كما أظهرت دراسة

جديدي عفيفة (2024) أن الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع، وخاصة الذين يتمتعون بمهارات تعاطف قوية، لديهم دافعية إنجاز أعلى وقدرة أكبر على التعامل مع التحديات المهنية، كذلك توصلت دراسة Singh (2016) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الانفعالي بما في ذلك التعاطف ودافعية الإنجاز، مشيرة إلى أهمية المهارات الانفعالية في بيئة العمل.

أما من حيث التفسير النظري لهذه العلاقة، فإن بعد التعاطف يسهم في تحسين نوعية التفاعل الاجتماعي داخل مكان العمل، إذ تساعد القدرة على تفهم مشاعر الزملاء والاستجابة لها بطريقة مناسبة في خلق جو مهني إيجابي يخفف من حدة التوتر، ويزيد من التعاون والثقة المتبادلة، مما يرفع من شعور المرأة العاملة بالانتماء والرضا المهني، ويعزز لديها الرغبة في تحقيق الأهداف.

ويؤكد نموذج جولمان (Goleman) للذكاء الانفعالي على أن التعاطف لا يقتصر على الوعي بمشاعر الآخرين، بل يشمل أيضا القدرة على استخدامها بطريقة فعالة لدعم العلاقات المهنية واتخاذ قرارات ملائمة. وهذا ما انعكس في نتائج دراسة سيف الحراسي (2022) التي أثبتت عبر التحليل العملي أن بعد التعاطف يعد من أبرز الأبعاد المستقرة في بنية الذكاء الانفعالي، وأنه يرتبط ارتباطا مباشرا بالأداء والدافعية لدى العاملين، وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن بعد التعاطف يمثل عنصرا جوهريا في تعزيز دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، من خلال مساهمته في تحسين العلاقات الاجتماعية، وتقوية الانتماء المهني، والتعامل الإيجابي مع الضغوط والصراعات داخل بيئة العمل.

### 5.3 مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

أشارت النتائج الإحصائية للفرضية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائيا بين بعد المهارات الاجتماعية، كأحد مكونات الذكاء الانفعالي حسب نموذج جولمان (Goleman)، ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.822) عند مستوى دلالة

(0.000)، مما يدل على علاقة قوية جدا ودالة إحصائيا عند مستوى 1%، تعكس هذه النتيجة بوضوح أن المهارات الاجتماعية تلعب دورا محوريا في دعم وتعزيز دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة، وهو ما ينسجم مع التوجهات النظرية والمعطيات التجريبية السابقة، حيث يرى جولمان (Goleman) أن المهارات الاجتماعية تمكن الفرد من إقامة علاقات فعالة، وبناء شبكات داعمة في محيط العمل، مما يساهم في خلق مناخ إيجابي ومحفز يعزز من التفاعل البناء ويزيد من فرص الإنجاز الفردي والجماعي، فالفرد الذي يتمتع بكفاءة عالية في التواصل، حل النزاعات، وبناء العلاقات، يكون أكثر قدرة على التعاون، أكثر تأثيرا في الآخرين، وأكثر تحفيزا نحو تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.

وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة شتوح فاطمة الزهراء (2017)، والتي بينت أن الأساتذة ذوي الكفاءة الانفعالية العالية خاصة في بعد مهارات التواصل والعلاقات المهنية يحققون مستويات مرتفعة في دافعية الإنجاز، ما يشير إلى دور التفاعل الاجتماعي في تفعيل الحافز الذاتي نحو التفوق والتميز المهني، وبنفس السياق، أكدت دراسة بريك فتيحة وبلاش صليحة (2022) أن وجود علاقات اجتماعية صحية في بيئة العمل يعزز الأداء المهني، ويساهم بشكل فعال في تنمية الحافز الداخلي نحو الإنجاز، خاصة عند فئة المعلمين.

وبالنسبة للمرأة العاملة في السياق الجزائري وبخاصة في المؤسسات العمومية تعتمد بدرجة كبيرة على العلاقات الاجتماعية كوسيلة للتكيف المهني وتحقيق الذات، إذ تساعدها هذه العلاقات على مواجهة التحديات المرتبطة بدورها المهني والاجتماعي في آن واحد، فالدعم الاجتماعي والتقدير الذي تتلقاه من محيطها المهني يمكن أن يكون محفزا قويا نحو السعي إلى الإنجاز، وتحقيق الأهداف المهنية بكفاءة، ويمكن القول إن تحقق الفرضية الجزئية الخامسة في هذه الدراسة يعكس أهمية المهارات الاجتماعية كأداة نفسية تنظيمية تساهم في رفع دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

وبناء على نتائج الفرضيات الجزئية، نجد أن الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة قد تحققت، مما يدل على أن قدرة المرأة العاملة على إدراك مشاعرها وفهم ذاتها تسهم في توجيه سلوكها المهني نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف.

أما بالنسبة للفرضية الثانية التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، فقد أكدت النتائج تحققها حيث أن قدرة المرأة العاملة على ضبط انفعالاتها والتعامل مع المواقف الضاغطة بهدوء واتزان يزيد من مثابرتها وإصرارها على النجاح في بيئة العمل.

وفيما يتعلق بالفرضية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الذاتي و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، فقد أظهرت النتائج تأكدها أيضا، وهو ما يشير إلى أن الدافع الداخلي القوي وتحديد الأهداف الواضحة يساهمان في التزام المرأة العاملة بإنجاز مهامها وتحقيق تطلعاتها المهنية.

وبالانتقال إلى الفرضية الرابعة التي تشير وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ببيتين التعاطف ودافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر بولاية البويرة، فقد تأكدت هي الأخرى مما يدل على أن قدرة المرأة على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معهم بإيجابية يساعد في خلق بيئة مهنية داعمة ومحفزة على الإنجاز.

وأخيرا الفرضية الخامسة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الاجتماعية ودافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة فقد تحققت أيضا، مما يبرز أهمية امتلاك المرأة العاملة لمهارات التواصل والتفاعل المهني التي تعزز من علاقاتها الوظيفية وتدفعها نحو أداء أفضل.

وعليه وانطلاقا من تحقق جميع الفرضيات الجزئية يمكن القول إن النتائج تدعم بشكل منطقي ومنهجي تحقق الفرضية العامة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي

ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، والتي اظهرت نتائجها وجود ارتباط إيجابي قوي، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.830) بمستوى دلالة (0.01)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز، حيث تؤكد نتائج الدراسة أن ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة يصاحبه ارتفاع في دافعيته للإنجاز، والعكس صحيح، أي كلما انخفض مستوى الذكاء الانفعالي لديها انخفضت معه مستوى الدافعية للإنجاز، مما يؤكد صحة الفرضية.

وعليه يمكن القول ان الذكاء الانفعالي بمختلف أبعاده يمثل موردا نفسيا وسلوكيا هاما، يساعد المرأة العاملة على مواجهة التحديات المهنية وتنظيم مشاعرها، مما يعزز قدرتها على الإنجاز وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والضغوط اليومية، وهذا ما يتوافق مع النموذج النظري الذي قدمه جولمان (Goleman)، والذي أكد فيه على أن الذكاء الانفعالي لا يقل أهمية عن الذكاء العقلي، بل يشكل عنصرا حاسما في نجاح الفرد داخل بيئة العمل، خصوصا عندما يتعلق الأمر بالتحفيز الداخلي، وإدارة العلاقات، واتخاذ القرارات الفعالة.

وهدفنا من خلال هذه الدراسة الى كشف العلاقة بين الذكاء الانفعالي و دافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، وقد تم تقديم تحليل علمي تناول مختلف الجوانب التي مست موضوع الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي، وتوصلت الى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الانفعالي ودافعية الانجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الذات ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الذاتي ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاطف ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة.
- وعلى ضوء هذه النتائج توصلنا لمجموعة من الاقتراحات ابرزها ما يلي:
- تنظيم دورات تدريبية لتنمية الذكاء الانفعالي لفائدة النساء العاملات بمقر ولاية البويرة، خاصة في مجالات الوعي بالذات، تنظيم الذات، التحفيز الذاتي، التعاطف، والمهارات الاجتماعية.
- إدراج الذكاء الانفعالي ضمن برامج التكوين المستمر داخل مقر ولاية البويرة.
- تعزيز مهارات التواصل والعمل الجماعي لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة من خلال ورشات تطبيقية.
- توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة تشجع على التعبير الانفعالي الإيجابي وتقدير الجهود الفردية.
- تطوير برامج إرشادية تهدف إلى تنمية التحفيز الذاتي والمهارات الاجتماعية نظرا لقوة ارتباطها بدافعية الإنجاز.
- إجراء دراسات مماثلة على فئات مهنية مختلفة أو في ولايات أخرى للمقارنة وتعميم النتائج.
- دراسة أثر برامج موجهة لتنمية الذكاء الانفعالي على الأداء ودافعية الإنجاز بشكل تطبيقي.
- توجيه اهتمام أكبر من طرف مسؤولي الموارد البشرية للجانب النفسي الانفعالي لدى العاملات، خاصة في الوظائف التي تتطلب تواسلا مستمرا وتفاعلا اجتماعيا.
- العمل على رفع الوعي بأهمية الذكاء الانفعالي كعامل مؤثر في التحفيز والنجاح المهني داخل بيئة العمل.



خاتمة

## خاتمة:

يعتبر الذكاء الانفعالي من المهارات النفسية الجوهرية في بيئة العمل، لما له من دور فعال في تمكين الفرد من التعرف على مشاعره وتنظيمها، والتفاعل بشكل إيجابي مع الآخرين، واتخاذ قرارات متزنة في المواقف الضاغطة، وفي المقابل تمثل دافعية الإنجاز القوة الدافعة التي تحفز الفرد على بذل الجهد ومواجهة التحديات، وتحقيق الأهداف المهنية بكفاءة.

وتبرز العلاقة بين هذين المتغيرين في كون تعزيز دافعية الإنجاز يرتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي، حيث تشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الانفعالي حسب نموذج جولمان (Goleman) بأبعاده الخمسة (الوعي بالذات، تنظيم الذات، التحفيز الذاتي، التعاطف والمهارات الاجتماعية) وبين دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة بمقر ولاية البويرة، وهذا يعني أن المرأة العاملة التي تتمتع بدرجة عالية من الذكاء الانفعالي، تكون أكثر قدرة على التحفيز الذاتي، وضبط الانفعالات، والتعامل بمرونة مع التحديات المهنية، ما ينعكس إيجاباً على دافعيته نحو الإنجاز.

ومن هنا، يمكن التأكيد على أن الذكاء الانفعالي يشكل دعامة نفسية أساسية تسهم في تنمية دافعية الإنجاز، خاصة في البيئة المهنية التي تتطلب توازناً بين الأدوار الوظيفية والاجتماعية، ويبرز ذلك بشكل خاص لدى المرأة العاملة في القطاع العمومي، التي تواجه ضغوطاً مضاعفة تتعلق بالتوفيق بين متطلبات العمل والأسرة، وعليه فإن تنمية الذكاء الانفعالي لديها يمكن أن يعد أداة فعالة لرفع مستوى الإنجاز وتحقيق التوازن المهني والنفسي المطلوب.

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### • المراجع باللغة العربية

- (1) ادوارد ج موراي، (1988) الدافعية و الانفعال، ترجمة احمد عبد العزيز سلامة، مراجعة محمد عثمان نجاتي، دار الشروق، القاهرة، الطبعة الاولى.
- (2) ايمان عباس الخفاف (2013)، الذكاء الانفعالي - تعلم كيف تفكر انفعاليا، دار المناهج للنشر و التوزيع، الاردن، الطبعة الاولى.
- (3) بريك فتحية، وبلاش صليحة، (2021) ، الذكاء الانفعالي ودافعية الإنجاز عند المعلمين: مفهوم وأساسيات .مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، (2)9، 709-732.
- (4) بريك فتحية (2022) الذكاء الانفعالي و فعالية الذات و علاقتها بدافعية الانجاز و نوعية الحياة لدى المعلمين، دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية للجزائر وسط، اطروحة دكتوراه تخصص علم نفس الصحة، جامعة الجزائر.
- (5) بلفاقد سيليا، وفريم مرزوق (2022)، الذكاء الوجداني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي: دراسة ميدانية بثنائية إيماش أعمر بني دواله - تيزي وزو، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو
- (6) بني ياسين، ب. م.، ملحم، م. أ.، & بني حمد، ب. (2012)، مستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء الكورة (الأردن). مجلة جامعة تكريت للعلوم التربوية والنفسية، 8(99)، 828-829، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية اربد الجامعية، قسم العلوم التربوية
- (7) جديدي عفيفة، (2024) ، علاقة مستويات الذكاء الوجداني بدافعية الإنجاز لدى الطلبة الجامعيين . مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، (40)21، 58-76

- 8) جولمان دانييل، (2000) الذكاء العاطفي ترجمة ليلي الجبالي، مراجعة محمد يونس، عالم المعرفة، الكويت. (نشر العمل الأصلي سنة 1995).
- 9) خليل إبراهيم محمود عبد الرازق، أيزن محمود إبراهيم اللحام، (2024) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم، مجلة كلية التربية الأساسية، (126)30، 974-956 الجامعة المستنصرية.
- 10) الخوالدة، محمد عبد الرحمان (2009)، أثر برنامج تدريبي في الذكاء الانفعالي على تنمية دافع الإنجاز. مجلة العلوم التنموية، 8(11)، 211-200.
- 11) الرايغي، خالد بن محمد، (2015)، عادات العقل ودافعية الإنجاز، عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى.
- 12) ربيعة عمور، (2018) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي: دراسة مقارنة بين التلاميذ المتفوقين والمتأخرين دراسياً بولاية تيزي وزو، اطروحة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية.
- 13) رباعي حفصة، وبلي، عائشة (2015) الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية بمدينة الأغواط، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكايمي في علوم التربية، تخصص ارشاد و توجيه، جامعة عمار ثليجي - الأغواط، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، الجزائر.
- 14) الرميحي سارة عبد الرحمن، (2024)، أثر استخدام الذكاء العاطفي على أداء موظفي الجهات الحكومية بدولة قطر (دراسة حالة اللجنة الأولمبية القطرية)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 5، العدد 59، سبتمبر 2024.

- 15) زاهية عبد الستار عبد الجبار، (2022)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال .مجلة أبحاث الذكاء، (34)16، 639-665.
- 16) سعد الحاج بن جخل (2019)، ثلاثة مناهج لبحث علمي رائد، درا البداية ناشرون و موزعون، عمان، الطبعة الاولى
- 17) سماري قاسم غصة،(2025) الذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعة، مجلة الدراسات المتكاملة، السنة 7، المجلد 7، العدد 1
- 18) شتوح فاطمة الزهراء، (2017) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عينة من الأساتذة العاملين بالأطوار الثلاثة (ابتدائي، متوسط، ثانوي): دراسة ميدانية ببعض مؤسسات بلدية دار الشيوخ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس التربوي ، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 19) عباس أنس عبد الباسط، (2011)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 20) عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، 2000، دار غريب للنشر ، القاهرة ، دون طبعة
- 21) كولة فضيلة، وعون حفيظة، (2016)، أثر تدني دافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وانعكاساتها على تقدير الذات لديهم: دراسة ميدانية بالمركز العمومي للتوجيه المهني بالمدية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الدكتور يحيى فارس – المدية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- 22) موراي إدوارد، ج. (1988). الدافعية والانفعال (ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة ومحمد عثمان نجاتي). القاهرة: دار الشروق، الطبعة الأولى، العمل الأصلي نُشر باللغة الإنجليزية

(23) مي السمان، (2015)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الإنجاز: دراسة ميدانية لدى عينة من تلاميذ الصف السادس في مدارس محافظة دمشق، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي، جامعة دمشق، كلية التربية.

(24) ميماس ذاكر كمور، (2012)، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بمستوى الذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة / فرع الأردن، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 1(2)، 354-321.

(25) وانيس روميصة، ونجاة بعضي (2024) الذكاء الانفعالي و علاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة اللغة الانجليزية بالتعليم الابتدائي بولاية تقرتن مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر اكايمي في تخصص علم النفس التربوي.

#### • المراجع باللغة الفرنسية

- 1- Anja von Kanitz, (2011). Développer son intelligence émotionnelle: Pour communiquer et vivre mieux! Ixelles Publishing.
- 2- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (1999, December 8). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations
- 3- Cherniss, C., Goleman, D., Emmerling, R., Cowan, K., & Adler, M. (1998). Bringing emotional intelligence to the workplace: A technical report issued by the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. Rutgers University
- 4- Di Russo, V. (2021). Intelligence émotionnelle ,Comment garder son calme, gérer le stress et comprendre les gens grâce à des méthodes efficaces. [Livre avec exercices pratiques]

- 5- Dolton, C. (2022). L'intelligence émotionnelle : Le guide gagnant pour une communication pratique et rapide avec votre entourage. Des stratégies qui réduiront votre stress de 75 %. Auto-édition.
- 6- Farasiyan, M. R., Rezaei, N., & Panahandeh, S. (2013), The relationship between motivation, progress, emotional intelligence, and classroom anxiety of foreign language learners of French at Ferdowsi University of Mashhad. Journal of Foreign Language Research, 4(2), 45–62.
- 7- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Bantam Books.
- 8- Goleman, D. (2009). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ ?, eBook edition, Bloomsbury Publishing
- 9- Goleman, D., & Boyatzis, R. E. (2017, February 6). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on? Harvard Business Review.
- 10- James Lee King ,(2016) Intelligence Emotionnelle Découvrir votre Intelligence Emotionnelle Intérieure Dans Votre Relation et Votre Carrière, première édition,
- 11- Jayashree. P Sontakke, (2016). Achievement motivation and emotional intelligence: A correlational study. The International Journal of Indian Psychology, 3(2), Article No. 2.
- 12- Kotsou, I. (n.d.). Intelligence émotionnelle et management: Comprendre et utiliser la force des émotions (4e éd., Préface de Peter Salovey). De Boeck Supérieur
- 13- Laurent, A. (2022). L'intelligence émotionnelle de l'homme intérieur: Empathie et réussite dans la vie (1re éd.)
- 14- Mignonac, K., Herrbach, O., & Gond, J.-P. (2003). L'intelligence émotionnelle en entreprise. e-thèque
- 15- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 9(3), 185-211.



- 16- David C. McClelland ,Boyatzis, R. E. (2016).. In H. S. Friedman (Ed.),  
The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences:  
Volume IV: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research. Wiley.
- 17- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence.  
Psicothema, 18(Suppl), 13–25
- 18- Atik, U., Karaman, M. A., & Sari, H. I. (2023) Examining the  
Relationship between Emotional Intelligence, Achievement Motivation,  
and Self-Efficacy among Pre-Service Teachers in Türkiye. Education  
Sciences, 13(1), 46.
- 19- Agarwal, M., Kamal, R., & Singh, S. P. (2016). The relationship of  
emotional intelligence to achievement motivation. The International  
Journal of Business & Management, 4(4), 1–7.
- 20- Sontakke, J. P. (2016). Achievement motivation and emotional  
intelligence: A correlational study. The International Journal of Indian  
Psychology, 3(2), No. 2.
- 21- Yanamala, K. M., Prasanna, P. L., & Geddam, S. M. (2024). Emotional  
intelligence on psychological wellness of women IT professionals,  
Bengaluru: A structural equation modeling approach. Journal of  
Informatics Education and Research, 4(1).
- 22- Schuler, H., & Prochaska, M. (2006). Development and construct  
validation of a job-related achievement motivation test. Diagnostica,  
46(2), 61–72.
- 23- Li, X., Pu, R., & Phakdeephirot, N. (2024). The interrelationships  
between emotional intelligence, achievement motivation and students’  
employability: Exploring the mediating effect of self-efficacy. Education  
Training, 66(7), 738–754.
- 24- Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic  
unconscious. American Psychologist, 49(8), 709–724

- 25- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211
- 26- Wechsler, D. (1967). *The measurement of adult intelligence* (4th ed.). New York: The Psychological
- 27- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- 28- Heckhausen, H. (1967). *The Anatomy of Achievement Motivation*. Academic Press

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

مقياس الذكاء الانفعالي / دافعية الإنجاز

سيدتي المحترمة، تحية طيبة و بعد:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، و الموسومة بعنوان "الذكاء الانفعالي و علاقته بدافعية الانجاز لدى المرأة العاملة"، دراسة ميدانية على عينة من موظفات مقر ولاية البويرة.

يشرفني ان اضع بين ايديكم فقرات هذا المقياس، و ارجو منكم التفضل بالإجابة عليه بوضع علامة (x) مكان الاجابة المناسبة، كما احيطكم علما ان هذه المعلومات لا تستعمل الا لغرض البحث العلمي.

اسم الطالبة:

ملاحظة:

- قاسيمي امينة

- لا ضرورة لذكر الاسم

- ضع علامة (x) في الخانة المقابلة للإجابة.

● البيانات الشخصية

السن:

من 20 الى 30 ☐ من 31 الى 40 ☐ من 41 الى 50 ☐ 51 سنة فما فوق ☐

الحالة العائلية:

عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ ارملة ☐

الاقدمية المهنية:

من 1 الى 10 سنوات ☐ من 11 الى 20 سنة ☐ من 21 سنة فما فوق ☐

المؤهل العلمي:

شهادة التعليم الثانوي ☐ تقني سامي ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐

السنة الجامعية 2024-2025

## (1) مقياس الذكاء الانفعالي:

الرقم	العبارات	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	يمكنني معرفة متى أفقد أعصابي.					
2	الاحظ التغيرات في حالتي النفسية عند تعرضي لمواقف ضاغطة					
3	بإمكاني تحديد وقت شعوري بالسعادة أو التوتر.					
4	يمكنني فهم مشاعري في اللحظات العاطفية					
5	بإمكاني معرفة أسباب قلقي.					
6	أميل إلى تجاهل مشاعري عند اتخاذ قرارات مهمة					
7	يمكنني التعبير عن رأيي بوضوح.					
8	أستطيع التحكم في غضبي أمام الآخرين.					
9	بإمكاني تنظيم وقتي دون إضاعته.					
10	بإمكاني تغيير مزاجي بطريقة إيجابية.					
11	أجد صعوبة في التحكم في انفعالاتي تحت الضغط					
12	أتردد كثيرا في التعبير عن رأيي في بيئة العمل					
13	بإمكاني تحفيز نفسي للقيام بمهام صعبة.					
14	أستطيع ترتيب أولوياتي بشكل يومي					
15	يمكنني إنجاز مهامي في الوقت المحدد.					
16	يمكنني إنهاء المهام الصعبة أولا.					
17	أؤجل المهام الصعبة وأبدأ بالأسهل دائما .					
18	أتمكن من الحفاظ على نشاطي رغم ضغوط العمل.					
19	يمكنني رؤية الأمور من وجهة نظر الآخرين.					
20	بإمكاني التعاطف مع مشاكل زملائي					
21	أستطيع معرفة إذا كان شخص غير راض عني.					
22	بإمكاني فهم أسباب صعوبة التعامل مع بعض الأشخاص.					
23	أنهك نفسي عاطفيا عند التعامل مع مشاكل الزملاء					
24	أستطيع ان الاحظ مشاعر التوتر التي تنشأ بين أفراد الفريق					
25	أستطيع إصلاح المواقف السيئة مع الآخرين بسرعة.					
26	أستطيع الإنصات الجيد للزملاء.					
27	يمكنني تجنب مقاطعة حديث الآخرين.					
28	بإمكاني التكيف مع مختلف الشخصيات في العمل					
29	يمكنني التعرف على أشخاص جدد بسهولة.					
30	أفضل العمل منفردة لأن التعاون يسبب لي توترا					

## (2) مقياس دافعية الانجاز:

الرقم	العبارات	دائماً	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	يمكنني التركيز على المستقبل أكثر من الماضي.					
2	أستطيع بذل جهد كبير لتحقيق أهدافي					
3	بإمكاني الالتزام بمواعيد تسليم المهام بدقة					
4	يمكنني إنجاز الأعمال المكلفة بها على أكمل وجه					
5	أستطيع التعامل مع المهام الصعبة والمليئة بالتحديات					
6	أجد صعوبة في الاستمرار بالعمل إذا شعرت بالإحباط.					
7	بإمكاني تنظيم وقتي حسب أولويات العمل					
8	أستطيع الالتزام بالمواعيد المحددة مع الزملاء.					
9	أفتقر أحيانا للدافعية عندما لا ألقى دعماً					
10	بإمكاني تحفيز نفسي دون الحاجة إلى تشجيع خارجي.					
11	أستطيع تحديد أهداف واضحة لعملتي					
12	بإمكاني التركيز على التفاصيل الدقيقة.					
13	أتجنب أحيانا المهام التي تتطلب تركيزاً شديداً.					
14	أستطيع التعامل مع المهام غير المخطط لها					
15	يمكنني الالتزام بالقوانين واللوائح بدقة.					
16	بإمكاني العمل لفترات طويلة دون ملل					
17	أستطيع تحسين أدائي باستمرار.					
18	يمكنني تحمل المسؤولية الكاملة عن مهامي.					
19	بإمكاني التحضير المسبق قبل البدء في أي عمل					
20	يمكنني التخطيط المسبق لتجنب المشكلات.					
21	أركز على الراحة بدلاً من العمل الإضافي					
22	بإمكاني التعلم من الأخطاء السابقة.					
23	يمكنني إدارة أكثر من مهمة في نفس الوقت.					
24	أستطيع إنهاء ما أبدأه من أعمال.					
25	بإمكاني الالتزام بالدقة في كل ما أقوم به					
26	يمكنني قراءة المراجع لتحسين أدائي.					
27	أستمتع بحل المشكلات المعقدة.					
28	بإمكاني الحفاظ على المواعيد كأولوية قصوى					
29	أؤجل المهام الصعبة قدر الإمكان					
30	أستطيع التكيف مع الظروف الطارئة					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

مقياس الذكاء الانفعالي / دافعية الإنجاز

سيدتي المحترمة، تحية طيبة و بعد:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، و الموسومة بعنوان "الذكاء الانفعالي و علاقته بدافعية الانجاز لدى المرأة العاملة"، دراسة ميدانية على عينة من موظفات مقر ولاية البويرة.

يشرفني ان اضع بين ايديكم فقرات هذا المقياس، و ارجو منكم التفضل بالإجابة عليه بوضع علامة (x) مكان الاجابة المناسبة، كما احيطكم علما ان هذه المعلومات لا تستعمل الا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة:

اسم الطالبة:

- قاسيمي امينة

- لا ضرورة لذكر الاسم

- ضع علامة (x) في الخانة المقابلة للإجابة.

السنة الجامعية 2024-2025

## (1) مقياس الذكاء الانفعالي:

الرقم	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(1)	الاحظ التغيرات في حالتي النفسية عند تعرضي لمواقف ضاغطة					
(2)	بإمكاني تحديد وقت شعوري بالسعادة أو التوتر.					
(3)	بإمكاني معرفة أسباب قلقي.					
(4)	أميل إلى تجاهل مشاعري عند اتخاذ قرارات مهمة					
(5)	يمكنني التعبير عن رأيي بوضوح.					
(6)	أستطيع التحكم في غضبي أمام الآخرين.					
(7)	بإمكاني تنظيم وقتي دون إضاعته.					
(8)	بإمكاني تغيير مزاجي بطريقة إيجابية.					
(9)	بإمكاني تحفيز نفسي للقيام بمهام صعبة.					
(10)	أستطيع ترتيب أولوياتي بشكل يومي					
(11)	يمكنني إنجاز مهامي في الوقت المحدد.					
(12)	يمكنني إنهاء المهام الصعبة أولاً.					
(13)	أؤجل المهام الصعبة وأبدأ بالأسهل دائماً .					
(14)	يمكنني رؤية الأمور من وجهة نظر الآخرين.					
(15)	بإمكاني التعاطف مع مشاكل زملائي					
(16)	بإمكاني فهم أسباب صعوبة التعامل مع بعض الأشخاص.					
(17)	أنهك نفسي عاطفياً عند التعامل مع مشاكل الزملاء					
(18)	أستطيع ان الاحظ مشاعر التوتر التي تنشأ بين أفراد الفريق					
(19)	أستطيع الإنصات الجيد للزملاء .					
(20)	يمكنني تجنب مقاطعة حديث الآخرين.					
(21)	يمكنني التعرف على أشخاص جدد بسهولة.					



## (2) مقياس دافعية الانجاز:

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
(1)	أستطيع بذل جهد كبير لتحقيق أهدافي					
(2)	بإمكاني الالتزام بمواعيد تسليم المهام بدقة					
(3)	يمكنني إنجاز الأعمال المكلفة بها على أكمل وجه					
(4)	أستطيع التعامل مع المهام الصعبة والمليئة بالتحديات					
(5)	أجد صعوبة في الاستمرار بالعمل إذا شعرت بالإحباط.					
(6)	بإمكاني تنظيم وقتي حسب أولويات العمل					
(7)	أستطيع تحديد أهداف واضحة لعملي					
(8)	أتجنب أحيانا المهام التي تتطلب تركيزا شديدا.					
(9)	أستطيع التعامل مع المهام غير المخطط لها					
(10)	أستطيع تحسين أدائي باستمرار.					
(11)	أركز على الراحة بدلاً من العمل الإضافي					
(12)	بإمكاني التعلم من الأخطاء السابقة.					
(13)	يمكنني إدارة أكثر من مهمة في نفس الوقت.					
(14)	أستطيع إنهاء ما أبدأه من أعمال.					
(15)	بإمكاني الالتزام بالدقة في كل ما أقوم به					
(16)	أستطيع التكيف مع الظروف الطارئة					

## قائمة المحكمين:

الجامعة	الرتبة	اسماء الاساتذة المحكمين
جامعة البويرة	أستاذ التعليم العالي	أرزقي عبد النور
جامعة البويرة	أستاذ التعليم العالي	بن حامد لخضر
جامعة البويرة	استاذ التعليم العالي	جديدي عفيفة
جامعة البويرة	استاذ محاضر أ	بلحاج الصديق
جامعة البويرة	استاذ محاضر أ	شادي فاطمة



## صورة قمرية لمقر ولاية البويرة





## رخصة اجراء البحث الميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Mülhend Ulhağ - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية  
الرقم 2025/2024.ع.ن.ت/ع.ا.ق.ع.ن.ت

إلى السيد مدير: الميوان  
بمولا محمد البويرة

## الموضوع: رخصة إجراء بحث ميداني

في إطار التكفل بالبحوث الميدانية التي تنظم على مستوى المؤسسات لفائدة طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة .

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بهذا الطلب الخاص بمنح رخصة الدخول إلى مؤسساتكم:

للطالب(ة): قاسم أمين رقم التسجيل: 2.4.14.33.08.2.8.2.9

والطالب(ة): ..... رقم التسجيل: .....

وهذا من أجل إجراء بحث ميداني في إطار إعداد مذكرة الماستر تخصص: علم النفس الاجتماعي والتفكير  
بعنوان: ...النكاح... في المجال... وعلاقته... بفقيه... الاجتماعي... في المجتمع الجزائري...

وفي هذا الاطار نرجو منكم تقديم العون والتسهيلات اللازمة في حدود إمكانياتكم .

تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

المؤسسة المستقبلة

عن الموالى وبتفويض منه  
بشخص المولى أن بالنيابة  
جمال الدين بوشقرة

رئيسة قسم علم النفس وعلوم التربية

رئيسة قسم علم النفس وعلوم التربية  
بجامعة البويرة  
أحمد محمد بوشقرة

## النتائج الإحصائية

## Statistiques

		1س	2س	3س	4س	5س	6س
N	Valide	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,8125	4,3375	4,4125	4,7125	4,7125	2,7875
Médiane		4,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	3,0000
Ecart type		1,28372	,79466	1,02739	,59945	,62020	1,49847
Somme		305,00	347,00	353,00	377,00	377,00	223,00

## Corrélations

		الذكاء_مقياس الانفعالي	الانجاز_دافعية_مقياس
الانفعالي_الذكاء_مقياس	Corrélacion de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	80	80
الانجاز_دافعية_مقياس	Corrélacion de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	80	80

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## Statistiques

الانفعالي\_الذكاء\_مقياس

N	Valide	80
	Manquant	0
Moyenne		4,0604
Médiane		4,0667
Ecart type		,39590
Somme		324,83

## Statistiques

الانجاز\_دافعية\_مقياس

N	Valide	80
	Manquant	0
Moyenne		4,0996
Médiane		4,2000
Ecart type		,36904
Somme		327,97

## Statistiques

		الأول_البعد	الثاني_البعد	الثالث_البعد	الرابع_البعد	الخامس_البعد
N	Valide	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		4,1292	3,7250	4,1896	4,0661	4,2175
Médiane		4,1667	3,8333	4,3333	4,1429	4,2000
Ecart type		,56751	,51633	,62628	,49589	,65464
Somme		330,33	298,00	335,17	325,29	337,40

## Corrélations

		الخامس_البعد	الانجاز_دافعية_مقياس
الخامس_البعد	Corrélation de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	80	80
الانجاز_دافعية_مقياس	Corrélation de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	80	80

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## Corrélations

		الرابع_البعد	الانجاز_دافعية_مقياس
الرابع_البعد	Corrélation de Pearson	1	,516**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	80	80
الانجاز_دافعية_مقياس	Corrélation de Pearson	,516**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	80	80

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## Corrélations

		الثالث_البعد	الانجاز_دافعية_مقياس
الثالث_البعد	Corrélation de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	80	80
الانجاز_دافعية_مقياس	Corrélation de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	80	80

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## Corrélations

		الثاني_البعد	الانجاز_دافعية_مقياس
الثاني_البعد	Corrélacion de Pearson	1	,247*
	Sig. (bilatérale)		,027
	N	80	80
الانجاز_دافعية_مقياس	Corrélacion de Pearson	,247*	1
	Sig. (bilatérale)	,027	
	N	80	80

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

## Corrélations

		الأول_البعد	الانجاز_دافعية_مقياس
Rho de Spearman	الأول_البعد	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	80
	الانجاز_دافعية_مقياس	Coefficient de corrélation	,210
		Sig. (bilatéral)	,041
		N	80

## Statistiques

		س2	س3	س4	س5	س6
N	Valide	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,8125	4,3375	4,4125	4,7125	2,7875
Médiane		4,0000	4,0000	5,0000	5,0000	3,0000
Ecart type		1,28372	,79466	1,02739	,59945	1,49847
Somme		305,00	347,00	353,00	377,00	223,00

## Statistiques

		س7	س8	س9	س10	س11	س12
N	Valide	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,1375	4,1625	4,1625	4,1625	2,9125	2,8125
Médiane		5,0000	4,0000	4,5000	4,0000	3,0000	3,0000
Ecart type		1,14454	1,06073	1,11881	,84858	1,06965	1,13733
Somme		331,00	333,00	333,00	333,00	233,00	225,00



## Statistiques

		س13	س14	س15	س16	س17	س18
N	Valide	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,4500	4,4125	4,4000	4,2125	3,2875	4,3750
Médiane		4,5000	5,0000	5,0000	4,0000	4,0000	5,0000
Ecart type		,59321	,96382	,89443	,98974	1,33306	,78555
Somme		356,00	353,00	352,00	337,00	263,00	350,00

## Statistiques

		س19	س20	س21	س22	س23	س24
N	Valide	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,2000	4,5500	4,1875	4,3875	2,9250	4,1500
Médiane		5,0000	5,0000	4,0000	5,0000	3,0000	5,0000
Ecart type		1,23657	,77786	,82820	,90699	1,31952	1,23350
Somme		336,00	364,00	335,00	351,00	234,00	332,00

## Statistiques

		س25	س26	س27	س28	س29	س30
N	Valide	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,0625	4,5500	4,5375	4,4750	4,6125	2,9125
Médiane		4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	3,0000
Ecart type		,94593	,84043	,74534	,81092	,72030	1,51109
Somme		325,00	364,00	363,00	358,00	369,00	233,00

## Statistiques

		ف1	ف2	ف3	ف4	ف5	ف6	ف7	ف8	ف9	ف10
N	Valide	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,6000	4,6625	4,5500	4,4625	4,1500	2,2625	4,2875	4,4375	2,3125	4,2750
Médiane		5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	4,0000	2,0000	5,0000	5,0000	2,0000	4,0000
Ecart type		,85091	,61508	,59321	,95392	1,00757	1,06431	1,02121	,65301	,94927	,65555
Somme		368,00	373,00	364,00	357,00	332,00	181,00	343,00	355,00	185,00	342,00

### Statistiques

		س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17	س18	س19	س20
N	Valide	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,9125	2,8125	4,4500	4,4125	4,4000	4,2125	3,2875	4,3750	4,2000	4,5500
	Médiane	3,0000	3,0000	4,5000	5,0000	5,0000	4,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000
	Ecart type	1,06965	1,13733	,59321	,96382	,89443	,98974	1,33306	,78555	1,23657	,77786
	Somme	233,00	225,00	356,00	353,00	352,00	337,00	263,00	350,00	336,00	364,00

### Statistiques

		س21	س22	س23	س24	س25	س26	س27	س28	س29	س30
N	Valide	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	4,1875	4,3875	2,9250	4,1500	4,0625	4,5500	4,5375	4,4750	4,6125	2,9125
	Médiane	4,0000	5,0000	3,0000	5,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	3,0000
	Ecart type	,82820	,90699	1,3195 2	1,2335 0	,94593	,84043	,74534	,81092	,72030	1,51109
	Somme	335,00	351,00	234,00	332,00	325,00	364,00	363,00	358,00	369,00	233,00

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach Nombre d'éléments

,668	30
------	----

Alpha de Cronbach Nombre d'éléments

,675	30
------	----

مقياس_الذكاء_الاتف عالي		
مقياس_الذكاء_الانفعالي	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
	Corrélation de Pearson	,275
	Sig. (bilatérale)	,141
	N	30
س2	Corrélation de Pearson	,444 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,014
	N	30
س3	Corrélation de Pearson	,523 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	30
س4	Corrélation de Pearson	,354
	Sig. (bilatérale)	,055
	N	30
س5	Corrélation de Pearson	,437 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,016
	N	30
س6	Corrélation de Pearson	,371 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,044
	N	30

س7	Corrélation de Pearson	-,168
	Sig. (bilatérale)	,376
	N	30
س8	Corrélation de Pearson	,548**
	Sig. (bilatérale)	,002
	N	30
س9	Corrélation de Pearson	,557**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
س10	Corrélation de Pearson	,280
	Sig. (bilatérale)	,135
	N	30
س11	Corrélation de Pearson	,122
	Sig. (bilatérale)	,522
	N	30
س12	Corrélation de Pearson	-,166
	Sig. (bilatérale)	,380
	N	30
س13	Corrélation de Pearson	,378*
	Sig. (bilatérale)	,039
	N	30

مقياس_الذكاء_الانف عالي		
س14	Corrélation de Pearson	,577**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
س15	Corrélation de Pearson	,441*
	Sig. (bilatérale)	,015
	N	30
س16	Corrélation de Pearson	,074
	Sig. (bilatérale)	,696
	N	30
س17	Corrélation de Pearson	,321
	Sig. (bilatérale)	,084
	N	30
س18	Corrélation de Pearson	,252
	Sig. (bilatérale)	,179
	N	30
س19	Corrélation de Pearson	,465**
	Sig. (bilatérale)	,010
	N	30

		مقياس الذكاء - الانف عالي
س20	Corrélation de Pearson	,348
	Sig. (bilatérale)	,060
	N	30
س21	Corrélation de Pearson	,348
	Sig. (bilatérale)	,059
	N	30
س22	Corrélation de Pearson	,414 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,023
	N	30
س23	Corrélation de Pearson	,082
	Sig. (bilatérale)	,666
	N	30
س24	Corrélation de Pearson	,345
	Sig. (bilatérale)	,062
	N	30
س25	Corrélation de Pearson	,258
	Sig. (bilatérale)	,168
	N	30

		مقياس_الذكاء_اللفظي
س25	Correlation de Pearson	,258
	Sig. (bilatérale)	,168
	N	30
س26	Corrélation de Pearson	,375 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,041
	N	30
س27	Corrélation de Pearson	,506 <sup>**</sup>
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	30
س28	Corrélation de Pearson	,259
	Sig. (bilatérale)	,167
	N	30
س29	Corrélation de Pearson	,379 <sup>*</sup>
	Sig. (bilatérale)	,039
	N	30
س30	Corrélation de Pearson	,308
	Sig. (bilatérale)	,098
	N	30

فاعلية_الانحاز		
فاعلية_الانحاز	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
ف1	Corrélation de Pearson	,258
	Sig. (bilatérale)	,169
	N	30
ف2	Corrélation de Pearson	,608**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
ف3	Corrélation de Pearson	,447*
	Sig. (bilatérale)	,013
	N	30
ف4	Corrélation de Pearson	,603**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
ف5	Corrélation de Pearson	,518**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	30



6ف	Corrélation de Pearson	-,370*
	Sig. (bilatérale)	,044
	N	30
7ف	Corrélation de Pearson	,510**
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	30
8ف	Corrélation de Pearson	,125
	Sig. (bilatérale)	,510
	N	30
9ف	Corrélation de Pearson	-,159
	Sig. (bilatérale)	,400
	N	30
10ف	Corrélation de Pearson	,257
	Sig. (bilatérale)	,171
	N	30
11ف	Corrélation de Pearson	,576**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30

ف12	Corrélation de Pearson	,779**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
ف13	Corrélation de Pearson	,124
	Sig. (bilatérale)	,514
	N	30
ف14	Corrélation de Pearson	,681**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	30
ف15	Corrélation de Pearson	,353
	Sig. (bilatérale)	,056
	N	30
ف16	Corrélation de Pearson	,156
	Sig. (bilatérale)	,410
	N	30
ف17	Corrélation de Pearson	,558**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30

ف18	Corrélation de Pearson	,219
	Sig. (bilatérale)	,246
	N	30
ف19	Corrélation de Pearson	,067
	Sig. (bilatérale)	,726
	N	30
ف20	Corrélation de Pearson	,199
	Sig. (bilatérale)	,292
	N	30
ف21	Corrélation de Pearson	,521**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	30
ف22	Corrélation de Pearson	,490**
	Sig. (bilatérale)	,006
	N	30
ف23	Corrélation de Pearson	,566**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
ف24	Corrélation de Pearson	,466**
	Sig. (bilatérale)	,009
	N	30

--

25ف	Corrélation de Pearson	,562**
	Sig. (bilatérale)	,001
	N	30
26ف	Corrélation de Pearson	,181
	Sig. (bilatérale)	,339
	N	30
27ف	Corrélation de Pearson	-,001
	Sig. (bilatérale)	,997
	N	30
28ف	Corrélation de Pearson	,256
	Sig. (bilatérale)	,172
	N	30
29ف	Corrélation de Pearson	,270
	Sig. (bilatérale)	,149
	N	30
30ف	Corrélation de Pearson	,497**
	Sig. (bilatérale)	,005
	N	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).



ID: azau3b-193065

## Certificat d'analyse de la similarité textuelle

- Nom du document: أصينة فاسيمي- الذكاء الاعمالى وعلافيه مدافعية الانتاج لاديل المرأة العاملة.docx
- Soumis par: OULD MOHAND Lamia Enseignant
- Date de soumission: 2025-06-03



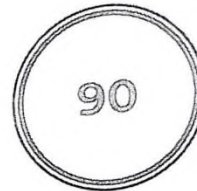
Taux global de similarité

- ⊗ 10.6% Similarité Forte
- ⊗ 0.0% Exclu manuellement



Nombre de sources

- 60 sources internet
- 37 sources Thèses-Algérie
- 0 sources dépôt privé



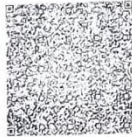
Passages surlignés

- 20972 mots
- 144496 caractères
- 5.2% de citations

Ce document est un certificat et résumé d'analyse et de détection de similarité textuelle qui peut être utilisé pour l'établissement d'un rapport de plagiat. Il revient à l'examineur, l'encadrant ou bien au comité déontologique de l'université ou de l'école d'émettre un avis quant au statut de plagiat du document analysé.

⚠ Consultez l'arrêté N° 1082 du 27 Décembre 2020 fixant les règles relatives à la prévention et la lutte contre le plagiat pour en savoir plus concernant ce qui est considéré comme étant un acte de plagiat, les procédures ainsi que les sanctions.

Signature d'intégrité



Cachet et Signature

قسم علم النفس وعلوم التربية  
مادة علم النفس

السنة الدراسية 2023/2024



تم ملء هذا نموذج التخرج بعد التصحيح

لجنة الامتحانات أعضاء لجنة الامتحانات من الشكليات

الامثلة الشرفاء (1) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (2) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (3) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (4) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (5) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (6) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (7) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (8) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (9) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (10) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (11) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

الامثلة الشرفاء (12) - عيسى بن علي بن عيسى بن علي

أعضاء الشرفاء  
2023/2024

أعضاء الشرفاء  
2023/2024

أعضاء الشرفاء  
2023/2024