

الذكاء الانفعالي وأهميته في الحياة المهنية في مجال التربية الفكرية

إعداد

أ.د./محمود محمد شبيب حسن
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة جنوب الوادي

د/ أحمد عبد المنعم محمد
أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ
كلية التربية - جامعة جنوب الوادي

محمود محمد اليمني مصطفى محمد
باحث بقسم علم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدف هذا المقال إلى بيان أهمية الذكاء الإنفعالي وأثره في الحياة المهنية في مجال التربية الفكرية ، ومن خلاله تم استعراض مفهوم الذكاء الإنفعالي ، والنماذج المفسرة له والتي تنحصر في اتجاهين هما : اتجاه نموذج القدرة ، ومن أصحاب هذا الاتجاه (Salovey & Caruso) ، (Salovey & Mayer) ، في مقابل النماذج المختلطة أو ما تسمى بنماذج السمات ، ومن أصحاب هذا الاتجاه (Bar-on) ، (Goleman) ، كما تم توضيح أهم أساليب قياس الذكاء الإنفعالي والتي تحددت بثلاثة أساليب هي : مقاييس القدرة ، ومقاييس التقرير الذاتي ، ومقاييس تقدير الملاحظين أو المحيطين .

Affective Intelligence and its Importance in Professional Life of Mental Educational Field

By

Prof. Dr. Abdelmonem Ahmed Al Dardeer

Prof. Dr. Mahmoud Mohamed Shabib

Mahmoud Mohamed Alyamany

Faculty of Education- South Valley University

Abstract:

This article aimed to clarify the importance of "Emotional Intelligence" and its impact on the professional life, in the field of Mental Impairment Education. Through This article, we reviewed the concept of "Emotional Intelligence" and its interpreting models that were framed into two aspects, the first one the "Ability Models" Which was adopted by Salovey, Mayer and Caruso, "Mixed Models" Which is also called "Characteristics Models" that was adopted by Bar-on and Goleman . The article also clarified the most important methods of measuring "Emotional Intelligence" which were identified through three methods as followed; Ability measures, Self- report measures and Observer- rating measures.

تمهيد :

يحتل المعلم مكانة رئيسة في النظام التعليمي بوصفه حجر الأساس والمسئول الأول عن تحقيق أهداف التربية والتعليم، ولا يمكن تحقيق الهدف المنشود من العملية التربوية بكفاءة إلا من خلال وجود المعلم الكفء القادر على أداء مهام المهنة، والقيام بواجباتها وأعبائها وفق معايير الأداء المطلوبة ، وإذا كان وجود المعلم الكفء في ميدان التعليم العام ذا أهمية كبيرة فإن وجوده في ميدان التربية الخاصة لا يقل أهمية كذلك، حيث أن مشكلة الإعاقة تستدعي تطوير كل الإمكانيات المتاحة واستغلال كل الفرص الممكنة كي يستطيع الطفل المعاق أن يتعلم وينمو وفق قدراته وإمكاناته ، ويصعب تحقيق ذلك كله إلا إذا تلقى هذا الطفل المعاق قدرا كافيا من التدريب والتأهيل المناسب من قبل المعلم فهو المسئول الأول في بناء القاعدة الأساسية النفسية والمعرفية للطفل ، ولا يمكن للمعلم أن يؤدي هذا الدور بشكل فعال إلا بامتلاكه قدرا عاليا من الكفايات والمهارات التعليمية التي تصل به لدرجة الكفاءة المهنية .

ومدارس التربية الفكرية هي مدارس مستقلة في إدارتها ولوائحها التنظيمية عن مدارس التعليم العام ، فتنقسم الدراسة بها إلى حلقتين الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي ومدة الدراسة بها ثماني سنوات ، وتسير الدراسة بهذه المدارس والفصول على النظام الداخلي أو الخارجي والتعليم فيها مشترك ، منها سنتان تهيئة (أول وثان تهيئة) وهي توازي رياض الأطفال في المدارس العادية وست سنوات تعليمي وهي توازي فترة التعليم الابتدائي في المدارس العادية ، ويقبل فيها الأطفال المتخلفون عقليا الذين يحولون إليها من المدارس الابتدائية بالتعليم العام ، كما يقبل بها الأطفال غير الملحقين بالمدارس الابتدائية من سن 6 : 14 سنة متى توافرت فيهم شروط القبول المقررة بمدارس وفصول التربية الفكرية .

الذكاء الانفعالي في مجال الحياة المهنية :

تشير الأبحاث العلمية إلى أن الذكاء الانفعالي له تأثير إيجابي على ناتج العمل ، كما أن الموظفين الذين يتمتعون بنسبة مرتفعة من الذكاء الانفعالي يتسمون بالمرونة الكافية لتتحية الصعاب جانبا والتغلب عليها ويوجهون انتباههم لحل الصراعات . (ساميه خليل خليل ، 2009) .

ولقد أشار دانيال جولمان (Daniel Goleman) صاحب كتاب الذكاء العاطفي إلى أن أهمية الكفاءة العاطفية تعادل ضعف أهمية القدرات المعرفية وحدها، حيث أن الكفاءة العاطفية تلعب الدور كله تقريباً في تحقيق النجاح في المستويات الأعلى والمناصب القيادية، و بما أن الكفاءات العاطفية تشكل أكثر من ثلثي الأداء المتفوق فإن إيجاد الأشخاص الذين يملكون هذه القدرات أو تتميتها عند الموظفين الحاليين يضيف قيمة هائلة إلى الأساس الذي تقوم عليه أي مؤسسة . (ياسر العيتي ، 2006).

ويذكر ستيفن آر. كوفي (2009) Stephen R. Covey صاحب كتاب العادات السبع أن الدراسات العلمية أظهرت بالبرهان القاطع أن الذكاء الانفعالي (EQ) أكثر أهمية من الذكاء العام أو المعرفي (IQ) في معظم الأدوار وهو أكثر أهمية في أدوار القيادة ، وهذا ما قرره داليب سينج (2006) Singh حيث أشار إلى أن الدراسات العلمية بينت أن الذكاء العام أو المعرفي (IQ) يسهم في تحقيق النجاح الشخصي بما قيمته 20 %، أما الجزء المتبقي (80 %) يعزى إلى الذكاء الانفعالي. كما يؤكد ابراهام (2006) Abraham أن القدرة التي يتمتع بها الأفراد ذوو الذكاء الانفعالي على التعاطف مع الآخرين تمكنهم من فهم منطوق المؤسسة التي يعملون بها والهدف من إظهار مشاعر معينة أثناء العمل ، وبالتالي فإنهم يطوعون مشاعرهم الشخصية لخدمة أغراض المؤسسة ، وبمرور الوقت فإن تعرضهم المتزايد لمصادر مختلفة من الصراع الانفعالي داخل المؤسسة تعطيهم القدرة على التعامل مع المواقف المستقبلية ، ويؤكد ابراهام على أن الصراع الأخلاقي داخل مجال العمل ينتج

عن افتقار التناغم بين رؤية الموظفين ورؤية المؤسسة في المواقف المختلفة من الناحية الأخلاقية ، والذكاء الانفعالي قد يصلح كوسيط للتغلب على هذه الصراعات.

مفهوم الذكاء الانفعالي

قدم العلماء والباحثون تعريفات عدة للذكاء الانفعالي منذ ظهوره ، وتكاد تكون جوانب الاتفاق بين هذه التعريفات أكثر من جوانب الاختلاف ، إلا أن بعض هذه التعريفات ركزت على أنه مجموعة من القدرات بينما تعريفات أخرى ركزت على أنه مجموعة من سمات الشخصية والمهارات الاجتماعية والإنفعالية، ويعتبر أصل المصطلح هو *Emotional Intelligence* وترجم هذا المصطلح إلى اللغة العربية بترجمات عدة منها الذكاء العاطفي ، والذكاء الوجداني ، وذكاء المشاعر ، والذكاء الانفعالي إلا أن الترجمة الحرفية لهذا المصطلح هي الذكاء الانفعالي .

ولقد حاول Goleman أن يوجه اهتماماته البحثية والتطبيقية في دراسة الذكاء الانفعالي في هارفرد (Harvard) ، وذلك بإصدار كتابه الأول في الذكاء العاطفي في عام 1995 بعنوان : " الذكاء العاطفي لماذا يعتبر أكثر أهمية من نسبة الذكاء ؟ " (*Emotional Intelligence: Why can Matter More than IQ?*) ، والذي أكد فيه على أن النجاح الأكاديمي والشخصي والمهني لا يمكن أن يتحقق بدون اكتساب الفرد للمهارات الانفعالية والاجتماعية اللازمة . (عثمان حمود الخضر ، 2002) . ولقد عرف (1995) Goleman الذكاء الإنفعالي بأنه : "مجموعة من الكفاءات الإنفعالية والاجتماعية والشخصية القابلة للتعلم ، والقائمة على مجموعة من القدرات الأساسية ، والتي تعبر عن نفسها في مجال العمل كمهارات للتعامل مع الآخرين " ، كما يعرفه ليفنسون (1999) Levinson بأنه قدرة تشتمل على مهارات محددة هي: الإدراك الانفعالي، التحكم في المشاعر، الثقة والضمير الحي، وفهم الآخرين والحساسية لاحتياجات نموهم ومساندة وتدعيم موقفهم ، ويشير سالوفي وماير (1990) Salovey & Mayer إلى أن الذكاء الإنفعالي هو : نوع من أنواع الذكاء

الإجتماعي يشمل القدرة على فهم المشاعر والإنفعالات الذاتية ، وفهم انفعالات الآخرين والتمييز بينها ، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه تفكير الفرد وسلوكه ، وأن الذكاء الإنفعالي يتضمن أربعة أبعاد وهي : التعرف على الإنفعالات وتوظيفها وفهمها وإدارتها.

وبناء عليه يمكن تعريف الذكاء الانفعالي بأنه " قدرة الفرد على وعي وإدراك ذاته وانفعالاته وإدراك مشاعر وانفعالات الآخرين من حوله بحيث يتمكن من ضبط وإدارة ومعالجة انفعالاته وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية وكذلك قدرته على تحفيز ذاته لتحقيق أهدافه "

النماذج المفسرة للذكاء الإنفعالي :

اختلف الباحثون في تحديد مكونات الذكاء الإنفعالي ، ويرجع هذا الاختلاف إلى نظرة الباحثين إلى الذكاء الإنفعالي فالبعض اعتبره كسمة ، والبعض الآخر تناوله كقدرة ، وبذلك فإن هناك اتجاهين هما : اتجاه نموذج القدرة Ability Models التي تنظر إلى الذكاء الإنفعالي بوصفه مجموعة من القدرات المنفصلة التي تكون فيما بينها الذكاء الإنفعالي ، ومن أصحاب هذا الاتجاه (Salovey & Caruso) ، (Salovey) ، (Mayer &) ، في مقابل النماذج المختلطة Mixed Models – أو ما تسمى بنماذج السمات – والتي تتعامل مع الذكاء الإنفعالي على أنه مجموعة من المهارات والخصائص الشخصية، ويتحدد الذكاء الإنفعالي للفرد طبقاً لعدد المهارات التي يمتلكها، ولديه القدرة على القيام بها، ومن أصحاب هذا الاتجاه (Bar-on) ، (Goleman) .

نموذج ماير وسالوفي للذكاء الانفعالي (نموذج قدرة - Ability Models)

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى الذكاء الانفعالي على أنه مجموعة من القدرات المنفصلة التي تكون فيما بينها الذكاء الإنفعالي ، ويتبنى هذا الاتجاه كلا من (Salovey & Caruso) ، (Salovey & Mayer) ، ويقدم كلاً من سالوفي و ماير (Salovey&Mayer) تعريفاً للذكاء الإنفعالي يجمع بين فكرة الوجدان (العاطفة) الذي يجعل تفكيرنا أكثر ذكاءً، وفكرة التفكير بشكل ذكي نحو حالاتنا الوجدانية أو الانفعالية، ويركز على القدرة على الإدراك وتنظيم الانفعالات، والتفكير فيها، وهو أن: "الذكاء العاطفي يشمل القدرة على إدراك الانفعالات بدقة، وتقييمها، والتعبير عنها، والقدرة على توليد المشاعر، أو الوصول إليها عندما تسير عملية التفكير، والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة الوجدانية والقدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو الوجداني والعقلي". (عثمان حمود الخضر ، 2002) .

وتشير سامية خليل خليل (2009) في كتابها الذكاء الوجداني أن الفهم الصحيح للذكاء الانفعالي عند كلا من سالوفي و ماير (Salovey&Mayer) يتطلب استكشاف المصطلحين المكونين للذكاء الإنفعالي وهما الانفعال Emotion والذكاء Intelligence .

الانفعال Emotion : ينظر إلى الانفعال على أنه واحد من بين الفئات الثلاثة التي تكون الشخصية وهي الدافعية وتشتمل على الدوافع البيولوجية الفطرية والمكتسبة والأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها واكتسابها ، المعرفة وتشمل العديد من الوظائف مثل الذاكرة والتفكير ومختلف العمليات المعرفية ، الانفعال ويشمل الانفعال Emotion والنواحي المزاجية والتقويم مثل الفرح والسرور والغضب والإحباط والخوف .

الذكاء Intelligence : يرى سالوفي وماير أن الذكاء الانفعالي يرتبط بالذكاء العام في كونه نوعاً من القدرات ولكنه يختلف عنه من ناحية المهارات التي تدرج تحته وطرق استخدامها ، وهذه المهارات تتضمن التحكم في المشاعر ، أما استخدام هذه

المهارات فهو يتضمن المزيد من المرونة اللغوية في التعبيرات الشعورية وكذلك القدرة على تحويل المشاعر إلى سلوك في الظروف المختلفة .

وعرّف ماير وسالوفي وكاروسو (2000) Mayer, Salovey and Caruso الذكاء الانفعالي بأنه مجموعة من القدرات التي تفسر انفعالات الفرد المتغيرة بشكل دقيق وأن الفهم الأكثر دقة للانفعال يقود إلى حل أفضل للمشكلات في حياة الفرد الانفعالية ، ومن خلال التعريفات السابقة للذكاء الانفعالي فقد حدد ماير وسالوفي أربعة أبعاد للذكاء الانفعالي هي :

1. القدرة على إدراك الانفعالات : وهي تمثل الجانب الأساسي للذكاء الانفعالي، وتشمل قدرة الفرد على الوعي بانفعالاته، وانفعالات الآخرين، كما يتم التعبير عنها من خلال تعبيرات الوجه ونبرات الصوت والتمييز بين الانفعالات الصادقة والمزيفة .

2. القدرة على توليد واستخدام الانفعالات لمساعدة التفكير : وتشمل قدرة الفرد على توليد الانفعالات، ومعرفة أسبابها، وأثرها على التفكير وتشير إلى استخدام الانفعالات لتوجيه الانتباه للمعلومات المهمة في الموقف وتوليد الانفعالات الحية، والتأرجح بين عدة انفعالات لرؤية الأمور من زوايا مختلفة .

3. القدرة على فهم الانفعالات والمعرفة الانفعالية : وتتضمن قدرة الفرد على فهم الانفعالات، وكيفية انتقالها من مرحلة إلى أخرى ، وتسمية الانفعالات والتمييز بين المتشابه منها وفهم المركب منها ، مثل الغيرة، فهي تتضمن الغضب والحسد والخوف، والانفعالات المتناقضة مثل الجمع بين الحب والكراهية لشخص ما، وملاحظة التغييرات التي تحدث في مستوى الانفعال، سواء من حيث الشدة مثل مستوى الغضب، أو من حيث النوع من الحسد أو إلى الغيرة.

4. القدرة على تنظيم الانفعالات للارتقاء بالنمو الانفعالي والعقلي : وتعنى قدرة الفرد على إدارة وتنظيم الانفعالات والتحكم فيها وضبطها وتقبل المشاعر

والانفعالات السارة وغير السارة، وإدارة الانفعالات الذاتية وانفعالات الآخرين دون
كبتها .

أ. نموذج دانيال جولمان للذكاء الانفعالي (نموذج مختلط- Mixed Models)

دانيال جولمان هو عالم النفس الأمريكي وكاتب سابق في صحيفة نيويورك
تايمز ، في عام 1995 قام بنشر كتاب بعنوان "الذكاء الإنفعالي - أو العاطفي -"
Emotional intelligence ، تناول فيه الذكاء الإنفعالي وحقق هذا الكتاب أعلى
نسبة مبيعات في ذلك الوقت في فترة عشرة شهور ، وساهم هذا الأمر في تمهيد
الطريق لإنشاء شركته الاستشارية EIS - خدمات الذكاء الإنفعالي - أو العاطفي - ،
ثم في عام 1998 أصدر كتابه الثاني والذي بعنوان " العمل بذكاء عاطفي "
"Working With Emotional Intelligence" يذكر جولمان في هذا الكتاب
تحت عنوان الكفاءة العاطفية أو الانفعالية : " أن الذكاء الإنفعالي يتضمن خمسة أبعاد
أو مهارات أساسية وخمس وعشرين كفاءة فرعية يعتمد النجاح المهني على عدد كبير
منها، كما أن لكل شخص خصال خاصة تحدد قوة وحدود كل كفاءة، ولا يصل أي
شخص إلى حد الكمال في هذه الكفاءات...، وتعرف الكفاءة العاطفية أو الانفعالية
بأنها: " القدرة المتعلمة التي تعتمد على الذكاء العاطفي وتؤثر في أداء الفرد، وأن
الذكاء العاطفي يحدد طاقاتنا الكامنة لتعلم المهارات العملية التي تركز على المهارات
الخمس الأساسية " . (Goleman,2006) .

ويمكن توضيح مكونات الذكاء الإنفعالي كما أشار إليها جولمان (2006)
Goleman في كتابه "العمل بذكاء عاطفي " في الشكل التالي حيث تنتوزع فيه
المهارات الخمس على بعدين رئيسيين هما الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية ثم
يأتي بعد ذلك تفصيلا لهذه المكونات.

أولاً: الكفاءة الشخصية

وتتكون من ثلاثة أبعاد فرعية هي: الوعي بالذات، وتنظيم الذات، والدافعية وكل بعد من هذه الأبعاد الثلاثة يندرج ضمنها الكفاءات التالية:

أ- الوعي بالذات : ويقصد به الوعي العاطفي أو الإنفعالي وهو عبارة عن معرفة الفرد لانفعالاته وعواطفه وإدراكه لآثارها ، ويشمل النقاط التالية:

1. التقويم الدقيق للذات ويعني معرفة مواطن القوة والضعف لدى الفرد وحدودها.
2. الثقة بالنفس وتعني الإحساس بقيمة الذات وقدراتها.

ب- تنظيم الذات : وتعني التحكم في الحالات الداخلية للفرد، والاندفاعات، والمصادر الداخلية للطاقة ، ويتضمن الكفاءات التالية :

1. ضبط الذات ويعني السيطرة على الاندفاعات و الانفعالات غير المناسبة.
2. الجدارة بالثقة وتعني تحقيق مستويات جيدة من النزاهة وتكامل الشخصية .
3. يقظة الضمير وتعني تحمل مسؤولية الأداء الشخصي والوفاء بالالتزامات .
4. القدرة على التكيف وتعني المرونة في مواجهة التغيير .
5. التجديد ويعني الشعور بارتياح للأفكار والتوجهات والمعلومات الجديدة .

ج- الدافعية: تعبر عن الميول العاطفية التي توجه أو تيسر الوصول للهدف، وتتضمن:

1. دافع الإنجاز ويعني المثابرة و بذل الجهد لتحسين أو تحقيق مستوى من الامتياز .
2. الإلتزام ويعني التخطيط لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة.
3. المبادرة وتعني الإستعداد للتصرف عندما تتاح الفرصة.
4. التفاؤل ويعني الإصرار على الوصول إلى الأهداف رغم العوائق والإحباطات .

ثانياً: الكفاءة الاجتماعية

وتتكون من بعدين هما: التعاطف والمهارات الاجتماعية، وكل بعد منهما يندرج ضمنها كفاءات فرعية كالتالي:

أ- التعاطف : ويعني إدراك مشاعر الآخرين وحاجاتهم واهتماماتهم ويتضمن الكفاءات التالية:

1. فهم الآخرين ويعني الإحساس بمشاعر الآخرين ووجهات نظرهم والاهتمام بالنشط باهتماماتهم.
2. تطوير الآخرين ويعني الإحساس بالحاجات الإنمائية للآخرين وتدعيم قدراتهم .
3. التوجه نحو الخدمة ويعني توقع حاجات الآخرين وإدراكها ومحاولة إشباعها.
4. تعزيز التنوع ويقصد بها إيجاد الفرص للناس على اختلاف مشاربهم وحاجاتهم وأهدافهم، ومن يتميز بهذه الكفاءة يحترم الناس على اختلاف توجهاتهم ويبني علاقات جيدة معهم، كذلك عنده فهم للتنوع في وجهات النظر حول العالم وحساس للفروق عند المجموعة ويتحدى التعصب والإنحياز، كما يرى التنوع فرصة لخلق بيئة يمكن للناس أن يجعلوها مزدهرة.
5. الوعي السياسي ويعني قراءة الإنفعالات الحالية للجماعة، وقوة العلاقات بين أفرادها.

ب- المهارات الاجتماعية : وتعني البراعة في استمالة الآخرين وحثهم على التصرف بصورة مرغوبة وتتضمن الكفاءات التالية:

1. التأثير ويعني أن يحسن استعمال الفنيات الفعالة والمؤثرة لإقناع الآخرين وعنده مقدرة على كسب الكثير من الناس ويستخدم إستراتيجيات معقدة مثل التأثير غير المباشر لبناء توافق في الرأي والدعم.
2. الإتصال ويعني الإستماع و الإنصات بفتح وإرسال رسائل واضحة ومقنعة.

3. إدارة الصراع وتعني القدرة على التفاوض وحل الخلافات وقدرة على التعامل مع الشخصيات الصعبة والمشاكل المزمنة بطريقة دبلوماسية وتكتيكية، كما يشجع النقاش المفتوح ويركز على نقاط صراع كامنة وغير مرئية.
 4. القيادة وتعني القدرة على توجيه الأفراد والجماعات وحثهم على الإنجاز، ويتميز باستخدام أسلوب القيادة بالقدوة.
 5. تحفيز التغيير ويعني الحث والمبادأة وإدارة التغيير، وتمييز الحاجة للتغيير و إزالة العوائق و الحواجز في وجه التغيير.
 6. بناء الروابط و يعني تعزيز العلاقات المفيدة وبناء شبكات غير رسمية شاملة والمحافظة عليها، كذلك بناء جو من الوئام والمحافظة على الآخرين داخل أو خارج الإطار، وبناء علاقات صداقة شخصية بين المؤسسات والمحافظة عليها.
 7. التعاون والمشاركة ويعني العمل مع الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة .
 8. إمكانات الفريق وتعني خلق روح الفريق لتحقيق أهداف الجماعة.
- ج. نموذج بار-أون للذكاء الانفعالي(نموذج مختلط- Mixed Models)
- يتفق بار- أون مع جولمان في تعريف الذكاء الانفعالي على أنه مجموعة من الكفاءات الشخصية والاجتماعية ، ويعرف بار-أون الذكاء الانفعالي على أنه مجموعة من القدرات والمهارات الاجتماعية ، والانفعالية والشخصية التي تؤثر على قدرة الفرد على النجاح في مواجهة الحياة ، ويرى أن مفهوم الذكاء الانفعالي يمثل الجانب غير المعرفي من الذكاء العام الذي توصل إليه وكسلر (سامية خليل خليل ، 2009) .
- يشير بار- أون (2005) Bar-On إلى أن نموذجه للذكاء الانفعالي يتكون من خمسة مكونات أساسية تضم خمسة عشر مكونا فرعيا هي : (الذكاء الانفعالي الشخصي ، الذكاء الانفعالي بين الأشخاص ، القدرة على التكيف أو التوائمية ، إدارة

الضغوط و التحكم فيها ، الحالة المزاجية العامة) ويندرج تحت كل مكون من هذه المكونات الأساسية مجموعة من المهارات الفرعية يمكن شرحها وتوضيحها فيما يلي:
أولاً: الذكاء الانفعالي الشخصي (Intrapersonal) : يمثل القدرات والمهارات والكفاءات المرتبطة بداخل الفرد وهذا المكون له خمسة فروع هي :

1. تقرير الذات أو الرؤية الذاتية ويقصد بها القدرة على إحترام وتقبل الذات على أنها جيدة، وذلك من خلال حب الذات كما هي والقدرة على تقبل الجوانب الموجبة والسالبة المدركة وأوجه القوة والضعف فيها.
2. الوعي بالذات العاطفية وهي القدرة على معرفة مشاعر الفرد وإنفعالاته والوعي بها، والتمييز بين تلك المشاعر والانفعالات لمعرفة ما يشعر به الفرد ومعرفة مسببات تلك المشاعر .
3. التوكيدية وهي القدرة على إظهار والتعبير عن مشاعر ومعتقدات وأفكار الفرد، والدفاع عن حقوقه بأسلوب بناء .
4. الإستقلال ويمثل القدرة على التوجيه ذاتياً والسيطرة والتحكم الذاتي في تفكير وتصرفات الفرد، وأن يكون معتمد عاطفياً.
5. تحقيق الذات هي القدرة على تحقيق إمكانيات الفرد، وذلك بأن يصبح الفرد منهمكاً في المحاولات التي تقوده إلى حياة هادئة ومملوءة بالإنجازات.

ثانياً: الذكاء الانفعالي بين الأشخاص (Interpersonal) : و يمثل القدرات والمهارات البينشخصية ومحاولة تطبيقها على أرض الواقع والإستفادة منها في إدارة ذلك الفرد لعلاقاته مع الآخرين، وهذا المكون له فروع ثلاثة هي:

1. التعاطف وهو قدرة الفرد على الوعي ومعرفة وفهم وتقدير مشاعر الآخرين، وذلك بأن يكون لديه قدرة على معرفة كيفية ولماذا يشعر الناس بما يشعرون به.

2. المسؤولية الإجتماعية وهي القدرة على أن يكون الشخص متعاوناً ومشاركاً وعضواً في جماعته الإجتماعية وهذه القدرة تتضمن التصرف بأسلوب مسئول حتى وإن لم يستعد الفرد شخصياً من ذلك.

3. العلاقات الشخصية مع الآخرين وهي القدرة على إقامة والحفاظ على علاقات مرضية تبادلياً مع الآخرين، تلك العلاقات تتميز بالمودة أو العمق والعطاء والحصول على المحبة.

ثالثاً: إدارة الضغوط (Stress Management): ويمثل القدرة على إدارة الضغوط

والتكيف معها بفعالية كبيرة، وهذا المكون له فرعين هما:

1. تحمل الضغط وهو القدرة على الصمود أمام الأحداث غير الملائمة والمواقف

الإنفعالية دون تراجع أو تقهقر بل التعامل بنشاط وفاعلية مع الضغوط.

2. ضبط أو السيطرة على الإندفاع وهو القدرة على مقارنة أو تأخير الإندفاع أو

الحفز أو الإغراء للقيام بالسلوك أو التصرف.

رابعاً:التواؤمية أو القدرة على التكيف (Adaptability):توضح هذه القدرة كيفية

نجاح الفرد في مواكبة الظروف والمتطلبات البيئية والتكيف معها من خلال زيادة

مهارات ذلك الفرد في مرونة التعامل مع الآخرين وحل المشكلات بمنطقية و مهارة،

وهذه القدرة لها مكونات فرعية ثلاث هي:

1. اختبار الواقع وهو القدرة على تقدير مدى التطابق بين ما يخبره أو يشعر به

الفرد وما هو موجود موضوعياً.

2. المرونة وهي القدرة على تكيف الانفعالات وأفكار وسلوك الفرد مع المواقف

والشروط المتغيرة.

3. حل المشكلات ويمثل القدرة على الكشف وتحديد المشكلات وكذلك توليد وتنفيذ

أو إنجاز الحلول الفعالة لتلك المشكلات.

خامساً: الحالة المزاجية العامة (General Mood) : ويمثل القدرة الفرد ومهارته في الاستمتاع بالحياة، والحفاظ على مكانته ومركزه الإيجابي داخل المجتمع والذي يضم كل من السعادة والتفاؤل، وهذا المكون له فرعين هما:

1. التفاؤل وهو القدرة على رؤية الجانب المضيء أو الناصع في الحياة، والإبقاء على الاتجاه الموجب لدى الفرد وحتى مواجهة الأشياء غير الملائمة.
2. السعادة وهي القدرة على الشعور بالرضا عن الذات، والاستمتاع بالذات والآخرين، وأن يكون الفرد حازماً.

أساليب قياس الذكاء الإنفعالي

هناك عدة طرق مختلفة لقياس أو اختبار الذكاء الانفعالي، يرجع الاختلاف بينها إلى تباين تفسير مفهوم الذكاء الانفعالي وكيفية تعريفه Bar-On and (Parker,2000) والمقصود هنا بتباين مفهوم الذكاء الانفعالي هل يفهم ويفسر على أنه سمة شخصية "Personal Trait" أم قدرة عقلية « أي معرفية "Mental" » "Ability أو جدارة - Competency « كفاية » فردية ، وبناء على هذا الفهم تعددت أنواع اختبارات الذكاء الانفعالي "أي المقاييس" ، فهناك ثلاثة أنواع من اختبارات القياس يشرحها (Mayer, Salovey and Caruso (2000) هذه الإختبارات باختصار هي :

- مقاييس القدرة (Ability measures) .
- مقاييس التقرير الذاتي (Self- report measures) .
- مقاييس تقدير الملاحظ أو المحيطين (Observer- rating) (measures) .

وبناء على ما سبق يتبين أهمية الذكاء الانفعالي وأثره الكبير في الحياة المهنية وخاصة في مجال التربية الخاصة فالعمل في مجال التربية الفكرية لا يتطلب ذكاء تقليدياً معرفياً فحسب، ولكنه يتطلب ذكاء خاصاً يساعده على مقاومة الضغوط

النفسية، واحتواء المشكلات في هذا المجال الخاص لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والوصول إلى أعلى مستويات الأداء، وهذا الذكاء هو الذكاء الانفعالي الذي تقع تحت مظلته جميع الصفات الشخصية الإنسانية والتي يجب توافرها في معلمي التربية الفكرية حتى يتسنى لهم الاضطلاع بدورهم بنجاح .

المراجع:

- سامية خليل خليل (2009). *الذكاء الوجداني : مفاهيم ونماذج وتطبيقات*. القاهرة : دار الكتاب الحديث .
- عثمان حمود الخضر (2002). *الذكاء الوجداني : هل هو مفهوم جديد*. *المجلة المصرية للدراسات النفسية* ، 12(1)، 41-5 .
- ياسر العيتي (2006). *الذكاء العاطفي : نظرة جديدة في العلاقة بين الذكاء والعاطفة* . دمشق : دار الفكر .
- Abraham, A. (2006). The need for the integration of emotional intelligence skills in business education. *The Business Renaissance Quarterly*, 1(3), 65-80.
- Bar-On, R. (2005). *The Bar-On model of emotional-social intelligence*. In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence. *Psicothema*, 17.
- Bar-On, R., & Parker, J.(2000). *The Handbook of Emotional Intelligence*(1st. Edition). San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Covey,S R .(2009). *The Seven Habits Of Highly Effective People* .USA: FranklinCovey.
- Goleman, D.(2006) . *Working with Emotional Intelligence*(3ed) . New York: A Bantam Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ*. New York: A Bantam Book
- Levinson, M (1999): *Working with Emotional Intelligence. Etc.A. Review of General Semantics*, 56(1), 103 – 104.
- Mayer, J. & Salovey (1990). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(24), 267 – 298.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). *Models of emotional intelligence*. In R. Sternberg (ed.). *Handbook of Intelligence*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Singh,D.(2006). *Emotional Intelligence at Work A Professional Guide* (3ed). India: Sage Publications .