

**النموذج البنائى للعلاقة بين كل من الذكاء الوجدانى والتنظيم الذاتى المعرفى  
والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى و المنظور المستقبلى  
لدى طلاب الدراسات العليا**

د. عائشة على رف الله عطية

مدرس بقسم علم النفس التربوى

كلية التربية - جامعة الفيوم

**ملخص البحث**

هدف البحث الحالى إلى تقديم نموذج بنائى يفسر العلاقات السببية بين كل من الذكاء الوجدانى والتنظيم الذاتى المعرفى والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى والمنظور المستقبلى لدى طلاب الدراسات العليا، واختبار مدى التطابق بين النموذج المفترض وبيانات عينة من طلاب الدراسات العليا . والتعرف على العلاقة بين متغيرات البحث ، وكذلك التعرف على الفروق بين الطلاب فى كل من الذكاء الوجدانى والتنظيم الذاتى المعرفى والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى والمنظور المستقبلى. وذلك لدى عينة قوامها (٥٠٠) طالب وطالبة (٦٣.٢ % اناث) من طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة الفيوم. وباستخدام اختبار الذكاء الوجدانى واختبار المنظور المستقبلى، واختبار التنظيم الذاتى المعرفى، ومقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى من إعداد الباحثة، وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis ومعامل الارتباط بيرسون واختبار (ت) للعينات المستقلة. توصلت الباحثة إلى نتائج مؤداها وجود نموذج بنائى يوضح التأثيرات المباشرة وغير المباشرة القائمة بين متغيرات البحث لدى طلاب الدراسات العليا. ووجود مصفوفة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين كل من الذكاء الوجدانى والتنظيم الذاتى المعرفى والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى والمنظور المستقبلى وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين طلاب وطالبات الدراسات العليا فى كل من الذكاء الوجدانى والتنظيم الذاتى المعرفى والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى والمنظور المستقبلى، وقد تم تفسير النتائج فى ضوء الإطار النظرى للبحث.

**الكلمات المفتاحية :** الذكاء الوجدانى - التنظيم الذاتى المعرفى - الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى - المنظور المستقبلى - تحليل المسار - نموذج العلاقات

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

المنظور المستقبلي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني و

لدى طلاب الدراسات العليا

د. عائشة على رف الله عطية

مدرس بقسم علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الفيوم

### مقدمة ومشكلة البحث

اصبحت مشكلة اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، وذلك لما تحملها هذه المهنة من تأثيرات إيجابية أو سلبية على حياته وعلى مستقبله، ونظراً للتطور السريع في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية والاجتماعية والنمو الكبير في تكنولوجيا المعلومات، والتغير الذي يشهده سوق العمل وعالم المهن وسوء الحالة الاقتصادية وظهور البطالة وقلة العمل، فإن الطلاب بصفة عامة وطلاب الدراسات العليا بصفة خاصة يعانون من عدم القدرة على اتخاذ القرارات المهنية فيما يتعلق باختيار نوع المهنة التي تتناسب قدراتهم وميولهم، وقد يرجع ذلك إلى افتقارهم للمعلومات والمعرفة عن ذواتهم وقدراتهم وعن المهن الموجودة بسوق العمل، فاصبح موضوع اختيار المهنة غير محدد وغير واضح بالنسبة لكثير من الطلاب، حيث أنهم حتى ينهوا مرحلة التعليم يجدوا انفسهم مرغمين على عمل يختلف عن رغبتهم وتوقعاتهم. مما قد يؤثر سلباً على الجوانب النفسية والشخصية للطلاب وخصوصاً فيما يتعلق بنظرتهم المستقبلية، حيث أن الفاعلية الذاتية ترتبط مباشرة بتطلعات المستقبل ومعرفة الفرد بفاعليته الذاتية لاتخاذ القرار المهني وترتبط بقدرته على اختيار المهنة المناسبة له (مصطفى بشير، ٢٠١٤، ٢٠).

كما أن اعتقاد الفرد بفاعليته الذاتية يجعله أكثر تفهماً لاهتماماته وأهدافه ويجعله يضع لنفسه أهدافاً بعيدة المدى وبينزل جهداً في مواجهة الفشل ويبدو أن اتخاذ القرارات المهنية تمثل عبئاً ثقيلاً على الفرد وذلك لتأثيرها الكبير على حياته لارتباطها بالوضع المالي والاجتماعي، والصحة العقلية، والسعادة، ويتحدد كل هذا من خلال فرص العمل أو المهن التي يتم اختيارها (Jiang,2014,p.115).

أن قدرة الفرد على اتخاذ قرار ما تعد إحدى العمليات السلوكية التي يمارسها الفرد بصفة شبه دائمة في حياته، فكثيراً ما يواجه الفرد موقفاً يتضمن عدداً من البدائل ويتطلب إتخاذ قراراً

واختيار أنسبها للوصول إلى الهدف، ويتحمل طلاب الدراسات العليا عبء هذا الاختيار من لحظة اتخاذ قرارهم لتكملة مشوارهم العلمي بدأ من اختيار التخصص المناسب لهم حتى اختيار المهنة التي تناسب قدراتهم إن اتيح لهم ذلك لكي يحققوا أهدافهم المستقبلية (Mau, 2000, p.368).

- ويرى (oysterman, et al. (2000 أن الأهداف المستقبلية بعيدة المدى تتأثر بمفاهيم الفرد الدفاعية والمعرفية في نظريته الأكاديمية أو الحياة المستقبلية كما يوضح كل من Simons, et al, (2000), (2004) , al, (2004) , al, (2004) أن أدراك الأفراد لمنظورهم المستقبلي يؤثر على اتجاهاتهم نحو المستقبل ومدى انجازهم للأهداف المستقبلية بعيدة المدى وقدراتهم على اتخاذ القرارات المناسبة لحياتهم .

ويمثل المنظور المستقبلي سياق معرفي من الأهداف المستقبلية والمهام الحالية، فالطلاب الذين يركزون على أهدافهم المستقبلية والعمل الجاد على مهماتهم الحالية يكونون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مهنية بثقة أكبر، كما تتأثر جهودهم الموجهة نحو المستقبل من خلال التجارب العاطفية.

(Walker & Tracey, 2012, pp.150-151).

وقد تناولت دراسة (Walker & Tracey (2012 النموذج البنائي للعلاقة بين المنظور المستقبلي بجانبه المعرفي والدافعي وبين الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة قوامها ٢١٨ طالب. وتوصلا الى المنظور المستقبلي يرتبط بشكل إيجابي بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى طلاب الجامعة وأن المنظور المستقبلي يسهم أسهاماً رئيساً في اتخاذ القرار المهني. وفي هذا الاطار توصل (Jung, Park & Rie (2015 في دراستهما إلى وجود علاقة إيجابية بين المنظور المستقبلي أي قدرة الفرد على الربط بين سلوكياته الحالية وأهدافه المستقبلية والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني.

ومن جهة أخرى يؤثر الذكاء الوجداني تأثيراً واضحاً على سير حياة الانسان وعلى تفكيره وعلاقاته، فالتفكير بشكل سليم في كيفية تحقيق أهدافه المستقبلية بعيدة المدى يساعد الفرد على اتخاذ قراره الصحيح (حسين أبو رياش وآخرون، ٢٠٠٦، ٢٨٠-٢٨١).

وقد اهتمت الدراسات الحديثة بالتعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وبعض المتغيرات الاجتماعية والشخصية المرتبطة بالرضا عن الحياة و بتكوين علاقات اجتماعية مع الأفراد الآخرين والقدرة على التكيف الاجتماعي، وتوصلت معظمها أن الأفراد ذوي الذكاء الوجداني

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

المرتفع يكونوا أكثر استعداداً لطلب المساعدة المهنية وغير المهنية للمشكلات الشخصية والعاطفية وأكثر تفوقاً من الناحية الأكاديمية وقادرين على التنظيم الذاتي لمهامهم المختلفة وعلى اتخاذ القرارات المهنية السليمة. كما أشارت إلى أن الذكاء الوجداني منبئ قوي باتخاذ القرارات المهنية (Parker, et al, 2014; Jiang, 2014, 2016; Austin, et al. 2003; Ciarrochi & Deane, 2001).

وقد تناولت عدد من الدراسات الحديثة دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار مثل دراسة جمعة فاروق (٢٠٠٨) التي أشارت إلى إسهام الذكاء الوجداني اسهاما دالا في القدرة على اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة. وهذا ما اكنته دراسة محمد أحمد (٢٠١٤) والتي كشفت عن وجود علاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الجامعة.

وفي ذات السياق أشارت دراسة (Jiang (2014,2016) إلى وجود علاقة بين الذكاء الوجداني والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب الدراسات العليا وأن أبعاد الذكاء الوجداني تسهم في التنبؤ بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني.

ولقد زاد الاهتمام حديثاً باستراتيجيات ما وراء المعرفة وخاصة التنظيم الذاتي المعرفي وكيفية معالجة المعلومات لاهميتها في تنظيم معلومات الطلاب ومعارفهم ذاتياً ومساعدتهم على حل المشكلات من خلال السيطرة على تفكيرهم وتعديل مساره نحو تحقيق أهدافهم. حيث يهتم التنظيم الذاتي بنقل مسؤولية التعلم المباشر إلى المتعلم نفسه خاصة لدى طلاب الدراسات العليا، مما يشكل دافعاً قوياً لديهم لبذل أقصى طاقاتهم للحصول على أفضل النتائج مثل دراسة (Zimmerman,1990;2000, Bembnutty,2006 ; Singh,2009).

ويرى (Missiudin (2004 أن التنظيم الذاتي المعرفي يحدد التفاعل بين العمليات الشخصية والسلوكية والبيئية لتحقيق أهداف معينة، حيث هدف إلى تقديم وصف لسبب وكيفية اختيار العمليات المنظمة ذاتياً، وكذلك بناء الاستجابات نتيجة استخدام استراتيجيات معينة، كما يهتم بالتركيز على ما يدفع المتعلمين لاستخدام التنظيم الذاتي، وتحديد العمليات التي يستخدمونها لتحقيق الأهداف الأكاديمية.

ومن هذا المنطلق فإن التنظيم الذاتي المعرفي لما يتضمنه من اختيار ومراقبة وتقويم ومراجعة لاهداف الفرد وسلوكياته قد يساعده في زيادة قدرته على اتخاذ قراراته المهنية بشكل سليم فيما لا يتعارض مع أهدافه التي يعمل على تحقيقها في المستقبل ويساعده ايضا على التخطيط لسلوكياته المستهدفة وتقويمها وتوجيهها. فاصحاب التنظيم الذات المعرفي يتمتعون بالقدرة على ملاحظة



الفشل وتقبله وتحديد الأخطاء والعمل باستمرار على تعديل السلوك من أجل تحقيق الأهداف. (Brown, 1987; Pressley & Meter, 1994)

ويرى Husman & Shell (2008) أنه من المتوقع أن الأفراد الذين لديهم منظور مستقبلي يستطيعون تنظيم سلوكهم باستمرار عن طريق المراقبة وتقييم الأداء في المهام الحالية. وهذا ما أظهره Strand (2009) عن تأثير المنظور المستقبلي في التنظيم الذاتي والفشل الأكاديمي لدى طلاب الجامعة حيث كشفت النتائج أن المنظور المستقبلي تنبأ تنبأ دالاً بالتنظيم الذاتي.

وبالرغم من وجود عدد من الدراسات الحديثة التي تناولت متغيرات البحث إلا إنها كانت معظمها دراسة علاقات ارتباطية أو تنبؤية بين المتغيرات كما توجد ندرة في الدراسات العربية في حدود -علم الباحثة- تناولت متغير المنظور المستقبلي ومتغير الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني وقامت بعمل نموذج بنائي يوضح العلاقات السببية بين هذه المتغيرات لدى طلاب الدراسات العليا ومن هذا المنطلق تهدف الدراسة الحالية الى التوصل إلى أفضل نموذج تحليل مسار يفسر العلاقات السببية بين كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا.

### مشكلة البحث

تتلخص مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:-

1. هل يمكن التوصل إلى نموذج بنائي يفسر العلاقات السببية بين كل من (الذكاء الوجداني ، والتنظيم الذاتي المعرفي ، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي) لدى طلاب الدراسات العليا ؟
2. هل توجد مصفوفة علاقات ارتباطية بين كل من (الذكاء الوجداني ، والتنظيم الذاتي المعرفي ، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي)؟
3. هل يختلف كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي باختلاف النوع (ذكور وإناث) ؟

### أهداف البحث

يهدف هذا البحث الى:-

1. التوصل إلى أفضل نموذج تحليل مسار يفسر العلاقات السببية بين كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا.

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

٢. التعرف على وجود علاقات ارتباطية بين الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا.
٣. التعرف على الفروق بين طلاب وطالبات الدراسات العليا في الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي.

### أهمية البحث

تظهر أهمية هذا البحث في إنه قد يفيد في :-

١. إعداد دورات تدريبية وبرامج تهدف إلى تنمية بعض المتغيرات المعرفية كاستراتيجيات التنظيم الذاتي المعرفي والمتغيرات الشخصية كالذكاء الوجداني التي تسهم في زيادة المنظور المستقبلي لطلاب الدراسات العليا.
٢. إثارة اهتمام الباحثين لإجراء المزيد من البحوث في هذا المجال قد يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية في الجامعات.
٣. تقديم منظوراً جديداً لبحوث التنمية المهنية من خلال توضيح دور الانفعالات والمشاعر في حياة الأفراد المهنية على أساس توفير رؤية أعمق للمرشد الأكاديمي بالجامعة أو المدرسة لمساعدة الطلاب في عمليات اتخاذ القرار المهني.
٤. محاولة إثراء المكتبة العربية بإضافة إطار نظري لمتغيرات البحث، وكذلك إضافة مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة، وأيضاً في تفسير العلاقات السببية بين متغيرات البحث وذلك لندرة البحوث في حدود علم الباحثة- و التي حاولت دراسة نمذجة هذه العلاقات وخاصة في البيئة العربية.
٥. إضافة أدوات جديدة في البيئة المصرية مما يمكن للباحثين استخدامها أو تطويرها لأغراض بحثية متعددة.

### مصطلحات البحث

#### الذكاء الوجداني Emotional intelligence

تعرفه الباحثة بأنه قدرة الشخص على التعامل مع مشاعره وانفعالاته ومشاعر الآخرين والتعاطف معهم في بناء واقعي من أجل إدارة حياته والتكيف معها والوعي بما يدور حوله بما يمكنه من السيطرة على بنيته العقلية وثقته بقدراته ومهاراته لتحقيق أهدافه وأهداف المجتمع من حوله مما يحقق إنجازاً حقيقياً واتخاذ قرارات واعية تساعد على الرقي سواء في الجانب العقلي أو

### التنظيم الذاتي المعرفي Self-Cognitive Regulation

تعرفه الباحثة بأنه "العملية التي يضع الفرد من خلالها أهدافا وخططاً لتحقيقها، ويراقب سلوكه وينظمه ويتحكم فيه ويوجهه ويعدله إذا دعت الحاجة إلى ذلك من أجل تحقيق أهدافه المنشودة وقدرته على تقويم النتائج والسيطرة على عملياته المعرفية المختلفة.

### Career decision-making self-efficacy المهني لاتخاذ القرار المهني

وتعرف بأنها وجود قدر من الثقة لدى الفرد في اتخاذ القرارات المهنية على أساس تقييم ذاته، وأهدافه، والتمكن من أداء المهام اللازمة لاختيار المهنة المناسبة بنجاح وقدرته على حل المشكلات المهنية ووضع خطط مستقبلية لتحقيق أهدافه المهنية. (Fan,2016,p.66)

### المنظور المستقبلي Futuristic Perspective

تعرفه الباحثة بأنه " نزعة لدى الفرد لاهتمامه بالأهداف المستقبلية ذات القيمة بالنسبة له ويخطط لتحقيقها على المدى البعيد ويثابر على تنفيذها من خلال الأداء الجاد المتقن للأعمال المرتبطة بالأهداف وإدراكه لأهمية المهام وسلوكياته الحالية في تحقيق أهدافه المستقبلية".

ويتضمن مكونين

#### ١. المكون المعرفي:

يعنى قدرة الفرد على إجراء الترابط بين الأنشطة الحالية والأهداف المستقبلية وأن يكون لديه توقع وتخطيط للمستقبل أي انه الوسيلة التي يستخدمها الفرد للوصول الى الهدف .

#### ٢. المكون الدافعي:

يعنى قدرة الفرد على وضع قيمة وأهمية للأهداف التي يمكن تحقيقها في المستقبل. والى أي مدى يضع الشخص تصوراً لأفكاره المستقبلية على المدى البعيد.

### الاطار النظري

### أولاً: الذكاء الوجداني Emotional Intelligence

يعد الذكاء الوجداني وسيلة مهمة من وسائل النجاح في الحياة حيث يمتلك الأفراد الأنكباء إنفعاليا القدرة على فهم مشاعرهم الخاصة وتوجيه تفكيرهم وأفعالهم وسلوكهم كما يضعون لأنفسهم

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧: (٣٩٥)

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

أهدافاً يسعون لتحقيقها، حيث عرفه دانيال جولمان (٢٠٠٠) بأنه "القدرة على إدراك الفرد لمشاعره وتوظيف هذه المشاعر في اتخاذ القرارات الصائبة والقدرة على التعامل مع الضغوط والتحكم في الدوافع والانفعالات، والقدرة على التعاطف مع الآخرين ومعرفة ما يدور داخلهم، والقدرة على اقتناع الآخرين بالأراء المختلفة (إيمان محمد، ٢٠١٢، ٧٢).

ويرى (Goleman 2003) إن الذكاء الوجداني له أهميه جوهرية للنجاح في الحياة فالتعاطف ومهارات الاتصال هي جزء من المهارات الاجتماعية، حيث تجعل الفرد أكثر إنتاجاً وفاعليه وذا قيمة في المجتمع ، فالنقايرير الاكلينيكية تؤكد على ارتباط التعلم بالجوانب المختلفة للذكاء الوجداني ومنها الثقة بالنفس والتواصل والتعاون مع الآخرين، وعلى ذلك فالذكاء الوجداني هو "مجموعه المهارات الانفعالية التي يتميز بها الفرد واللازمة للنجاح في التفاعلات المهنية بل وفي مواقف الحياة المختلفة، واضاف أنه قدرة الفرد على معرفة مشاعره ومشاعر الآخرين وإدارة انفعالاته وانفعالات الآخرين بشكل فعال. فالأفراد المتمتعين بالمهارات العاطفية يكونون أكثر من غيرهم إحساسا بالرضا عن أنفسهم ويتميزون بالكفاءة في حياتهم ويتمكنهم من السيطرة على بنيتهم العقلية بما يدفع إنتاجهم قدما نحو الأمام.

وقد عرفه فاروق السيد ، رزق عبد السميع (٢٠٠١) بأنه القدرة على الانتباه والادراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها وتنظيمها وفقا لمراقبة وادراك مشاعر وانفعالات الآخرين وذلك للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية مهمة ومهنية تساعد الفرد على الرقي العقلي والوجداني والمهني (فاروق السيد ، رزق عبد السميع، ٢٠٠١، ٣٦).

أما عرفه صلاح الدين حمدي(٢٠١٤) بأنه قدرة الفرد على الانتباه والادراك والوعي الجيد للمشاعر والانفعالات الذاتية وقدرته على التحكم في مشاعره وانفعالاته السلبية وتحولها الى مشاعر ايجابية ووتتميتها وتوجيهها نحو تحقيق اهدافه، والقدرة على ادراك مشاعر الآخرين وانفعالاتهم وفهمها والتأثير الايجابي في الآخرين وتطوير مشاعرهم وانفعالاتهم للدخول معهم في علاقات انفعالية اجتماعية ايجابية تساعدهم على الرقي العقلي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الايجابية للحياة(صلاح الدين حمدي، ٢٠١٤، ١٩٣).

وتعرفه الباحثة بأنه قدرة الشخص على التعامل مع مشاعره وانفعالاته ومشاعر الآخرين والتعاطف معهم في بناء واقعي من أجل إدارة حياته والتكيف معها والوعي بما يدور حوله بما يمكنه من السيطرة على بنيتهم العقلية وثقتهم بقدراتهم ومهاراتهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المجتمع من حوله مما يحقق إنجازاً حقيقياً واتخاذ قرارات واعية تساعده على الرقي سواء في الجانب العقلي أو

## نماذج الذكاء الوجداني

قد تعدد النماذج المفسرة للذكاء الوجداني فمنها:

### ١. نموذج القدرات (Mayer & Salovey, 1997)

يفترض هذا النموذج ان الذكاء الوجداني يتكون من عاملين اساسيين هما ذكاء داخل الفرد وذكاء بين الافراد، ووفقا للنموذج فإن الذكاء الوجداني يتمن قدرة الفرد على التقييم الدقيق لانفعالاته وانفعالات الاخرين ويتمثل هذا التقييم في كل من الاتصال اللفظي وغير اللفظي كوسائط اساسية يتم من خلالها التعبير ع الانفعالات وقد عرفا الذكاء الوجداني بأنه قدرة الفرد على تقييم انفعالاته وانفعال الاخرين.

### ٢. نموذج (Bar-On, 2005)

يفترض هذا النموذج أن الذكاء الوجداني ينتمى الى إمكانيات عقلية وقدرات عاطفية غير معرفية التي تؤثر في قدرة الفرد على التعامل مع متطلبات وضغوط الحياة.

### ٣. نموذج المهارات (Goleman, 1995)

يفترض هذا النموذج ان الذكاء الوجداني يعتمد على السمات الشخصية للفرد التي تتضمن قدراته ودوافعه وقد عرف الذكاء الوجداني بأنه مجموعة من المهارات العاطفية التي يتمتع بها الفرد ولازمة للنجاح الأكاديمي والمهني ومواقف الحياة المختلفة. (في مختار الكيال، ٢٠٠٨، ١٦-١٧)

## أبعاد الذكاء الوجداني

قد صنف (Goleman, 1995) الذكاء الوجداني إلى خمسة أبعاد هما:

١. معرفة الانفعالات : هي القدرة على الانتباه والادراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية والتمييز بينهما و معرفه الشخص لعواطفه ووعيه بذاته وثقته بها حي تكون هي الاساس الذي تبنى عليه قراراته التي يتخذها في مجمل الأمور وشئون حياته التي تتطلب اتخاذ القرارات حقيقية حاسمة.

٢. إدراك الانفعالات : أي القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها الى انفعالات ايجابية

٣. تنظيم الإنفعالات: وتشير إلى القدرة على ترتيب الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

الانجاز والنفوق واتخاذ أفضل القرارات

٤.التعاطف: يشير إلى القدرة على ادراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعاليا وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم ويعنى قراءة وفهم مشاعر الآخرين والتعرف على تعبيراتهم من خلال اصواتهم ووجوههم وحتى ملامحهم.

٥.التواصل: يشير إلى التأثير الإيجابي فى الآخرين من خلال ادراك انفعالاتهم ومشاعرهم ومعرفة متى يكون الفرد قائداً ومتى يكون تابعاً ومتى نساعدهم الى كيفية تكوين علاقات اجتماعية وحسن اداراتها مع الآخرين والتعامل مع المجتمع بكل مهارة واقتدار وحل مشكلات والقدرة على التفاوض والاقناع ( in Bahrololoum,2012,p.25) .

قد اشار موسى محمد (٢٠١١) إلى أن الذكاء الوجداني هو الأساس الذى يبنى عليه جميع أنواع الذكاء فهو الأكثر ارتباطا بقدرة الفرد على النجاح فى الحياة بصفة عامة وكثيراً ما يواجه الفرد مواقف تتطلب منه اتخاذ قرار ما بشأنه التأثير على مستقبله المهني والأكاديمي، ويساعد الذكاء الوجداني على النجاح فى تحمل الضغوط البيئية والإجهاد (موسى محمد، ٢٠١١، ٢٦).

وقد اشار(Dulewicz & Higgs (2004) أن الأفراد ذوى الذكاء الوجداني المرتفع أكثر نجاحاً فى حياتهم المهنية ولديهم مقدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمنزل وتحقيق الأهداف المستقبلية بنجاح ويتم ذلك إلا بناءً على اتخاذ قرارات مهنية صائبة.

حيث أجرى كل من (Afzal & Attaa & Shujja(2013) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار المهني لدى طلاب الجامعة لدى عينة قوامها ٢٠٣ طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اتخاذ القرار المهني والذكاء الوجداني. بمعنى أن الطلاب ذوى الذكاء الوجداني المرتفع يمكنهم اتخاذ قرارات مهنية أقرب إلى الواقعية وتناسب قدراتهم وميولهم ويكون واثقين من تحقيق انجازات ونجاحات مهنية فى المستقبل، كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات فى اتخاذ القرار المهني والذكاء الوجداني.

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة رامى محمود (٢٠١١) التى هدفت الى دراسة بالذكاء العاطفى وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من معلمى المرحلة الثانوية فى مدارس التعليم العام قوامها (٥٠٨) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائية بين الذكاء العاطفى واتخاذ القرار.

دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني (Brown , George & Smith (2003) كما أجرى

والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة قوامها ٢٨٨ طالب من طلاب الجامعة، وقد أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الوجداني والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني .

وقد قامت عدة دراسات لدراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار سواء الاختيار المهني أو القرارات المتعلقة بالمهنة وذلك على مستويات مختلفة وفي أعمار مختلفة سواء طلاب أو معلمين أو مديري مدارس والتي لم تختلف في نتائجها حيث ظهرت ارتباط موجب دال بين المتغيرين.

ففي دراسة مصطفى عبد العظيم (٢٠٠٦) التي أظهرت نتائجها أن الذكاء الوجداني يسهم في التنبؤ باتخاذ القرار لمديري المدارس. ودراسة نورة عبد الغفار (٢٠٠٨) التي كشفت عن وجود علاقة بين اتخاذ القرار والذكاء الوجداني لدى القيادات بكلية التربية للبنات

وفي هذا الإطار اشار سعد محمد (٢٠٠٩) في دراسته عن العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام عددهم ٥٠٨ موظفاً وأظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني بأبعاده واتخاذ القرار لدى العينة.

ودراسة محمد أحمد (٢٠١٤) التي هدفت الى دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والقدرة على اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة وذلك لدى عينة قوامها ٢١٦ طالب وطالبة وأظهرت النتائج عن وجود علاقة داله موجبة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار

وهذا ما اكنته دراسة حسين حسن (٢٠١٤) عن وجود علاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى طلاب الثانوية العامة وذلك لدى عينة من طلاب الثانوية عددهم ٦٤٠ طالب وطالبة من طلاب الثانوية العامة.

كما اهتم الباحثون بدراسة الاسهام النسبي للذكاء الوجداني في التنبؤ باتخاذ القرارات ففي دراسة قام بها Eugene (1998) أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المرتفع يدركون دورهم القيادي ويتخذون قرارات أكثر فاعلية مقارنة بأقرانهم منخفضي الذكاء الوجداني. وهذا ما اكنته دراسة Dulewicz & Hags (1998) اللذين وجدوا أن الذكاء الوجداني يفسر ٣٦% من التباين المفسر لاتخاذ القرار في مكان العمل.

وفي هذا الإطار هدفت دراسة جمعة فاروق (٢٠٠٨) الى معرفة إسهام الذكاء الوجداني وأبعاده في التنبؤ بأساليب مواجهة الضغوط والقدرة على اتخاذ القرار، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الذكاء الوجداني وابعاده والقدرة على اتخاذ القرار لدى طلاب الجامعة وأن الذكاء

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

الوجداني يسهم في التنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار.

وفي دراسة حديثة لرجاء أبو علام وآخرون (٢٠١٤) والتي كشفت عن العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة من القيادات التربوية قوامها ١٢٠ فرداً حيث بينت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين اتخاذ القرار والذكاء الوجداني، وأن الذكاء الوجداني فسر حوالي ٨٧.٧% من التباين المفسر لاتخاذ القرار مما يدل على الأثر الكبير الذي يسهم به الذكاء الوجداني في تفسير قدرة اتخاذ القرار لدى العينة.

وفي ذات السياق أشارت دراسة (Jiang, 2014, 2016) إلى وجود علاقة بين الذكاء الوجداني والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب الدراسات العليا عددهم ٣٦٧ وأن أبعاد الذكاء الوجداني تسهم في التنبؤ بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني كما أشارت إلى عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات في كل من الذكاء الوجداني والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني.

ومما سبق تستخلص الباحثة أن الشخص الذي يتمتع بذكاء وجداني مرتفع يكون لديه مستوى عالي من القدرة على اتخاذ القرار المهني، فالفرد الذي لديه القدرة على الاحساس بمشاعره وانفعالاته وإدراكها والتمييز بين السلبي والإيجابي منها هو فرد قادر على اتخاذ قرار مهني يتماشى مع قدراته وانفعالاته ومشاعره واحساسه وقادر على التمييز بين البدائل التي تناسبه وقادر على تنظيم أهدافه وتحقيقها في المستقبل.

وأن الذكاء الانفعالي المرتفع يعد متغيراً أساسياً يسهم في تفعيل القدرات العقلية للطلاب مما يؤدي إلى تنمية عوامل التفكير والإبداع والطموح والتي تتطلب بدورها توفير سمات انفعالية تجعله واثقاً في نفسه معتمداً على نفسه قادراً على اتخاذ قرارات تتعلق بمستقبله المهني.

### ثانياً: التنظيم الذاتي المعرفي Self-Cognitive Regulation

يعد التنظيم الذاتي المعرفي مظهرًا مهماً من مظاهر تعلم الطلاب وانجازهم الأكاديمي حيث يعبر عن المشاركة الفعالة للطلبة في عمليات التعلم وتوجيهها والفرد الذي ينظم ذاته في التعلم يحدد متى يبدأ ومتى ينتهي وأي من الاستراتيجيات التي تناسبه ليقوم باختيارها واستخدامها في حل مشكلاته واتخاذ قراراته لتحقيق أهدافه. (Montalvo & Torres, 2004)

وتعتبر قدرة الفرد على حل مشكلاته مطلباً أساسياً في حياة الفرد يساعده على اتخاذ القرارات السليمة سواء الحالية أو المستقبلية لتحقيق أهدافهم.



فقد اشار باتدورا (١٩٨٦) أن التنظيم الذاتي المعرفي للمتعلمين يساعدهم على ضبط سلوكياتهم من خلال تصوراتهم واعتقادتهم، كما انه يسهم في إحداث تغيرات سلوكية وتحويلها من السلبي الى الإيجابي (في محمد شلال، ٢٠١٠، ٤٧).

يشير مصطلح تنظيم الذات Self-Regulation في معجم علم النفس والطب النفسي إلى تحكم الفرد في سلوكه الشخصي من خلال عمليات هي:

أ. مراقبة ذاتية للحالات التي تثير سواء السلوك المرغوب فيه أو غير المرغوب فيه.

ب. بناء البيئة الشخصية التي تساعد على احداث السلوك المرغوب فيه.

ج. تقييم الذات وتعزيز الذات بما فيه من تطبيق العقوبات والمكافآت وتأكيداً على العمليات

المنظمة للذات في علاج السلوك (جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاقي، ١٩٩٥)

ولقد زاد الأهتمام حديثاً بمهارات التنظيم الذاتي بصفة عامة والتنظيم الذاتي المعرفي بصفة خاصة وكيفية معالجة المعلومات وقدرة الأفراد على حل المشكلات وذلك من خلال سيطرتهم على تفكيرهم وتوجيه نحو تحقيق أهدافهم حيث يعمل التنظيم الذاتي المعرفي على تنشيط عملية التعليم وذلك من خلال التغذية الراجعة فيكون المتعلم أكثر وعياً بعملية تعلمه ويكون واثقاً أكثر في نفسه، وأكثر نشاطاً ومثابرة ولديه القدرة على إصدار الأحكام المناسبة في المواقف الحياتية المختلفة التي يمر بها (Zimmerman, 1990, p.5)

١. وقد عرفه Brown (1987) بأنه عمليات خاصة يقوم بها الفرد هي التخطيط والمراقبة والاختيار والمراجعة والتقويم فالتخطيط يعني قدرة الفرد على وضع وتنظيم خطة واضحة وحفظها في الذاكرة لتحقيق أهدافه. اما المراقبة فهي العملية التي يختبر من خلالها الفرد فاعلية الخطة التي وضعها من أجل تطويرها وتحسينها. أما الاختبار فيعني مدى تفحص الفرد الاستراتيجيات التي يستخدمها لتساعده في تحقيق هدفه واختبار مدى صحتها، أما المراجعة والتقويم فهي مراجعة الاستراتيجيات التي يضعها الفرد وتقويمها من أجل تحديد مدى فاعليتها في تحقيق الهدف. (Brown, 1987, p.79)

وقد اشار Reid (1998) الى أن التنظيم الذاتي المعرفي يساعد الفرد على توجيه سلوكه من أجل تحقيق أهدافه وتقويم النتائج والسيطرة على عملياته المعرفية المختلفة. (Reid, 1998, p.319)

كما عرفه Pressley & Meter (1994) بأنه قدرة المتعلم على التخطيط لسلوكياته المستهدفة وتقويمها وتوجيهها، فاصحاب التنظيم الذاتي المعرفي يتمتعون بالقدرة على ملاحظة الفشل وتقبله وتحديد الأخطاء والعمل باستمرار على تعديل السلوك من أجل تحقيق الأهداف، وتكون لديهم

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧ (٤٠١)

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

دافعية عالية و قدرة على إعادة وتنظيم أنفسهم بالاضافة الى إتهم مشابرون ومستقلون.  
(Pressley&Meter,1994,p.32)

ويتفق Zimmerman(2000) مع Brown(1987) بأن التنظيم الذاتي المعرفي "عملية عقلية معرفية منظمة يكون فيها المتعلم مشاركاً نشطاً في عملية تعلمه حتى يتحقق هدفه من التعلم أى إنها" العمليات التي يستخدمها المتعلمون ويمكنهم من التحكم في بنيتهم المعرفية وتنظيم جهودهم أثناء أدائهم للمهام الدراسية، أى انه هو التعلم الموجه ذاتياً من خلال عمليات وراء معرفيه كالخطيط والتقويم والمراقبة فهو جهد منظم لتوجيه الأفكار والمشاعر والأفعال نحو تحقيق الأهداف.

أما Bembnutty(2006) فقد عرفه بأنه "العملية التي يضع من خلالها المتعلم أهدافا ويراقب تعلمه وينظمه ويتحكم فيه، تلخص (2012) Mokri التنظيم الذاتي بأنه قدرة الأفراد على تعديل سلوكهم وفقاً للمتغيرات الشخصية و البيئية.

ومن خلال ماسبق يمكن تعريف التنظيم الذاتي المعرفي بأنه العملية التي يضع من خلالها الفرد أهدافاً وخططاً لتحقيقها، ويراقب سلوكه وينظمه ويتحكم فيه ويوجهه ويعدله إذا دعت الحاجة الى ذلك من أجل تحقيق أهدافه المنشودة وقدرته على تقويم النتائج والسيطرة على عملياته المعرفية المختلفة.

في حين اشار Purdie, Carroll & Roche (2004) الى أن التنظيم الذاتي المعرفي يضم أربعة مكونات أساسية هي وضع الهدف والتخطيط حيث أن الفرد يقوم بوضع جدول زمني بالأنشطة التي ترتبط بأهدافه ، والاحتفاظ بالسجلات والمراقبة أى قدرة الفرد على مراقبة الأنشطة التي يقوم به لتحقيق أهدافه وتسجيل نتائجها ، والتسميع والحفظ وهي قدرة الفرد على الحفظ عن طريق التسميع بصورة جهرية أو صامتة وأخيراً طلب المساعدة الاجتماعية وهي لجوء الفرد إلى الأفراد الآخرين للحصول على المساعدة فى الفهم أو قيام بالانشطة (ابراهيم أحمد، ٢٠٠٧، ٦٩-١٣٥).

وفى هذا السياق ايضا أشار Singh(2009) أن التنظيم الذاتي المعرفي يقوم على حرية الطالب واعتماده على ذاته فى اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية ، كما انه يعتمد على عمليات التقويم والتعزيز والمراقبة الذاتيه وأسلوب حل المشكلات.

وعلى الرغم من أن الطلاب في كثير من الأحيان قد ينجحون فى القيام بالتنظيم الذاتي لأعمالهم ، وقد يفشلوا مرة أخرى. ومع هذا فلا بد من وجود علاقة بين الأعمال اليومية التي  
= (٤٠٢)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧ - المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧ =

تشكل أهمية للطلاب وأهدافه المستقبلية بعيدة المدى، Ferrari, Mason & Hammer, (2006,p.31).

وأشار (Strand 2009) في دراسته التي هدفت لمعرفة تأثير المنظور المستقبلي على التنظيم الذاتي والفشل الأكاديمي لدى طلاب الجامعة وكشفت النتائج عن أن المنظور المستقبلي تنبأ تنبأ دالاً بالتنظيم الذاتي. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة محمد شلال (٢٠١٠) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية بين التنظيم الذاتي المعرفي واتخاذ القرار المهني والتصورات المستقبلية نحو مهنة التعليم وذلك لدى عينة من طلبة معاهد المعلمين بلغ قوامها ٣٠٠ طالب وطالبة. وهذا ما أكدته دراسة (Bild, Vansteenkiste & Lens (2011) أن طلاب الجامعة الذين لديهم منظور مستقبلي ينظمون سلوكياتهم ومهامهم الدراسية تنظيمًا ذاتيًا.

وفي دراسة حسين جبار (٢٠١٣) هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين اتخاذ القرار وتنظيم الذات، والقدرة التنبؤية لتنظيم الذات على اتخاذ القرار. وذلك لدى عينة بلغ قوامها ٢٥٠ مرشد تربوي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اتخاذ القرار وتنظيم الذات. وإلى إسهام التنظيم الذاتي في زيادة القدرة على اتخاذ القرار. كما أظهرت النتائج وجود قدرة تنبؤية إيجابية بين إتخاذ القرار، الإدراك البنائي، وتنظيم الذات

يشير (Golman 1998) أن الأفراد الأنكفاء عاطفياً يمتلكون عدد من السمات منها القدرة على التعبير وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين والرضا عن الذات وتحمل المسؤولية وإضافة إلى ذلك التنظيم الذاتي الذي يساعد الأفراد على تيسير أمور حياتهم وإدارتها بشكل يضمن تحقيق أهدافهم.

فالتنظيم الذاتي يزيد من دافعية الفرد وفهم ذاته وقدرته على ضبط سلوكه مما يساعده على زيادة قدرته على اتخاذ قرارات مهنية صائبة وتحقيق أهدافه المستقبلية.

### ثالثاً: الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني - Career Decision-Making Self-Efficacy

أصبح اختيار المهنة المناسبة من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد وتعد عملية اتخاذ القرار من أهم الموضوعات التي اهتم بها الباحثون والمفكرون في العصر الحاضر، لأنها من أهم عناصر العملية الإدارية، كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة، فهي عملية إداركية منظمة، لمواجهة حالة من الشك والغموض وليست مجرد معلومات أو خبرات أو معارف، حيث يعتبر موضوع اتخاذ القرار وخاصة المهني من المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧ - المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧، (٤٠٣).

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

الموضوعات ذات الأهمية الكبرى والتي شغلت علماء النفس ، فالإنسان يعيش فى عالم متغير مع تعقد الحياة التى يعيشها مما يجعله غير قادر على تحقيق أهدافه واتخاذ قراراته المهنية الصائبة، فالتفكير فى المستقبل وما يحمله من مفاجآت وتغيرات تتخطى قدرته على التكيف تعد من الأمور التى لا تشغل اهتمام الشباب فقط بل و المجتمعات والشعوب أيضا (مصطفى بشير ، ٢٠١٤، ٢٠).

إن عملية إتخاذ القرار عملية سلوكية معرفية تهدف الى اتباع طريقة علمية فى جمع المعلومات والحقائق وإيجاد عدد من البدائل ثم اختيار البديل المناسب مما هو متاح فى موقف معين والعمل على تنفيذه وتقويمه (حسين حسن ، ٢٠١٤).

وتعرف عملية اتخاذ القرار المهني بأنها مجموعة مختلفة من المواقف والسلوكيات المستخدمة فى مهام اتخاذ القرار المهني (Driver, 1979). كما عرفها (Phillips & PaziENZA (1988) بأنها طريقة يستخدمها الأفراد فى جمع وإدراك ومعالجة المعلومات فى اتخاذ القرار المهني. فى حين عرفها (Mau (2000 بأنها بنية من بنيات المشاركة فى السلوك والتطوير المهني.

إن اختيار المهنة هي واحدة من أول القرارات الرئيسة لطلبة الجامعة والتي تعمل من تلقاء نفسها حيث أن اختيار الطالب للكلية التى يرغبها يتم فى وتوقعه لشغل مهنة معينة فى المستقبل. وبالتالي العديد من طلاب الجامعات هم عديمي الخبرة فى اتخاذ القرارات الهامة فى الحياة، وعملية اختيار المهنة قد تنتج عنها ردود فعل ضاغطة (Walker & Tracey, 2012,p.151).

وعلى الرغم من أن اتخاذ القرارات المهنية السليمة هي عملية متعددة الأوجه، تبدأ بالتقييم وتنتهى بالاختيار الصحيح للمهنة من بين عدد من الخيارات المتاحة. إلا انها قد تكون عملية بسيطة للبعض، أو مشكلة معقدة للبعض الأخر. هذه الاختلافات الفردية فى اتخاذ القرارات المهنية تؤدي إلى أن بعض الأفراد يتخذون قرارات مهنية بسرعة وبسهولة نسبياً، فى حين أن البعض الاخر يواجه صعوبات قبل أو أثناء عملية اتخاذ القرارات المهنية الفعلية. حيث أن هذه الصعوبات قد تؤدي الى تأخير أو تجنب بعض الأفراد لاتخاذ القرار المهني الخاص بهم (Jung, 2015,p.450).

## نماذج اتخاذ القرار المهني

حاول أصحاب النظرية المهنية فهم وتوضيح عملية اتخاذ القرار المهني والمتغيرات التي يمكن أن تؤثر عليه ونتيجة لذلك فقد عرض الباحثون العديد من النماذج التي حاولت شرح هذه

## د عائشة علي رف الله عطية

العملية. ففي عام ١٩٧٩ اقترح Harren نموذج اتخاذ القرارات المهنية التي اعتمدت على الفروق الفردية بين الافراد والسياق الذي يتم فيه اتخاذ القرار. حيث افترض في نموذجه أن الأفراد مما يتخون قرار عقلاني متعمد ومنطقي، يعتمد على تقييم واقعي للذات، والنظر في جميع المعلومات التي جمعوها عن المهن المختلفة، حيث يمكنهم التعرف على العلاقة بين القرار والآثار المترتبة عليه على المدى الطويل هؤلاء الأفراد يتحملون المسؤولية الشخصية عن قراراتهم ويتبعون نهج منطقي يشمل مختلف التفتيات الفعالة لحل المشكلات أو ما أن يكونوا مما يعتمدون على البديهية في اتخاذ القرار المهني بمعنى ان يتبنى قراراتهم المهنية على أساس المشاعر والرضى الوظيفي. أما النوع الثالث فهم أفراد غير قادرين على تحمل المسؤولية الشخصية في اتخاذ القرار المهني يعتمدون على آراء وتوقعات الآخرين أو من لهم أهمية ودلالة بالنسبة لهم مثل الأهل وأخرون . ( in Coon, 2009, pp.15-16

وقد اقترح (Peterson, Sampson & Reardon, 1991) نموذجاً آخر اطلقوا عليه نموذج معالجة المعلومات المعرفية لاتخاذ القرارات المهنية **Cognitive Information Processing (CIP)** وذلك في ضوء تعريفهم لعملية اتخاذ القرار المهني بأنها " الطريقة التي يمكن للفرد أن يقيم حل مشكلته بشكل عام". حيث اعتبروا ان عملية اتخاذ القرار المهني مهمة يستخدم فيها الفرد اسلوب حل المشكلات التي تتطلب أنواعاً مختلفة من معالجة المعلومات.

يوضح CIP نموذج هرمي من مجالات معالجة المعلومات، يمثل قمته مهمة حل المشكلات واتخاذ القرارات. ويتمل قاعدته معرفة الذات، ثم المعرفة المهنية، فمهارات اتخاذ القرار، وأخيراً مهارات ماوراء المعرفة. حيث أن معرفة الذات هي نتاج الأحداث المخزنة في الذاكرة يتم الوصول إليها من خلال تفسير هذه الأحداث الماضية. وهي تشمل القيم، والمصالح، والمهارات. وبذلك فإن عملية اتخاذ القرار المهني تتم وفقاً لقدرة الفرد على جمع المعلومات ومعالجتها ومناقشة النتائج التي تترتب على قراره وذلك للتوصل الى قرار مهني يناسب أهدافه وتوجهاته. وتعلق المعرفة حول المهنة بالحقائق والمعلومات المختلفة حول الوظائف المتاحة بالنسبة للفرد.

وبصفه عامة فإن نماذج عملية إتخاذ القرار المهني تبدأ من تحديد المشكله المهنية يليها تجميع وتحليل للبدائل الملائمة ثم تقييمها فتحديد أولويات البدائل ثم بعد ذلك التنفيذ أي انتقا القرار المناسب. (Lent, 2005)

وقد اشار Bandura (1997) الى أن الفاعلية الذاتية تعتبر متغيراً وسيطاً لقياس السلوكيات المرتبطة بالمهنة ويؤكد أن مرتفعي الفاعلية الذاتية غالباً ما يتوقعون النجاح مما يزيد من مستوى

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

دافعيتهم نحو تحقيق أفضل أداء ممكن، ومن هنا فإن فاعلية الذات تؤثر على كل من أنماط السلوك والدافعية والتي تعد عاملاً مهماً في تفسير السلوك وأن الأفراد الذين لديهم الاحساس المرتفع بالفاعلية يضعون خططاً ناجحة، كما أنها تؤثر على العمليات المعرفية والوجدانية، مما يكون لها تأثير في مهارة اتخاذ القرار المهني. فمن إحدى الوظائف الرئيسة للتفكير هي مساعدة الفرد على التنبؤ بوقوع الأحداث وابتكار طرق السيطرة عليها، وخاصة أن معظم الأنشطة تتطلب إحساساً قوياً بفاعلية الذات.

وقد قام Taylor and Betz (1983) بدمج نظرية Crites (1961, 1965) للنضج المهني مع نظرية Bandura (1977) للفاعلية الذاتية وقدم مفهوماً جديداً هو الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني وعرفها بأنها معتقدات الفرد حول مدى تمكنه من أداء المهام اللازمة لاختيار المهنة. ورأى إنها عنصراً أساسياً وضرورياً في عملية اتخاذ القرار المهني الناجح. وتتطلب وجود قدر من الثقة في اتخاذ القرارات المهنية ويتم بناءً على تقييم الفرد لذاته، وأهدافه، ومهنته التي يختارها. ويرى أن فاعلية الذات لاتخاذ القرار المهني هي مؤشر جيد من مؤشرات النضج الوظيفي.

وقد اقترح Taylor and Betz (1983) وجود بناء للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني في نظريته وأشار إلى وجود خمسة مكونات هما:

(أ) التقييم الذاتي : ويعنى معرفة الفرد لقدراته ونقاط قوته وضعفه.

(ب) حل المشكلات :أي قدرة الفرد على التعامل مع المشاكل المتعلقة بالقرارات المهنية وإيجاد حلول لها.

(ج) وضع خطط للمستقبل: يرى أنها قدرة الفرد على وضع خطط مستقبلية لتحقيق أهدافه المهنية.

(د) اختيار الهدف : قدرة الفرد على تحديد أهدافه.

(هـ) جمع المعلومات المهنية : أي معرفة المعلومات ذات الصلة حول المهن المختلفة و المحتملة.

(Coon, 2009,p.16, Guan,et al., 2016,p.115 )

وتتفق هذه المكونات مع تعرف Bandura(1986) للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني بأنها معتقدات الأفراد حول قدراتهم على تنظيم وتنفيذ الأهداف المهنية ومسارات العمل اللازمة لتحقيق أنواع الأداء بنجاح وكذلك ما يراه Solberg et al, (1994) بأن الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار

٤٠٦؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧ - المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧

المهني هي مستوى ثقة الأفراد في قدرتهم على إنجاز المهام اللازمة للاستكشاف المهني واختيار المهنة المناسبة بنجاح. والتي تعبر عن المثابرة في اتخاذ القرارات المهنية (Maples & Luzzo, 2005, p.275).

ومن جانب آخر أشار Patton, Creed & Watson (2003) إلى الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني تشير إلى معتقدات الأفراد حول قدراتهم على أداء سلوك ما من شأنه أن ينتج نتائج مرجوة منها وقادرين أيضا على تنفيذ المهام بنجاح .

إن التطور الهائل والسريع للتكنولوجيا الجديدة أدى إلى ظهور وظائف جديدة تتطلب وتفرض اكتساب مهارات وظيفية جديدة، تشكل ضغوطاً إضافية على الأفراد وأن لمواجهة هذه الضغوط تتطلب اكتساب الفرد لبعض العوامل المعرفية والشخصية التي يمكن أن تؤثر على الاختيار المهني منها التفاؤل والتكيف وتنظيم الذات والذكاء الوجداني (Tien, 2005, p.163).

ويتفق هذا الرأي مع ما رآه Peterson, Sampson & Reardon (1991) أن عملية اتخاذ القرار المهني هي نتاج التفاعل بين المجالات المعرفية والعاطفية ، وأن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من التردد المهني يجدون صعوبة في معالجة المعلومات. كما أنهم يواجهون صعوبة في اتخاذ القرار إذا كانوا لديهم بعض القصور في القدرات المعرفية أو القدرة على معالجة المعلومات على نحو فعال. وبالتالي فالأفراد غير القادرين على التغلب على هذه الصعوبات، قد يعانون أيضا من القلق.

أن تردد الفرد في اتخاذ قراره المهني يمكن إرجاعه إلى بعض الصعوبات التي تؤثر على قراراته المهنية أولها اختلال الأفكار المهنية والتوقعات السلبية حول المهنة، وثانيهما نقص المعلومات عن المهنة وسوق العمل وكذلك نقص معرفته بذاته وقدراته والتي تؤثر سلباً على اتخاذ القرار المهني السليم. أما ثالثهما فيرجع إلى الصراع الداخلي والخارجي ويمثل الصراع الداخلي رغبة الفرد في شينين متناقضين في آن واحد أي صراع أقدام واحجام. وتمثل العوامل الخارجية الظروف الاجتماعية والاقتصادية للفرد واسرته. ووجود هذه الصعوبات أو احدهما يمكن أن يضيغ قدرة الفرد على اتخاذ القرار المهني (مصطفى بشير ،٢٩،٢٠١٤). (Taber, 2013)

وبناءً على ذلك فإن الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني يتحدد في ضوءها المنظور المستقبلي لاختيار نوع المهنة و التخطيط لاختيار الوظيفة أو مهنة المستقبل.

إن اختيار المهنة للطلاب الجامعيين ينطوي على سعي جاد لتحقيق المنافع التي يمكن أن

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

تتحقق في المستقبل البعيد كالقدرة على الوصول إلى المهنة المطلوبة، والحصول على دخل، وتحقيق الاستقلال وتحسين الكفاءات (Saunders & Fogarty, 2001, p.119)

لقد توصلت بعض الدراسات إلى أن الطلبة المترددين في اختياراتهم لمسارات حياتهم المهنية وأهدافهم المستقبلية يرجع ذلك إلى عوامل معرفية ومعرفية الذات والفاعلية الذاتية لديهم (Lent, 2005).

ففي دراسة قام بها عبد الرحمن على (٢٠٠٣) للتعرف على العلاقة بين اتخاذ القرار المهني وبعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لدى طلاب الكليات التقنية والمعلمين بلغ عددهم (٨٥٠) طالب وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين الطلاب في اتخاذ القرار المهني لصالح كليات المعلمين أي أن الطلاب المعلمين كانوا أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني وقد أرجع الباحث ذلك إلى أن لديهم تصور وتوقع محدد للمهنة التي سوف يقومون بها وهي التدريس.

كما توصل كل من Germeijs & Verscheuren (2006) في دراستهما التي هدفت إلى البحث في أسس اختيار طلبة الثانوية العامة لدراساتهم الجامعية المستقبلية والتي في ضوءها يتحدد قرارهم المهني في المستقبل، وذلك لدى عينة بلغت ٥٣٥ طالب وقد أظهرت النتائج أنه بزيادة التوجه والاستكشاف يزداد تبعاً لهما تتطور مهام اتخاذ القرار نظراً لأهميتهما في بداية اتخاذ أي قرار وهما مهمين في بدايه صنع القرار المهني.

ووفقاً للنظرية الاجتماعية المعرفية المهنية التي أشار إليها (Lent 2000) بأن الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني هي البداية الصحيحة لاتخاذ قرارات مهنية سليمة وأن لها علاقة بالمنظور المستقبلي، حيث تعمل على تحسين مهاراتهم ومعارفهم والعمل وعلى تحقيق أهدافهم المستقبلية، مما يعزز مستويات الثقة الموجودة لديهم، بينما كان الأفراد الذين يفتقرون الثقة في قراراتهم أكثر عرضة للتردد المهني. أي أن العلاقة بين المنظور المستقبلي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني يستند في المقام الأول إلى تصورات الناس المعرفية عن أهدافهم، وقدراتهم، وتقييم سلوكياتهم الحالية (Walker & Tracey, 2012).

وقد أكد كل من Jung, Park & Rie (2015) على وجود علاقة إيجابية بين المنظور المستقبلي أي قدرة الفرد على الربط بين سلوكياته الحالية وأهدافه المستقبلية والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة قوامها (٩٨) من طلاب الدراسات العليا، وعلوا ذلك بأن الطلاب الذين يميلون إلى أن يكونوا أكثر توجهاً نحو المستقبل يتخذون خطوات فعلية وحقيقية لتحقيق النتائج المهنية المرجوة منها.



## رابعاً: المنظور المستقبلي Futuristic Perspective

يعد مفهوم المنظور المستقبلي من المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس، حيث أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتوجهات أهداف الأفراد وتحقيق أهدافهم وكذلك النجاح الأكاديمي والمهني Walker (& Tracey, 2012, p.150).

فالمستقبل كما يذكر السيد عبد الدايم (1995) مكون رئيسي لسلوك الفرد، فهو قدرة الفرد على بناء أهدافه الشخصية بعيدة المدى، وأن عدم القدرة من الناحية النفسية لبعض الأفراد على إنجاز خطط بعيدة المدى ترتبط بالافتقار إلى المنظور المستقبلي (السيد عبد الدايم، 1995، 644).

فالمشور المستقبل، يعبر من الناحية النظرية عن التمثيل العقلي للأفراد للمستقبل. ويركز في المقام الأول على ما يفكر فيه المرء عن أهمية المستقبل. وقد تعدد مفاهيمه ، حيث تم تناوله تحت مسميات مختلفة ويذكر Trommsdorff (1994) أن المشور المستقبل هو "ميل الفرد لتوقع التطورات المستقبلية وتقييمها من خلال تنظيم أدائه وسلوكياته ومعارفه المرتبطة بالمستقبل.

ويعرفه أيضا Peetsma (2000) على أنه التصور الخاص لدى الفرد بمجال حياته كالخطط المهنية والأكاديمية والاجتماعية خلال الأزمنة المختلفة المتعددة الماضية والحاضرة والتي تؤثر على توقعاتهم المستقبلية. وأضاف إلى ذلك Simons, et al. (2004) على أنه مدى توقع الفرد في الوقت الحالي لأهدافه المستقبلية (Simons, et al. 2004, p.121).

وقد عرف (Reshma, 2004) المشور المستقبل بأنه " قدرة الفرد على التنظيم والتخطيط للأحداث من خلال دافعيتهم واحساسهم بالمسئولية .

وعرفه ( Jenefer & Husman ( 2007) بأنه آراء الفرد تجاه مستقبله مستفيداً من خبراته السابقة التي اكتسبها من خلال تفاعله مع بيئته والتي توجهها نحو تحقيق أهدافه المستقبلية.

ويرى كل من (Husman & Shell (2008) أن المشور المستقبل ينظم السلوك، ويحدد الأهداف والتوقعات، ويحفز ويراقب الأداء على المهام المختلفة، وتقييم الأهداف والإنجازات قد تمت بنجاح أم لا.

كما يرى (Henrie (2010) أن المشور المستقبل هو ميل محدد لدى الفرد لتوقع التطورات المستقبلية وتقييمها من خلال تنظيم معارفه وسلوكياته.

وإضافة عبد السجاد عبد السادة (2011) أن المشور المستقبل "عبارة عن صورة من

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 97- المجلد السابع والعشرون - أكتوبر 2017، (409).

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

الأحداث المستقبلية المرغوبة لدى الفرد ويوجه سلوكه نحو تحقيقها ويتضمن تفكير مسبق\*.

يتضمن المنظور المستقبلي جانبين أحدهما دافعي و الآخر معرفي يعبران عن نزعه الفرد وإدراكه لأهمية أهدافه المستقبلية والتي لا يمكن ان تتحقق إلا بالتخطيط و التنظيم والعمل الجاد المثقل والمباورة والاصرار . (Craig,2007,p.705).

ويشير الجانب الدافعي الى القيمة الموضوعية للأهداف بعيدة المدى وأهميتها بالنسبة للفرد وتعرف بتكافؤ الأهداف ويعنى إلى أى مدى يضع الفرد قيم موضوعية لأهدافه المستقبلية ويدرك أهمية المهام أو السلوكيات الحالية في تحقيق تلك الأهداف المستقبلية، وهي تختلف من فرد لآخر باختلاف قيمة الهدف الذى يسعى الفرد لتحقيقه والذي لا يتحقق إلا عن طريق بذل الجهد والمثابرة . (Husman &Shell, 2008,p.167).

إن تقدير قيمة المستقبل هو مؤشر أن الأفراد لديهم منظور مستقبلي. وبالتالي فإن تكافؤ الاهداف لا تعني بالضرورة أن الطلاب على دراية بأهمية وكيفية ربط سلوكياتهم الحالية مع أهدافهم المستقبلية فقط ولكن أيضاً معرفة الأهداف المستقبلية الهامة وقيمة السلوكيات الحالية لتحقيقها.

أما الجانب المعرفي فيقصد به القيم الأدائية أو الوسيلة التي يستخدمها الفرد للوصول إلى الهدف المتوقع تحقيقه فى المستقبل ويسمى القيمة الأدائية للهدف وهو قيمة مكتسبة تسهم فى التنبؤ بإمكانية تحقيق الهدف بعيد المدى سواء كانت أهداف مهنية أو أكاديمية. ويكون الفرد قادر على توظيف قدراته المعرفية والمهنية لتحقيق تلك الاهداف فى المستقبل كما يشير الجانب المعرفي أيضاً بنظرة الفرد لكيفية تحقيق الهدف بعيد المدى بالعمل أو بدونه. (Walker & Tracey, 2012,p.151)

من خلال ما سبق يمكن تعريف المنظور المستقبلي بأنه " نزعة لدى الفرد لاهتمامه بالأهداف المستقبلية ذات القيمة بالنسبة له ويخطط لتحقيقها على المدى البعيد ويثابر على تنفيذها من خلال الاداء الجاد المثقل للأعمال المرتبطة بالاهداف وإدراكه لأهمية المهام وسلوكياته الحالية في تحقيق أهدافه المستقبلية .

فبعض الأفراد يمكن أن يقوموا بأعمال كثيرة ليس لقيمتها الذاتية أو لمتعتها الحالية وإنما لدلالاتها المستقبلية. ويمكن القول بان المنظور المستقبلي هو تصور الأفراد فيما يتعلق بمستقبلهم و يظهر هذا فى تقاريرهم الذاتية ويتضمن ما يعتقد الفرد ويرى إنه ذو أهمية ومعنى فى حياته وهو ذو أهمية لدافعية الأفراد كما أنه الخلفية التي يظهر عليها الأهداف والخطط والاكتشاف واتخاذ

ويشير (2000) Peetsme إلى أن الأفراد الذين يمتلكون منظوراً مستقبلياً إيجابياً يمكنهم إنجاز المهام التي تتميز بصعوبة ولا يتم ذلك إلا بوجود دافعية تجعلهم قادرين على الاستمرار في إنجاز تلك المهام من خلال الاستفادة من خبراتهم. كما أنهم يميلون إلى وضع قيمة للأهداف المستقبلية، ويبدلون المزيد من الجهد في الأنشطة الحالية التي ينظر إليها على أنها أداة فعالة في تحقيق الأهداف المستقبلية.(in Thoms& Blasko, 2004,p.29).

أن عملية ربط السلوكيات الحالية بالأهداف المستقبلية واستمراريتها تعتبر من العمليات المهمة للمنظور المستقبلي مما يمكن أن تكون سبباً مباشرة في تحقيقها في المستقبل، ويعتبر التنظيم الذاتي المعرفي من العمليات المهمة التي تؤثر بشكل فعال في الوسائل التي يستخدمها الفرد لتحقيق أهدافه المستقبلية (Husman&Shell, 2008,p.167).

وقد اشار (1984) Savickas, Silling & Schwartz إلى أن المنظور المستقبلي يرتبط بعملية اتخاذ القرار المهني وهذا ما اشار إليه (2001) Lens عن وجود علاقة بين المنظور المستقبلي بالأهداف المهنية لدى الطلاب.

وقد تناولت دراسة (2012) Walker & Tracey النموذج البنائي للعلاقة بين المنظور المستقبلي بجانبه المعرفي والدافعي وبين الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة قوامها ٢١٨ طالب. وتوصلا الى المنظور المستقبلي يرتبط بشكل إيجابي بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى طلاب الجامعة وأن المنظور المستقبلي يسهم أسهاماً رئيساً في اتخاذ القرار المهني. وأظهرت نتائج المعادلة البنائية عدم وجود علاقة بين الجانب المعرفي لمنظور المستقبل باتخاذ القرار المهني بينما ارتبط الجانب الدافعي بشكل كبير بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني. كما أكد أن النموذج المقترح ثابت عبر النوع، كما أوصت النتائج أن علماء النفس والمعلمين يجب أن ينظروا في دور المنظور المستقبلي في التطور الوظيفي لطلاب الجامعة.

وتتفق نتائج (2015) Jung, Park& Rie مع (2012) Walker & Tracey إلى أن المنظور المستقبلي يتنبأ بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني وذلك لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بلغ عددهم ٩٨ طالب.

ويمكن القول بأن الأفراد الذين لديهم منظور مستقبلي (أي أكثر تركيزاً على المستقبل) قد يكون أكثر استعداداً لاتخاذ القرارات المهنية وأكثر تنظيمياً لذاتهم وأهدافهم ولديهم نكاه وجدائي مرتفع.

## فروض البحث

- من خلال الاطار النظرى والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:
١. لا يختلف كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف النوع.
  ٢. توجد مصفوفة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي.
  ٣. يمكن التوصل إلى نموذج بنائي يفسر العلاقات السببية بين كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا.

## إجراءات البحث :

يتناول هذا الجزء من البحث عرضاً وتحليلاً للإجراءات المنهجية للبحث من حيث وصف عينة الدراسة (عينة التحقق من أدوات الدراسة - العينة الأساسية)، وأدوات الدراسة التي استخدمت في جمع البيانات، وطرق التأكد من الخصائص السيكومترية لها من حيث الصدق والثبات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات ويمكن عرض هذه الإجراءات على النحو التالي:

## أولاً: المنهج المستخدم

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث يستخدم أسلوب تحليل المسار الذي يعتمد على توضيح العلاقات بين متغيرات البحث ( الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني و المنظور المستقبلي) بناء على نتائج الدراسات المرتبطة والنظريات المتعلقة بمتغيرات موضع البحث.

## ثانياً: المشاركون في البحث

أ. العينة الاستطلاعية (عينة التحقق من صلاحية أدوات البحث

تكونت العينة الاستطلاعية من (٤٠٠) طالب وطالبة (٨٠% اثناث)

من طسلب الدراسات العليا من كلية التربية جامعة الفيوم لعام ٢٠١٦

بمتوسط عمري (٢٠٠٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٨).

ب. المشاركون في العينة الأساسية

تكونت العينة الأساسية من (٥٠٠) طالب وطالبة (٦٣.٢ % اناث) من طلاب الدراسات العليا من كلية التربية جامعة الفيوم لعام ٢٠١٧ بمتوسط عمري قدره (٢٠.٢٨) وانحراف معياري قدره (٠.٨١) وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية منتظمة.

**ثالثاً: أدوات البحث: اشتمل البحث الحالي على الأدوات التالية:**

١. مقياس الذكاء الوجداني إعداد الباحثة
٢. مقياس التنظيم الذاتي المعرفي إعداد الباحثة
٣. مقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني إعداد الباحثة
٤. مقياس المنظور المستقبلي إعداد الباحثة

وفيما يلي شرح لهذه الادوات :

**١. مقياس الذكاء الوجداني**

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والاجنبية التي تناولت متغير الذكاء الوجداني والاطلاع على بعض المقاييس مثل مختار الكيال (٢٠٠٨)، صلاح الدين حمدي (٢٠١٤) و (Petrides et al., 2007), Wong & Law (2002).

قامت الباحثة بتصميم مقياس الذكاء الوجداني لدى طلاب الدراسات العليا ويهدف إلى التعرف على الذكاء الوجداني لدى طلاب الدراسات العليا، ويتكون المقياس من ٥٠ بند في صورته الأولية موزعة على خمسة مكونات كما حددها جولمان مما .

١. معرفة الانفعالات : هي القدرة على الانتباه والادراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينهما و معرفه الشخص لعواطفه ووعي الفرد بذاته .

٢. ادراك الانفعالات : القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات ايجابية.

٣. تنظيم الانفعالات: وتشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الانجاز والتفوق وصنع أفضل القرارات.

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

٤. التعاطف: يعنى قراءة وفهم مشاعر الاخرين والتعرف على تعبيراتهم من خلال اصواتهم ووجوههم وحتى تلمحاتهم.

٥. التواصل: يشير إلى التأثير الإيجابي في الاخرين عن طريق ادراك انفعالاتهم ومشاعرهم.

### تصحيح المقياس

يتكون المقياس من ٥٠ بند في صورته النهائية وكلها مفردات موجبة يجاب عليها من خلال مقياس متدرج من ثلاث نقاط على طريقة ليكرت يختار فيما بينها وهي (دائماً -أحياناً- نادراً) ، ويعطى الدرجات (٣،٢،١) على الترتيب لتصحيح الدرجة الدنيا (٥٠) والعظمى على المقياس (١٥٠) درجة.

### الخصائص السيكومترية للمقياس:-

للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس استعانة الباحثة بعينة استطلاعية ٤٠٠ طالب وطالبة من الدراسات العليا (٣٢٠ إناث) و (٨٠ ذكور) بمتوسط عمرى (٢٠.٤٥) وانحراف معيارى (٠.٦٨).

### أولاً: صدق المقياس:-

للتحقق من صدق المقياس استخدمت الباحثة الأساليب الآتية:-

#### ١. صدق المحكمين:-

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين<sup>١</sup> المتخصصين في علم النفس لتحديد صدق المحتوى للمقياس طبقاً للتعريف الاجرائى للتنظيم الذاتى المعرفى، وتم اجراء التعديلات المقترحة<sup>٢</sup> من المحكمين وتراوحت نسبة الاتفاق بينهم على صلاحية المفردات لقياس التنظيم الذاتى المعرفى بين (٩٠%-١٠٠%) وتم استخدام معادلة لوش<sup>٣</sup> لتقدير صدق كل مفردة عن طريق المحكمين حيث يتراوح الحد الأدنى لصدق المفردات بين (١:٠,٥)<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> عدد المحكمين (٧) ملحق (١) اسماء السادة المحكمين

<sup>٢</sup> ملحق (٢) تعديلات المحكمين

<sup>٣</sup> معادلة لوش (درجة صدق المفردة) = عدد المحكمين الذين اتفقوا على العبارة - (٠,٥) عدد المحكمين / ٠,٥ عدد المحكمين

<sup>٤</sup> ملحق (٣) جداول قيم معادلة لوش لكل مفرد من مفردات المقياس

**أ: الصدق باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Explanatory Factor Analysis**

أجرى التحليل العاملي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس الذكاء الوجداني على عينة مكونة من (٤٠٠) طالب وطالبة دراسات عليا من كلية التربية جامعة الفيوم بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Principal Component Analysis ، وقد رُوجعت معاملات الارتباط بمصفوفة الارتباط Correlation Matrix لتأكد أن معظم معاملات الارتباط البيئية تزيد عن ٠.٣٠ كمرحلة أولى لصلاحية التحليل، ووجد أن أكثر من ثلاث معاملات ارتباط تزيد قيمتها عن ٠.٣٠، علاوة على أنه رُوجعت القيم القطرية للمصفوفة الارتباط (Anti - Image) وذلك للتأكد أن كل مفردة من مفردات المقياس الفرعية له لا تقل قيمة (Measure of Sampling Adequacy(MSA) عن ٠.٥٠ ، كما روجعت القيم الخاصة باختبار Kaiser-Meyer-Olkin  $KMO=0.801$  للتأكد من أن قيمة MSA (اختبار كفاية العينة) للاختبار لا تقل عن ٠.٦٠ وتم التأكد من قيمة اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity أنه دال إحصائيا عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١. وروجعت كذلك قيم معاملات الشيوخ وذلك للتأكد من أن كل مفردة تشبعت على عامل فقط وحدد معيار التشعب الجوهري للبند بالعوامل أو المكونات وفق محك جيلفورد (أكبر من أو يساوي ٠.٣).

وأُسفرت الخطوة الأولى من التحليل العاملي عن وجود ١٤ عامل للذكاء الوجداني وفقا لمحك كايزر (Kaiser, 1960) والمعروف بقاعدة الجذر الكامن أو القيمة الذاتية (eigenvalue)، حيث يتم الاحتفاظ بالعوامل التي تبلغ قيمة الجذر الكامن لها (١) أو أكثر. ونظرا لكثرة الانتقادات التي وجهت لمحك كايزر نتيجة لاحتفاظه بعدة عوامل كثيرة للغاية في بعض المواقف (جولي بالانت (٢٠٠٦)، اعتمدت الباحثة على دراسة المخطط البياني Scree plot للجذور الكامنة<sup>٥</sup> حيث يتم فحصه من أجل البحث عن نقطة يتغير بها اتجاه شكل المنحنى ويصبح أفقيا ويتم الاحتفاظ بكل العوامل التي تقع فوق الانكسار الواضح في المنحنى نظرا لإسهامها في مجموعة البيانات، وبفحصه تبين أن العوامل التي تظهر في فوق الجزء شديد الانكسار هما خمسة عوامل فقط لم تغير الذكاء الوجداني. وللحصول على تكوين عاملي يمكن تفسيره تم تدوير العوامل تدويراً متعامداً باستخدام طريقة Varimax. وتم التوصل إلى خمسة عوامل تفسر نسبة تباين تراكمية مقداره (٤١.٩٨%) من التباين الكلي للبنود، وتراوحت قيمة الجذر الكامن للعوامل (٧.٣٨ - ٢.٤٥) وتم

<sup>٥</sup> ملحق (٤) الرسوم البيانية

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

تصنيف العوامل الخمسة باعتبارها عوامل من الدرجة الأولى (الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح) حسب معيار جيتمان. وجدول (١) يوضح الخمسة عوامل التي كشف عنها التحليل العائلي وقيم التبعيات على هذه العوامل وقيمة الجذر الكامن لكل عامل ونسب التباين.

جدول (١): قيم التبعيات على الخمسة العوامل لمقياس الذكاء الوجداني (ن=٤٠٠)

رقم البند	العامل الأول	رقم البند	العامل الثاني	رقم البند	العامل الثالث	رقم البند	العامل الرابع	رقم البند	العامل الخامس
١٢	0,797	٤	0,722	٣٦	0,810	٢٤	0,809	٤٩	0,729
٨	0,717	١٥	0,711	٣٧	0,781	٢٥	0,755	٤٢	0,702
٩	0,708	١٤	0,670	٣٥	0,768	٢٣	0,745	٣٣	0,678
١٣	0,681	١٨	0,659	٣٢	0,730	٢٠	0,596	٣٨	0,616
٥	0,671	٢٦	0,612	٣٣	0,613	٤٤	0,530	٣٩	0,525
٦	0,613	١	0,603	٣٨	0,570	٤٥	0,526	٣١	0,546
٣	0,609	٢٢	0,596	٤١	0,551	٢١	0,498	٤٨	0,536
١٩	0,604	١٦	0,583	٤٦	0,349	١٧	0,475	٥٠	0,397
١١	0,603	٢٩	0,552	٤٧	0,322	٢٠	0,363	٢٨	0,387
٢	0,589	٢٧	0,479			١٠	0,344	٤٣	0,349
٧	0,553								
الجذر الكامن	٧,٣٨	٤,٦٣	٤,٢٥	٢,٦٨	٢,٤٥				
نسبة التباين	١٤,٤٧	٩,٠٨	٨,٣٤	٥,٢٦	٤,٨١				
التباين الكلي	%٤١,٩٨								

يتضح من جدول (١) أن العامل الأول قد تشعب عليه ١٠ بند وقياس مكون معرفة الانفعالات، والعامل الثاني تشعب عليه ١٠ ابند وقياس مكون إدراك الانفعالات، والعامل الثالث تشعب عليه ٩ بنود تقيس مكون تنظيم الانفعالات، والعامل الرابع تشعب عليه ١٠ ابند وقياس مكون التعاطف، والعامل الخامس تشعب عليه ١٠ ابند وقياس مكون التواصل. ومن ثم أكد التحليل العائلي الاستكشافي على الصدق البنائي لمقياس التنظيم الذاتي المعرفي لطلاب الدراسات العليا.

### ب:- الصدق باستخدام التحليل العائلي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

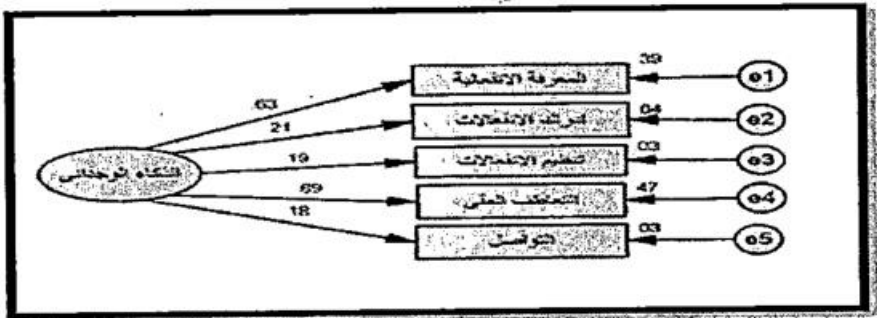
في ضوء نتائج التحليل العائلي الاستكشافي قامت الباحثة في هذه الدراسة بحساب الصدق البنائي لمقياس الذكاء الوجداني باستخدام التحليل العائلي التوكيدي باستخدام برنامج AMOS(23) للتحقق من صدق البنائي للاختبار وجدول (٢) يوضح نتائج التحليل العائلي التوكيدي.



جدول (٢): مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الذكاء الوجداني (ن=٤٠٠)

المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة		
٣-١	٠.٦٩	Chi-Squre/df	$\chi^2 / DF$	النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية
<٠.٠٥	صفر	Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA	خطأ مربعات متوسط جذر الاقتراب
>٠.٩٠	٠.٩٩	Goodness-of-Fit Index	GFI	المطابقة حسن مؤشر
>٠.٩٠	٠.٩٩	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	المطابقة حسن مؤشر المصحح
>٠.٩٠	١	Comparative Fit Index	CFI	المقارن المطابقة مؤشر
>٠.٩٠	٠.٩٩	Normed Fit Index	NFI, DeltaI	المعياري المطابقة مؤشر
>٠.٩٠	١	Incremental Fit Index	IFI, Delta2	مؤشر المطابقة التزايدى
>٠.٩٠	١	Tucker-LewisIndex	TLI, rho2	لويين توكمر مؤشر

يتضح من جدول (٢) أن النموذج المفترض للذكاء الوجداني يطابق العينة ، ويؤكد على تشبع بنود المقياس على ٥ عوامل من خلال المؤشرات الدالة على حسن المطابقة الموضحة بجدول (٢) وجميعها قيم مرتفعة وتقع فى المدى المثالى ، و قيمة مربع كاي غير دالة إحصائيا والنسبة بينها وبين درجة الحرية ٠.٦٩ بالاضافة الى RMSEA تساوى صفر ، وقيمة (ت) للجميع المكونات دالة إحصائيا، مما يؤكد تشبع المكونات الخمسة على عامل واحد وهو الذكاء الوجداني وهذا يؤكد الصدق البنائى للذكاء الوجداني وانه يتمتع بصدق عاملى وشكل (١) يوضح النموذج المفترض للذكاء الوجداني .



شكل (١) النموذج المفترض للذكاء الوجداني

## ثانياً: الثبات

اعتمدت الباحثة على حساب ثبات المقياس ككل ولكل مكون من مكوناته باستخدام معامل ألفا

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

كرونيخا وقد وجد أن معامل ثبات ألفا للاختبار ككل (0.75) وهو معامل ثبات مرتفع وفقاً للمعايير القياسية. وجدول (3) يوضح قيمة ثبات ألفا للمقياس ككل ولكل مكون من مكوناته.

جدول (3): قيم معاملات ثبات ألفا للمقياس

ككل ولكل مكون من مكوناته (ن=400)

معامل الثبات	المكونات
٠.٦٧٩	معرفة الانفعالات
٠.٧٠٩	ادراك الانفعالات
٠.٦٧٦	تنظيم الانفعالات
٠.٦٠٢	التعاطف
٠.٦١٢	التواصل
٠.٧٥٢	المقياس ككل

ثالثاً: الاتساق الداخلي للاختبار

تم التحقق من ذلك بحسابمعامل الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للاختبار، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.139 للبيد رقم (32) - 0.093 للبيد رقم (18)) وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية وكانت قيم معاملات الارتباط بينهما (0.532-0.685). وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الأول بدرجته الكلية من (0.324 للبيد رقم (3) - 0.647 للبيد رقم (9)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثاني بدرجته الكلية من (0.310 للبيد رقم (22) - 0.703 للبيد رقم (14)) وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثالث بدرجته الكلية من (0.287 للبيد رقم (46) - 0.602 للبيد رقم (36)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الرابع بدرجته الكلية من (0.329 للبيد رقم (30) - 0.643 للبيد رقم (25))، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الخامس بدرجته الكلية من (0.256 للبيد رقم (28) - 0.658 للبيد رقم (33)، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى أن مقياس الذكاء الوجداني يتمتع بدرجة من الصدق والثبات و الاتساق الداخلي لابعاده وهو مايجعل الباحثة مطمئنة الى أن الأبعاد تعبر عن نفس المتغير الذي تمثله الدرجة الكلية للمقياس.

<sup>1</sup> ملحق (5) جداول الاتساق الداخلي

**٢. مقياس التنظيم الذاتي المعرفي**

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والاجنبية التي تناولت متغير التنظيم الذاتي المعرفي والاطلاع على بعض المقاييس مثل محمد شلال (٢٠١٠) ، زيد بهلول (٢٠١٣) ومقياس (1999) Brown, Miller, & Lawendowski ومقياس Aubrey, (1994). L. L., Brown, J. M., & Miller, W. R. قامت الباحثة بتصميم مقياس التنظيم الذاتي المعرفي لدى طلاب الدراسات العليا ويهدف إلى معرفة العمليات خاصة التي يقوم به الفرد من تخطيط ومراقبة واختيار ومراجعته وتقويم للإستراتيجيات إلى يضعها لتحقيق أهدافه.

يتكون المقياس من (٤٥) بند في صورته الأولية، يجاب عليه من خلال مقياس مترج من ثلاث نقاط على طريقة ليكرت ثلاثي ليكرت هي (دائماً- أحياناً- أبداً) ويقس خمسة أبعاد.

٢. التخطيط : ويعنى قدرة الفرد على وضع خطة واضحة تساعد في تنفيذ هدفه وتنظيمها وحفظها في الذاكرة.

٣. المراقبة : العملية التي يكشف من خلالها الفرد فاعلية الخطة التي وضعها من أجل تحسينها.

٤. الاختبار : ويعنى تفحص الفرد الاستراتيجيات التي يستخدمها لتساعده في تحقيق هدفه واختبار مدى صحتها.

٥. المراجعة : مراجعة الاستراتيجيات التي يضعها الفرد إذا دعت الحاجة الي ذلك.

٦. التقويم: وتعنى تقويم الاستراتيجية المستخدمة من أجل تحديد مد فاعليتها في تحقيق الهدف.

**تصحيح المقياس**

يتكون من ٤٥ بند في صورته النهائية وكلها مفردات موجبة يجاب عليها من خلال مقياس مترج من ثلاث نقاط على طريقة ليكرت يختار فيما بينها وهي (دائماً -أحياناً- نادراً) ، ويعطى الدرجات (٣،٢،١) على الترتيب لتصبح الدرجة الدنيا (٤٠) والعظمى على المقياس (١٢٠) درجة. الخصائص السيكومترية للمقياس:-

للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس استعانة الباحثة بعينة استطلاعية ٤٠٠ طالب وطالبة من الدراسات العليا (٣٢٠ إناث) و ( ٨٠ ذكور) بمتوسط عمري (٢٠.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٨).

أولاً: صدق المقياس:-

للتحقق من صدق المقياس استخدمت الباحثة الأساليب الآتية:-

١. صدق المحكمين:-

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧ (٤١٩).

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في علم النفس لتحديد صدق المحتوى للمقياس طبقاً للتعريف الإجرائي للتنظيم الذاتي المعرفي، وتم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين وتراوحت نسبة الاتفاق بينهم على صلاحية المفردات لقياس التنظيم الذاتي المعرفي بين (٩٠%-١٠٠%). وتم استخدام معادلة لوش لتقدير صدق كل مفردة عن طريق المحكمين حيث تراوح الحد الأدنى لصدق المفردات بين (١:٠٠٥).

### ٢. الصدق العاملي

#### أ: الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

أجرى التحليل العاملي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس التنظيم الذاتي المعرفي على عينة مكونة من (٤٠٠) طالب وطالبة دراسات عليا من كلية التربية جامعة الفيوم بطريقة المكونات الأساسية لهوتننج Principal Component Analysis، وقد أسفر التحليل عن ٨ عوامل. وقد رُوِجت معاملات الارتباط بمصفوفة الارتباط Correlation Matrix لتأكد أن معظم معاملات الارتباط البيئية تزيد عن ٠.٣٠. كمرحلة أولى لصلاحية التحليل، ووجد أن أكثر من ثلاث معاملات ارتباط تزيد قيمتها عن ٠.٣٠، علاوة على أنه رُوِجت القيم القطرية للمصفوفة الارتباط (Anti - Image) وذلك للتأكد أن كل مفردة من مفردات المقياس الفرعية له لا تقل قيمة Measure of Sampling Adequacy (MSA) عن ٠.٥٠، ونتيجة لذلك حذفت عبارة رقم (٢٠١١،٤٣،٣٤،١٥)، كما رُوِجت القيم الخاصة باختبار Kaiser-Meyer-Olkin = ٠.٨٩١. كما رُوِجت قيمة MSA (اختبار كفاية العينة) للاختبار لا تقل عن ٠.٦٠. وتم التأكد من قيمة اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity أنه دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١. وروِجت كذلك قيم معاملات الشيوخ وذلك للتأكد من أن كل مفردة تشبعت على عامل فقط وحدد معيار التشعب الجوهري للبند بالعوامل أو المكونات وفق محك جيلفورد (أكبر من أو يساوي ٠.٣).

وأسفرت الخطوة الأولى من التحليل العاملي عن وجود ٨ عوامل التنظيم الذاتي المعرفي وفقاً لمحك كايزر (Kaiser, 1960) والمعروف بقاعدة الجذر الكامن أو القيمة الذاتية (eigenvalue)، حيث يتم الاحتفاظ بالعوامل التي تبلغ قيمة الجذر الكامن لها (١) أو أكثر. ونظراً لكثرة الانتقادات التي وجهت لمحك كايزر نتيجة لاحتفاظه بعدة عوامل كثيرة للغاية في بعض المواقف (مرجع سبق ذكره)، اعتمدت الباحثة على دراسة المخطط البياني Scree plot للجذور الكامنة حيث يتم فحصه من أجل البحث عن نقطة يتغير بها اتجاه شكل المنحنى ويصبح أفقياً ويتم

## د عائشة علي رف الله عطية

الاحتفاظ بكل العوامل التي تقع فوق الانكسار الواضح في المنحنى نظراً لإسهامها في مجموعة البيانات، وبفحصه تبين أن العوامل التي تظهر في فوق الجزء شديد الانكسار هما خمسة عوامل فقط لمتغير التنظيم الذاتي المعرفي. وللحصول على تكوين عاملي يمكن تفسيره تم تدوير العوامل تدويراً متعامداً باستخدام طريقة Varimax، وتم التوصل إلى 5 عوامل تفسر نسبة تباين تراكمية مقدارها (55.56 %) من التباين الكلي للبنود، وتراوحت قيمة الجذر الكامن للعوامل (9.97-1.54) وتم تصنيف العوامل الخمس باعتبارها عوامل من الدرجة الأولى (الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح) حسب معيار جيثمان وجدول (٤) يوضح الخمسة عوامل التي كشف عنها التحليل العاملي وقيم التشبعات على هذه العوامل وقيمة الجذر الكامن لكل عامل ونسب التباين.

جدول (٤): قيم التشبعات على الخمسة العوامل لمقياس التنظيم الذاتي المعرفي (ن=٤٠٠)

رقم البند	العامل الأول	رقم البند	العامل الثاني	رقم البند	العامل الثالث	رقم البند	العامل الرابع	رقم البند	العامل الخامس
١٢	0,738	٤	0,718	١	0,638	٢٥	0,788	٣٥	0,764
٥	0,734	٣٩	0,702	١٤	0,637	٣٢	0,678	٣٦	0,747
٨	0,687	٢٨	0,700	٢٠	0,602	٢٢	0,627	٤٤	0,714
١٣	0,686	٤٥	0,692	١٦	0,600	٢٩	0,584	٣٧	0,641
٦	0,644	١٨	0,668	٣٣	0,546	٣١	0,560	٢١	0,611
٣	0,635	٢٤	0,655	٣٠	0,521	١٩	0,551	٢	0,542
١٧	0,623	٢٧	0,643	٤١	0,518	٢٨	0,547	٧	0,507
٢٣	0,556					٢٦	0,532	٤٠	0,438
٩	0,518					٤٢	0,518		
الجذر الكامن	٩,٩٧	٥,٦٤	٣,٢٧	١,٧٨	١,٥٤				
نسبة التباين	٢٤,٩٣	١٤,١١	٨,١٩	٤,٤٥	٣,٨٦				
التباين الكلي	%٥٥,٥٦								

يتضح من جدول (٤) أن العامل الأول قد تشبع عليه ٩ بنود تقيس مكون التخطيط، وقد تشبع على العامل الثاني ٧ بنود تقيس مكون المراقبة، وقد تشبع على العامل الثالث ٧ بنود تقيس مكون الاختبار، وقد تشبع على العامل الرابع ٩ بنود مكون المراجعة، وقد تشبع على العامل الخامس على ٨ بنود تقيس مكون التقويم، ومن ثم أكد التحليل العاملي الاستكشافي على الصدق البنائي لمقياس التنظيم الذاتي المعرفي لطلاب الدراسات العليا.

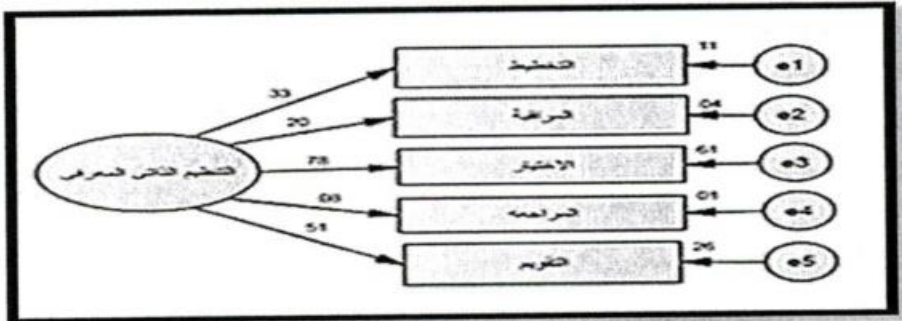
### ب: الصدق باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

وفي ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي قامت الباحثة في هذه الدراسة بحساب الصدق البنائي لاختبار التنظيم الذاتي المعرفي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج AMOS(23) للتحقق من صدق البنائي للاختبار وجدول (٥) يوضح نتائج التحليل العاملي التوكيدي.

جدول (٥): مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التنظيم الذاتي المعرفي (ن = ٤٠٠)

مؤشرات حسن المطابقة		المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر
النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية	$\chi^2 / DF$	Chi-Square/df	١.٣
الاختراق خطأ مربعات متوسط جذر	RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	٠.٠٢٨
المطابقة حسن مؤشر	GFI	Goodness-of-Fit Index	٠.٩٩
المصحح المطابقة حسن مؤشر	AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index	٠.٩٨
المقارن المطابقة مؤشر	CFI	Comparative Fit Index	٠.٩٨
المعاري المطابقة مؤشر	NFI, Delta1	Normed Fit Index	٠.٩٤
مؤشر المطابقة للتزايدي	IFI, Delta2	Incremental Fit Index	٠.٩٨
لويس توكير مؤشر	TLL, rho2	Tucker-Lewis Index	٠.٩٧

يتضح من جدول (٥) أن النموذج المفترض للتنظيم الذاتي المعرفي يطابق العينة، ويؤكد على تشعب بنود المقياس على ٥ عوامل من خلال المؤشرات الدالة على حسن المطابقة الموضحة بجدول (٥) جميعها قيم مرتفعة وتقع في المدى المثالي، وقيمة مربع كاي غير دالة احصائيا والنسبة بينها وبين درجة الحرية ١.٣ بالاضافة الى RMSEA تقترب من الصفر، وقيمة (ت) للجميع المكونات دالة احصائيا، مما يؤكد تشعب المكونات الخمسة على عامل واحد وهو التنظيم الذاتي المعرفي، وهذا يؤكد الصدق البنائي للتنظيم الذاتي المعرفي وانه يتمتع بصدق عاملي وشكل (٢) يوضح النموذج المفترض للتنظيم الذاتي المعرفي .



شكل (٢) النموذج المفترض للتنظيم الذاتي المعرفي

ثانيا: الثبات

اعتمدت الباحثة على حساب ثبات المقياس ككل ولكل مكون من مكوناته باستخدام معامل ألفا كرونباخ وقد وجد أن معامل ثبات ألفا للاختبار ككل (٠.٨٤) وهو معامل ثبات مرتفع وفقاً

للمعايير القياسية. وجدول (٦) يوضح قيمة ثبات ألفا للمقياس ككل ولكل مكون من مكوناته .

جدول (٦): قيم معاملات ثبات ألفا للمقياس

ككل ولكل مكون من مكوناته (ن=٤٠٠)

معامل الثبات	المكونات
٠.٨٦٦	التخطيط
٠.٨٣٦	المراقبة
٠.٧٠٥	الاختبار
٠.٨٩٢	المراجعة
٠.٧٤٠	التقييم
٠.٨٤٠	المقياس ككل

### ثالثاً: الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٢.٣٥ للبند رقم (١٢) - ٠.٧١٥ للبند (٣٤)) ، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية وكانت معاملات الارتباط بينهما (٠.٥٤٧-٠.٨٦١). وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الأول بدرجة الكلية من (٠.٤١٦ للبند رقم (٣) - ٠.٧٤٢ للبند رقم (١٢)) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثاني بدرجة الكلية من (٠.٣١٢ للبند رقم (٢٤) - ٠.٧٢٥ للبند رقم (٤)) وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثالث بدرجة الكلية من (٠.٣٢٢ للبند رقم (٣٠) - ٠.٦٣٥ للبند رقم (١)) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الرابع بدرجة الكلية من (٠.٣٨٢ للبند رقم (٢٦) - ٠.٧٠٨ للبند رقم (٢٥)) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الخامس بدرجة الكلية من (٠.٢٠٩ للبند رقم (٧) - ٠.٦٤٨ للبند رقم (٣٥)) ، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، مما يشير الى تمتع مقياس التنظيم الذاتي المعرفى بصدق وثبات مرتفع والى الاتساق الداخلي لأبعاده.

### ٣. مقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والاجنبية التي تناولت اتخاذ القرار المهني والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني والتي تم ذكرها في الإطار النظري وبعض

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧: (٤٢٣)



## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

المقاييس للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني مثل مقياس (Betz et al. (1996) , Gati et al. (1996) (2014). Jiang ( Rottinghaus, Day & Borgen ( 2005) (1996) Betz & Taylor (2012).

قامت الباحثة بتصميم مقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى طلاب الدراسات العليا ويهدف إلى معرفة معتقدات الطلاب حول قدراتهم على التنظيم والمثابرة وتنفيذ الأهداف المهنية ومسارات العمل اللازمة لتحقيق الأداء بنجاح أى يقيم معتقدات الطلاب حول قدراتهم على اتخاذ قراراتهم المهنية ويقاس خمسة أبعاد.

١. المكون الأول: التقييم الذاتي : ويقاس قدرة الفرد على معرفة قدراته ونقاط القوة والضعف لديه.

٢. حل المشكلات : قدرة الفرد على التعامل مع المشاكل المتعلقة بالقرارات المهنية والقدرة على حلها.

٣. وضع خطط للمستقبل: قدرة الفرد على وضع خطط مستقبلية لتحقيق أهدافه المهنية.

٤. اختيار الهدف : قدرة الفرد على تحديد أهدافه.

٥. جمع المعلومات المهنية : أي معرفة المعلومات ذات الصلة حول المهن المختلفة.  
تصحيح المقياس:-

يتكون من ٣٠ بند في صورته الأولية وكلها مفردات موجبة يجاب عليها من خلال مقياس متدرج من ثلاث نقاط على طريقة ليكرت يختار فيما بينها وهي (دائما -أحيانا- نادرا) ، ويعطى الدرجات (٣،٢،١) على الترتيب لتصبح الدرجة الدنيا (٣٠) والعظمى على المقياس (٩٠) درجة.  
الخصائص السيكومترية للمقياس:-

للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس استعانة الباحثة بعينة استطلاعية ٤٠٠ طالب وطالبة من الدراسات العليا (٣٢٠ إناث) و ( ٨٠ ذكور) بمتوسط عمري (٢٠.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٨).

أولاً: صدق المقياس:- للتحقق من صدق المقياس استخدمت الباحثة الأساليب الآتية:-

صدق المحكمين:-

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في علم النفس لتحديد صدق المحتوى للمقياس طبقاً للتعريف الاجرائي للفاعلية الذاتية



## د عائشة علي رف الله عطية

لاتخاذ القرار المهني، وتم اجراء التعديلات المقترحة من المحكمين وتراوحت نسبة الاتفاق بينهم على صلاحية المفردات لقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني بين (٩٠%-١٠٠%). وتم استخدام معادلة لوش لتقدير صدق كل مفردة عن طريق المحكمين حيث تراوح الحد الأدنى لصدق المفردات بين (١٠٠.٧٥)

### ٢. الصدق العاملي

#### أ: الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

أجرى التحليل العاملي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني على عينة مكونة من (٤٠٠) طالب وطالبة من كلية التربية جامعة الفيوم بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Principal Component Analysis، وقد أسفر التحليل عن 5 عوامل تفسر نسبة تباين مقدارها (٥٤.٧٣ %) من التباين الكلي للبيود، وتراوحت قيمة الجذر الكامن للعوامل (٧.١٤-١.٤٦) وتم تصنيف العوامل الخمسة باعتبارها عوامل من الدرجة الأولى (الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح) حسب معيار جيتمان.

وقد رُوِجت معاملات الارتباط بمصفوفة الارتباط Correlation Matrix لتأكد أن معظم معاملات الارتباط البيئية تزيد عن ٠.٣٠ كمرحلة أولى لصلاحية التحليل، ووجد أن أكثر من ثلاث معاملات ارتباط تزيد قيمتها عن ٠.٣٠، علاوة على أنه رُوِجت القيم القطرية للمصفوفة الارتباط (Anti - Image) وذلك للتأكد أن كل مفردة من مفردات المقياس الفرعية له لا تقل قيمة Measure of Sampling Adequacy (MSA) عن ٠.٥٠ كما رُوِجت القيم الخاصة باختبار Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.847 للتأكد من أن قيمة MSA (اختبار كفاية العينة) للاختبار لا تقل عن ٠.٦٠ وتم التأكد من قيمة اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity أنه دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١ وروِجت كذلك قيم معاملات الشيوخ وذلك للتأكد من أن كل مفردة تشبعت على عامل فقط واستخدم معيار "جيتمان" لتحديد عدد العوامل بحيث يعد العامل جوهرياً إذا كانت قيمة الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح أو تساويه، وحدد معيار التشبع الجوهري للبند بالعوامل أو المكونات وفق محك جيلفورد (أكبر من أو يساوي ٠.٣) وجدول (٧) يوضح الخمسة عوامل التي كشف عنها التحليل العاملي وقيم التشبعات على هذه العوامل وقيمة الجذر الكامن لكل عامل ونسب التباين.

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

جدول (٧): قيم التنبعات على الخمسة عوامل لمقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني

(ن=٤٠٠)

رقم البند	العامل الأول	رقم البند	العامل الثاني	رقم البند	العامل الثالث	رقم البند	العامل الرابع	رقم البند	العامل الخامس
٢٣	0.695	١٥	0.732	٢٤	0.606	٢٧	0.816	١٠	0.784
١٧	0.678	٤	0.728	٢١	0.752	٢٦	0.742	٢٠	0.629
٥	0.669	١٨	0.717	٧	0.688	٢٨	0.632	٩	0.586
١٣	0.647	١٤	0.681	١٩	0.673	٢٩	0.599	١١	0.514
١٢	0.635	١	0.651	٦	0.582	٣٠	0.552	٢	0.439
٣	0.624	١٦	0.650	٢٢	0.579				
٨	0.574			٢٥	0.558				
الجنر الكامن	٧.١٤	٣.٩٥	٢.٢٨	١.٦٩	١.٤٦				
نسبة التباين	٢٣.٣٧	١٣.١٩	٧.٦١	٥.٦٦	٤.٨٨				
التباين الكلية	%٤٧.٢								

يتضح من جدول (٧) أن العامل الأول قد تشبع عليه ٧ بنود تراوحت تشبعاتها بين ٠.٥٧٤: ٠.٦٩٥ تقيس مكون التقييم الذاتي، وقد تشبع على العامل الثاني ٦ بنود تراوحت تشبعاتها بين ٠.٧٣٢ : ٠.٦٥٠ وكانت هذه البنود تقيس مكون حل المشكلات ، وقد تشبع على العامل الثالث ٧ بنود تراوحت تشبعاتها بين ٠.٧٥٢ : ٠.٥٨٥ وكانت هذه البنود تقيس مكون وضع خطط للمستقبل ، وقد تشبع على العامل الرابع ٥ بنود تراوحت تشبعاتها بين ٠.٨١٦ : ٠.٥٥٢ وكانت هذه البنود تقيس مكون اختيار الهدف ؛ وقد تشبع على العامل الخامس على ٥ بنود تراوحت تشبعاتها بين ٠.٧٨٤ : ٠.٤٣٩ وكانت هذه البنود تقيس مكون جمع المعلومات المهنية، ومن ثم أكد التحليل العاملي الاستكشافي على الصدق البنائي لمقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنية.

**ب: الصدق باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis**

في ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي قامت الباحثة في هذه الدراسة بحساب الصدق البنائي لمقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني باستخدام التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (23) AMOS للتحقق من صدق البنائي للاختبار وجدول (٨) يوضح نتائج التحليل العاملي التوكيدي.

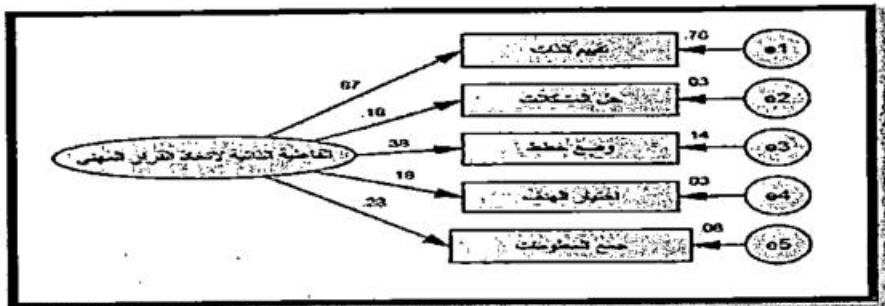
جدول (٨): مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني

(ن=٤٠٠)

المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة		
٣-١	١.٠٢	Chi-Square/df	$\chi^2 / DF$	النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية
<٠.٠٥	٠.٠٠٨	Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA	خطأ مربعات متوسط جنر الاكتراب
>٠.٩٠	٠.٩٩	Goodness-of-Fit Index	GFI	المطابقة ضمن مؤشر
>٠.٩٠	٠.٩٨	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	المصحح المطابقة ضمن مؤشر
>٠.٩٠	٠.٩٩	Comparative Fit Index	CFI	المقارن المطابقة مؤشر
>٠.٩٠	٠.٩٤	Normed Fit Index	NFI, Delta1	المعاري المطابقة مؤشر
>٠.٩٠	٠.٠.٩٩	Incremental Fit Index	IFI, Delta2	مؤشر المطابقة للتزايدى
>٠.٩٠	٠.٩٩	Tucker-Lewis Index	TLI, rho2	لويس توكر مؤشر

يتضح من جدول (٨) أن النموذج المفترض للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني يطابق العينة

، ويؤكد على تشبع بنود المقياس على ٥ عوامل من خلال المؤشرات الدالة على حسن المطابقة الموضحة بجدول (٨) جميعها قيم مرتفعة وتقع في المدى المثالي، حيث كانت قيمة مربع كاي غير تقترب من RMSEA دالة إحصائيا والنسبة بينها وبين درجة الحرية ١.٠٢، بالإضافة الى الصفر، وقيمة (ت) لجميع المكونات دالة إحصائياً، مما يؤكد تشبع المكونات الخمسة على عامل واحد وهو الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، وهذا يؤكد الصدق البنائي للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني وانه يتمتع بصدق عاملي وشكل (٣) يوضح النموذج المفترض للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني .



شكل (٣) النموذج المفترض لمقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني

ثانياً: الثبات

اعتمدت الباحثة على حساب ثبات المقياس ككل ولكل مكون من مكوناته باستخدام معامل ألفا كرونباخ وجدول (٩) يوضح قيمة ثبات الفا للمقياس ككل ولكل مكون من مكوناته .

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧ (٤٢٧)

جدول (٩): قيم معاملات ثبات ألفا للمقياس

ككل ولكل مكون من مكوناته (ن=٤٠٠)

معامل الثبات	المكونات
٠.٧٧٠	التقييم الذاتي
٠.٧٤١	حل المشكلات
٠.٦٥٤	وضع خطط للمستقبل
٠.٥٦١	تحديد الاهداف
٠.٥٨٠	جمع معلومات
٠.٨٣٦	المقياس ككل

### ثالثاً: الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.١٨ للبند رقم (٨) - ٠.٦٢٤ للبند رقم (١٥) ) ، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية وكانت معاملات الارتباط بينهما (٠.٦٨٥-٠.٨٧٤). وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الأول بدرجة الكلية من (٠.٣٢٥ للبند رقم (١٧) - ٠.٦٥٧ للبند رقم (٣)) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثاني بدرجة الكلية من (٠.٢٤٧ للبند رقم (١) - ٠.٧١٢ للبند رقم (١٥)) وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثالث بدرجة الكلية من (٠.٢٣٥ للبند رقم (٦) - ٠.٥٤١ للبند رقم (٢٤)) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الرابع بدرجة الكلية من (٠.٢١٠ للبند رقم (٣٠) - ٠.٦٢٠ للبند رقم (٢٦)) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الخامس بدرجة الكلية من (٠.٢٣٣ للبند رقم (٢) - ٠.٦٢٨ للبند رقم (١٠)) ، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، مما يشير الى تمتع مقياس الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني بدرجة عالية من الصدق والثبات و الاتساق الداخلي لابعاده.

### ٤. مقياس المنظور المستقبلي

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والادبيات العربية والاجنبية التي تناولت المنظور المستقبلي والتي تم نكرها في الاطار النظري وبعض المقاييس للمنظور المستقبلي مثل مقياس (1996) Carstensen & Lang (2008) Husman & Shell ومقياس (Zimbardo & Boyd (1999) و (2002) Lang & Carstensen ومقياس (Usunier & Valette (2007) Florence, Zacher & Frese (2009) ومقياس ميمى السيد (٢٠١٥) ومقياس صلاح شريف

## د عائشة علي رفا الله عطية

(٢٠١١) قامت الباحثة بتصميم مقياس المنظور المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا يهدف إلى معرفة نزعة طلاب الدراسات العليا للاهتمام بالأهداف بعيدة المدى والمنظور المستقبلي لديهم وقياس مكونين:

٣. المكون المعرفي: (١٥ بند)

ويعنى قدرة الفرد على إجراء الترابط بين الأنشطة الحالية والأهداف المستقبلية وأن يكون لديه توقع وتخطيط للمستقبل.

٤. المكون الدافعي: (١٥ بند)

ويعنى قدرة الفرد على وضع قيمة وأهمية للأهداف التي يمكن تحقيقها في المستقبل. والى أي مدى يضع الشخص تصوراً لأفكاره المستقبلية على المدى البعيد.

تصحيح المقياس:-

يتكون من ٣٠ بند في صورته الأولية وكلها مفردات موجبة يجاب عليها من خلال مقياس مندرج من ثلاث نقاط على طريقة ليكرت يختار فيما بينها وهي (دائماً - أحياناً - نادراً) ، ويعطى الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب لتصبح الدرجة الدنيا (٣٠) والعظمى على المقياس (٩٠) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:-

للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس استعانة الباحثة بعينة استطلاعية ٤٠٠ طالب وطالبة من الدراسات العليا (٣٢٠ إناث) و (٨٠ ذكور) بمتوسط عمري (٢٠.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٨).

أولاً: صدق المقياس:-

للتحقق من صدق المقياس استخدمت الباحثة الأساليب الآتية:-

١. صدق المحكمين:-

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في علم النفس لتحديد صدق المحتوى للمقياس طبقاً للتعريف الاجرائي للمنظور المستقبلي ، وتم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين وتراوحت نسبة الاتفاق بينهم على

التمودج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي صلاحية المفردات لقياس المنظور المستقبلي بين (٨٨%-١٠٠%) وتم استخدام معادلة لوش<sup>٧</sup> لتقدير صدق كل مفردة عن طريق المحكمين حيث يتراوح الحد الأدنى لصدق المفردات بين (٠,٥:١).

## ٢. الصدق العاملي

### أ. الصدق باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Eplatory Factor Analysis

أجرى التحليل العاملي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس المنظور المستقبلي على عينة مكونة من (٤٠٠) طالب وطالبة دراسات عليا من كلية التربية جامعة الفيوم بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج

Principal Component Analysis وقد رُوِجت معاملات الارتباط بمصفوفة الارتباط Correlation Matrix لتأكد أن معظم معاملات الارتباط البينية تزيد عن ٠,٣٠ كمرحلة أولى لصلاحية التحليل، ووجد أن أكثر من ثلاث معاملات ارتباط تزيد قيمتها عن ٠,٣٠، علاوة على أنه رُوِجت القيم القطرية للمصفوفة الارتباط (Anti - Image) وذلك للتأكد أن كل مفردة من مفردات المقياس الفرعية له لا تقل قيمة (MSA) Measure of Sampl in Adequacy عن ٠,٥٠. كما رُوِجت القيم الخاصة باختبار Kaiser-Meyer-Olkin  $KMO=0.89$  للتأكد من أن قيمة MSA (اختبار كفاية العينة) للاختبار لا تقل عن ٠,٦٠، وتم التأكد من قيمة اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity أنه دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٠١، وروِجت كذلك قيم معاملات الشيوخ وذلك للتأكد من أن كل مفردة تشبعت على عامل فقط وحدد معيار التشعب الجوهرى للبناء بالعوامل أو المكونات وفق محك جيلفورد (أكبر من أو يساوي ٠,٣).

وأُسفرت الخطوة الأولى من التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل المنظور المستقبلي وفقاً لمحك كايزر (Kaiser, 1960) والمعروف بـ قاعدة الجذر الكامن أو القيمة الذاتية (eigenvalue)، حيث يتم الاحتفاظ بالعوامل التي تبلغ قيمة الجذر الكامن لها (١) أو أكثر. ونظراً لكثرة الانتقادات التي وجهت لمحك كايزر نتيجة لاحتفاظه بعدة عوامل كثيرة للغاية في بعض المواقف (جولي بالانت (٢٠٠٦))، اعتمدت الباحثة على دراسة المخطط البياني Scree plot للجذور الكامنة حيث يتم فحصه من أجل البحث عن نقطة يتغير بها اتجاه شكل المنحنى ويصبح أفقياً و يتم الاحتفاظ بكل العوامل التي تقع فوق الانكسار الواضح في المنحنى نظراً لإسهامها في



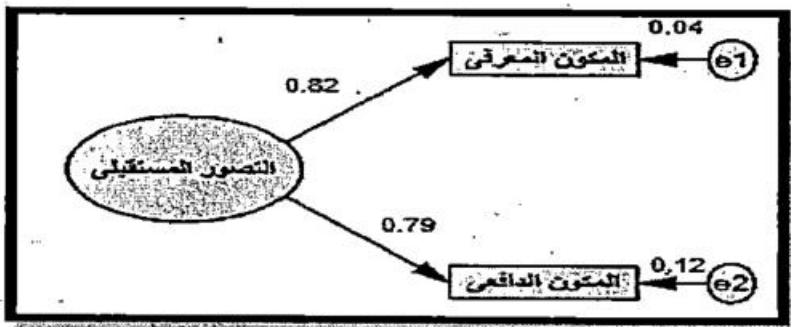
النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

وفى ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي قامت الباحثة فى هذا البحث بحساب الصدق البنائى لمقياس المنظور المستقبلى باستخدام التحليل العاملي التوكيدي ببرنامج AMOS(23) للتحقق من صدق البنائى للمقياس وجدول (١١) يوضح نتائج التحليل العاملي التوكيدي.

جدول(١١): مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المنظور المستقبلى (ن=٤٠٠)

المدى المثالى للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة		
٣-١	١,٤	Chi-Square/df	$\chi^2 / DF$	النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية
<٠,٠٥	٠,٠٠٦	Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA	الاقتراب خطأ مربعات متوسط جذر
>٠,٩٠	٠,٩٩	Goodness-of-Fit Index	GFI	المطابقة حسن مؤشر
>٠,٩٠	٠,٩٧	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	المصحح المطابقة حسن مؤشر
>٠,٩٠	٠,٩٩	Comparative Fit Index	CFI	المقارن المطابقة مؤشر
>٠,٩٠	٠,٩٥	Normed Fit Index	NFI, Delta1	المعاري المطابقة مؤشر
>٠,٩٠	٠,٩٩	Incremental Fit Index	IFI, Delta2	مؤشر المطابقة الترايدى
>٠,٩٠	٠,٩٩	Tucker-LewisIndex	TLI, rho2	لويس توكير مؤشر

يتضح من جدول(١١) أن النموذج المفترض للمنظور المستقبلى يطابق العينة ، ويؤكد على تشبع بنود المقياس على عاملين من خلال المؤشرات الدالة على حسن المطابقة الموضحة بجدول(٢) جميعها قيم مرتفعة وتقع فى المدى المثالى، حيث كانت قيمة مربع كاي غير دالة إحصائيا والنسبة بينها وبين درجة الحرية ١,٤، بالإضافة إلى RMSEA تقترب من الصفر، وقيمة (ت) لجميع المكونات دالة إحصائيا، مما يؤكد تشبع المكونين على عامل واحد وهو المنظور المستقبلى، وهذا يؤكد الصدق البنائى للمنظور المستقبلى وانه يتمتع بصدق عاملي وشكل(٤) يوضح النموذج المفترض للمنظور المستقبلى.



شكل(٤) النموذج المفترض للمنظور المستقبلى.



اعتمدت الباحثة على حساب ثبات المقياس ككل ولكل مكون من مكوناته باستخدام معامل ألفا كرونباخ وجدول (١٢) يوضح قيمة ثبات ألفا للمقياس ككل ولكل مكون من مكوناته. جدول (١٢): قيم معاملات ثبات ألفا للمقياس ككل ولكل مكون من مكوناته (ن=٤٠٠)

معامل الثبات	المكونات
٠.٧٦٩	المكون الأول: الدائمي
٠.٥٣٨	المكون الثاني: المعرفي
٠.٨٠٢	المقياس ككل

## ثالثاً: الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٢٠١ للبند رقم (١٢)- ٠.٦٢٨ للبند رقم (٢٢) ) ، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية وكانت معاملات الارتباط بينهما (٠.٨٧٠-٠.٩٣٠).

وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الأول بدرجة الكلية من (٠.١١٣ للبند رقم (١١)- ٠.٦٥٠ للبند رقم (٦) ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لدرجات بنود المكون الثاني بدرجة الكلية من (٠.٢٤٣ للبند رقم (٢)- ٠.٧٠١ للبند رقم (٤)) وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١) ، مما يشير إلى أن مقياس المنظور المستقبلي يتمتع بصدق وثبات بدرجة مقبولة وإلى الاتساق الداخلي لإبعاده وهو ما يجعل الباحثة مطمئنة إلى أن الأبعاد تعبر عن نفس المتغير الذي تمثله الدرجة الكلية للمقياس .

## رابعاً: الأساليب الإحصائية لبيانات البحث

## الأحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

قامت الباحثة برصد الدرجات الخام للأدوات وتبويب النتائج تمهيداً لعمل المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج spss21. وقد تطلب هذا الكشف عن مدى اعتدالية توزيع الدرجات فتم حساب الإحصاءات الوصفية وهي المتوسط، الوسيط، الانحراف المعياري، معاملي المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧: (٤٣٣)؛

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

الالتواء والتفرطح وهذا ما يوضحه جدول (١٣) التالي :

جدول(١٣): الأحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (ن=٥٠٠)

البيان الاحصائي	متغيرات البحث	الذكاء الوجداني	للتنظيم الذاتي المعرفي	الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني	المنظور المستقبلي
المتوسط	٧٧.٧٥	٩٣.٢٤	٦١.٥٨	٧٠.٢٣	
قوسيط	٧٣	٩٥	٦٢	٧٠	
الانحراف المعياري	١٨.٧٥	١٤.٧٣	٩.٧	٨.٠١	
معامل الالتواء	٠.٩١	٠.٤٥	٠.٠٤	٠.٠٦	
معامل التفلطح	٠.٨٠	٠.٠٩	٠.١٩	٢.١	

يتضح من جدول (١٣) أن معامل الالتواء والتفلطح قيمتهما تتحصر بين  $\pm ٣$ ، واقتراب قيمة المتوسط بالقوسيط، مما يدل على أن متغيرات البحث تتميز باعتمادية البيانات.

الأساليب الإحصائية

استخدمت الباحثة للتحقق من فروض البحث الأساليب الإحصائية الآتية:

١. تحليل المسار Path analysis للتحقق من العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة

٢. معامل ارتباط بيرسون

٣. اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق .

نتائج البحث وتفسيرها

أولاً: نتائج الفرض الأول وتفسيره

ينص الفرض الأول على : لا يختلف كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي إختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف النوع. وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثة اختبار (ت) لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة ويعرض جدول(١٤) النتائج

جدول (١٤): نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في متغيرات البحث (ن=٥٠٠)

المتغيرات	الذكور			الإناث			قيمة ف لاختبار ليفين	دلالة ت	قيمة (ت) Df(498)	الدلالة
	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري				
المتنظر المستقبلي	١٨٤	٦٩.٣٢	٩.٥٩	٣١٦	٧٠.٧٧	٦.٨٢	١٢.٥٩	٠.٠١	١.٧٩	٠.٠٧٣
الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني	١٨٤	٦٢.٣٤	١٠.٣٦	٣١٦	٦١.١٤	٩.١٨	٠.٥٢٠	٠.٤٧	١.٣٢	٠.١٨٧
التنظيم الذاتي المعرفي	١٨٤	٩٣.١٧	١٦.٩٦	٣١٦	٩٣	١٣.٢٩	١٠.٩٨	٠.٠١	٠.٤٩١	٠.٦٢٤
الثقة الوظيفي	١٨٤	٧٩.٨٠	١٧.٨٠	٣١٦	٧٦.٥٦	١٨.٧٤	٠.٢٥	٠.٦١٦	١.٨٩	٠.٠٥٨

ت = ١.٩٦ دالة عند ٠.٠٥ ، ت = ٢.٥٨ دالة عند ٠.٠١ لدرجة حرية (٤٩٨)

يتضح من جدول (١٤)

١. أن قيمة "ف" الخاصة باختبار ليفين الخاصة بالمتغيرين الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني والثقة الوظيفي غير دالة إحصائياً بما يشير لوجود تجانس للتباين بين عينة الدراسة الكلية فتم أخذ قيم ت في حالة وجود تجانس بينما قيمتها للمتغيرين المتنظر المستقبلي والتنظيم الذاتي المعرفي دالة إحصائياً بما يشير لعدم وجود تجانس فتم أخذ قيم (ت) في حالة عدم وجود التجانس.
٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في متغيرات البحث (المتنظر المستقبلي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والثقة الوظيفي).

وقد اتفقت نتيجة هذا البحث مع نتيجة دراسة (Peetsma(2000 ودراسة (Huy(2009، ميمي السيد (٢٠١٤) السيد عبد الدايم (١٩٩٥) والتي أظهرت عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات في المتنظر المستقبلي وتختلف مع نتيجة (Kneier (2004 ودراسة (Honora (1997 وصلاح شريف (٢٠١١) والتي أظهرت نتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكور والإناث في المتنظر المستقبلي، يمكن إرجاع الدراسة الحالية والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في المتنظر المستقبلي بين الطلبة والطالبات إلى أن في الوقت الحاضر كل من طلبة وطالبات الدراسات العليا لديهم نفس الإحساس بالمسئولية ولديهم رؤية واحدة وهدف واحد وهو تحقيق أهدافهم المستقبلية التي قد تكون مرتبطة بالشهادات العلمية كهدف قريب لتحقيق أهداف مستقبلية بعيدة المدى كالسفر أو للإعارة أو شغل مناصب يطوقون لشغلها حيث تطالب الإناث بالمساواة مما دفعهن لوضع أهداف تتساوى مع أهداف الذكور.

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

اما بالنسبة لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني فقد ترجع هذه النتيجة لوجود الكثير من المشاكل الاقتصادية التي يعاني منها أفراد المجتمع سوا كانوا ذكوراً أو إناثاً مما يدعوهم إلى توقع مهني يمكن أن يجلب لهم مرتبات مرتفعة وتضمن لهم عائد اقتصادي مجدى وثابت ويتطلب هذا اتباع أسلوب علمي لجمع المعلومات حول المهن المختلفة التي يمكن أن يشغلها ووضع بدائل مناسبة مع قدرة كل منهم يتيح لهم اتخاذ قرارات مهنية تتناسب مع قدراتهم ودراساتهم ومعارفهم ، فطلاب الدراسات العليا يجدون أنفسهم امام تطور هائل في أنواع المهن فكلاهما يحاولون عمل جميع المهام اللازمة منهم لاتخاذ قرار مهني سليم يتناسب مع ميلوهم وأهدافهم. وأنهم بحاجة ضرورية أن يدركوا معتقداتهم الذاتية التي يحتمل أن تزيد أو تضعف اتخاذ القرار المهني لديهم وتنمية القدرة على التكيف الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Walker & Tracey (2012) و Guan,et al.,(2016). ودراسة (Jiang, 2014).

إن عدم وجود فروق في الذكاء الوجداني بين الجنسين يمكن إرجاعه إلى أن طلاب الدراسات العليا من الجنسين لديهم خبرة ونضوج انفعالي حيث تشير بعض الدراسات أن كثيرة من أوجه عمل الدماغ وخاصة التي تؤثر على الذكاء الوجداني يمكن أن تتحسن مع التقدم في العمر من الطفولة إلى المراهقة والرشد عبد الرحمن فتحي جراون (٢٠١١). وتتفق هذه النتيجة مع صلاح الدين حمدي(٢٠١٤)، وسعد محمد (٢٠٠٩) Farooq, 2003 ودراسة (Jiang, 2014).

كما يشير دانييل جولمان أن كل فرد يجمع في خصائصه معامل الذكاء والذكاء العاطفي، بدرجات مختلفة. فبالرغم من أن الإناث حساسات، ويقدرن مشاعر الآخرين، ولديهن توازن اجتماعي بحكم طبيعتهن الأنثوية العاطفية، إلا أن البنين يتمتعون أيضا بقتهم في أنفسهم، وقدرتهم على تكوين صداقات، وعلاقات اجتماعية قوية، ومن ثم فهم يتعاطفون أيضا مع أصدقائهم. كما إن كلا من البنين والبنات لديهم الدافعية لتحقيق النجاح، فإجاز المهام المطلوبة منهم خاصة في مجال التحصيل الدراسي والذي لم يعد مقصورا على جنس معين ، بل أصبحت الإناث تتنافس مع الذكور بقوة في تحقيق النجاح والتفوق الدراسي لرغبتهم في إثبات كينونتهم، وأنهن لسن أقل من البنين، وخاصة في عصر حرية التعليم الذي يعيشونه. رغبة منهم في إثبات الذات، والتميز والتفوق الدراسي مثل البنين.

وبالنسبة لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التنظيم الذاتي المعرفي وذلك قد يرجع أن عمليات التنظيم الذاتي المعرفي تتطور بتطور العمر وازدياد الخبرة وهذا ما أكده Zimmerman (1990) أن الطلبة الأكبر سناً والأكثر خبرة يتمكنون من تنظيم تعلمهم ذاتياً بصورة أكثر فاعلية كما أن الخبرة الجامعية وما تتطلبه من جهد وخطط وأهداف ومراقبة واختيار وتقويم لكل المواد

## د عائشة علي رف الله عطوة

الدراسية الجامعية وإن كل من طلاب وطالبات الدراسات العليا لديهم اهتمام متساوي بالعملية التعليمية وخصوصاً إنهم دراسات عليا أي دراسة تكملية اختيارية وليست اجبارية عليهم وكلاهما يحاولون إثبات ذواته أكاديميا بالرغم من أي ظروف محاطة بهم من أجل تحقيق أهدافهم المستقبلية.

### ثانياً: نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على: توجد مصفوفة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لإتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي. للتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث ويعرض جدول (١٥) النتائج

جدول (١٥): قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات البحث (ن=٥٠٠)

المتغيرات	الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني	التنظيم للذات المعرفي	الذكاء الوجداني
المنظور المستقبلي	٠٠٠٠٦٣٧	٠٠٠٠٦١١	٠٠٠٠٥٠١
الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني	_____	٠٠٠٠٦٧٠	٠٠٠٠٥٧٩
التنظيم الذاتي المعرفي	_____	_____	٠٠٠٠٧٠٨

معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١)

قيمة معامل الارتباط الجدولية لدرجة حرية (٤٩٨) عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ = ٠.٠٩٨

قيمة معامل الارتباط الجدولية لدرجة حرية (٤٩٨) عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ = ٠.١٢٨

يتضح من جدول (١٥)

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المنظور المستقبلي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المنظور المستقبلي والتنظيم الذاتي المعرفي لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المنظور المستقبلي والذكاء الوجداني لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التنظيم الذاتي المعرفي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التنظيم الذاتي المعرفي والذكاء الوجداني لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني والذكاء الوجداني لدى عينة البحث.

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧ - المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧: (٤٣٧)

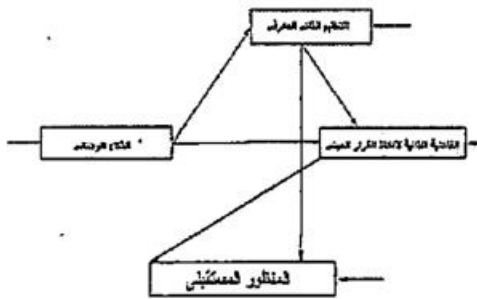
## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

الوجداني لدى عينة البحث.

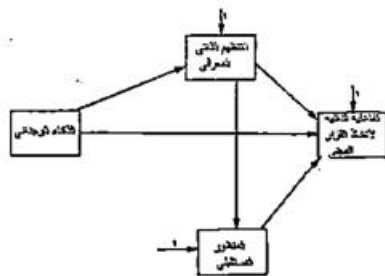
وقد تم تفسير نتيجة هذا الفرض مع تفسير الفرض الثالث.

### ثالثاً: نتائج الفرض الثالث وتفسيره

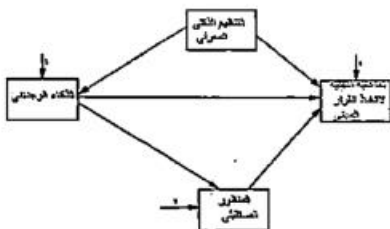
للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على " يمكن التوصل إلى نموذج بنائي يفسر العلاقات السببية بين كل من الذكاء الوجداني، والتنظيم الذاتي المعرفي، والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والمنظور المستقبلي لدى طلاب الدراسات العليا. قامت الباحثة باختبار 4 نماذج بنائية للبيانات باستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis ببرنامج ليزرل LISREL 8.8. والأشكال التالية توضح النماذج البنائية الأربعة المفترضة



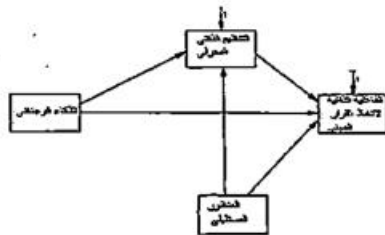
شكل (٦) نموذج (٢)



شكل (٥) نموذج (١)



شكل (٨) نموذج (٤)



شكل (٧) نموذج (٣)

وجداول (١٦) التالي يوضح مؤشرات النماذج البنائية المختلفة.

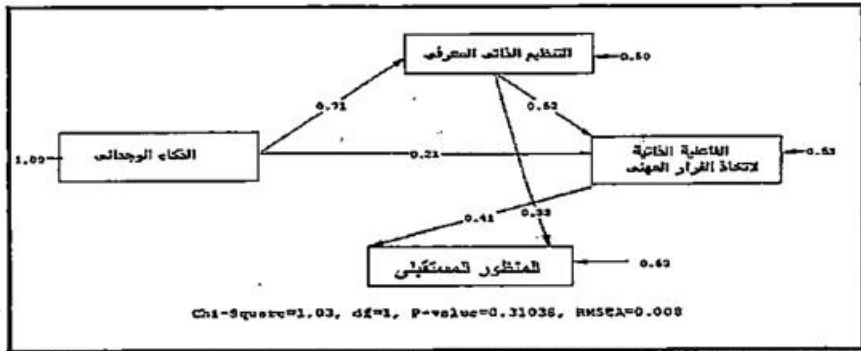
جدول (١٦): مؤشرات حسن المطابقة للنماذج البنائية المختلفة

المؤشرات التمويح	$\chi^2$	P	$\chi^2/$	RMSEA (90% CI)	CFI	NFI, Delta1	GFI	TLI, rho2	RFI rho1	IFI, Delta2	المدى المثالي للمؤشر
١	٧,٠٤٤	٠,٠٠٨	٧,٠٤٤	٠,١	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٥	٠,٩٩	ان تكون قيمة $\chi^2$ غير دالته احصائيا (p>0.05)
٢	١,٠٣	٠,٣١	١,٠٣	٠,٠٠٨	١	١	١	١	١	١	>٠,٩٠
٣	١٧,١	٠,٠٠١	١٧,١	٠,٤٣	٠,٩٠	٠,٩٠	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٤٠	٠,٩٠	>٠,٩٠
٤	٥٥,٢٧	٠,٠٠١	٢٧,٦٣	٠,٢٣	٠,٩٤	٠,٩٤	٠,٩٥	٠,٨٣	٠,٨٣	٠,٩٤	>٠,٩٠

بمقارنة مؤشرات المطابقة لكل نموذج في جدول (١٦) السابق نجد أن أفضل نموذج هو النموذج الثاني شكل (١) حيث يتضح وجود ملائمة للنموذج تصل لحد التطابق مع البيانات التي جمعت من العينة؛ حيث وصلت جميع مؤشرات الملائمة إلى محكات الملائمة المثالية كما حددها (Schumacker & Lomax, 2010), Vieira (2011) وهي مؤشر الملائمة المقارن (CFI) وهو مؤشر مطابقة تدريجي أو متزايد يشير إلى درجة جودة المطابقة للنموذج مقارنة بالنموذج الصفري المشتمل على "انعدام الارتباطات أو عدم وجود علاقات". وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على مطابقة مرتفعة بين البيانات والنموذج المفترض، وقد بلغت قيمته بالنسبة لنموذج الدراسة المفترض الواحد الصحيح، وهو ما يدل على التطابق بين البيانات الفعلية والعلاقات المفترضة، كما كانت قيمة مؤشر الملائمة النسبي (RFI) هي الواحد الصحيح وهي قيمة تُعبر عن ملائمة جيدة، كما يتضح أن قيمة معيار (RMSEA) ويعني الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ، وقيمه تشير إلى نقص الملائمة للنموذج مقارنة بنموذج يلائم بشكل مكتمل البيانات الواقعية بسبب أنه يشتمل على كل العلاقات المحتملة، ولذا فكلما قلت قيمته كلما دل ذلك على ملائمة مرتفعة بين نموذج الدراسة وبيانات العينة وقد وصلت هذه القيمة في الدراسة الحالية إلى ٠,٠٠٨ وهو ما يعكس جودة المطابقة للنموذج المفترض؛ كما يتضح أن قيمه مؤشر (NFI) هي ١، وقيمة مؤشر (RFI) هي ١، وقيمة مؤشر (IFI) هي الواحد الصحيح، وقيمة مؤشر (TLI) مؤشر المطابقة غير المعيار هي الواحد الصحيح، وجميعها قيم تجاوزت المحك المقبول وتؤكد على جودة ملائمة نموذج الدراسة المفترض، ويؤكد ذلك قيمة مربع كاي كمؤشر للملائمة حيث كانت غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن هذه النتائج لا تتطلب إعادة التوصيف Re-Specification لاكتشاف

النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

نموذج يعطي ملائمة أفضل Better Fit للبيانات الواقعية التي جمعت من عينة البحث، كما حسبت قيمة ECVI للنموذج الحالي تساوي ٠.٣٨ وهي قيمة أقل من قيمة نظريتها النموذج المشيع التي تساوي ٠.٠٤٠ مما يدل على مدى اتساق أداء النموذج عند الانتقال من عينة الدراسة إلى عينات أخرى بحيث تنتمي هذه العينات لنفس المجتمع وشكل (٩) التالي يوضح أفضل نموذج بنائي يفسر العلاقات السببية بين الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي والفاعلية الذاتية اتخاذ القرار المهني والمنظور المستقبلي موضحاً عليه التأثيرات المباشرة بين المتغيرات .



شكل (٩) نموذج تحليل المسار لتوضيح العلاقات السببية بين المتغيرات

ويوضح جدول (١٧) التأثيرات والخطأ المعياري وقيمة ت ودالاتها للتأكد من دلالة النموذج

البنائي شكل (٩)

جدول (١٧): نتائج تحليل المسار للنموذج " نموذج المتغيرات المشاهدة"

الذكاء الوجداني	الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني	التنظيم الذاتي المعرفي	المتغير المؤثر	
			المتغير المتأثر	التأثير
	٠.٤١	٠.٣٣	المتصور المستقبلي	التأثير
	٠.٠٣٦	٠.٠٢٤	المتصور المستقبلي	الخطأ
	***٩.٤١	***٧.٥٧	المتصور المستقبلي	قيمة (ت)
٠.٧١			التنظيم الذاتي المعرفي	التأثير
٠.٠٢٥			التنظيم الذاتي المعرفي	الخطأ
***٢٢.٤٠			التنظيم الذاتي المعرفي	قيمة (ت)
٠.٢١		٠.٥٢	الفاعلية الذاتية لاتخاذ	التأثير
٠.٠٢٤		٠.٠٣١	الفاعلية الذاتية لاتخاذ	الخطأ
***٤.٥٤		***١١.٢٨	الفاعلية الذاتية لاتخاذ	قيمة (ت)

\*\*\* قيمة ت دالة عند مستوى أقل من ٠.٠٠١



## د عائشة علي رف الله عطية

يتضح من جدول (١٧) قيمة ت دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠٠١، كما أن الأخطاء المعيارية صغيرة جداً و كل الشعبات دلالة إحصائية مما يدل على وجود علاقة بين المؤشرات بعاملها وملانمة النموذج وبفسر النموذج الكلي حوال ٥٣% من التباين المفسر بين المتغيرات. ويوضح جدول(١٨) التأثيرات المباشرة وغير مباشرة والكلية المعيارية للنموذج كما موجود بشكل (٩)

جدول(١٨):التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لمتغيرات الدراسة لدى عينة البحث

الكلية(ن=٥٠٠)

المتغير	التأثير	المنظور المستقبلي	التنظيم لذاتي المعرفي	الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني
النكاه الوجداني	المباشر		٠٠.٧١	٠٠.٢١
	غير المباشر	٠٠.٤٨		٠٠.٣٧
	الكلية	٠٠.٤٨	٠٠.٧١	٠٠.٥٨
التنظيم لذاتي المعرفي	المباشر	٠٠.٣٣		٠٠.٥٢
	غير المباشر	٠٠.٢٢		
	الكلية	٠٠.٥٥		٠٠.٥٢
الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني	المباشر	٠٠.٤١		
	غير المباشر			
	الكلية	٠٠.٤١		
قيمة R <sup>2</sup>		٠.٥٣	٠.٥٠	٠.٥٣

بناء على نتائج تحليل المسار في شكل(٩) وجدول (١٨) فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة، وغير المباشرة بين المتغيرات المتضمنة في النموذج يتضح ما يلي:

- وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى أقل من 0.01 للتنظيم الذاتي المعرفي في المنظور المستقبلي، وفي الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، كما أن هناك تأثير موجب غير مباشر عند مستوى دلالة أقل من 0.01 للتنظيم الذاتي المعرفي في المنظور المستقبلي من خلال الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، مما يدل على أن تنظيم الطالب لذاته يساعده على ضبط سلوكه وزيادة قدرته على اتخاذ قرارات مهنية صائبة وتحقيق أهدافه المستقبلية.
- وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى أقل من 0.01 للنكاه الوجداني في التنظيم الذاتي المعرفي، وفي الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، كما أن هناك تأثير موجب غير مباشر عند مستوى دلالة أقل من 0.01 للنكاه الوجداني في المنظور المستقبلي من خلال الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني، والتنظيم الذاتي المعرفي مما يدل أن الفرد الذي لديه القدرة على الإحساس بمشاعره و انفعالاته وإدراكها والتمييز بين السلبى والاجابى منها هو فرد قادر على اتخاذ قرار المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧، (٤٤١)؛

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

مهنى يتماشى مع قدراته وانفعالاته ومشاعره واحساسه وقادر على التمييز بين البدائل التي تتناسبه وقادر على تنظيم أهدافه وتحقيقها في المستقبل.

٣. وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائيا عند مستوى أقل من 0.01 للفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني في المنظور المستقبلي ويعنى هذا أن الفرد الذى يتمتع بفاعلية ذاتية لإتخاذ القرار المهني مرتفع يكون قادر على التخطيط لاختيار الوظيفة أو مهنة المستقبل.

يتضح من نتائج الفرض الثانى والثالث وجود علاقة بين الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني والمنظور المستقبلي وأن الفاعلية لاتخاذ القرار المهني تؤثر تأثير مباشر فى المنظور المستقبلي لطلاب الدراسات العليا، وتشير النتيجة بأن طلاب الدراسات العليا الذين لديهم فاعلية ذاتية نحو اتخاذ القرار المهني السليم فمن المحتمل يكونوا أكثر قدرة لوضع تصورات لمستقبلهم قادرين على ربط سلوكياتهم الحالية بأهدافهم المستقبلية التى يتوقعون تحقيقها على المدى البعيد وتساعدهم فى العمل بمهنة تتناسب تخصصاتهم أو ميلوهم العلمية والشخصية. أى أن الأفراد الذين يميلون إلى التفكير فى كيفية ربط أنشطتهم الحالية مع الأهداف المستقبلية، ولديهم قيمة عالية لأهدافهم المستقبلية يكونوا أكثر ثقة فى قدرتهم على اتخاذ القرارات المهنية.

وتسهم التجارب الانفعالية المستمرة فى الحياة اليومية دوراً مهماً فى عملية اتخاذ القرارات المهنية وبالإضافة إلى ذلك تشير نتائج النمذجة البنائية على وجود تفاعل بين البناء العاطفى المتمثل فى الذكاء الوجداني للفرد والبناء المعرفى المتمثل فى التنظيم الذاتى المعرفى على الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني الذى بدوره يؤثر بدوره تأثير مباشر على المنظور المستقبلي لدى الفرد وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Jung, Park & Rie (2015). (Jiang, (Jiang, 2014). (2016).

ومن الناحية العملية ، قد تكون نتائج هذه الدراسة مفيدة فى توفير التوجيهات والإرشادات للحصول على المشورة المهنية. كما لوحظ أنه على الرغم من وجود تأثير مباشر وعلاقات موجبة بين الفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني والمنظور المستقبلي إلا أن بوجود الذكاء الوجداني يمكن أن يقلل أو يزيد من الفاعلية الذاتية التى بدورها تؤثر بقوة على المنظور المستقبلي للفرد وتتفق هذه النتيجة مع (Timmermans et al. (2010) ودراسة (Walker & Tracey (2012) التى فحصت العلاقة بينهما باستخدام المعادلة البنائية ودراسة (Jung, Park & Rie (2015).

وبعبارة أخرى فإن الطالب إذا كان لديه تصور مستقبلي مرتفع وتكون حياته العاطفية متقلبة وغير ثابتة وغير متوقعة وغير قادر على التواصل مع الأفراد وفهم انفعالاتهم وإقامة علاقات مع الآخرين وغير مدرك لذاته الإنفعالية والعاطفية وغير قادر على وضع خطط لأهدافه أو لا يقوم

بمراقبة استراتيجياته التي يستخدمها لتحقيق أهدافه المستقبلية ، فإنه يكون عرضة إلى أن يكون أقل ثقة وأكثر قلقاً بشأن اتخاذ قرار مهني مناسب على عكس الذي يتمتع بحياة عاطفية وتنظيم ذاتي فيكون أكثر استقراراً وقدرة على تنظيم ذاته واتخاذ قرار مهني مناسب الذي يساعده على تحقيق أهدافه المستقبلية.

و ينصح علماء النفس بـجب مساعدة الطلاب على زيادة قنهم بأنفسهم مع خفض مستوى القلق المرتفع لديهم بشأن المهنة والقدرة على وضع ووصياغة منظور المستقبلى واقعى. وقد أشارا Marko & Savickas (1998) على أن يتم وضع برامج للتدخل بهدف زيادة المنظور المستقبلى لطلاب المدارس الثانوية والكليات إذا ما رغبتا فى تحسين وتقوية الاتجاه للتخطيط المهنى لدى أفراد المجتمع.

وتشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائية بين الذكاء الوجدانى والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهنى لدى الطلاب، مما يشير إلى أن قدرة الطلاب على استخدام الجوانب الوجدانية لتسهيل أهداف شخصية وإنجازات لها تأثير كبير بشكل خاص في اتخاذ قرارات مهنية سليمة.

فمن الطبيعى أن الشخص الذى يتمتع بذكاء وجدانى يكون لديه القدرة على اتخاذ القرار المهنى، فالفرد الذى لديه القدرة على الاحساس بمشاعره وانفعالاته وإدراكها والتمييز بين الإيجابى والسلبى ولديه قدرة على التعامل معها هو فرد قادر على اتخاذ قرار يتمشى مع قدراته وانفعالاته ومشاعره قادر على التمييز بين البدائل واختيار أنسبها كما أن قدرة الفرد على التكيف الاجتماعى والمخالطة الاجتماعية تجعله أكثر نجاحاً فى حياته المهنية والأكاديمية وتتفق هذه النتيجة مع

Brown , Afzal & Attaa & Shujja (2013) ودراسة رامى محمود (٢٠١١) ,

Jiang, , Jiang, Z. (2014). (Di Fabio et al.,( 2013) George & Smith, (2003) Z. (2016).

وكما ادرك الفرد فاعليته الذاتية ووعيه بذاته يؤثر على الأهداف والخطط التى يضعها مسبقاً بشأن أدائه المستقبلى فهو يرسم ويطور خططاً فعالة وناجحة(Dulewicz & Higgs,(1998) حيث أكد دانيال جولمان (٢٠٠٠) أن الذكاء الوجدانى منبىء جيد للنجاح فى المستقبل.

ويرى(Mayer & Salovey. (1997) أن الانفعالات تعمل كآليات للتفكير وحل المشكلات فالحالة المزاجية الإيجابية للفرد تجعله يفكر بطريقة أكثر تفاعلية حول موقف معين على عكس الحالة المزاجية السلبية ويختلف الأفراد فى توليد الانفعالات وتوظيفها لحل المشكلات والتى اطلق عليها طلاقة المشاعر وبناء على ذلك فالأفراد الأذكىاء انفعالياً يكونوا أكثر قدرة على حل المشكلات المهنية أكثر قدرة على ربط سلوكياتهم الحالية بأهدافهم المستقبلية التى يرغبون فى تحقيقها .

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

ويشير دانيال جولمان (٢٠٠٠) إلى أن الأنكياء وجدانياً يتميزون بامتلاكهم عدداً من السمات والخصائص منها إقامة علاقات ناجحة مع الآخرين وتحديد أفعال وسلوكيات بديلة والرضا عن الذات وتحمل المسؤولية بشكل واع، أي أن الذكاء الوجداني يتضمن كفاية شخصية مثل الوعي بالذات والتنظيم الذاتي والدافعية، وكفاية اجتماعية مثل التعاطف والمهارات الاجتماعية، وبالتالي فالفرد ذو ذكاء وجداني مرتفع شخص قادر على إدارة حالته الداخلية وتنظيمها.

كما أن الطلاب المنظمين لذاتهم لديهم قدرة على مراقبة الذات والتي تبدأ بالشعور بالمشكلة وتنتهي بالحصول على المعلومات حول السلوك المستهدف فهم يؤدون المهام بثقة واجتهاد ولديهم دافعية عالية لتطوير ذواتهم كما يتصفون بالثابرة التي تمكنهم من تخطي المواقف الصعبة وإيجاد الطرق الصحيحة للوصول إلى الهدف وهذا ما تظهر العلاقة بين التنظيم الذاتي المعرفي والمنظور المستقبلي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Strand (2009) ومحمد شلال (٢٠١٠).

ومن هنا يتضح أهمية النموذج البنائي بين المنظور المستقبلي والفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني والتنظيم الذاتي المعرفي والذكاء الوجداني لدى طلاب الدراسات العليا فلأيد من الاهتمام باستراتيجيات التنظيم الذاتي المعرفي وتمييزها وتدريبهم عليها وكذلك الذكاء الوجداني اللذان بدورهم يساعدون الطلاب في كيفية اتخاذ القرارات المهنية ويزيد من تصورهم المستقبلي وتحقيق أهدافهم المستقبلية عن طريق العمل الجاد المتقن وأداء المهام بنجاح ومثابرة ودافعية.

### تضمينات تربوية

١. تضمين مهارات الذكاء الوجداني في المقررات الدراسية المختلفة لمساعدة الطلبة على تطوير مهاراتهم الانفعالية لتحقيق النجاح الأكاديمي، والنجاح في الحياة بشكل عام وزيادة منظورهم المستقبلي .

٢. تعليم الأفراد المهارات الاجتماعية والوجدانية الإيجابية وتزويدهم بالتدريب المناسب على مهارات التوافق مع مشاعرهم الانفعالية السلبية والتعامل مع المشكلات والضغوط الحياتية اليومية.

٣. إعداد برامج تدريبية لتنمية استراتيجيات التنظيم الذاتي المعرفي لدى طلاب الدراسات العليا

٤. الاهتمام بالانشطة والتدريبات والتكليفات التي تمكن الطالب من استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي المعرفي مما يزيد من فاعليتهم الذاتية لاتخاذ القرارات المهنية المناسبة فيما بعد.

## بحوث مقترحة

١. دراسة العلاقة بين المنظور المستقبلي والعوامل الشخصية الكبرى لدى طلاب الجامعة.
٢. أساليب التفكير المبنية بالفاعلية الذاتية لاتخاذ القرار المهني لدى طلاب الجامعة.
٣. الاسهام النسبي لمتغيرات البحث ( التنظيم الذاتي المعرفي والذكاء الوجداني والمنظور المستقبلي) في التنبؤ بالأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة.

## المراجع

- إبراهيم أحمد (٢٠٠٧). التنظيم الذاتي للتعلم والدافعية الداخلية وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلبة كلية التربية(دراسة تنبؤية).مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣١(٣)، ٣٥-٦٩.
- السيد عبد الدايم (١٩٩٥). منظور زمن المستقبل كمفهوم دافعي- معرفي وعلاقته بكل من الجنس والتخصص الدراسي والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة كلية التربية ، جامعة الزقازيق، دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية (راتم)، ٥(٤) ، ٦٤٣-٦٧٦.
- إيمان محمد (٢٠١٢). الذكاء الانفعالي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عينة من المراقبين المعاقين بصريا. المجلة التربوية ، ٣١ ، ٦٧-١١٧.
- جابر عبد الحميد جابر، علاء الدين كفافى (١٩٩٥). معجم علم النفس والطب النفسى(انجليزي-عربي) الجزء السابع . القاهرة : دار النهضة العربية.
- جولى بالانت (٢٠٠٦). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. ترجمة خالد العمرى، القاهرة :دار القاروق للنشر والتوزيع.
- جمعة فاروق حلمى (٢٠٠٨).الذكاء الوجداني كمنبئء بالقدرة على اتخاذ القرار وأساليب التعامل مع الضغوط لدى عينة من المعاقين حركياً والعاديين . رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، جامعة المنيا.
- حسين أبو رياش، سليم شريف، عبد الحكيم الصافي، أميمة عمور(٢٠٠٦). الدافعية والذكاء العاطفي. عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حسين جبار طعمة (٢٠١٣). اتخاذ القرار وعلاقته بالإدراك البنائي وتنظيم الذات لدى المرشدين التربويين. رسالة دكتوراه غير منشورة . الارشاد النفسي والتوجيه التربوي. الجامعة المستنصرية، كلية التربية، العراق، بغداد.
- المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧ (٤٤٥).

## النموذج البنائي للعلاقة بين كل من الذكاء الوجداني والتنظيم الذاتي المعرفي

حسّين حسن أبو عودة (٢٠١٤). الذكاء الانفعالي ومستوى الطموح واتخاذ القرار لدى طلبة الصف العاشر الأساس في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، فلسطين، الجامعة الإسلامية.

دانيال جولمان (٢٠٠٠). الذكاء العاطفي. ترجمة ليلي. الجبالي، مراجعة محمد يونس. الكويت: عالم المعرفة.

رجاء أبو علام، فاطمة السيد اليماني ، أماني سعيدة (٢٠١٤). اتخاذ القرار وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى القيادات التربوية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة العلوم التربوية ، ٣(١)، ٥٣٤-٥٦٥.

رامي محمود يوسف (٢٠١١). الذكاء العاطفي وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من معلمى المرحلة الثانوية في مدارس التعليم العام والاهلى بمنطقة حائل التعليمية في ضوء عدد من المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر ، ١٤٥(١)، ٤٧٥-٤٢٣ .

زيد بهلول سمين (٢٠١٣). التنظيم الذاتي المعرفي لدى طلبة الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات الدراسية. مجلة كلية التربية ، جامعة المستنصرية ، ٢، ٢٣٥-٢٨٢.

سعد محمد على (٢٠٠٩). الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

صلاح الدين حمدي (٢٠١٤). نمذجة العلاقات السببية بين الذكاء الوجداني والسعادة والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي العام . رسالة التربية وعلم النفس ، السعودية ، ٤٧، ١٨٩-٢١٦.

صلاح شريف عبد الوهاب(٢٠١١). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية. عدد خاص(٢٠)، ٢٠-٧٨.

عبد الرحمن على الزهراني (٢٠٠٣). علاقة اتخاذ القرار المهني ببعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لدى الطلاب المتحقيين بكليتي التقنية والمعلمين بالباحة. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة.

عبد السجاد عبد السادة البدران (٢٠١١). قلق المستقبل لدى طلبة الدراسة الإعدادية في مركز محافظة البصرة. ٥٦، ٣٣١-٣٥٦.

فاروق السيد ، رزق عبد السميع (٢٠٠١). الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه . مجلة علم النفس، ٥٨، ٣٢-٥١.

محمد أحمد خدام (٢٠١٤). الذكاء الانفعالي لدى طلاب جامعة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية في ضوء متغيري التخصص والمستوى الدراسي وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار، المجلة العربية لتطور والتفوق، ٥ (٩) ٨٣-١٠١.

محمد شلال فرحان (٢٠١٠). التنظيم الذات المعرفي وعلاقته باتخاذ القرار والتصورات المستقبلية نحو مهنة التعليم لدى طلبة معاهد إعداد المعلمين . رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعه بغداد ، كلية التربية-ابن رشد.

مختار الكيال (٢٠٠٨). الاسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التنبؤ بالأداء المهني للمعلمين والأداء الأكاديمي للطلاب بالمرحلة الثانوية :دراسة في نمذجة العلاقات. مجلة كلية التربية-عين شمس ، ٣٢ (١) ، ٩-٥١.

مصطفى بشير (٢٠١٤). الكفاءة الذاتية وعلاقتها باتخاذ القرار المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة الجليل الأعلى . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ، الاردن .

مصطفى عبد العظيم خليفة (٢٠٠٦). القدرات الوجدانية والمعرفية والاجتماعية المسهمة في التنبؤ بفاعلية اتخاذ القرار لمديري المدارس في ليبيا. رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة طنطا.

موضى محمد (٢٠١١). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من السعادة والأمل لدى عينة من طالبات جامعة ام القرى . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى.

ميمى السيد أحمد (٢٠١٥). العلاقة بين منظور زمن المستقبل ودافعية الانجاز في ضوء الجنس والتخصص الدراسي لدى طلبة جامعة الملك خالد. دراسات تربوية ونفسية : مجلة كلية التربية بالزقايق، ٨٨، ١٢١-١٦٥.

نورة عبد الغفار (٢٠٠٨). صنع القرارات بكليات التربية للبنات وعلاقته بالذكاء الوجداني . حولية.

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون- أكتوبر ٢٠١٧، (٤٤٧)

- Afzal, anila & Attaa, mohsin & Shujja, sultan (2013). Emotional Intelligence as Predictor of Career Decision Making among University Undergraduates. *journal of behavioral science*, 23( 1), 118-131.
- Aubrey, L. L., Brown, J. M., & Miller, W. R. (1994). Psychometric properties of a selfregulation questionnaire (SRQ). *Alcoholism: Clinical & Experimental Research*, 18, 429.
- Austin, R., Wagner, B., & Dahl, D. (2003). Reducing Negative Career Thoughts in Adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation*, 2 (2), 27- 39.
- Bahrololoum, H. (2012). Emotional intelligence and happiness of female students participating in the sport Olympiad of Iranian universities: A correlational study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 7 (2), 22-29.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman & Company.
- Bembnutty , H.,(2006).self-regulation of learning , *journal of Academic Echang Quarterly* ,4(10) 221-248.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2012). *Career Decision Self-Efficacy Scale manual*. Redwood City, CA: Mindgarden Inc.
- Bilde, J., Vansteenkiste, M., & Lens, W., (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction*, 21 , 332-344.
- Brown, A. L. (1987). Metacognition, executive control, self-regulation, and



- other more mysterious mechanisms. In F. E. Weinert & R. H. Kluwe (Eds.), *Metacognition, motivation, and understanding* (pp. 65-116). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M., (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 4(11), 379-392.
- Brown, J. M., Miller, W. R., & Lawendowski, L. A. (1999). The Self-Regulation Questionnaire. In L. VandeCreek & T. L. Jackson (Eds.), *Innovations in clinical practice: A source book* (Vol. 17, pp. 281-289). Sarasota, FL: Professional Resource Press.
- Carstensen, L. L., & Lang, F. R. (1996). Future time perspective scale. *Unpublished manuscript, Stanford University*
- Ciarrochi, J., & Deane, F., (2001). Emotional competence and willingness to seek help from professional and nonprofessional sources. *Journal British Journal of Guidance & Counseling* 29(2),
- Coon, K., (2009). Predicting career decision - making difficulties among undergraduate students: the roles of career decision - making self-efficacy, career optimism, and coping . *a dissertation submitted to requirement for Doctor of philosophy*, Southern Illinois University Carbondale.
- Craig, L. (2007). Future time orientation predicts academic engagement among first-year university students, *British Journal of Educational Psychology*, 77(3), 703-718.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 55-259.
- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I: attitude scale of the vocational development inventory. *Psychological Monographs*, 79 [2, Whole No. 595].
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42-56.
- Driver, M. (1979). *Individual Decision-Making and Creativity*. In S. Kerr (Ed.), *Organizational behavior*, Columbus, OH: Grid.
- Dulewicz, V. & Higgs, M. (1999). *Emotional intelligence Questionnaire*. User Guide U.K: Neer Nelson Publishing Company.

- Dulewicz, V. & Higgs, M. (2004). Can emotional intelligence be developed? *International Journal of Human Resource Management*, 15, 95-111.
- Eugene.M.(1998): The New Leader's Role –Engaging Dialogue and Emotional Intelligence at Entry for Successful Adaptive Change. *Boston University*, 7(59),19-35.
- Fan,J.(2016).The role of thinking styles in career decision-making self-efficacy among university students. *Thinking Skills and Creativity*, 20 , 63-73.
- Ferrari, J. R., Mason, C. P., & Hammer, C. (2006). Procrastination as a predictor of task perceptions: Examining delayed and non-delayed tasks across varied deadlines. *Individual Differences Research*, 4, 28-36.
- Jenefer & husman (2007). *Validating measures of future time perspective for engineering students: steps toward improvin* , Engineering Education, Arizona University.
- Kauffman, D. & Husman, J. (2004). Effects of time perspectives on student motivation: Introduction to a special issue. *Educational Psychology Review*, 16( 1) , 1 – 7.
- Jiang, Z. (2014). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: National and gender differences. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 112-124.
- Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision-making self efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Employment Counseling* ,53, 3-53.
- Jung,H., Park, I& Rie,J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *Journal of Vocational Behavior* 89 , 46-55.
- Harren, V. A., (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Henrie,j.a.(2010).religiousness, future time perspective, ad death anixty amog adults, *PhD department of psychology*,Morgantow Virginia.
- Honora, D. (1997). *Future time perspective and academic achievement : How low – income, African American Adolescent View The Future.*

- Husman, J., & Shell, D.F. (2008). Beliefs and perceptions about the future: A measurement of future time perspective. *Learning and Individual Differences*, 18, 166-175.
- Huy,p. (2009). Amalgamation of future time orientation, epistemological beliefs, achievement goals and study strategies Empirical evidence established, *Journal of Educational psychology*, 79, (1), 155-173.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of career decision-making difficulties. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526
- Germeijs, V., & Verscheuren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189 - 204.
- Goleman, D.(1995). " *Emotional Intelligence : Why it can matter more than I.Q.*". New York: Bantam Books
- Goleman,D.(1997). *Emotional Intelligence* . New York:Washington
- Goleman , D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2003). Apples and Applesauce. *Issues and Recent Developments in Emotional Intelligence*,1(3), Retrieved .Available <http://www.eiconsortium.org>
- Guan,P., Capezio,A., Restubog,S., Read,S., . Lajom,J., Li,M.,(2016): The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. 94, 114-123..
- Kneier, G.,(2004). The effect achievement, motivatin and future time perspection level of performace inn competitive situations, *A dissertation submitted to the faculty of the graduate school of arts and sciennces* , PhD, The Catholic university of Amrrice.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 17, 125-139.
- Lent, R. (2005). *A Social Cognitive View of Career Development Counseling*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: John Wiley.
- Marko, K.W., & Savickas, M.L. (1998). Effectiveness of a career time

- perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*; 52, 106-119.
- Maples, M.R., & Luzzo, D.A. (2005). Evaluating discover's effectiveness in enhancing college students' social cognitive career development, *Career Development Quarterly*, 53, 274-285.
- Mau, W. (2000). Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-efficacy. *Journal of Vocational Behaviour*, 57, 365- 378.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Missildine, M., (2004). The relations Between Self-Regulated Learning, Motivation, Anxiety, Attributions, Student Factors and Mathematics Performance among fifth and sixth grade learners, *a dissertation submitted to requirement for Doctor of philosophy*, faculty of Auburn University.
- Montalvo, F., & Torres, M., (2004). Self-regulated learning current and future direction, *Journal of Research in Educational Psychology*, 2(1), 1-34
- Mokri, P., (2012). Developing and validating an instrument to measure academic self-regulation. *Doctor of philosophy*, Faculty of the Virginia polytechnic institute and university.
- Oysterman, D., Terry, K. & Bybee, D. (2002). A Possible self's intervention to enhance school involvement. *Journal of Adolescent*, 25(3), 313 - 326.
- Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55, 74-82.
- Parker, P., Marsh, H., Ciarrochi, J., Marshall, S. & Abduljabbar, A. (2014). Juxtaposing math self-efficacy and self-concept as predictors of long-term achievement outcomes. *Educational Psychology*, 1(34), 29 - 48.
- Peetsma, T. (2000). Future time perspective as a predictor of school Investment. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44 ( 2),

- Petrides, K. V., Furnham, A., & Mavroveli, S. (2007). Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. In G. Matthews, M. Zeidner, & R. Roberts, R. (Eds.). *Emotional intelligence: Knowns and unknowns* (pp. 151-166). Oxford: Oxford University Press.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Phillips, S. & Paziienza, N. (1988). *History and Theory of the Assessment of Career Development and Decision Making*. Career decision making. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Pressley & Meter (1994). *Development of theory of memory and cognitive Development*. Routledge com. London.
- Purdie, N., Carroll, A., & Roche, L. (2004). Parenting and adolescent self-regulation. *Journal of Adolescence*, 27, 663-676.
- Reid ,B.,(1998). Research in self-monitoring with students with learning disabilities, *journal of learning disabilities* 29(3), 317-331.
- Reshma,T.(2004). *Cultural,gender and socio-economic difference in time perspective among adolescents*. Magister Scientae, Faculty of Humanities, University of the Free Ddate.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Saunders, R., & Fogarty, G. (2001). Time discounting in career preference. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 118-126.
- Savickas, M.L., Silling, S.M., & Schwartz, S. (1984). Time perspective in vocational maturity and career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 258-269.
- Schumacker, R., & Lomax, R.(2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*(3rd ed.). Routledge Taylor & Francis Group, London, New York.
- Simons. J. ; Dewitte, S. & Lens, W. (2000) . Wanting to have versus wanting to be : The effect of perceived instrumentality on goal orientation. *British Journal of Psychology*, 91(3), 335 – 351.
- المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٩٧- المجلد السابع والعشرون - أكتوبر ٢٠١٧ = (٤٥٣)

- Simons, J. ; Vansteenkiste, M. ; Lens, W. & Laconte M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational psychology Review*, 16 ( 2) , 121 – 139.
- Singh, p.(2009). An analysis of meta cognitive processes involved in Self-regulated learning to transform a rigid learning system , retrieved.8.
- Solberg, V., Good, G., Nord, D., Holm, C., Hohner, R. & Zima, N. (1994). Assessing career search expectations: Development of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 111-123.
- Strand, K.,(2009). Behavioral effects of consideration of future consequences and time perspective on self-regulation and procrastination In mastery and performance-oriented college students . *A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy*. in the College of Education at the University of Kentucky.
- Taber, B.J. (2013). Time perspective and career decision-making difficulties in adults. *Journal of Career Assessment*, 21, 200–209.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- Thoms, P., & Blasko, D. (2004). Future time perspective as a temporal anchor: Applications to organizations. *Journal of Business & Economics Research*, 2(11), 27–40.
- Tien, H.S. (2005). A grounded analysis of career uncertainty perceived by college students in Taiwan. *Career Development Quarterly*, 2(52), 162-174.
- Timmermans, T., Van Mechelen, I., & Kuppens, P. (2010). The relationship between individual differences in intraindividual variability in core affect and interpersonal behavior. *European Journal of Psychology*, 24(8), 623–638.
- Trommsdorff, G. (1994). A Longitudinal study of a adolescents futures orientation journal of. youth and adolescence, 8(2), 131-147.
- Usunier, J. C., & Valette-Florence, P. (2007). The time styles scale: A review of the developments and replications over 15 years. *Time and Society*, 16, 333-366.

- Vieira, A.,L., (2011). *Interactive LISREL in Practice Getting Started with a SIMPLIS Approach*. Springer Heidelberg Dordrecht London New York
- Walker, T.L., & Tracey, T.J.G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 150-158.
- Wong, C.S., & Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*,13, 243-274.
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24, 487-493.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288
- Zimmerman ,B.,(1990). Self-regulated learning and Academic achievement; An overview , *journal of Education psychology*, 28 (25).3-17.
- Zimmerman ,B., (2000). *Attaining self-regulation: A social cognitive perspective*.
- Zimmerman ,B., (2011).Developing self-regulation skills:the important role of homework. *Journal of advanced academic*, 22(2).194-218.



**The Structural Model of the relationship between each of the Emotional Intelligence, Self Cognitive Regulation, Career Decision Making Self-Efficacy and Futuristic Perspective Of Post Graduated Students**

**Dr. Aisha Ali Rafallah Atia**

**Lecturer of Educational Psychology**

**Faculty of Education, Fayoum University**

The current research aimed at exploring structural model explains the causal relationship between each of the Emotional Intelligence, Self Cognitive Regulation, Career Decision Making Self-Efficacy and Futuristic Perspective of Post Graduated Students and test the concordance between the form and the sample data from graduate students. In addition, the research aimed at identifying the differences between students in Emotional Intelligence, Self Cognitive Regulation, Career Decision Making Self-Efficacy and Futuristic Perspective. It aimed at knowing the correlation between all of the Emotional Intelligence, Futuristic Perspective, Career Decision Making Self-Efficacy and Self Cognitive Regulation.

The Researcher prepared and administered Emotional Intelligence scale, Futuristic Perspective scale, Career Decision Making Self-Efficacy and Self Cognitive Regulation scale. The participants consisted of (500) students (63.2% females) of post graduated students at the faculty of education, Fayoum University. The researcher employed many statistical techniques such as Path Analysis, Independent samples T- test, Pearson correlation coefficient.

The Research results indicated that there are no statistically significant differences between means of scores of males and females in all of the Emotional intelligence , Futuristic Perspective, Career Decision Making Self-Efficacy and Self Cognitive Regulation, there are statistically significant correlation between all of the Emotional Intelligence, Futuristic Perspective, Career Decision Making Self-Efficacy and Self Cognitive Regulation, there are structural model shows the direct and indirect effects between the Research variables of the participants.. The results were interpreted in the light of the theoretical framework of the research.

**Key Words :- Emotional intelligence , Futuristic Perspective, Career Decision Making Self-Efficacy , Self Cognitive Regulation, structural model, Path Analysis.**