

The Power of Positive Rejection and its Relationship to Social Intelligence among Working Women

Asst. Lect. Yusra Musa Jaafar

Al-Mustansiriya University/ College of Education/ Department of Psychological Counseling yuyuahmed20172018@yahoo.com

Copyright (c) 2024 (Asst. Lect. Yusra Musa Jaafar)

DOI: <https://doi.org/10.31973/bwc03g69>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Abstract:

The current research targeted the strength of positive rejection and its relationship to social intelligence among working women. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach, and to achieve this, including constructing a scale of the strength of positive rejection, which consists of (28) items, and a scale of social intelligence, consisting of (38) items. The study sample consisted of (350) female employees in Baghdad Governorate. Psychometric characteristics were extracted, and the results of the research reached an interpretation of the existence of a close relationship between social intelligence and the power of positive rejection, to a positive direct relationship between the power of positive rejection and social intelligence. This study included a set of recommendations and suggestions that the researcher believes are important such as providing and designing guidance programs in educational institutions, and spread awareness programs inside the educational institutions.

Keywords: power of positive rejection, social intelligence, society, working women

***The authors has signed the consent form and ethical approval**

قوة الرفض الإيجابي وعلاقته بالذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات

م.م يسرى موسى جعفر

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية

قسم الارشاد النفسي

yuvuahmed20172018@yahoo.com

(مُلخَصُ البَحْث)

استهدف البحث الحالي قوة الرفض الايجابي وعلاقته بالذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات، ولتحقيق أهداف الدراسة استعملت الباحثة المنهج الوصفي، ولتحقيق ذلك فلا بد من بناء مقياس قوة الرفض الايجابي، ويتكون من (٢٨) فقرة، ومقياس الذكاء الاجتماعي مكون من (٣٨) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) موظفة في محافظة بغداد، وتم استخراج الخصائص السايكومترية، وتوصلت نتائج تفسير البحث إلى وجود ارتباط وثيق بين الذكاء الاجتماعي وقوة الرفض الإيجابي إلى علاقة طردية موجبة بين قوة الرفض الايجابي والذكاء الاجتماعي، وتضمنت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تراها الباحثة مهمة وهي: تقديم البرامج الارشادية وتصميمها في المؤسسات التعليمية، ونشر برامج التوعية داخل المؤسسات التربوية.

الكلمات المفتاحية: قوة الرفض الايجابي، الذكاء الاجتماعي، المجتمع ، النساء الموظفات

* **وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث**

مقدمة:

يشكل العمل محورًا أساسيًا في حياة الإنسان، بالنسبة للجنسين على حد سواء، وفي العصر الحالي، أصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة منتشرة في بلدان العالم كافة، وهذا الأمر يؤدي إلى إحساس المرأة بذاتها ووجودها، أصبحت الآن تنظر إلى العمل على أنه الميدان الأكثر منافسة لاثبات ذاتها، إلا أن انعكاسات عمل المرأة عليها سواء من الناحية الإيجابية أو من الناحية السلبية كثيرة ومتنوعة، وتتطلب أن تتمتع المرأة بقدرات اجتماعية تساعد على التغلب على تلك الانعكاسات.

ولعل أهم القدرات الاجتماعية التي يجب أن تتمتع بها المرأة هو الذكاء الاجتماعي، والذي يعبر عن القدرة على الانسجام مع الآخرين وجعلهم يتعاونون معها، ويشار إليه مهارات الأشخاص، ويتضمن الوعي بالمواقف، والديناميكيات الاجتماعية التي تحكم عمليات التفاعل والتواصل مع الآخرين (Marilingappa, 2019, 902). ولأن الذكاء الاجتماعي يرتبط بشكل مباشر بالحياة اليومية للأفراد، وتحديدًا التفاعلات الاجتماعية، والتي غالبًا ما تتأرجح بين القبول والرفض، فنجد أنفسنا مطالبين كل يوم بقول "لا" سواء أكان ذلك للأصدقاء أو لأفراد العائلة أو لرؤساء العمل أو الموظفين أو زملاء العمل أو حتى لأنفسنا، والكيفية التي نقول بها "لا" هي التي تحدد مسيرة حياتنا، وتلك الكلمة هي أهم كلمة ينبغي أن نتعلم قولها برضا وفاعلية. (Richard, 2007, 6).

مشكلة البحث :Research Problem

تعد الحياة الاجتماعية للمرأة المجال أو الحيز الحيوي الذي فيه تثبت نفسها عبر الدور المكلفة والملتزمة به اجتماعياً ومهنياً، إذ تسعى فيه المرأة إلى بذل جهد مادي ومعنوي لتلبية أهدافها من حيث المكانة الاجتماعية أو من أجل تلبية الاحتياجات المادية بما تتقاضاه من موارد مادية جراء وظيفتها أو أدوارها الاجتماعية، وبالنظر إلى المرأة العاملة المتزوجة، فعليها مسؤوليات اجتماعية تجاه أسرتها وأبنائها وتلبية أدوارها بشأنهم، الأمر الذي قد يترتب عليه مزيداً من الصعوبات، ولاسيما فيما يتعلق بتعاملاتها الاجتماعية، سواء في بيئة عملها أو داخل أسرتها، فقد تجد نفسها في موقف يتطلب منها رفض مطالب الآخرين؛ سواء زملاء العمل أو المديرين أو حتى أفراد أسرتها، الأمر الذي يتطلب منها أن تمتلك ذكاءً اجتماعياً يساعدها على مواجهة تلك المواقف، إلى جانب نهج يساعدها على الرفض من دون أن تفقد أو تؤثر سلباً على علاقاتها الاجتماعية. وفي هذا السياق، أشار وليام أوري (2007، 36) إلى أن أغلب مشاكلنا اليوم تنبع من قولنا "نعم" في أمور ينبغي فيها قول "لا"، فليس هناك أفدح من الثمن الذي يدفعه المرء نتيجة قوله "نعم" حين يجب أن يقول "لا"، إلا أن المشكلة الرئيسية التي تقابل أغلب الأفراد هي أنهم يقولون "لا" على نحو سيء، فاستعمال "لا" بشكل سيء للآخرين قد يؤدي إلى إهانة الطرف الآخر، وتدمير العلاقة معه، وعلى النقيض من ذلك، فإن مشاكلنا قد تنشأ من قول "نعم" حين ينبغي قول "لا"، وفي تجاه ثالث، يتجه البعض إلى سلك طريق ثالث، وهو التجاهل، إذ يتجنب الأفراد الرد سواء بنعم أو لا، فقد تتجه بعض النساء إلى التجاهل في أثناء المشكلات الأسرية أمليين في أن تزول المشكلة من تلقاء نفسها، فتجلس الزوجة مع الزوج صامتة على مائدة الطعام أو داخل محيط عملها مدعية أنه ليس ثمة ما يزعجها في العمل، على الرغم من أنها تموج بالغضب من سلوك أحد الزملاء،

إن ذلك التجاهل لا يؤدي صحتنا فحسب، كارتفاع ضغط الدم والقرحات المختلفة، لكنه يؤثر على الحالة الاجتماعية، إذ تتراكم المشكلات على نحو لا يمكن تفاديه فالتجاهل في أي من نواحي الحياة أمر مهلك، وهو ما أكده مارتن لوثر قائلاً: "تبدأ حياتنا في الانتهاء حين نغض الطرف عن عظام الأمور".

وعلى الرغم من تلك المشكلة الكبيرة، إلا أن هناك ثمة مخرجاً من ذلك، إذ يتطلب المخرج التخلص من الافتراض الشائع الذي يقضي بأن على الفرد أما أن يستعمل قوته لتحقيق ما يريد على حساب علاقته بالآخرين، أو أن يحافظ على العلاقة على حساب قوته (Ury, 2007a, 49-51) وعلى الرغم من أن كلمة "نعم" تعد إجابة إيجابية ومطمئنة، ويسعد معظم الناس باعطائها أو تلقيها، إلا أن "نعم" يمكن أن تسبب مشكلات سواء في العمل أو الأسرة أو في توليد الموارد المرهقة "Overstretched resources"، وما إلى ذلك، فعندما يقول شخص ما "نعم" كثيراً فإنه يصبح مثقلاً بعدد من المهام؛ لذلك، يجب قول "نعم" عندما تتناسب شروط الاتفاق مع الحدود الشخصية والمهنية للفرد، إلا أن تعلم قول "لا" يعالج عدداً من المشكلات التي قد يقع فيها الفرد بقول "نعم"، إذ إن قول "لا" قد تحافظ على حرية الفرد؛ عبر وضعها حدوداً مع الآخرين، فقول "لا" في الوقت المناسب هو مهارة يحتاج الأفراد إلى تعلمها (Hinton, McReynolds, Martinez, Shuuler & Termini, 2020, 1)

ووفقاً للمصدر السابق فإن هناك علاقة وثيقة بين الذكاء الاجتماعي للفرد وقدرته على قول "لا"، إذ إن قدرة الأفراد على التمييز بين عواطفهم، وفهم مشاعر الآخرين، والقدرة على التفاعل الجيد، وفهم طبيعة الموقف الاجتماعي، كلها تساعد الفرد على قول "لا" في الوقت المناسب. وهو ما أكدته (Richard, 2007, ٧)، إذ أكد على أن الرفض مسألة عالمية، وقد يأخذ أشكالاً مختلفة، ويكون على وفق الثقافة المحلية، فبعض شعوب شرق آسيا مثلاً يفضلون عدم ذكر كلمة "لا" ولاسيما في دائرة علاقاتهم القريبة، والناس في هذه المجتمعات يقولون "لا" بكل تأكيد، لكنهم يقولونها بشكل غير مباشر، إلا أنه بشكل عام، فإن المبادئ الأساسية لقول "لا" على نحو إيجابي موجودة في كل الثقافات، إلا أن الآليات الخاصة لتطبيق تلك المبادئ قد تختلف من ثقافة لأخرى؛ لذلك، فإن قول المرأة لكلمة "لا" كان أمراً مهماً على الدوام، لكنه ينطوي على مهارة لم تكن ضرورية مهمة مثلما هي الآن، ولاسيما بعد أن اقتحمت النساء ميادين العمل، وأصبحت تتحمل مسؤوليات كبيرة، الأمر الذي يجعلها في حاجة إلى استعمال ما يعرف "بقوة الرفض الإيجابي".

فقوة الرفض الإيجابي، أو ما يُطلق عليه "لا الإيجابية"، على النقيض من "لا" العادية التي تبدأ بالرفض وتنتهي بالرفض، إذ تبدأ "لا" الإيجابية "بنعم" وتنتهي "بنعم"، أي أن "لا" الإيجابية بمعنى "نعم" ثم "لا" ثم "نعم"، فكلمة "نعم" الأولى تعبر عن الاهتمام، ثم تأتي كلمة "لا" لتؤكد على القوة، ثم تأتي "نعم" الثانية لتقوي العلاقة مع الطرف الآخر، وبذلك فإن "لا" الإيجابية تحقق التوازن بين القوة والعلاقة في تحقيق الأهداف، فنعم الأولى تركز على ما يخص الفرد، فهي تأكيد على اهتماماته وما يريده، أما نعم الثانية فتركز على الآخر، فهي بمثابة دعوة للتواصل معه لاتفاق (وليام أوري، ٢٠٠٧، ١٥).

وبناءً على ذلك، يتضح أن النساء الموظفات في حاجة ماسة إلى اتقان مهارات التفاعلات الاجتماعية، وبناءً على ذلك، يسعى البحث الحالي إلى البحث عن العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات؛ وذلك نظراً لأهمية التفاعلات الاجتماعية لدى النساء الموظفات بشكل عام، والمتزوجات بشكل خاص، هذا إلى جانب الدور المهم لقول "لا" في أغلب التفاعلات الاجتماعية؛ لذا كانت الحاجة ضرورية للبحث عن العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى هذه الفئة من النساء، ولهذا تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولته للإجابة على الأسئلة الآتية:

- ١- ما مستوى قوة الرفض الإيجابي لدى النساء الموظفات المتزوجات؟
- ٢- ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات عينة الدراسة؟

هدف البحث (Research Aim): يهدف البحث الحالي إلى:

- الكشف عن مستوى قوة الرفض الإيجابي لدى النساء الموظفات المتزوجات - أفراد العينة.
- الكشف عن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات - أفراد العينة.
- تقصي العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات.

أهمية البحث: Research Importance

تكمن أهمية البحث الحالي كونه البحث الأول من نوعه - في حدود اطلاع الباحثة - الذي بحث في العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات، إذ إنه من المتوقع أن تكون هناك نتائج يمكن الاستفادة منها في اتجاهات متعددة، كما يستمد البحث الحالي أهميته من الجوانب الآتية:

أولاً: الجانب النظري:

- يعد موضوع البحث، إضافة علمية للمكتبة العربية، ولاسيما مع ندرة هذا النوع من الدراسات التي تناولت العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات.
- أهمية موضوع قوة الرفض الإيجابي، ودوره المهم في الحياة الاجتماعية والأسرية والمهنية.
- الخروج بجملة من التوصيات والاقتراحات ذات العلاقة بموضوع البحث.
- إضافة نتائج جديدة فيما يتعلق باستكشاف العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات.

ثانياً: الجانب التطبيقي:

- إمكانية الاستفادة من نتائج هذا البحث في إعداد برامج من شأنها تحسين قوة الرفض الإيجابي لدى النساء .
- إمكانية الاستفادة من نتائج هذا البحث في إعداد برامج من شأنها تنمية الذكاء الاجتماعي لدى النساء .
- إثراء المكتبة العربية عبر تقديم مقياس قوة الرفض الإيجابي ومقياس الذكاء الاجتماعي للنساء .
- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحسين مهارات الذكاء الاجتماعي والارتقاء بها نظراً لقصور الاهتمام بهذا الجانب، على الرغم من ارتباطها الوثيق بجوانب حياتنا كافة.

حدود البحث: Research Limitation

تقتصر حدود البحث في تناوله العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات، وتمثلت حدود البحث في ضوء متغيرات على النحو الآتي:

- المحددات البشرية: (عينة البحث) تشتمل عينة البحث على (٣٥٠) امرأة عاملة متزوجة.
- المحددات الزمنية: تحددت النتائج بالسياق الزمني الذي أجري فيه البحث الحالي (٢٠٢٣/٥/١٢ - ٢٠٢٣/٨/٢٣ م). المحددات المكانية: عينة من النساء الموظفات المتزوجات في محافظة بغداد.

Research Terms مصطلحات البحث

يتناول البحث الحالي عددا من المصطلحات وهي على النحو الآتي:

- قوة الرفض الإيجابي "Power of Positive No"

يشير مصطلح قوة الرفض الإيجابي إلى استعمال "لا" الإيجابية والتي هي على النقيض تماماً من "لا" العادية التي تبدأ بالرفض وتنتهي بالرفض، إذ إن قوة الرفض الإيجابية تبدأ بنعم وتنتهي "بنعم"، ويتوسطهما كلمة "لا" لتؤكد على القوة، وبذلك فإن قوة الرفض الإيجابي تحقق التوازن بين القوة والعلاقة (وليام أوري، ٢٠٠٧، ٣٥-٣٦).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة المتزوجة على مقياس قوة الرفض الإيجابي المستعمل في البحث الحالي.

- الذكاء الاجتماعي "Social Intelligence":

يقول جاردرنر (١٩٨٣): "ان كل فرد يتمتع بأنواع عدة من الذكاءات للتعامل مع الطبيعة وتعد قدرات مختلفة لحل المشكلات أو ابتكار نواتج ذات قيمة في نطاق ثقافة واحدة على الأقل". وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: يُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المرأة على مقياس الذكاء الاجتماعي المستعمل في البحث الحالي.

- النساء الموظفات المتزوجات: "Married Working Women"

هي المرأة التي تسعى إلى التوفيق بين متطلبات العمل المهني، سواء أكان جهداً عقلياً أو بدنياً و متطلبات منزلها وأسرتها بما في ذلك تربية الأبناء والاهتمام بنتائجهم الدراسية، وتقديم الرعاية لهم ولزوجها.

الإطار النظري:

يهدف البحث الحالي إلى البحث عن العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء، ويتناول الإطار النظري للبحث المحاور الآتية:

- المحور الأول: قوة الرفض الإيجابي

- المحور الثاني: الذكاء الاجتماعي

أولاً: قوة الرفض الإيجابي:

إن قول لا أمر أساس في حياتنا، فكل خلية حية تحتوي على غشاء يسمح بمرور مواد غذائية ضرورية، ويمنع مرور أخرى، وكل كائن حي يحتاج إلى حدود تحمي، ولكي يحيا ويتقدم كل إنسان، يجب أن يمتلك آلية فاعلة للرفض (Bishop, 1999, 9)، فكل يوم، نجد أنفسنا بحاجة إلى قول "لا" لأناس نعتمد في أمور معينة، فهناك كم هائل من المواقف التي تتطلب قول "لا"، والتي تزيد معدلها بشكل يومي. إلا أنه من أجل أن يُرضى الفرد

حاجاته وحاجات الآخرين فيجب عليه قول "لا" للمطالب غير المرغوب فيها أو للسلوك غير الملائم أو للمواقف؛ لذلك فإن قول "لا" معضلة إنسانية يواجهها أغلب الأفراد في نطاق العمل، وفي المنزل، وفي العالم بأسره، فكل شيء مرتبط بسعادة الفرد بما في ذلك سعادته الشخصية، ورفاهية أسرته، ونجاحاته في العمل، وسعادة المجتمع ككل مرتبط بقدره الفرد على قول "لا" حين يتطلب الأمر ذلك، يمكن للأمر أن يكون صعباً، لكن عملية الرفض الإيجابي تجعل من قول "لا" أمراً بسيطاً؛ لأنه يوفر وسيلة للفرد للدفاع عن نفسه من دون إيذاء الآخرين (وليام أوري، ٢٠٠٧، ٥٩-٦٢).

١- مفهوم قوة الرفض الإيجابي:

وفقاً لمهاتما غاندي "Mohandas Gandhi" فإن كلمة "لا" التي تقال إثر اقناع عميق، لها أثر أفضل وأعظم من كلمة "نعم" التي قد تقال للإرضاء، أو تغادي المشاكل، فكلمة "لا" هي أكثر الكلمات قوة في اللغة التي نحتاج إليها اليوم، وقد تكون أيضاً أكثر الكلمات تدميراً، وبالنسبة لكثير من الناس قد تكون أصعب كلمة تقال على الإطلاق، إلا أنه عندما نتعلم استخدام تلك الكلمة على نحو صائب، يكون من شأنها تحويل حياتنا بشكل جذري نحو الأفضل (وليام أوري، ٢٠٠٧، ٢٩-٣١).

فالرفض الإيجابي يشبه الشجرة إلى حد كبير، فجزعها يشبه قول "لا"، إذ تأتي قوية ومباشرة، لكن كما أن جذع الشجرة هو الجزء الأوسط فيها فإن قولك "لا" هو الجزء الأوسط من الرفض الإيجابي؛ فالجذور التي ينبثق منها الجذع هي "نعم" الأولى التي تشير إلى مطالب الفرد الأساسية التي تحقق له الرضا، أما الفروع والأوراق التي تخرج من الجذع فإنها "نعم" الثانية، وهي تلك التي تقترب بالفرد من إيجاد نقطة التقاء مع الطرف الآخر أو علاقة مستقرة، وثمره الشجرة هي النتائج الإيجابية التي يطمح إليها الفرد (Ury, 2007a, 26-27). فقوة الرفض الإيجابي، تبدأ بـ "نعم" وتنتهي بـ "نعم"، أي "نعم" ثم "لا" ثم "نعم"، فكلمة "نعم" الأولى تعبر عن الاهتمام، ثم تأتي كلمة "لا" لتؤكد القوة، ثم تأتي "نعم" الثانية لتقوي العلاقة مع الطرف الآخر (وليام أوري، ٢٠٠٧، ١٥).

٢- فوائد قوة الرفض الإيجابي:

يقول حكماء الهند القدامى: "إن هناك ثلاث عمليات أساسية في هذا العالم وهي: الخلق، والحماية، والتحول". والرفض هو أمر أساسي في هذه العمليات الثلاث، فلو تعلم لفرد كيفية قول "لا" بحنكة ومهارة فيمكنه أن يحصل على ما يريد، وتغيير ما لا يجدي، بالإضافة إلى ذلك فإن "لا" الإيجابية تمكن الفرد من حماية ما يقدره: وكذلك كل ما يملكه الفرد بما في ذلك سعادته الشخصية وآماله، ونجاحه في العمل، كما أن الرفض الإيجابي

يمكن الأفراد من وضع الحدود الأساسية، والمحافظة عليها سواء كان ذلك على المستوى الشخصي أو التنظيمي أو الاجتماعي، وهي الحدود الضرورية لحماية ما يعتز به الفرد (Hinton, McReynolds, Martinez, Shuuler & Termini, 2020, 3)

ووفقاً لوليام أوري (٢٠٠٧، ١٤٢-١٥٢) فإن قوة الرفض الإيجابي تمتلك عدداً من الفوائد والمميزات، وهي كما يلي:

- الرفض الإيجابي يمكن الأفراد من تغيير ما لا يجدي: سواء أكننا نتحدث عن أية تغييرات تنظيمية في العمل، أو تغييرات شخصية في المنزل أو سياسية في المجتمع، فإن كل تغيير خلاق يبدأ برفض الوضع الراهن، وربما كانت تلك "لا" للتعبير عن عدم الرضا عن الأوضاع القائمة، والركود في العمل، و المعاملة السيئة داخل الأسرة، أو للظلم داخل المجتمع الأكبر.

- لا الإيجابية تساعدك في الحياة المهنية: فإن استعمال "لا" الإيجابية تساعد الأفراد في حياتهم العملية؛ للرد على المطالب غير المعقولة من العملاء، ورفض السلوك المسيء من الزملاء، والضغط الزائد من الرؤساء.

- لا الإيجابية تساعد في تحسين الحياة الأسرية: فهي تساعد الفرد على مقاومة طلبات أطفاله اللوححة، ومقاومته السلوك السيء للمراهقين، وكذلك مقاومة السلوك الاستغلالي من أحد أفراد الأسرة.

- لا الإيجابية تحسن من الصلابة النفسية واحترام الذات: أغلب الأفراد يجدون صعوبة في قول الإغراءات والسلوكيات المدمرة لذواتهم، مثل: الإسراف في تناول الطعام والشراب والاستهلاك، فأحياناً يرضخ الأفراد لتلك الإغراءات أو يهاجمونها عبر محاسبة النفس أو إنكارها، إلا أن قول "لا" يمكن الأفراد من حماية رغباتهم الأسمى مع إبداء الاحترام لذواتهم.

- لا الإيجابية تمنح الأفراد الحرية: إذ إن تمكن الفرد من استعمال "لا" الإيجابية، قد يمنحه أعظم منحة، وهي الحرية في أن يكون ما يريد، وأن يفعل ما يريد.

٣- كيفية تطبيق منهج الرفض الإيجابي

وفقاً لوليام أوري (٢٠٠٧، ١٤٩-١٥٨) هناك مجموعة من المراحل التي تمر بها عملية الرفض الإيجابي وهي على النحو الآتي:

- المرحلة الأولى: الإعداد (رد الفعل):

إن أكبر خطأ يقع فيه الأفراد عند القدوم على قول "لا" هو أنهم يبدأون بها، فيقولون "لا" للأشياء التي يرفضونها سواء أكان ذلك سلوكًا أو مطلبًا للطرف الآخر، إلا أن "لا" الإيجابية تتطلب التركيز على ما يدافع عنه الفرد، فتبدأ المرحلة الأولى بـ "نعم" عميقة اهتمامات الفرد ورغباته الأساسية وما يهيمه، فقول "نعم" هنا، هو الغرض الأساس وراء قول "لا" لشيء آخر، فيتم على وفق هذه الخطوة الإفصاح عن ما يرغب به الفرد مقابل رفضه لشيء آخر، وكلما تمسك الفرد بدفاعه الأساس كلما كان رفضه رفضًا إيجابيًا وفعالًا.

- المرحلة الثانية: المبادرة

إن أكبر عائق في قول "لا" بأسلوب فاعل وإيجابي لا يتمثل بالطرف الآخر، مهما كانت صعوبة التعامل معه، لكن العائق يتمثل في الفرد ذاته، إذ إن ميلنا الفطري نحو اتخاذ ردود أفعال تحت وطأة انفعالات من دون هدف واضح، فأغلب الأفراد عبارة عن آلات لرد الفعل، وما يصدر عنهم من رفض يكون في ظل الانفعال، أما لا الإيجابية فتكون على النقيض من ذلك، فهي خلاقية وتتطوي على التطلع للأمام وتقوم على هدف معين، ولكي يتم ذلك يجب التحول من موضع رد الفعل إلى وضع المبادرة والتأمل. وفي هذه المرحلة، يجب على الفرد أن يسأل نفسه ماذا تريد الآن؟ وما المهم بالنسبة لك؟ أو بمعنى آخر أن تسأل نفسك لماذا تريد الرفض؟ وما أهدافك الحقيقية، واحتياجاتك، وقيمك؟ وبمجرد أن تجيب عن هذه الأسئلة، يمكنك أن تقول نعم واضحة لتعبر عن رغبتك.

- المرحلة الثالثة: الكشف عن الاهتمامات والاحتياجات والقيم

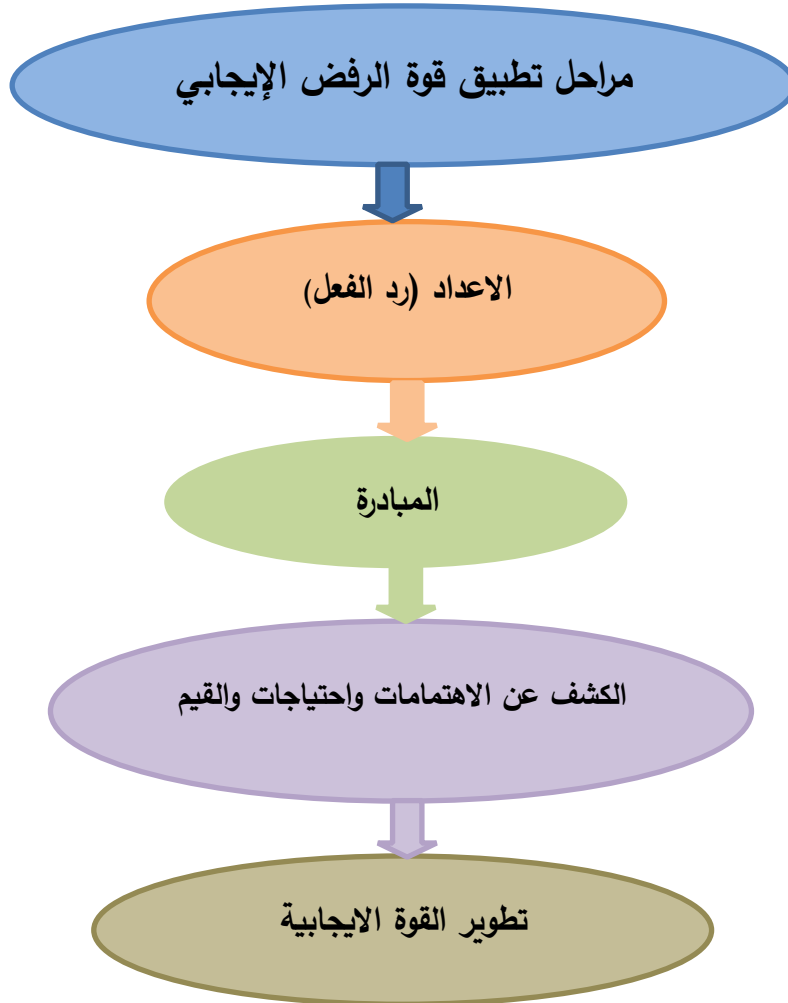
إن قول لا يعد موقفًا، أو اعتراضًا ملموسًا، ومواجهة لما لا ترغب فيه، لكن اهتماماتك على عكس ذلك، فهي أهدافك، ورغباتك، وأفكارك، وتطلعاتك؛ لذلك فإن الرغبات هي ما يرغب الفرد في قوله أو التعبير عنه، فبعد أن يكشف الفرد اهتماماته واحتياجاته وقيمته، يمكنه أن يستخلص منها "نعم" قوية، ومقولة "نعم" هنا تتمثل في عزم الفرد وتصميمه على حماية قيمته واهتماماته الأساسية، فعند قوله "نعم"، هنا، فإن الفرد بذلك ينجز ثلاث مهام هي:

- تمنحه حاسة التوجيه السليم: يصبح الفرد مدركًا لهدفه حين يقول "لا"، وهي وظيفة مهمة للغاية.
- تمنحه الطاقة: تمنحه الطاقة للتعبير عن رفضه، والتمسك به في مواجهة المقاومة.

- تضع قدمه على أرض صلبة: إن قول "لا" ينبغي أن يكون من أجل احتياجات الفرد واهتماماته وليس ضد الآخرين، فبدلاً من رفض سلوك الآخرين بقول "لا" فيتم قول "نعم" للاهتمامات الخاصة بالفرد ذاته.

- المرحلة الرابعة: تطوير القوة الايجابية

ويتمثل ذلك في أن يقوم الفرد بإجراءات عملية لحماية أهدافه الأساسية إذا استنكر الطرف الآخر قبول الموقف الرفض.



شكل (١) خطوات تطبيق قوة الرفض الإيجابي (Ury, 2007a, ١٢٣)

- أشار كل من Altucher & Azula (٢٠١٤، ٣٦-٤١) إلى أن هناك ثلاث خطوات أطلق عليها المصيدة الثلاثية "Three trap" لقول "لا" بقوة وإيجابية، وتتمثل فيما يأتي:
- الاستيعاب والتكيف Accommodate: هو التأكيد على العلاقة حتى ولو كان ذلك يعني التضحية بمصالحنا الرئيسية في البداية من أجل توطيد العلاقة مع الطرف الآخر، فيتم قول "نعم" عندما يراد قول "لا"، فهي نعم مؤقتة.

- الهجوم "Attack": وهي على النقيض من التكيف، إذ يستعمل الفرد قوته وامكانياته لقول "لا" من دون أي قلق على العلاقة، فيتم قول "لا" وتدعيمها بالأسباب والحجج، ويتم هذا الهجوم بشكل ايجابي مراعيًا المصالح الشخصية والإنسانية للطرف الآخر.

- التجنب "Avoid": فعقب قول "لا" تجنب التصادم مع الطرف الآخر، وتجنب إثارة غضبه، فقط ادعم آراءك بشكل إيجابي عبر توجيه العبارات الإيجابية للطرف الآخر.

وفيما يتعلق بمكونات قوة الرفض الإيجابي، فوفقًا لوليام أوري (٢٠٠٧، ١٨٦-١٩٣) فإن قوة الرفض الإيجابي تتكون من: الاستماع النشط: وتنطوي على أن يكون الفرد منتهبا لأحاديث الآخرين، بهدف فهمهم، والتعرف على دوافعهم، الأمر الذي يساعد الفرد على تكوين حجج تساعده على عرض آرائه بشكل فاعل، والتفاوض: أحد المكونات الرئيسية لقوة الرفض الإيجابي، إذ إن الطرف الآخر لن يكون مستعدًا للنقاش إلا إذا وجد نوعًا من التفاوض يشجعه على التحدث وعرض أفكاره، المرونة: وهي أن يكون الفرد مرناً في عرض آرائه للآخرين ومن ثم المرونة في تقبل آراء الآخرين وابداء الاهتمام بها، وهنا تظهر أهمية "نعم" ضمن مراحل قوة الرفض الإيجابي، الاقناع: هو إقناع الطرف الآخر بآرائك عبر الحجج التي تدعم هذه الآراء وتقويها وفي الوقت نفسه تضعف من موثوقية آراء الطرف الآخر، الإدارة: تتمثل بإعطاء الحرية (الظاهرية) للطرف الآخر للتحدث وإعطاء المساحة الكافية له لعرض أفكاره، إلا أنك تكون متحكمًا بشكل تام في الحوار وتوجهه إلى الجوانب التي تدعم حججك، وتمهدك لقول "لا".

٤- النظريات المفسرة لقوة الرفض الإيجابي:

هناك نظريات عدة لها علاقة بقوة الرفض الإيجابي، ولعل أهم تلك النظريات وأكثرها علاقة بقوة الرفض الإيجابي ما يأتي:

١- نظرية التكيف التفاعلي " (IAT) Interaction adaptation theory"

وضع كل من (Burgoon, Stern, & Dillman (1995)؛ نظرية التكيف التفاعلي، وتقوم النظرية على أن الأفراد في أثناء التفاعلات الاجتماعية يكون لديهم توقعات Expectation، ومتطلبات "Requirements"، ورغبات "Desires" (أهداف شخصية)، وتشكل هذه المكونات معًا الموقف التفاعلي، وموقف التفاعل هذا هو الفكرة التي يمتلكها الفرد حول ما يحتاجه ويتوقعه ويفضله في أثناء موقف التفاعل، وتتم مقارنة وضع التفاعل هذا بالسلوك الفعلي للشخص الآخر، فتحدث الاستجابة التكيفية عندما يتطابق سلوك الشخص الآخر مع توجهات الطرف الأول ورغباته وآرائه (Burgoon, Ebesu, White, Koch, Alvaro & Kikuchi, 1998, 193-195)

ووفقاً لهذه النظرية، فإذا وجد الشخص أن الطرف الآخر غير متفق مع أفكاره، فإنه بحاجة إلى رفض آراء الطرف الآخر، وذلك وفقاً لاستجابة مقدار السلوك الفعلي الذي أظهره الشخص الآخر بشكل يتوافق مع طبيعة العلاقة بينهما وعادات المجتمع وتقاليدته الذي يعيشان فيه. (Almuaybid, 2017, 7)

٢- نظرية الحكم الاجتماعي "Social Judgment Theory"

قدم هذه النظرية "Muzafer Sherif" عالم النفس الاجتماعي في عام (١٩٦١م)، والذي جاء من تركيا إلى الولايات المتحدة للحصول على الدكتوراه من جامعة هارفارد، وأصبح بعد ذلك أستاذاً لعلم النفس، وقدم نظريته التي تقترح أن الحكم الذي يقوم به الفرد في المواقف الاجتماعية يجب أن يقوم على عدد من الخطوات، و تتمثل الخطوة الأولى بسماع آراء الطرف الآخر، والخطوة الثانية تتمثل بتعديل الموقف وفقاً لاتجاهات الفرد، والخطوة الثالثة تتمثل في الرفض أو القبول (Granberg, 2016, 304). وفيما يتعلق بالحكم (القبول أو الرفض) فإنه وفقاً لهذه النظرية يجب على الفرد أن يكون مرناً في أثناء إصدار حكمه على آراء الطرف الآخر، وأن لا يكون متعصباً لآرائه الشخصية، بل يجب أن يكون منفتحاً على آراء الشخص الآخر، ويبيدي اهتمامه بآرائه، قبل أن يرفض هذه الآراء أو يقبلها (Cooksey, 2010, 141)، وهي النظرية التي اعتمدها البحث الحالي في إعداد مقياس قوة الرفض الإيجابي، إذ اعتمد المقياس بشكل رئيس مرونة الفرد في التعبير عن آرائه، وأن يكون منفتحاً على آراء الشخص الآخر سواء أكان الزوج أو أحد أفراد الأسرة أو الزملاء في العمل، مع إظهار مدى الاهتمام بآراء الآخرين، إلى الجانب الرئيس لقوة الرفض الإيجابي وهو اتخاذ القرار بالرفض للأشياء التي لا تتفق وآراء الفرد ومعتقداته.

المحور الثاني: الذكاء الاجتماعي "Social Intelligence" (SI)

قدم "Gardner" عام (١٩٨٣م) فكرة الذكاءات المتعددة والتي تتضمن ثمانية أنواع من الذكاء وهي: الذكاء اللغوي/ اللفظي والذكاء المنطقي/ الرياضي والذكاء المكاني/ البصري والذكاء الجسمي/ الحركي والذكاء الموسيقي/ الإيقاعي، والذكاء الاجتماعي والذكاء الشخصي/ الداخلي والذكاء الطبيعي (Gardner, 1983, 69).

١- لمحة تاريخية عن ظهور الذكاء الاجتماعي:

سيظل العقل البشري بقدراته اللانهائية وملكاته المتعددة هو أعظم النعم التي كرم الله بها الإنسان. ولكي يدرك المرء عظمة هذا العطاء عليه أن ينظر إلى إنسان وضعته الظروف أمام مشكلة، ويلاحظ ويسجل كل ما يمكن أن يقوم به الإنسان منذ اللحظة التي يشعر فيها بحجم مشكلته إلى هذه اللحظة التي ينجح في حلها. إنها سلسلة رائعة من عمليات العقل،

وعدد لا نهائي من الخطوات التي تتدافع داخل العقل، وتترتب وتتنظم واحدة بعد الأخرى. إن هذا المثال البسيط يكشف الستار عن مفهوم الذكاء المتعدد. فقد أودع الله فيه ألواناً من القدرات تعمل وتتفاعل فيما بينها في تنسيق متكامل لتنتج ما نعرفه باسم الذكاء، ولكن علماء النفس اكتشفوا أن تعدد القدرات هذا يعني أننا لسنا أمام ذكاء واحد بل أنماط متعددة من الذكاء يتعامل كل نمط مع لون خاص من الخبرات. فهناك ذكاء يتعامل مع المكان، وذكاء يتعامل مع الكلمة، وذكاء يتعامل مع الأرقام، وذكاء يتعامل مع الصوت ودرجاته، وذكاء يتعامل مع الظروف الاجتماعية بمكوناتها البشرية والمادية. وهكذا خلص علماء النفس بملاحظاتهم هذه إلى أن للفرد ذكاء متعدداً (إسماعيل الدريدي ورشدي كامل، ٢٠٠١، ٧٩).

وقد عُرف "Dewey" بأنه أول عالم نفس يستعمل مصطلح الذكاء الاجتماعي أكاديمياً، إذ عرف الذكاء الاجتماعي في كتابه بأنه قوة مراقبة وفهم المواقف الاجتماعية Dewey (١٩٠٩، ٤٣)، وبعد أحد عشر عاماً، قام ثورنديك "Thorndike" بتعميم البنية، فاقترح أن الذكاء الاجتماعي كان أحد المكونات الثلاثة للذكاء، وكانت المكونات الأخرى هي: الذكاء التجريدي والميكانيكي، وقد عرف ثورنديك الذكاء الاجتماعي بأنه: القدرة على فهم وإدارة - الرجال والنساء والفتيان والفتيات - للمواقف والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية (Thorndike (١٩٢٠، ٢٢٨) في ضوء ذلك، توصل عالم النفس التربوي هوارد جاردينر "Howard Gardner" (١٩٨٣) إلى نظريته للذكاءات المتعددة والتي تقيد بأن كل فرد يتمتع بأنواع عدة من الذكاءات للتعامل مع الطبيعة، وتعد قدرات مختلفة لحل المشكلات أو ابتكار نواتج ذات قيمة في نطاق ثقافة واحدة على الأقل.

فنظرية الذكاءات المتعددة ليست نظرية أنماط تحدد الذكاء الذي يلائم شخصاً ما، ولكنها تقترح أن كل شخص لديه قدرات في نطاق أنواع الذكاءات المتعددة، فقد نجد بعض الناس يملكون مستويات عالية جداً من الأداء الوظيفي في جميع الذكاءات المتعددة أو في معظمها، في حين يملك أناس آخرون مستويات منخفضة جداً من الأداء الوظيفي فيها؛ ولذلك نجدهم في مؤسسات المعاقين نمائياً، أي أنهم تنقصهم جميع جوانب الذكاء ما عدا الجوانب الأكثر بدائية أو الأولية، وجدير بالذكر أن معظمنا يقع ما بين هذين القطبين، أي أن بعض ذكاءاتنا متطورة جداً وبعضها الآخر نموه متوسط والباقي نموه منخفض نسبياً (جابر عبد الحميد، ٢٠٠٣، ٢٠). فما من شخص سوي إلا ويملك إلى حد ما أحد هذه الذكاءات، ويختلف الأفراد فيما بينهم عن طريق الكيفية التي يوظف بها كل واحد منهم كفاءته لتحديد الطريق الملائم للوصول إلى الأهداف التي يريدها، ويقترح جاردينر أن كل فرد

يمتلك توليفة فريدة من سبعة أنواع من الذكاءات هي: اللغوي، المنطقي الرياضي، المكاني، الموسيقي، الجسمي، الاجتماعي، الشخصي، إذ تتداخل هذه الذكاءات جميعاً في الحياة اليومية وتكون قابلة للتنمية بما يحقق العدالة بين الناس في منحهم طرائق مختلفة للتعلم، مما يفسح الطريق أمام تميزهم وتفردهم الذي حباهم بها الله (Gardner، ١٩٩٩، ٣٣). وقد عرف Gardner (١٩٩٩، ٣٣) "الذكاء بأنه: قدرة بيوسيكولوجية منطقية لمعالجة المعلومات التي يمكن تنشيطها في الوضع الثقافي لحل المشكلات، أو خلق منتجات لها قيمة في الثقافة. ويرى أن الذكاء أكثر من مجرد درجة على اختبار الورقة والقلم المستعمل في التنبؤ بالنجاح في المدرسة، إذ يرى من وجهة نظره أن اختبارات الذكاء التقليدية لا تقيس مثلاً: القدرة على لعب الشطرنج، أو قدرة مصارع في المصارعة فنظرية جاردنر تؤكد على أن نجاح الفرد يجب أن يحدد ويقاس بأداء الفرد وليس للأداء الجماعي، بمعنى أن من يفشل في جانب قد ينجح في جانب آخر، وهكذا فلا يوجد أحد فاشل في جميع الجوانب (Denig، ٢٠٠٤، ٩٩). هذا، ويوضح دانيال جولمان "Daniel Goleman" أن الذكاء الاجتماعي يتعلق بذكاء علاقتنا (Goleman، ٢٠٠٧، ٧٤)، فكما قال باحثو الذكاء السابقون مثل: جون ديوي "John Dewey"، وهاوارد جاردنر "Howard Gardner"، وروبرت إستيرنبرج "Robert Sternberg"، أن الذكاء ليس فقط في المعرفة الأكاديمية (Saxena & Jain، ٢٠١٣، ١)

ولعقود عدة بعد تعميم ثورنديك للذكاء الاجتماعي، لم يغير الباحثون تعريفه أو حتى شككوا في بنيته، واستعملوا مقياس جورج واشنطن "George Washington Test" للذكاء الاجتماعي (GWTSI)، وكان يتم تطبيق هذا المقياس عبر استعمال الورقة والقلم، على الرغم من أن ثورنديك لم يقدم دليلاً قاطعاً على أن هذا المقياس مناسب لقياس الذكاء الاجتماعي، وكان هذا المقياس يُستعمل بشكل واسع للغاية لقياس الذكاء الاجتماعي حتى عام (١٩٦٠) عندما اكتشف كرونباخ "Cronbach" أن المقياس لم يقس أي شيء عن القدرة اللفظية للذكاء الاجتماعي (Walker & Foley، ١٩٧٣، ٨٣٠-٨٣١). واليوم أصبح يُنظر إلى الذكاء الاجتماعي على أنه شيء موجود إلا أنه على هيئة طيف، وأن له مناطق في الدماغ مرتبطة بالتفاعلات الاجتماعية (Goleman & Boyatzis، ٢٠٠٨، ٧٤).

٢- مفهوم الذكاء الاجتماعي:

يُعرف الذكاء عامة بأنه: "مجموعة من القدرات المعرفية التي توفر إمكانية اكتساب المعرفة والتعلم وحل المشكلات" (Beheshtifar, M, Roasaei, ٢٠١٢، ٢٠١). ويُعرف الذكاء الاجتماعي بأنه: "القدرة على التحكم في العواطف والمشاعر، فالأفراد الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الذكاء الاجتماعي قادرون على التحكم في مشاعرهم ومشاعر الآخرين" (Goalman, ١٩٩٨، ٩٤)

وهو: "مصطلح شامل يشمل مجموعة واسعة من المهارات والخصائص الشخصية، وعادة ما يشير إلى المهارات الشخصية الداخلية التي تتجاوز مجالات محددة من المعرفة السابقة مثل الذكاء والمهارات الفنية والمهنية" (Shall, ٢٠١٠، ١). وعرف Peterson & Seligman (٢٠٠٤، ١) الذكاء الاجتماعي بأنه: "القدرة على فهم نوايا الفرد ومشاعره وأفكاره أثناء التفاعل الاجتماعي"، كما عرفه Aminpoor (٢٠١٣، ١٦٥) بأنه: القدرة البشرية الحصرية على التنقل والتفاوض بشأن العلاقات والتفاعلات الاجتماعية على المستوى الشخصي".

٣- مكونات الذكاء الاجتماعي:

يتكون الذكاء الاجتماعي من أربعة مكونات رئيسية وهي: (Ebrahimpoor, Zahed, & Elyasi, ٢٠١٣، ٣-٤)

- المهارات الاجتماعية: هي عوامل رئيسية في التعرف على نقاط القوة والضعف، إذ يبحث العاملون ذوي هذه القدرة، بما في ذلك الموظفين والمدربين والقادة، على تلقي التعليقات على أدائهم والتعلم من إخفاقاتهم.

- معالجة المعلومات الاجتماعية: تتمثل بقدرة الفرد على تنظيم المشاعر المرملة مثل: القلق أو العصبية وإدارة مثل هذه المواقف.

- الوعي الاجتماعي: إن الفرد عبر إدراكه لمشاعر الآخرين و أذواقهم واحتياجاتهم يحدد المواقف المتناقضة، ويستعمل مصدر المعلومات هذا لإقامة علاقة جيدة مع الآخرين، ويعتقد جولمان أن فهم شعور الآخرين في أثناء اتخاذ القرار والأحكام الأخلاقية له قيمة عالية، (Aristu, ٢٠٠٨، ٦٧)

- الرغبة الاجتماعية: يشير هذا المكون إلى كيفية التفاعل مع الأفراد في المواقف العاطفية والتي يشار إليها أيضًا بالمهارة الاجتماعية، ويرى جولمان أن الأفراد الذين يعتزمون بناء علاقات مع الآخرين يحتاجون فعليًا إلى القدرة على التمييز والفصل والتحكم في

مشاعرهم وذلك عبر امتلاك مهارات اجتماعية جيدة (Nwkah & Ahizu ، ٢٠٠٩ ، ٨٦٧).

٤- خصائص الأفراد ذوي الذكاء الاجتماعي:

- هناك مجموعة من الخصائص التي يتميز بها الأفراد ذوي الذكاء الاجتماعي، وهي كما يأتي: (Campbell, & Others, 1999, 84-87; Deing, ٢٠٠٤، ١٧-١٨)
- التوافق الاجتماعي: يشمل السعادة مع الآخرين، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، والالتزام بالأعراف الاجتماعية، والالتزام بقواعد الرقابة الاجتماعية، وقبول التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم، والسعادة الزوجية.
 - روح الدعابة والمرح: تشمل القدرة على فهم الفكاهة، والقدرة على مشاركة الآخرين في روح الدعابة، والقدرة على إظهار علامات الحب والألفة مع الآخرين.
 - النجاح الاجتماعي: ويشمل النجاح في التفاعل مع الآخرين، ويظهر النجاح في التواصل الاجتماعي مهنيًا وإداريًا واجتماعيًا.
 - معرفة الحالة النفسية للآخرين: ويشمل قدرة الفرد على معرفة حالة الآخرين عن طريق كلماتهم وحركاتهم غير اللفظية، سواء أكان ذلك معبرًا عن الحزن أو الفرح أو الغضب.
 - التماسك الاجتماعي: يشمل الالتزام السلوكي بالمعايير الاجتماعية في المواقف والأحداث الاجتماعية.
 - آداب السلوك: تشمل اتباع السلوك المرغوب اجتماعيًا، ومبادئ التفاعل الاجتماعي، والتعامل السليم مع الآخرين، وذلك عبر استعمال أساليب وتقنيات اجتماعية مناسبة للموقف.
 - السلوك الجيد في الموقف الاجتماعي: ويشمل حسن السلوك، واللباقة في ضوء المعايير الاجتماعية في المواقف الاجتماعية العامة، والمواقف القيادية أو مواقف التفاعل الاجتماعي.

٥- فوائد الذكاء الاجتماعي:

الفوائد المتوقعة من الذكاء الاجتماعي عديدة من الناحية الواقعية، إذ قدم الباحثون عددا من الفوائد للذكاء الاجتماعي بناء على ما هو معروف تجريبيًا ونظريًا حول الذكاء الاجتماعي، فقد خصص Goleman (٢٠٠٧، ٦٤-٧٢) عددا من الصفحات لمناقشة الأبحاث والدراسات التي ربطت بين جوانب وأبعاد الذكاء الاجتماعي بالرفاهية، وفي هذا السياق، أظهرت أن الترابط الاجتماعي من أهم فوائد الذكاء الاجتماعي والتي يمكن قياسها فيما يتعلق بالرفاهية. فضلا عن العلاقات، والتي هي جزء مهم من رفاهية الأفراد، إذ قدر

ويليام جلاسو "William Glasser" مؤسس نظرية الاختيار "Choice Theory" أن أكثر من (٨٠%) من سعادتنا تعتمد علاقتنا مع الآخرين، فالذكاء الاجتماعي يساعد الأفراد على التفاعل في مجموعة اجتماعية، وتأمين التقدم الاجتماعي، وتحقيق الرضا عن العمل، والدخول في علاقات أو صدقات حميمة والحفاظ عليها، كما يمكن للذكاء الاجتماعي أن يقلل النزاعات ويضع حدًا للتحيزات والانقسامات بين الأفراد (Joseph & Lakshmi، ٢٠١٠). ويرى Cohen (٢٠٠٦، ٢٠٢) أن الذكاء الاجتماعي يساعد على تحسين نوعية الحياة بشكل عام.

ووفقا Palucka & Others (٢٠١١، ٤٧-٤٨) فإن الترابط الاجتماعي هو أحد عوامل الحماية الرئيسة ضد السلوكيات عالية الخطورة، والتي تشمل الأفكار اللاعقلانية و السلوكيات الانتحارية، هذا، ويساعد الذكاء الاجتماعي في الأداء التكيفي والتفاوض الفعال للعالم الاجتماعي، مما يساعد الفرد في النهاية على التعامل بنجاح مع متطلبات الحياة، فقد وجد Emmerling & Boyatzis (٢٠١٢، ٤) يرتبط الذكاء الاجتماعي بالأداء الإبداعي "Creative performance" والعمل، وفي هذا السياق وجد Rahim (٢٠١٤، ٤٤) أن الأفراد الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي مرتفع يساهمون بشكل أكبر في الأداء الإبداعي.

وإن الأفراد الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي مرتفع يتمتعون بصحة نفسية إيجابية، إلى جانب ذلك، فإن الصحة الجسدية والصحة العامة مرتبطتين بشكل إيجابي بالذكاء الاجتماعي، إذ يتم تسهيل قمع الكورتيزول "Cortisol" وتحسين وظيفة المناعة عبر الروابط الاجتماعية النابضة بالحياة التي تعزز مزاجنا الجيد، وتحد من مزاجنا السلبي (Cohen، ١٩٨٨، ٨٤)، كما خلص Goleman & Boyatzis (٢٠٠٨، ٧٤) إلا أن الذكاء الاجتماعي، وتحديدًا مكونات التعاطف ومعرفة الذات، يؤديان دورًا مهمًا في القيادة، وفي السياق نفسه، أشار لها (Kobe & Others، ٢٠٠١، ١٥٤). إلى جانب ذلك، يؤدي الذكاء الاجتماعي دورًا في الإقناع، كما أن الأفراد ذو الذكاء الاجتماعي المرتفع لديهم أساليب متعددة للإقناع في عدد من المواقف الاجتماعية (Hackworth & Brannon، ٢٠٠٦، ١٧٢-١٧٣)

٦- سلبيات الذكاء الاجتماعي المرتفع:

فيما يتعلق بالجوانب السلبية للذكاء الاجتماعي، فقد حذر Goleman (٢٠٠٧، ٩٤-٩٥) من استغلال الذكاء الاجتماعي من مجموعة فردية من الأشخاص، يمكن تصنيفهم إلى مجموعة واحدة أو أكثر من ثلاث مجموعات، وغالبًا ما يشار إليهم باسم الثالوث المظلم "Dark triad" من علماء النفس، وهم: النرجسيون "Narcissists"، وهم أولئك الذين لديهم

شعور مرضي بالقلق الذاتي على حساب الآخرين، اما الميكافيليون "Machiavellians" وهم أولئك الذين تعكس نظرتهم للحياة موقفاً ساخرًا لكل شيء، وذلك بسبب ما يبدو أنه عجز أساس في معالجة العواطف في أنفسهم والآخرين، فهم ينظرون إلى العلاقات من منظور بارد وعقلاني خال من القلق البشري، والمجموعة الثالثة والأخيرة، وهي أخطر مجموعة، وهم السيكوباتيين "Psychopaths"، وهم مرضى نفسانيون يفتقرون إلى المشاعر التي تتجاوز الميكافيليون مثل: القلق، والخوف في حين أن هذا النقص في الكشف عن المشاعر والعاطفة لدى الآخرين، قد يُترجم إلى نقص في الذكاء الاجتماعي، ويمكن لأعضاء هذا الثلاث المظلم تزوير الذكاء الاجتماعي واستعماله لأغراض استغلالية بدلاً من الأغراض الإيجابية المتمثلة بإثراء العلاقات الاجتماعية. وفقاً لكل من Habib, Saleem & Mahmood (٢٠١٣) فإن أي شخص يتمتع بمستويات مرتفعة من الذكاء الاجتماعي يمكنه الانخراط في التلاعب الاجتماعي "Social manipulation"، إلى جانب ذلك، فقد يؤدي الذكاء الاجتماعي المرتفع إلى نوع من العدوان "Aggression"، وفي هذا السياق، فقد درس Kaukiainen & Others (١٩٩٩) العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والعدوان.

٧- النظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي:

هناك نظريات عدة مفسرة للذكاء الاجتماعي، ولعل أهمها ما يأتي:

١- نظرية جيلفورد (Gulford, ١٩٥٥)

قدم جيلفورد عبر نموذج بناء العقل تفسيراً للذكاء الاجتماعي، إذ نظر إلى الذكاء الاجتماعي عبر خمس عوامل رئيسة لتكوينه المعرفي، وتتمثل تلك العوامل فيما يأتي: (إبراهيم محمد المغازي، ٢٠٠٣، ٧٩) معرفة الوحدات السلوكية ومعرفة العلاقات السلوكية ومعرفة الفئات السلوكية ومعرفة التضمينات السلوكية ومعرفة التحولات السلوكية. في حين أشار يوسف قطامي (٢٠١٠، ٨٢) إلى أن الذكاء الاجتماعي يمكن تفسيره عن طريق ثلاثة أبعاد هي:

- بعد العمليات: أو ما يطلق عليه أنواع التجهيز المستخدم، ويتعلق هذا البعد بعوامل التفكير التقاربي وعوامل التفكير التباعدي.
- بعد المحتوى: أو ما يُطلق عليه أنواع المعلومات المجهزة، ويتعلق بنوع المادة المتضمنة في الموقف.
- بعد النتائج، أو ما يطلق عليه مهام العمليات، ويتعلق بنوع الشيء الذي ينصب على النشاط، بصرف النظر عن طبيعة العملية العقلية، ويتعلق هذا البعد بشكل مباشر بالعلاقات بين الألفاظ والأشكال.

٢- نظرية جاردنر للذكاءات المتعددة:

توصل عالم النفس التربوي هوارد جاردنر "Howard Gardner" عام (١٩٨٣) إلى نظريته للذكاءات المتعددة والتي تفيد بأن كل فرد يتمتع بأنواع عدة من الذكاءات للتعامل مع الطبيعة، وتعد قدرات مختلفة لحل المشكلات أو ابتكار نواتج ذات قيمة في نطاق ثقافة واحدة على الأقل. وقد قدم جاردنر نظريته للذكاءات المتعددة من منظور أنه لا يوجد ذكاء عام، ولكن كل فرد يمتلك أنواع مختلفة من الذكاءات بدرجات مختلفة، ولكنها تعمل مع بعضها في شكل متناغم (أوركسترا). وتقتصر النظرية أنه على الرغم من أن الذكاءات المختلفة ليست بنفس درجة القوة عند بعض الأفراد إلا أن كل فرد لديه القدرة على تنشيط الذكاءات واستعمال ذكاءات مميزة أو مجموعة متعددة من الذكاءات في مواقف مختلفة (Kelly and Tangney, ٢٠٠٦، ٤).

وقد بدأ جاردنر تصوره ونظريته عن الذكاءات المتعددة باقتراح أن هناك سبعة ذكاءات، ثم أضاف عام (١٩٩٣) ذكاء آخر، ومن ثم أصبحت هناك ثمانية ذكاءات أساسية في نظريته، فتصوره للذكاء يتعلق بتصور تعددي للذكاء، تصور يأخذ في الحسبان مختلف أشكال نشاط الإنسان، وهو تصور يعترف باختلافاتنا الذهنية، وترى هذه النظرية أن الذكاءات المتعددة لدى كل فرد تعمل بشكل مستقل، كما ترى أيضاً أن كل فرد يختص بمزيج أو توليفة منفردة من الذكاءات يطلق عليها بعض الدارسين (بصمة ذكائية) وهي التي يستعملها في تعاملاته، وفي مواجهته المواقف والمشكلات المختلفة التي يتعرض لها في حياته (محمد أمين المفتي، ٢٠٠٤، ١٤٩). وذكر الشيخ (١٩٩٩، ٧٦) أن نظرية الذكاءات المتعددة تقوم على فرضين أساسيين: الفرض الأول: يشير إلى أن الناس جميعاً لديهم الاهتمام نفسه القدرات نفسها ولكنهم لا يتعلمون بنفس الطريقة، ويشير الفرض الثاني إلى أن العصر الذي نعيشه لا يمكن أن يتعلم الفرد فيه كل شيء يمكن تعلمه.

ووفقاً لهذه النظرية، فإن الذكاء الاجتماعي يتمثل بالقدرة على فهم الآخرين، وكيفية التعاون معهم، وملاحظة الفروق بين الأشخاص ومقاصدهم ودوافعهم ومشاعرهم، وفهم كيفية تكوين العلاقات الاجتماعية، والقدرة على العمل ضمن الأجواء الاجتماعية بالتعاون والتنافس، ويرى "جاردنر" أن الذكاء الاجتماعي يظهر عبر العوامل الأربعة الآتية: تنظيم الجماعات- الحلول التفاوضية- الاتصالات الشخصية- التحليل الاجتماعي، وإن اجتماع هذه العوامل يؤدي بالضرورة إلى النجاح الاجتماعي، إلا أن العلاقة بين المهارات الاجتماعية والذكاء الاجتماعي لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والاهتمام (Gardner, 1995).

واعتمد البحث الحالي نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر، وتحديدًا الذكاء الاجتماعي في إعداد بنود مقياس الذكاء الاجتماعي، إذ سعى المقياس إلى التعرف على قدرة النساء العاملات المتزوجات على فهم الآخرين، ومدى تعاونهم ومساعدتهم للمحيطين بهم سواء أفراد الأسرة أو زملاء العمل، إلى مدى قياس قدرتهم على قياس قدرة النساء العاملات المتزوجات على تكوين العلاقات الاجتماعية، إلى جانب قدرتهم على العمل ضمن الأجواء الاجتماعية ولاسيما جانب التنافس وتأثيره على طبيعة العلاقات الاجتماعية.

فرضية البحث: " Research Hypothesis "

في ضوء مشكلة البحث وأسئلته صيغت فروض البحث على النحو الآتي:

- تمتلك النساء الموظفات مستويات متدنية من قوة الرفض الإيجابي.
- تمتلك النساء الموظفات مستويات متدنية من الذكاء الاجتماعي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات النساء الموظفات على مقياس قوة الرفض الإيجابي ودرجاتهم على مقياس الذكاء الاجتماعي.

منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الجزء منهج البحث وإجراءاته التي أتُبعت في تحديد منهج البحث وعينته الممثلة لذلك المجتمع، ووصف أداة البحث التي تمتعت كل واحدة منهما بمؤشرات الصدق والثبات، وإجراء التطبيق النهائي لهما، وخطوات البحث، والخطوات التي تم إتباعها في تحليل الإجابات والمعالجات الإحصائية المستعملة في البحث وفيما يأتي عرض لهذه الخطوات:

- منهج البحث:

يستعمل البحث المنهج الوصفي؛ لكونه أكثر مناهج البحث ملاءمة لتحقيق أهداف البحث والإجابة على أسئلته، إذ يتناول المنهج الوصفي دراسة أحداث وظواهر وممارسات بحثية قائمة ومتاحة من دون أن يكون للباحث أي تدخل مقصود في مجرياتها، وعلى الباحث أن يتفاعل معها بالوصف والتحليل، والذي يستطيع عن طريقه وصف العلاقة بين المتغيرات وبيانها، وموضوع البحث، وتحليل بياناته، وبيان مدى الارتباط بين متغيراته المختلفة (فؤاد أبو حطب وآمال صادق، ٢٠١٠، ٥٥)، وذلك عبر وصف العلاقة وبيانها بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات المتزوجات.

- عينة البحث:

تتكون عينة البحث من (٣٥٠) امرأة متزوجة عاملة من مدينة بغداد، تتراوح أعمارهن من (٢٥-٥٥) عامًا، بمتوسط (٣٦,٨٧) عامًا، وانحراف معياري (٢,٥١).

- أدوات البحث:

يعتمد البحث الأدوات الآتية:

١- مقياس قوة الرفض الإيجابي إعداد (الباحثة).

قامت الباحثة بإعداد مقياس قوة الرفض الإيجابي، و تطلب إعداد هذا المقياس اتباع

الخطوات الآتية:

- الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على ما جاء في أدبيات التراث النفسي والتربوي، والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بقوة الرفض الإيجابي، كما تم اتباع مكونات وخطوات قوة الرفض الإيجابي، وذلك بهدف فهم قوة الرفض الإيجابي، والإلمام بجوانبه كافة، إذ يمكن وضع تعريف إجرائي خاص بها.

مكونات مقياس قوة الرفض الإيجابي:

في ضوء استقراء الأطر النظرية والأدبيات السيكولوجية المعنية بقوة الرفض الإيجابي، قامت الباحثة بإعداد المقياس، في ضوء مكونات قوة الرفض الإيجابي ومراحلها التي حددها وليام أوري، ويتكون المقياس من (٢٨) عبارة. وحرصت الباحثة عند صياغتها لأسئلة المقياس أن تكون ألفاظه سهلة وواضحة لأفراد العينة، وأن لا تبدأ بكلمات النفي مثل: (لن- لم- لا)، كما راعت أن تمثل أسئلة المقياس مكونات قوة الرفض الإيجابي المحددة سلفاً كافة. وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٠) عبارة تقيس قوة الرفض الإيجابي، وبعد تحكيم المقياس، تم إجراء التعديلات التي اقترحتها المحكمون، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٢٨) عبارة.

الخصائص السيكمترية لمقياس قوة الرفض الإيجابي:

للتأكد من الكفاءة السيكمترية لمقياس قوة الرفض الإيجابي تم تطبيقه على عينة مكونة

من (١٠٠) امرأة عاملة متزوجة.

أولاً: صدق مقياس قوة الرفض الإيجابي

- الصدق الظاهري:

يقصد بالصدق هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه؛ لأنه يشير إلى مدى صلاحية استعمال درجات الاختبار، ومدى صحة التفسيرات المقترحة لهذه النتائج، واستعمال صدق المحتوى، ويقصد به الحكم على مدى تمثيل الميدان الذي يقيسه، وتم التأكد من صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى الظاهري له؛ لأن الصدق الظاهري يعد من أنسب الأنواع لمقياس قوة الرفض الإيجابي، فهو المظهر العام للمقياس؛ لذلك تم عرض الصورة

الأولية للمقياس على عدد (١٢) من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس التربوي. وعلى ضوء ما سبق تمت معالجة إجابات السادة المحكمين على بطاقة تقييم المقياس إحصائياً بحساب النسبة المئوية لمدى ارتباط الفقرات بقوة الرفض الإيجابي، وتقرر عد الفقرة التي تحصل على أقل من (٨٠%) من المحكمين لا تحقق الهدف بالشكل المطلوب، ومن ثم يتطلب إعادة النظر فيه بناء على آراء السادة المحكمين، وأسفرت آراء السادة المحكمين عن بعض التعديلات، إذ اقترحوا إضافة ثلاث عبارات للمقياس، وإعادة صياغة ست عبارات، وحذف اثني عشر عبارة، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات وفقاً لآراء السادة المحكمين، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية صالحاً للتطبيق.

- صدق المقارنة الطرفية:

تم تطبيق المقياس على العينة وحساب مجموعة (٢٧%) الأعلى ومجموعة (٢٧%) الأدنى وحساب قيمة ت للمقارنة بين المجموعتين ويوضح الجدول الآتي نتيجة حساب قيمة ت يتضح من الجدول السابق أن قيم ت دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠١) مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق التمييزي مما يعكس صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

جدول (١) قيمة ت للفرق بين المجموعتين المرتفعة والمنخفضة

المقياس	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
الرفض الايجابي	اعلي %٢٧	94	22,35	6,86	23,848	186	0,01
	ادني %٢٧	94	5,13	1,41			

ثانياً: ثبات مقياس قوة الرفض الايجابي:

يكون الاختبار ثابتاً إذا كان هناك اتساق في نتائجه، وكلما كانت نسبة الثبات عالية كلما زادت الثقة في نتائجه، وقد تم حساب معامل الثبات على عينة التجربة الاستطلاعية تكونت من (١١٠) امرأة (ن=١١٠) عن طريق تطبيق معامل ألفا كرونباخ؛ وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات (٠,٨٣١) وهي قيمة مرتفعة تعكس ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

- الثبات بالتجزئة النصفية:

تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية وتقسيمه الى نصفين (المفردات الفردية، المفردات الزوجية) وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين، وحساب معامل الثبات بطريقتي سبيرمان براون وجتمان للتجزئة النصفية كما يوضح ذلك الجدول (٢):

جدول (٢) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية للمقياس

الرفض الايجابي	
0,710	سبيرمان براون
0,706	جتمان

وهي قيم مرتفعة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

ثالثاً: الاتساق الداخلي لمقياس قوة الرفض الايجابي

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس قوة الرفض الايجابي باستعمال معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس (قوة الرفض الايجابي)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م
0,793**	22	0,759**	15	0,723**	8	0,754**	1
0,654**	23	0,378*	16	0,612**	9	0,366*	2
0,883**	24	0,774**	17	0,593**	10	0,671**	3
0,732**	25	0,679**	18	0,659**	11	0,811**	4
0,752**	26	0,711**	19	0,679**	12	0,712**	5
0,732**	27	0,628**	20	0,736**	13	0,761**	6
0,694**	28	0,586**	21	0,412*	14	0,750**	7

** احصائياً عند مستوى ٠,٠١ * دال عند مستوي ٠,٠٥

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مفردات مقياس قوة الرفض الايجابي لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بالدرجة الكلية مما يعنى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي الذي يعنى أن المفردات تشترك فى قياس قوة الرفض الايجابي. مما يدل على أن المقياس بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق و صادق لما وضع لقياسه.

تحديد زمن الإجابة على مقياس قوة الرفض الإيجابي:

تم تقدير الزمن المناسب للإجابة على فقرات المقياس بحساب متوسط زمن إجابة أول امرأة انتهت من الإجابة على فقرات المقياس، والذي بلغ (١٥) دقيقة، وزمن آخر امرأة انتهت من الإجابة على فقرات المقياس، والذي بلغ (٣٥) دقيقة، فبذلك كان متوسط زمن الإجابة على المقياس هو (٢٥) دقيقة.

٢- مقياس الذكاء الاجتماعي لدى المرأة (إعداد الباحثة).

قامت الباحثة بإعداد مقياس الذكاء الاجتماعي، و تطلب إعداد هذا المقياس اتباع

الخطوات الآتية:

- الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على ما جاء في أدبيات التراث النفسي والتربوي، والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بالذكاء الاجتماعي، وذلك بهدف فهم الذكاء الاجتماعي، والإلمام بجوانبه كافة، إذ يمكن وضع تعريف إجرائي خاص بها. والإطلاع على عدد من المقاييس والاختبارات النفسية التي تقيس الذكاء الاجتماعي، مثل: مقياس (هدى محمد الليثي، ٢٠٢٢)، ومقياس (Marilingappa, 2019)، ومقياس (Goswami, 2018)، ومقياس (Lathesh & Avadhani, 2018)، ومقياس (ريهام سلامة الأغا، ٢٠١١)، ومقياس (Bar-on, 2006).

- مكونات مقياس الذكاء الاجتماعي:

في ضوء استقراء الأطر النظرية والأدبيات السيكولوجية المعنية بالذكاء الاجتماعي، وكذلك المقاييس والاختبارات النفسية التي اهتمت بقياسه، قامت الباحثة بإعداد المقياس، في ضوء بعض مهارات الذكاء الاجتماعي التي حددها جاردنر، وبعض المهارات الاجتماعية الموجودة في المجتمع العراقي والعربي، وتكون المقياس من (٣٨) عبارة.

وحرصت الباحثة عند صياغتها أسئلة المقياس أن تكون ألفاظه سهلة وواضحة لأفراد العينة، وأن لا تبدأ بكلمات النفي مثل: (لن - لم - لا)، كما راعت أن تمثل أسئلة المقياس مهارات ومكونات الذكاء الاجتماعي المحددة سلفاً كافة، كما راعت الباحثة في أثناء إعدادها للمقياس أن يحتوي على عدد من مظاهر الذكاء الاجتماعي التي تلمسها من حولها في المجتمع العراقي.

وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٤) عبارة تقيس مهارات الذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات، وبعد تحكيم المقياس، تم إجراء التعديلات التي اقترحتها المحكمون، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٣٨) عبارة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الاجتماعي للنساء الموظفات المتزوجات:

للتأكد من الكفاءة السيكومترية لمقياس الذكاء الاجتماعي للنساء الموظفات تم تطبيقه على عينة مكونة من (١٠٠) امرأة موظفة متزوجة.

أولاً: صدق مقياس الذكاء الاجتماعي للنساء الموظفات المتزوجات

- صدق البناء:

الإجراءات نفسها كما عمل للمقياس السابق

- الصدق الظاهري:

تم التأكد من صدق المقياس عن طريق صدق المحتوى الظاهري له؛ لأن الصدق الظاهري يعد من أنسب الأنواع لمقياس الذكاء الاجتماعي للنساء الموظفات، فهو المظهر العام للمقياس، لذلك تم عرض الصورة الأولية للمقياس على عدد (١١) من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس التربوي. وفي ضوء ما سبق تمت معالجة إجابات السادة المحكمين على بطاقة تقييم المقياس إحصائياً بحساب النسبة المئوية لمدى ارتباط الفقرات بالذكاء الاجتماعي، وتقرر عد الفقرة التي تحصل على أقل من (٨٠%) من المحكمين لا تحقق الهدف بالشكل المطلوب، ومن ثم يتطلب إعادة النظر فيه بناء على آراء السادة المحكمين. وقد أسفرت آراء السادة المحكمين عن بعض التعديلات، إذ اقترحوا إضافة عبارة واحدة للمقياس، وإعادة صياغة ثلاث عبارات، فضلاً عن حذف ست عبارات، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات وفقاً لآراء السادة المحكمين وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية صالحاً للتطبيق.

- صدق المحك التلازمي:

تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، وتم تطبيق المقياس المحك مع مقياس (Goswami, 2018)، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة على المقياسين، وبلغ معامل الارتباط (٠,٧٩٢) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق وذلك لارتباطه بمقياس ثابت وصادق.

- صدق المقارنة الطرفية:

تم تطبيق المقياس على العينة وحساب مجموعة (٢٧%) الأعلى ومجموعة (٢٧%) الأدنى وحساب قيمة ت للمقارنة بين المجموعتين ويوضح الجدول الآتي نتيجة حساب قيمة ت يتضح من الجدول أن قيم ت دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق التمييزي مما يعكس صدق المقياس وصلاحيته للتطبيق.

جدول (٤) قيمة ت للفرق بين المجموعتين المرتفعة والمنخفضة

المقياس	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
الذكاء الاجتماعي	اعلي %٢٧	94	26,65	3,85	35,087	186	0,01
	ادني %٢٧	94	9,98	2,52			

ثانياً: ثبات مقياس الذكاء الاجتماعي:

- طريقة ألفا كرونباخ.

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات (٠,٨١٤) وهي قيمة مرتفعة تعكس ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

- طريقة التجزئة النصفية:

تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية وتقسيمه الى نصفين (المفردات الفردية، المفردات الزوجية)، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين وحساب معامل الثبات بطريقتي سبيرمان براون وجتمان للتجزئة النصفية كما يوضح ذلك الجدول (٥):

جدول (٥) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية للمقياس

الذكاء الاجتماعي	
سبيرمان براون	0,783
جتمان	0,781

وهي قيم مرتفعة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

ثالثاً: الاتساق الداخلي للمقياس:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الاجتماعي باستعمال معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	م
0,623**	31	0,724**	21	0,723**	11	0,842**	1
0,779**	32	0,612**	22	0,621**	12	0,623**	2
0,728**	33	0,719**	23	0,719**	13	0,699**	3
0,886**	34	0,711**	24	0,723**	14	0,768**	4
0,653**	35	0,625**	25	0,715**	15	0,651**	5
0,817**	36	0,717**	26	0,813**	16	0,705**	6
0,643**	37	0,702**	27	0,681**	17	0,838**	7
0,681**	38	0,715**	28	0,709**	18	0,871**	8
		0,739**	29	0,623**	19	0,749**	9
		0,813**	30	0,771**	20	0,812**	10

** إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ * دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من نتائج الجدول السابق أن مفردات مقياس الذكاء الاجتماعي لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالدرجة الكلية مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي الذي يعني أن المفردات تشترك في قياس الذكاء الاجتماعي. مما يدل على أن المقياس بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.
رابعاً: تحديد زمن الإجابة على مقياس الذكاء الاجتماعي:

تم تقدير الزمن المناسب للإجابة على فقرات المقياس بحساب متوسط زمن إجابة أول امرأة انتهت من الإجابة على فقرات المقياس، والذي بلغ (٢٠) دقيقة، وزمن آخر امرأة انتهت من الإجابة على فقرات المقياس والذي بلغ (٤٠) دقيقة، وبذلك كان متوسط زمن الإجابة على المقياس هو (٣٠) دقيقة.

إجراءات البحث:

تم تطبيق أداة البحث بصورة جماعية على أفراد العينة، بعد قراءة التعليمات لهم شفهيًا، كما تم التأكيد على عدم ترك أية فقرة من دون إجابة، وأكدت الباحثة لأفراد العينة أن الهدف الرئيس لهذا البحث هو فقط البحث العلمي، وإن المعلومات التي سوف يدلون بها سوف يتم التعامل معها في سرية تامة، وتم تطبيق مقياس قوة الرفض الإيجابي ثم مقياس الذكاء الاجتماعي، وبعد الانتهاء من التطبيق، تم جمع الاستمارات وتصحيحها وفقاً لطريقة التصحيح الخاصة بكل أداة، وتم عقب ذلك جدولة النتائج ومعالجتها إحصائياً.

الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الباحثة أساليب إحصائية عدة تتناسب وفروض البحث، من أجل الإجابة عن تساؤلاته، وهذه الأساليب على النحو الآتي:

- التحليل الإحصائي الوصفي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- اختبار "ت" للعينة الواحدة.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج.

نتائج البحث:

١- إجابة السؤال الأول: ما مستوى قوة الرفض الإيجابي لدى النساء الموظفات المتزوجات؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم اعتماد طريقة المدى في تحديد مستويات قوة الرفض الإيجابي وفقا لما يوضحه الجدول (٧)

جدول (٧) المدى وحدود مستويات المتغيرات البحثية

المتغير	عدد العبارات	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
قوة الرفض الإيجابي	28	2	26	24	8	2 - 10	11 - 18	19 - 26

جدول (٨) التوزيع النسبي للعينة وفقا لمستويات قوة الرفض الإيجابي ن=٣٥٠

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية	الوزن النسبي	نسبة %	المستوى العام
قوة الرفض الإيجابي	منخفض	200	57,14%	11,69	41,73 %	متدني
	متوسط	92	26,28%			
	مرتفع	58	16,57%			

أظهرت النتائج البحثية بجدول (٨) إن مستوى قوة الرفض الإيجابي لدى العينة منخفض، إذ إن نسبة (٥٧,١٤%) من العينة مستوى الرفض الإيجابي لديهم منخفض والنسبة العامة لمستوى الرفض الإيجابي لدى العينة = (٤١,٧٣%) وهي تعني مستوى

متدنيا من الرفض الايجابي. وللتحقق من مستوى الرفض الايجابي لدى العينة تم استعمال اختبارات للمجموعة الواحدة كما يوضحها الجدول (٩):

جدول (٩) اختبارات للمجموعة الواحدة

المتغير	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	المستوي العام
قوة الرفض الايجابي	11,69	7,73	14	5,597	349	0,01	متدني

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين الفعلي والفرضي لمقياس قوة الرفض الايجابي لدى العينة لصالح المتوسط الفرضي مما يعني وجود مستوى متدن من قوة الرفض الايجابي لدى العينة. ويمكن إرجاع تدني مستوى قوة الرفض الايجابي لدى النساء الموظفات في المجتمع العراقي إلى العادات والتقاليد التي تسيطر على المجتمع العراقي، إذ إنه وفقاً لهدي حماد أمون (٢٠٢٠، ٢٦٦) فإن ثقافة المجتمع العراقي والسلطة الذكورية المسيطرة عليه تنقص من قيمة المرأة؛ الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى العلاقات الاجتماعية لدى النساء في المجتمع العراقي ولاسيما في المواقف والوظائف التي تتطلب اتخاذ قرارات، مما يعني أن المرأة العاملة في المجتمع العراقي تعاني من تدني قدرتها على التواصل الاجتماعي بشكل فاعل نتيجة القيود التي يفرضها عليها المجتمع، الأمر الذي قد يجعلها في أغلب الأحيان تقبل بآراء الآخرين خوفاً من أن تتعرض للانتقادات، وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه ماكس فيبر، إذ أكد على أن السلطة الذكورية (الأبوية) والمتمثلة بممارسة شخص واحد سلطته على الأسرة (عبد القادر عرابي وآخرون ٢٠٠٤، ٤١)، الأمر الذي يجعل النساء المتزوجات غير قادرات على تبني وجهات نظر قوية والدفاع عنها أمام زوجها المتمثل بالسلطة الذكورية، مما يجعل المرأة إذا اختلفت آرائها مع وجهات نظر زوجها تتخلى عن أفكارها، وهو على النقيض تماماً من قوة الرفض الايجابي. ووفقاً لعلي الهادي الحوات وآخرون (٢٠٠٤، ٢٦) فإن الثقافة الاجتماعية المنتشرة في المجتمعات العربية والتي تنتقل من جيل إلى جيل تنظر إلى المرأة على أنها تابعة للرجل، وإنهن غير قادرات على اتخاذ القرارات، الأمر الذي يؤدي إلى تولد فكرة دونية لدى المرأة في المجتمع وتدني مستوى ثقته بنفسها، مما يجعلها غير قادرة على الدخول في أية صراعات، وهو ما يعني أن المرأة في المجتمع العراقي نتيجة لتدني مستويات ثقته بنفسها فهي تستلم في أثناء الصراعات أو في أثناء الخلافات في وجهات النظر، فتتبنى وجهات نظر الشخص الآخر، مما يعني تدني مستويات قوة الرفض الايجابي. فضلاً عن ذلك، تتفق هذه النتيجة أيضاً مع آراء جورج ميد،

إذ بين أن أحد أقطاب التفاعل الرمزي أن الفرد لا يستطيع أن يشكل صورة عن نفسه بنفسه، بل يستمد هذه الصورة عن طريق الآخرين المتفاعلين معه، فتكون في ذهنه بأنها موثوق بها ومقبولة من الآخرين فيتفاعل معها في ضوء ذلك (معن خليل عمر، ٢٠٠٠، ٩٢)، الأمر الذي يعني أن النساء الموظفات نتيجة للصورة الذهنية المنتشرة في المجتمع العراقي ليس لديهن مهارات الرفض الايجابي؛ لأنهن يحملن في أعماقهن صورتهم الذهنية التي يعكسها المجتمع عليهن، مما يجعلهن غير قادرات على التمسك بأرائهن أو الدفاع عنه، سواء داخل الأسرة أو في أماكن العمل. كما أنه وفقاً لهند علي السوداني (٢٠١٩، ٨٦) فإن المرأة في المجتمع العراقي تضحى دائماً وتصاب حفاظاً على استقرار أسرتها من الضياع حتى لو كان ذلك على حساب مصلحتها الشخصية، الأمر الذي قد يصل بها إلى التعرض للعنف من الزوج نتيجة اختلاف وجهات النظر أو المشكلات الأسرية، وهو ما يعني بأن عدداً من النساء المتزوجات يحاولن تجنب الصراعات مع الأزواج خوفاً من أن يتعرضن للعنف أو أن تتسبب في حدوث مشكلة داخل الأسرة، لذلك فقد تتجه إلى التخلي عن آرائها وتخضع لرغبة زوجها، أو على النقيض من ذلك، فقد تدخل في نوع من التعصب لوجهة نظرها من دون اتباع الرفض الإيجابي لآراء زوجها، مما يجعلها ضحية للعنف أو أن تتسبب في التفكك الأسري، ولعل هذا ما يفسر تدني مستويات قوة الرفض الإيجابي لدى النساء المتزوجات في المجتمع العراقي.

- إجابة السؤال الثاني: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات؟
وللإجابة على هذا السؤال، تم اعتماد طريقة المدى في تحديد مستويات الذكاء الاجتماعي وفقاً لما يوضحه الجدول (١٠)

جدول (١٠) المدى وحدود مستويات المتغيرات البحثية

المتغير	عدد العبارات	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المدى	طول الفئة	المستوي المنخفض	المستوي المتوسط	المستوي المرتفع
الذكاء الاجتماعي	38	2	36	34	11,3	2 - 12	13 - 24	25 - 36

جدول (١١) التوزيع النسبي للعينة وفقاً لمستويات الذكاء الاجتماعي ن=٣٥٠

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية	الوزن النسبي	نسبة %	المستوى العام
الذكاء الاجتماعي	منخفض	92	26,28%	17,71	46,60%	متوسط
	متوسط	206	58,85%			
	مرتفع	52	14,85%			

أظهرت النتائج البحثية بجدول (١١) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى العينة متوسط، إذ إن نسبة (٥٨,٨٥%) من العينة مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم متوسط والنسبة العامة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى العينة = (٤٦,٦٠%) و تعني مستوى متوسط من الذكاء الاجتماعي. ولتحقق من المستوى الذكاء الاجتماعي لدى العينة تم استعمال اختبارات للمجموعة الواحدة كما يوضحها الجدول (١٢):

جدول (١٢) اختبارات للمجموعة الواحدة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	الدالة	المستوى العام
الذكاء الاجتماعي	17,71	6,91	18	0,781	349	غير دالة	متوسط

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين الحسابي والفرضي لمقياس الذكاء الاجتماعي لدى العينة لصالح المتوسط الفرضي مما يعني وجود مستوى متوسط من الذكاء الاجتماعي لدى العينة. وتتفق هذه النتائج مع آراء Goleman (2006, 74-77)، إذ أشار إلى أن النساء الموظفات يتمتعن بمستوى أفضل نسبياً من الذكاء الاجتماعي أكثر من النساء غير الموظفات، والأمر يرجع إلى المهارات التي تكتسبها النساء الموظفات في أثناء القيام بمهام وظيفتهن والتواصل مع زملائهن، الأمر الذي يحسن لديهم مهارات الذكاء الاجتماعي، ولعل ذلك ما يفسر عدم تدني مستويات الذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات في المجتمع العراقي. كما أنه وفقاً لدراسة Babu & Sameer (2013) فإن مهام الوظيفة تحسن مهارات الذكاء الاجتماعي لدى الرجال والنساء، وتؤكد ذلك نتائج دراسة (Beheshtifar & Roasaei, 2012) أيضاً، فإنه وفقاً Marilingappa (2019, 906) فإن الذكاء الاجتماعي لدى المرأة العاملة أفضل من لدى المرأة غير العاملة؛ وذلك لأن مهام العمل تحسن من مستويات الصبر، والتعاون، وتزيد من ثقة المرأة بذاتها، وتحسن من روح الدعابة لديها، وتقوي ذاكرتها، وهي جميعها مكونات أساسية وحيوية

Goswami, من مكونات الذكاء الاجتماعي. كما تتفق هذه النتائج أيضًا مع دراسة (2018)).

- إجابة السؤال الثالث:

هل توجد علاقة دالة إحصائية بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء؟ وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متغيري البحث، ويوضح ذلك الجدول (١٣)

جدول (١٣) مصفوفة معاملات الارتباط (بيرسون r) ومعامل التحديد r^2

النتيجة	الذكاء الاجتماعي	المعامل	
دالة عند مستوى ٠,٠١	0,549**	الارتباط r	قوة الرفض
للعلاقة أهمية تربوية ودلالة عملية	0,30	التحديد r^2	الإيجابي

** دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (١٣) ما يأتي:

- بالنسبة للعلاقة بين الذكاء الاجتماعي وقوة الرفض الإيجابي فإن العلاقة موجبة (طردية) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) أي أن الارتفاع في الذكاء الاجتماعي يقترن طردياً بالارتفاع في قوة الرفض الإيجابي، وإن العكس أيضاً صحيح فالانخفاض في مستوى الذكاء الاجتماعي يقترن بالانخفاض في مستوى قوة الرفض الإيجابي، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٥٤٩) وهي قيمة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

- بحساب قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0,30$) وتعني أن (٣٠%) من التغير في مستوى قوة الرفض الإيجابي لدى العينة ينتج من التغير الطردي في مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم.

- يتم قبول الفرض الذي ينص على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين متغيري البحث (الذكاء الاجتماعي وقوة الرفض الإيجابي)

ويمكن تفسير هذه العلاقة إلى وجود ارتباط وثيق بين الذكاء الاجتماعي وقوة الرفض الإيجابي، فالمرأة التي تتمتع بذكاء اجتماعي مرتفع يكون لديها مستويات مرتفعة من الصبر (Deing, 2004, 17) الأمر الذي يجعلها قادرة على الاستماع لآراء وتوجهات الطرف الآخر؛ فلا تتعجل وتقوم بمقاطعته، فتنتظر حتى ينتهي من حديثه، ومن ثم تقوم بعرض آرائها والدفاع عنها عبر رفضها الإيجابي. فضلاً عن ذلك، فإنه وفقاً (Deing 2004, 17) فإن المرأة الموظفة التي تتمتع بمستويات مرتفعة من الذكاء الاجتماعي لديها قدرات مرتفعة على التعامل مع الآخرين بشكل إيجابي من دون أن تخسر أو تفقد علاقتها مع المحيطين

بها، حتى في حالة اختلاف الآراء، وهو ما يعني أن المرأة التي تتمتع بالذكاء الاجتماعي لديها قدرات مرتفعة من قوة الرفض الإيجابي؛ إنه لديها القدرة على أن ترفض الآراء التي تتعارض مع آرائها من دون أن تخسر المحيطين بها سواء في العمل أو داخل الأسرة. كما يمكن تفسير هذه النتائج كون المرأة التي تتمتع بمهارات الذكاء الاجتماعي لديها قدرات متميزة على التفكير قبل أن تطلق الأحكام الاجتماعية، وهو ما يتطابق بشكل كبير مع قوة الرفض الإيجابي، والتي تدعو الفرد إلى التفكير قبل أن يطلق أحكامه سواء بالرفض أو القبول، إذ إنه وفقاً لوليام أوري (2009، 57) إذ يجب على الفرد أن يطلب وقتاً للتفكير في حالة صعوبة اتخاذ قرارات سريعة أو أن يختلق موضوعاً فرعياً يوافر له مزيداً من الوقت للتفكير قبل إطلاق حكمه بالرفض.

هذا، ويمكن تفسير هذه النتائج أيضاً كون المرأة التي تتمتع بمهارات الذكاء الاجتماعي لديها معرفة دقيقة بالمعايير الثقافية والاجتماعية في المجتمع الذي تعيش فيه وتتخذ القرارات وفقاً لتلك الأحكام والمعايير، وهو جانب مهم للغاية في قوة الرفض الإيجابي، إذ إن الرفض يجب أن يكون نابعا من عادات المجتمع وتقاليد، وإلا أصبح الرفض منبؤاً من المحيطين بالفرد، ومن ثم يصبح الفرد في موقف ضعف نتيجة رفضه (وليام أوري، 2009، 141).

كما أنه إلى جانب ذلك، يؤدي الذكاء الاجتماعي دوراً في الإقناع، إذ إن الأفراد ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع لديهم أساليب متعددة للإقناع في عدد من المواقف الاجتماعية (Hackworth & Brannon, 2006, 172-173)، وهو ما يرتبط بشكل وثيق بخطوات الرفض الإيجابي، والذي يعتمد إقناع الطرف الآخر بوجهة النظر عبر الحجج والبراهين الداعمة لوجهة النظر. وبينه (Deing, 2004, 18)) كذلك، وهو من أحد المهام الأساسية التي تقوم عليها قوة الرفض الإيجابي، فالهدف من الرفض الإيجابي أن يخرج الفرد من النقاش بنتيجة تحقق له توجهاته إلى جانب ترك انطباع جيد لدى الآخرين. كما يمكن تفسير هذه العلاقة وفقاً لآراء (Gardner 1995, 73)، إذ أكد على أن الذكاء الاجتماعي يعتمد الحلول التفاوضية، وهي بمثابة القالب العام لقوة الرفض الإيجابي، فالهدف من قوة الرفض الإيجابي ليس قول "لا" فقط، بل التفاوض وقول "نعم" قبل قول "لا".

نتائج البحث

- تتمتع النساء الموظفات في المجتمع العراقي بمستويات متدنية من قوة الرفض الإيجابي.
- تتمتع النساء الموظفات في المجتمع العراقي بمستويات متوسطة من الذكاء الاجتماعي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قوة الرفض الإيجابي والذكاء الاجتماعي لدى النساء الموظفات في المجتمع العراقي.

التوصيات

- توصي الباحثة بضرورة الاهتمام بتنمية قوة الرفض الايجابي لدى النساء في المجتمع العراقي؛ وذلك من أجل تحسين مكانة المرأة العراقية في المجتمع، وتحسين ثقافتها بنفسها.
- العمل على تدريب الإناث منذ المراحل التعليمية المبكرة على مهارات الذكاء الاجتماعي.
- ضرورة تضمين مهارات الذكاء الاجتماعي في المناهج الدراسية في المراحل التعليمية كافة.
- عقد ندوات وتبني حملات إعلامية تتناول أهمية قوة الرفض الإيجابي في حياة المرأة العراقية.

بحوث مقترحة:

استناداً لما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج متنوعة، يمكن تقديم المقترحات والتوصيات الآتية:

- دراسة العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والتوافق الاجتماعي للمرأة.
- دراسة العلاقة بين قوة الرفض الإيجابي والضغط النفسية للمرأة.

المصادر

١. أبو حطب، فؤاد وآمال صادق (٢٠١٠)، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
٢. الاغا، ريهام سلامة (٢٠١١)، التنبؤ بالسلوك الاجتماعي للنساء الأراامل في ضوء بعض المتغيرات النفسية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية.
٣. أمون، هدى حماد (٢٠٢٠)، الدور القيادي للمرأة في المجتمع المأزوم: دراسة ميدانية في مركز مدينة الرمادي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، ع٤، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة الأنبار، ٢٦٣-٢٨٢.
٤. أوري، وليام (٢٠٠٧)، قوة الرفض الايجابي: كيف نقول لا وتحظى في الوقت عينه بقبول الآخرين، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية.

٥. جابر، عبد الحميد جابر (٢٠٠٣)، الذكاءات المتعددة والفهم تنمية وتعميقًا، دارالفكر العربي، القاهرة.
٦. زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٠)، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة.
٧. عرابي، عبد القادر وآخرون (٢٠٠٤)، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
٨. عمر، معن خليل (٢٠٠٠)، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
٩. الليثي، هدى محمد (٢٠٢٢)، علاقة الذكاء الاجتماعي للمرأة الريفية بالاستقرار الأسري: دراسة بريف محافظة الغربية، مجلة الاقتصاد الزراعي والتنمية الريفية؛ مج ٨، ع ١، جامعة قناة السويس، ٥٣-٦٥.
١٠. المغازي، إبراهيم محمد (٢٠٠٣)، الذكاء الاجتماعي والوجداني والقرن الحادي والعشرين، مكتبة الإيمان، القاهرة.
١١. الموسى، أحمد ناصر (٢٠٠٧)، مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشد التربوي في المرحلة الأساسية في منطقة تبوك وعلاقته بالذكاء الاجتماعي، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
١٢. الدريدي، إسماعيل وكامل رشدي فتحي (٢٠٠١)، أثر برنامج تدريبي مقترح لتدريس العلوم لتنمية الذكاء المتعدد لدى معلمات الفصل الواحد متعدد المستويات، مجلة كلية التربية، جامعة المنيا، مج ٤، ١-١٨.
١٣. الحوات، علي الهادي (٢٠٠٤)، دور المرأة العربية في التنمية: مقارنات بحثية لإبعاد مشاركة المرأة العربية في التنمية الشاملة، دار الكتب الوطنية، ليبيا.
١٤. المفتي، محمد أمين (٢٠٠٤)، الذكاءات المتعددة: النظرية والتطبيق، المؤتمر العلمي السادس عشر لتكوين المعلم، مج ١، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
١٥. الشيخ، محمد عبد الرؤوف (١٩٩٩)، مستويات الذكاء اللغوي لدى طلاب دولة الإمارات العربية المتحدة واقترح برنامج لتنمية الذكاء اللغوي لديهم، مجلة كلية التربية، مج ٢، جامعة الأزهر، ١-٢٥.
١٦. السوداني، هند علي (٢٠١٩)، العنف الأسري وأثره على المجتمع العراقي بعد عام ٢٠٠٣، مجلة الاطروحة للدراسات القانونية، مجلد ٤، ع ٦، دار الأطروحة للنشر العلمي، ٨٥-١٠٠.
١٧. قطامي، يوسف (٢٠١٠)، الذكاء الاجتماعي للأطفال: النظرية والتطبيق، دار المسيرة، عمان.

18. Almuaybid A (2017). An Examination of the Equilibrium Theory of Intimacy in Dyadic Interactions, *Master Thesis*, Oregon State University
19. Altucher, J & Azula, C (2014). *The Power of No: Because One Little Word Can Bring Health, Abundance, and Happiness* Paperback, USA.
20. Aminpoor, H. (2013). Relationship between social intelligence and happiness in Payame Noor University students. *Annals of Biological Research*, Vol. 4, No. 5, 165-168
21. Aristu,.L, Tello,.H & Ortiz, A., & Gandarn, M. (2008). The Structure of Bryants Empathy Index For Children: Acroo-Validation Study, *Journal of psychology*, Vol 11, No 2, 670-677
22. Babu M, Sameer. (2013). Social Intelligence and Aggressive Behaviour in relation to Classroom Climate in relation to Classroom Climate among Upper Primary School Students of Delhi and Kerala. Unpublished Ph D Thesis. Faculty of Education, Jamia Millia Islamia, India
23. Bar-On, R (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI), *Psicothema* Vol. 18, 13-25
24. Beheshtifar, M, Roasaei, F. (2012). Role of Social Intelligence in Organizational Leadership, *European Journal of Social Sciences*, Vol. 28 No.2, 200-206
25. Bishop, S (1999). The strategic power of saying no, *Harvard Business Review*, Vol. 2, 1-11.
26. Burgoon, J. K., Ebesu, A. L. A., White, C.H., Koch, P. Alvaro, E.M., & Kikuchi, T. (1998). *The many faces of interaction adaptation theory*. Stamford, CT: Ablex.
27. Burgoon, J. K., Stern, L. A., & Dillman, L. (1995). *Interpersonal adaptation: Dyadic interaction patterns*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
28. Campbell. I. & Campbell. B. & Dickinsm, D., (1999). *Teaching and learning. Through Multiple Intelligence 3rd*. Ally & Bacon U.S.A
29. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 edition.). Hillsdale, N.J: Routledge
30. Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical, and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *Harvard Educational Review*, Vol. 76, No. 2, 201–237.
31. Cooksey, R (2010). The Methodology of Social Judgment Theory, [Thinking & Reasoning](#) , *Motivation and Emotion*, Vol. .2, No 2, 141-174.
32. Deing, S. (2004). Multiple intelligences and learning styles: Tow complementary Dimensions, *Teachers College Record*, Vol. 106, No. 1, 96 – 111.

33. Dewey, J. (1909). *Moral principles in education*. Houghton Mifflin
34. Ebrahimpoor, H., Zahed, A., & Elyasic, A (2013). The Study of Relationship Between Social Intelligence and Organizational Performance: Case Study : Ardabil Regional Water Company 'SM), *International Journal of Organizational Leadership*, VOL . 2; No. 1, 1-10
35. Emmerling, R. J., & Boyatzis, R. E. (2012). Emotional and social intelligence competencies: Cross cultural implications. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 19, No. 1, 4–18
36. Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, USA: Basic Books, HarperCollins Publishers, Inc.
37. Gardner, H. (1995). *Intelligence Reformed Multiple Intelligence for the 21st Century*, New York, Basic Book.
38. Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*, New York, Basic Books.
39. Goleman, D. (1998): What makes a leader? *Harvard Business Review*, November- December, No. 77, 93-102.
40. Goleman, D. (2007). *Social intelligence: The new science of human relationships* (Reprint edition.). New York, N.Y.: Bantam
41. Goleman, D., & Boyatzis, R. (2008). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Review*, Vol. 86, No. 9, 74–81.
42. Goswami, M (2019). Assessing the Social Intelligence of Service Sector Employees in India, *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 53, No. 4, 693-706
43. Granberg, D (2016). Social Judgment Theory [Annals of the International Communication Association](#) Vol.. 6, 304-329.
44. Habib, S., Saleem, S., & Mahmood, Z. (2013). Development and validation of social intelligence scale for university students. *Pakistan Journal of Psychological Research*, Vol. 29, No. 1, 1-22.
45. Hackworth, A., & Brannon, A. (2006). Understanding and managing others: The Impact of social intelligence upon social influence. *Communication Research Reports*, Vol. 23, No. 3, 171–178
46. Hall Haley, M. (2004). Learner – centered instruction and the theory of multiple intelligences with second language learners, *Teachers College Record*, Vol. 106, No. 1, 163 – 180.
47. Hinton, A., McReynolds, M., Martinez, D., Shuuler, H & Termini, C (2020). The power of saying no, *EMBO reports* 21, 1-2
48. Joseph, C., & Lakshmi, S. S. (2010). Social Intelligence, a Key to Success (SSRN Scholarly Paper No. ID 1706610). Rochester, NY:

- Social Science Research Network. Retrieved from <http://papers.ssrn.com/abstract=1706610> (25/4/2023)
49. Kaukiainen, A., Björkqvist, K., Lagerspetz, K., Österman, K., Salmivalli, C., Rothberg, S., & Ahlbom, A. (1999). The relationships between social intelligence, empathy, and three types of aggression. *Aggressive Behavior*, Vol. 25, No. 2, 81–89.
 50. Kelly, D. & Tangney, B. (2006). Adapting to intelligence profile in adaptive educational System, Available online at www.sciencedirect.com. *Interacting with Computers* 1 – 25. (1/5/2023)
 51. Kobe, L. M., Reiter-Palmon, R., & Rickers, J. D. (2001). Self-reported leadership experiences in relation to inventoried social and emotional intelligence. *Current Psychology*, Vol. 20, No. 2, 154–163.
 52. Lathesh, K & Avadhani, V (2018). A Study on Social Intelligence and Its Impact on Employee Performance of Insurance Sectors in Mysuru City, *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)* Vol. 9, No. 1, 530-537,
 53. Marilingappa, H (2019). Social intelligence and self-esteem among working and non- working women, *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 7, No. 4, 902-916
 54. Nwkah, G., Ahiauzu, L.(2009). Emotional intelligence and marketing effectiveness, *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 27, 867-881.
 55. Palucka, A., Celinski, M. J., Salmon, J., & Schermer, P. (2011). Social and emotional intelligence: Contributors to resilience and resourcefulness. *Way finding through Life Challenges: Coping and Survival*, Vol. 1, 47–62.
 56. Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification, *Annals of Biological Research* , Vol. 1, 1-30.
 57. Rahim, M. A. (2014). A structural equations model of leaders' social intelligence and creative performance. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 23, No. 1, 44–56
 58. Richard, H (2007). DEPARTMENT: Editorial The power of saying no, *Nursing Management* (Springhouse) Vol. 38, No. 1, 1-15
 59. Saxena, S., & Jain, R. (2013). Social intelligence of undergraduate students in relation to their gender and subject stream. *Journal of Research and Method in Education*, Vol. 1, No. 1, 1–4.
 60. Shall, H. (2010). Defining Social Intelligence Driving Customer Insight Through Social Media Data, Forrester Research, Inc. *Reproduction Prohibited*, Vol. 3, 1-14

61. Shutte, S., Malouff, M., Hall, E., Haggerty, J., Cooper, T., Golden, J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *personality and Individual Differences*, Vol. 25, 167- 177.
62. Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *The Harpers Monthly*, 227–235.
63. Ury, W (2007). *The Power of a Positive No How to Say No and Still Get to Yes*, execuBooks inc, <https://frenchamerican.org/wpcontent/uploads/urypowerofpositiveno.pdf> (2/2/2023)
64. Ury, W (2007a). *The Power of a Positive No: Save The Deal Save The Relationship and Still Say,*
65. Walker, R. E., & Foley, J. M. (1973). Social intelligence: Its history and measurement. *Psychological Reports*, Vol. 33, No. 3, 839–864.