

2019

درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بتعليم محافظتى الليث والقنفذة

أحمد حسن إبراهيم السلامي
ahmedsadek@yahoo.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/sohag_edu



Part of the [Social Psychology Commons](#)

Recommended Citation

السلامي, أحمد حسن إبراهيم (2019) "درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بتعليم
المحافظة الليث والقنفذة", *المجلة التربوية بسوهاج Sohag Journal of Education*, Vol. 57 : Iss. 1 , Article 9.
Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/sohag_edu/vol57/iss1/9

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Sohag Journal of Education المجلة التربوية بسوهاج by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)



كلية التربية
المجلة التربوية

درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين

والمرشدات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة

إعداد

أ/ أحمد حسن إبراهيم السلامي

باحث ماجستير في الإرشاد النفسي

معرف الوثيقة الرقمي: 10.12816/EDUSOHAG.2019.26490

جامعة سوهاج

كلية التربية
Faculty of Education

المجلة التربوية. العدد السابع والخمسون. يناير ٢٠١٩م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين والمرشحات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بصورته الارتباطية، حيث تم التحقق من صدق وثبات مقياسي: الذكاء الانفعالي (رزق وعثمان، ١٩٩٦)، وقيم العمل (علام وأبو زيد، ١٩٩٣)، وتطبيقهما على عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين والمرشحات الطالبات بلغ عددهم (٤٧٥)، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى أن وجود درجة (مرتفعة) من الذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة بمتوسط قدره (٣.٨٥)، وكان ترتيب أبعاد الذكاء الانفعالي هو (التعاطف، تنظيم الانفعالات، إدارة الانفعالات، التواصل الاجتماعي، المعرفة الانفعالية)، كما جاءت الدرجة الكلية لقيم العمل (مرتفعة) بمتوسط حسابي قدره (٢.٤٣) وكان ترتيب قيم العمل هو (دافعية الإنجاز، الفخر بالعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي إلى الترقى، والانتماء للعمل، والاندماج في العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، وأفضلية العمل) كما كشفت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي وقيم العمل، فيما لم توجد فروق في متغيري الذكاء الانفعالي وقيم العمل وفق المتغيرات الديموجرافية (الإدارة التعليمية- الجنس- التخصص في الإرشاد- المرحلة التعليمية- سنوات الخبرة) باستثناء متغير التخصص في الإرشاد حيث وجدت فروق في الذكاء الانفعالي لصالح المتخصصين، ووفقاً لهذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات.

The study aimed to identify The degree of emotional intelligence and its relation to the work values among Students Counselor& female Students Counselor in in the education of the provinces of Lith and Qunfudh. To achieve this objective, the study followed the descriptive approach with its predictive correlation, and after the validity and reliability of (475). Using the appropriate statistical methods, I reached (475) students and student guides (475), and then applied them to the sample of the study. The study found that the degree of (high) emotional intelligence in the sample of the study at an average of (3.85), and a standard deviation (0.88) The order of dimensions of emotional intelligence is (sympathy, regulation of emotions, management of emotions, social communication, emotional knowledge), and came The total degree of work values (high) with an average of (2.43) and deviation of m (0.64). The ranking of work values was (achievement motivation, work pride, social value of work, promotion, work affiliation, integration at work, economic value of work, and labor preference). The results also revealed a statistically significant correlation (α 0.05) between the total degree of emotional intelligence and work values. There were also differences in the variables of emotional intelligence and the values of work according to demographic variables.

مقدمة:

يُعتبر الذكاء الانفعالي جانباً أساسياً من جوانب السلوك الإنساني وهو ذو صلة وتأثير كبير في حياة الإنسان وشخصيته وتختلف باختلاف شخصية الفرد وسلوكه والبيئة التي يعيش فيها، فالأدب التربوي والإرشاد يقر بأن الفرد الذي لديه نضج عاطفي وانفعالي، لديه القدرة على التكيف مع أفراد المجتمع بنجاح.

حيث يجمع الذكاء الانفعالي بين الانفعالات الشخصية والانفعالات الاجتماعية وأن قيمة العمل هي أساس الثقافة التنظيمية فهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح كما أن قيم العمل تعطي شعوراً بالتوجيهات المشتركة على العاملين وتعد مؤشراً لتصرفاتهم اليومية وكذلك يعتبر الذكاء الانفعالي أساساً للبرامج الإرشادية حتى يكون هناك تطوير لمهارات هذا الذكاء لدى المرشدين والمرشدات عن طريق البرامج الإرشادية الوقائية والعلاجية (Martina, Denisa& Mariana, 2015, 1119).

ويرى جولمان أن أهمية الذكاء الانفعالي تنبع من كونه عنصراً في مجال تصريف الانفعالات، وكذلك في إسهاماته في التنبؤ بالنجاح المهني بشكل أكثر من الذكاء الأكاديمي، حيث يسهم الأخير بنسبة (٢٠ %) تاركاً (٨٠ %) للمتغيرات الأخرى (هبري، ٢٠١٧، ٦٦). ويُعد الحديث عن القيم والمبادئ - التي يجب أن يتمثلها الفرد في أي مجتمع من المجتمعات وعلى مر العصور - معياراً من معايير الذكاء الانفعالي، فضلاً عن كونه من المعايير الحقيقية لمقياس النمو والتقدم في ذلك المجتمع، فهي تساعد على تماسكه وقوته، وتعد مرجعاً يحكم به على سلوك أفراد (القرني، ١٤٢٨، ٥٦).

فيما يذكر السعيد (١٤٢٥، ٣٦) "أن العمل جزء جوهري في حياة الإنسان مادام ذلك المظهر من الحياة هو الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، لذلك فالناس يعملون من أجل العيش ومن أجل الإحساس بأنهم نافعون ومرغوب فيهم وللحصول على مكانة اجتماعية". كذلك ترى عزيزة المانع (٢٠٠٤، ٨) أن "قيم العمل هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية، هي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، فهي تساعد الموظف في معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها وتكون لديه القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المنظمة وسوف تتأثر دافعيته نحو العمل".

"فإذا كانت القيم مهمة في كل عمل نقوم به فإننا أحوج ما نكون لهذه القيم في عملنا التربوي لأن التربية لا يمكن أن تنعزل عن وظيفتها وأهدافها عن القيم، فالتربية في ذاتها عملية قيمية، والقيم تصوغ العمل التربوي وتوجهه وذلك أن التربية تستهدف إعداد الإنسان المتكيف ايجابياً مع مجتمعه فهي تعمل على تشكيل الشخصية الإنسانية وفق تصوير لما يجب أن يكون عليه" (أبو العينين، ١٩٨٨، ٧٧).

ونظراً لأهمية المرشد الطلابي والمرشدة الطلابية ودورهما الفاعل في الحراك التربوي، وما يقومون به داخل المدرسة والعلاقة القوية التي تربطهما بأبنائهما الطلاب والقيام بمساعدتهم في فهم نفسياتهم وتلبية حاجاتهم ومساعدتهم لحل مشكلاتهم ولقلة الدراسات والبحوث الموجهة للمرشد الطلابي والمرشدة الطلابية وخاصة في هذا الوقت بالذات في ظل المتغيرات النفسية والاجتماعية والمهنية، التي أعاقَت الفرد على قدرته في ضبط انفعالاته والتحكم فيها وفهم انفعالات الآخرين وارتباطها الوثيق بالنجاح الوظيفي والمهني في الحياة ، فمن خلال هذا المنطق نشأت فكرة دراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة في ضوء بعض المتغيرات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتلخص مشكلة البحث الحالي في قياس درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة ويمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة؟

٢. ما درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة؟

٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة الذكاء الانفعالي وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة؟

٤. هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث تُعزى لاختلافهم في متغيرات (الإدارة التعليمية- الجنس-

التخصص- مكان المدرسة- المرحلة التعليمية التي يعملون بها- سنوات الخبرة) ؟

٥. هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث تُعزى لاختلافهم في متغيرات (الإدارة التعليمية - الجنس - التخصص - المرحلة التعليمية التي يعملون بها - سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، وأيضاً التعرف على ترتيب قيم العمل، ودرجة الذكاء الانفعالي وقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث، وكذلك الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في درجة كل من قيم العمل والذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة، والتي تُعزى لاختلافهم في عدد من المتغيرات (الإدارة التعليمية - الجنس - التخصص - المرحلة التعليمية التي يعملون بها - سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية.

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية من خلال تناولها موضوعاً مهماً في مجال علم النفس، وهو الذكاء الانفعالي الذي يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبياً في الدراسات النفسية وعلاقته بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات، وذلك لحاجة المرشدين والمرشدات إلى مثل هذه الدراسات مما يساهم في إثراء الجانب النظري في هذا المجال، فضلاً عن سعي الدراسة نحو إثراء الأدب التربوي المتعلق بقيم العمل.

ثانياً: الأهمية التطبيقية.

تكمن أهمية الدراسة الحالية على - حد علم الباحث - بندرة وجود دراسات على المستويين العربي والمحلي التي جمعت بين متغيرات الدراسة الحالية، كم قد تساهم نتائج الدراسة في تصميم وإعداد البرامج الإرشادية لتنمية الذكاء الانفعالي وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات، واستشارة رجال التربية والباحثين وخاصة في الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد والمتخصصين في المجالات النفسية للاهتمام بالجوانب النفسية المتخصصة في هذا المجال.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة الحالية بالحدود التالية:

١. الحدود الموضوعية: الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة.
 ٢. الحدود البشرية: المرشدون الطلابيون والمرشدات الطالبات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة.
 ٣. الحدود المكانية: مدارس التعليم العام (بنين وبنات) بتعليم الليث والقنفذة.
 ٤. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٩ هـ.
- كما تحددت الدراسة بطبيعة متغيراتها وأدواتها والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

أدبيات الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية متغيرين وهما: الذكاء الانفعالي وقيم العمل، حيث تم التأصيل لهما نظرياً مع عرض بعض من الدراسات السابقة ذات الصلة بهما، وتفصيل ذلك كما يلي:

الذكاء الانفعالي Emotional Intelligence :

يُعد مفهوم الذكاء الانفعالي أحد المفاهيم النفسية الحديثة - نسبياً - والتي ظهرت في الآونة الأخيرة ليؤكد أن النجاح في الحياة لا يقتضى فقط الذكاء العام والاعتماد على العقل، بل يحتاج أيضاً إلى جانب آخر يعتمد على العاطفة والانفعال.

من هذا المنطلق، يُعرف ماير وسالوفي (Mayer & Salovey, 1993, 433) للذكاء الانفعالي بأنه: "نوع من الذكاء الاجتماعي يشتمل القدرة على تحفيز مشاعرنا وانفعالاتنا، ومشاعر وانفعالات الآخرين، والتمييز بينهما، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه التفكير والسلوك".

وأشار كراون (Craowne, 2009, 150) إلى أن تعريفات الذكاء الانفعالي ركزت على التعرف على الانفعالات وفهمها لدى الذات ولدى الآخرين، وكذلك القدرة على استخدام هذه المعلومات الوجدانية بفاعلية في عمليات التفكير والتصرفات المناسبة.

فيما عرف جولمان (Goleman, 1995, 43) الذكاء الانفعالي بأنه "وعي الفرد بانفعالاته، وتنظيم هذه الانفعالات وتحفيز الذات، وإدراك انفعالات الآخرين، وضبط العلاقات"،

ويعرفه جينبيرج (Greenberg& Bar-on, 2000, 119) بأنه "مفهوم يشتمل على خمسة أبعاد رئيسية هي التعاطف، والأخلاق، النضج، الاختلاط بالآخرين، والهدوء".

وفي اتجاه ثالث، يعرف بار أون (Bar-on, 2000, 364) الذكاء الانفعالي بأنه "القدرة على توليد المشاعر التي تيسر وتساعد في عمليات التفكير لدى الفرد، وحتى يستطيع فهم الانفعالات والمعرفة الانفعالية وتنظيمها؛ لكي تساعده على النمو الانفعالي والعقلي".

كذلك يعرفه بيتريديس وفيرنهام (Petrides& Furnham, 2004, 278) بأنه "مجموعة من الأنماط السلوكية والإدراكات الذاتية التي تعنى بقدرة الفرد على إدراك المعلومات التي تحملها الانفعالات واستثمارها في الحياة".

واستناداً إلى التوجهات السابقة، يمكن تعريف الذكاء الانفعالي بأنه "قدرة انفعالية تساعد الفرد على الفهم الواضح للانفعالات والتعرف على مشاعره وانفعالاته والتمييز بين هذه الانفعالات وضبطها والتحكم فيها والقدرة على مواجهة المشاعر السلبية التي تنتج عن ضغوط الحياة ومشكلاتها والتعامل معها".

ويمثل الذكاء الانفعالي متغيراً متعدد الأبعاد، حيث تتفق الأدبيات التربوية على تعدد الأبعاد المكونة لهذا المفهوم، إلا أنها تتباين في تحديدها، ومن ذلك ما ذهب إليه ماير وسالوفي (Mayer& Selovey, 1997, 3)، حيث حددها في أربعة أبعاد: الوعي الانفعالي والمعرفة الانفعالية، واستخدام الانفعالات، وفهم الانفعالات، وإدارة الانفعالات، أما جولمان (٢٠٠٠)، فيرى أن الذكاء الانفعالي يتشكل من خمسة عوامل وهي: مهارة الوعي بالذات، ومهارة إدارة الانفعالات، ومهارة دافعية الذات وتحفيزها، والتعاطف، ومهارة الوعي الاجتماعي (المهارات الاجتماعية)، فيما يرى بارون- أون (Bar-on, 2000, 361) أن الذكاء الانفعالي يتضمن: بعد الكفاءة الاجتماعية، وبعد الكفاءة الشخصية، وبعد التكيف، وبعد إدارة الضغوط، وبعد المزاج العام.

ومن ثمَّ يتبين أن للذكاء الانفعالي في تحديد مفهومه أو أبعاده توجهات نظرية متباينة، وهذا ما انعكس على تعدد النماذج النظرية التي تم تقديمها لتفسير وتحديد ماهية هذا المتغير، ومنها؛ نموذج القدرة العقلية للذكاء الانفعالي، وهو يشير إلى أن الانفعالات تقدم معلومات عن العلاقات سواء أكانت العلاقات الأسرية، أم المجتمعية، أم الموقفية، أم علاقات الصداقة، وأن تلك العلاقات الانفعالية تعمل مع الذكاء كقدرة عقلية في تجانس تام، وقد

خلصاً أيضاً إلى أن الذكاء الانفعالي ينطوي على إدراك معاني الأدوار الانفعالية، وتم تقسيم قدرات الذكاء الانفعالي طبقاً لهذه النماذج إلى أربعة مجالات (Mayer & Salovey, 1997, 10).

وطبقاً لما أورده كل من: (Mayer, Salovey & Caruso, 2000, 430)؛ (Casale, Tella & Fioravanti, 2013, 525) فإن هناك أربعة مجالات للذكاء الانفعالي: إدراك الوجدان أو الانفعال، والتعبير عنه، والتيسير الانفعالي للتفكير، وفهم الوجدان، وإدارة الوجدان.

ويرى سالوفي أن القدرة على تنظيم الذات من الممكن أن تمتد لمساعدة الآخرين على تنظيم ذواتهم، وتأتي هذه القدرة على شكل تخفيف آلام شخص لديه مشكلة نفسية أو الإصلاح بين طرفين، كما تظهر أيضاً في القدرة على جذب الآخرين وإعطاء انطباع إيجابي عن الذات (الخضر، ٢٠٠٢، ١٨).

قيم العمل Work Values:

يعد موضوع القيم من الموضوعات القديمة قدم الإنسان نفسه، وهو من المواضيع التي نالت اهتمام العلماء والمفكرين والباحثين والمختصين في مختلف ميادين العلوم ولا سيما العلوم الفلسفية والتربوية والنفسية والاجتماعية.

وتُعرف القيم بأنها: "المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم، وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم، وتنظيم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم أي تتصل بنوعية السلوك المفضل بمعنى الوجود وغاياته (بركات، ١٩٩١، ٣٢٩).

كذلك تعرف بأنها "مجموعة من الأفكار المشتركة تدور حول ما هو مرغوب فيه والتي يرتبط فيها أعضاء الجماعة وجدانياً بحكم تمثيلهم إياها بفعل عمليات التنشئة الاجتماعية والتي تسهم في تنظيم السلوك" (الزبيد، ٢٠٠٥، ٢٣).

وتعرف أيضاً بأنها "مفاهيم تجريدية تتعلق بمعتقدات واتجاهات يتبناها الفرد أو الجماعة وسيدمجها في بنائه المعرفي، تحدد له غاياته وأهدافه وتوجه اهتماماته وتفضيلاته، وهي تتكون من خلال تفاعل الفرد بخصائصه الاجتماعية مع البيئة التي يعيش فيها بمكوناتها الثقافية. وتشكل أحكاماً معيارية للفرد تحدد أفعاله وآرائه" (عقل، ٢٠٠٦، ٣٧٢).

وبعد التطرق إلى مجموعة من التعريفات "للقيم" يتضح جلياً بأن هناك اختلاف في تحديد المفهوم للقيم ولكن مع هذا إلا أنهم يتفقون ويشترون في العناصر للقيم حيث يرون أن القيم هي تقويم لسلوك الفرد وضابط له وتسهم في تنظيمه أي بمثابة مستويات أو معايير للسلوك الإنساني كما أنها نابعة من وجدانية الأفراد وهذا له صلة ببحثنا في الجزئية الأولى "الذكاء الانفعالي".

ولذا فإن للقيم أهمية تتحدد جوانبها فيما ذكره عقل (٢٠٠٦، ٧٠) بأن "القيم تساعد في بناء حياة الفرد وتشكل شخصيته، وتحدد غاياته وأهدافه وهي معيار يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة والخاصة وبالتالي تعمل على ضبط سلوكه وتوجيهه كما أنها معيار للحكم على أفكار وسلوك الآخرين".

ووفقاً لطبيعة القيم تتحدد وظائفها؛ والتي تتمثل في مجموعة الوظائف التي أوردتها جمل (٢٠١٠، ٨٨) وهي: تؤدي القيم دوراً هاماً في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح. تعطي الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه، وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق الإيجابيين وتحقيق الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها وعقائدها الصحيحة. تحقق للفرد الإحساس بالأمان، وتعمل على وحدة المجتمع من خلال تحديد أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة، وتساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه.

ومن القيم ذات الأهمية في البيئة التربوية، قيم العمل؛ والتي تُعرف بأنها "مفاهيم نوعية تعبر عن المرغوب فيه، ومن خلالها يحكم مجتمع معين أو جماعة معينة على خصائص العمل باعتبارها حسنة أو رديئة وذلك في ضوء عائدات العمل Job rewards والثقافة السائدة في مجتمع معين" (باركر وآخرون، ١٩٨٩، ٢٢-٢٥)، فيما يعرفها طراونة (١٩٩٠، ٣٧) بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين".

ويرى بعض الباحثين أن النجاح والانجازات الهائلة التي حققتها بعض الأنظمة والمجتمعات كالمجتمع الياباني مثلاً إنما تعود إلى اعتناق أفرادها لمجموعة من قيم العمل التي تختلف جوهرياً عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى (ميخائيل، ٢٠٠٣، ١١٤)، كما أن قيم العمل تمثل إطاراً مرجعياً تتمحور حوله وتتشكل أفعال الفرد

وتصرفاته واتجاهاته نحو العمل. حيث يشكل هذا النسق عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية centrality هذا النسق داخل نسق القيم العام، كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم (علام وآخرون، ١٩٩٥، ٣٦).

الدراسات السابقة:

من الدراسات التي تناولت الذكاء الانفعالي، دراسة إبراهيم (٢٠١٨) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي وكفاءة التدريس لمعلمي التربية البدنية، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى كفاءة التدريس لدى معلمي التربية البدنية، وتشير النتائج أيضا إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي وكفاءة التدريس لمعلمي التربية البدنية. كما يتبين أن الذكاء العاطفي يساهم في التنبؤ بمستوى كفاءة التدريس.

فيما هدفت دراسة البهدل (٢٠١٧) إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية ومهارة التعامل مع مقاومة العميل لدي المرشد النفسي، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الذكاء الانفعالي بأبعاده المختلفة وبين التعامل مع مقاومة العميل. كما أظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني (الدرجة الكلية) لا يساهم في التنبؤ ببعدي مقاومة الاندماج والإفصاح، في حين أسهم بعد التواصل الاجتماعي إسهاما موجبا في التنبؤ بمهارة مقاومة العميل لدي المرشد.

فيما هدفت دراسة الصبحين (٢٠١٦) إلى تحديد درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشد الطلابي في مدارس مدينة الرياض، وبينت النتائج أن درجة الذكاء الانفعالي كانت مرتفعة لدى المرشدين الطلابيين، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الذكاء الانفعالي حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة والحالة الاجتماعية.

بينما هدفت دراسة هارتل وهوبر (Hartel & Hooper, 2002) إلى استكشاف مدى مساهمة الذكاء الانفعالي في تحقيق النجاح في الأداء، وبينت النتائج أن الذكاء الانفعالي جاء بدرجة مرتفعة لدى عينة الدراسة، كما وجدت فروق في الذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيري الجنس لصالح الذكور، والمرحلة التعليمية لصالح معلمي المرحلة الابتدائية.

أما الدراسات التي اهتمت بتناول قيم العمل فمنها دراسة الصعب (٢٠٠٩) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسين في تعليم الليث والقنفذة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية الدرجة الكلية على مقياس قيم العمل وبين الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، كما يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين المدرسين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها. كما أجرى الشهري (٢٠٠٤) دراسة للتعرف على قيم العمل ومتغيرات دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة والكشف عن العلاقات الارتباطية بين متغيرات قيم العمل ومتغيرات دافعية الإنجاز والانتماء، وقد بينت النتائج انه توجد قيم للعمل سائدة لدى عينة الدراسة، فيما لم يوجد تباين في قيم العمل لديهم.

كما هدفت دراسة الثبتي (٢٠٠٤) إلى بحث قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى المرشدين الطلابيين بالعاصمة المقدسة، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعض قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى المرشدين في المرحلة المتوسطة والمدارس المشتركة وعدم وجودها في المرحلة الثانوية.

وتتميز الدراسة الحالية عن مجمل الدراسات السابقة في تناولها للعلاقة بين الذكاء الانفعالي وقيم العمل، كذلك في تناولها للفروق في هذين المتغيرين وفق عدد من المتغيرات الديموجرافية؛ التي لم تتناولها الدراسات السابقة مثل: التخصص في الإرشاد، والإدارة التعليمية.

منهج وإجراءات الدراسة:

- منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي؛ لكونه مناسباً لطبيعة الدراسة الهادفة إلى تناول العلاقة بين الذكاء الانفعالي وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات.

- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات للعام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ، وبالرجوع إلى مكتب التعليم بمحافظة كل من القنفذة والليث،

وفحص الإحصاءات الخاصة بالمرشدين والمرشدات في مراحل التعليم تبين أن عددهم هو (٩٩١) مرشداً ومرشدة، فيما تم اختيار عينة الدراسة من مجتمعها بطريقة عشوائية، بحيث تكونت العينة في صورتها النهائية من (٤٧٥) مرشداً ومرشدة، بنسبة ٤٧.٩٣% من مجتمع الدراسة.

- أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية في قياسها لمتغيريها على أداتين، وهما كالتالي:

الأداة الأولى: مقياس الذكاء الانفعالي (عثمان ورزق، ١٩٩٥):

أعد عثمان ورزق (١٩٩٥) هذا المقياس بعد الاطلاع على ما كتب عن الذكاء الوجداني والمقاييس الأجنبية التي تستخدم في قياسه، ثم قام الباحثان بصياغة فقرات المقاس في صورته الأولى والتي تكونت من (٦٤) فقرة، وبعد إعداد تعليمات المقياس تم تطبيقه على (٤٢) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة، وأسفرت تجربة الصياغة اللفظية للمقياس عن ثمان تعديلات في صياغة بعض الكلمات في فقراته، كما تم حساب صدق المقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي وأسفر عن خمسة عوامل تشبعت عليها فقرات المقاس واستبعاد (٦) فقرات، ليصبح عدد فقرات المقياس (٥٨) فقرة، كما تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا فتراوحت المعاملات ما بين (٠.٥٢) إلى (٠.٩٣)، وهو ما يشير إلى صدق وثبات المقياس بصورته النهائية التي اعتمد الباحث عليها في الدراسة الحالية والمكونة من (٥٨) فقرة موزعة على (٥) أبعاد وهي: إدارة الانفعالات، وتنظيم الانفعالات، والمعرفة الانفعالية، والتواصل الاجتماعي.

للتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية تم تطبيقه على (٦٠) مرشداً ومرشدة من العاملين بمكتبي تعليم القنفذة والليث- من خارج عينة الدراسة الأساسية- حيث تمت الإفادة من بيانات هذا التطبيق في حساب الصدق والثبات على النحو التالي:

(١) الصدق: قام الباحث بحساب صدق المقياس باستخدام طريقة البناء الداخلي؛ والتي

تعتمد على حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون وفق المراحل الثلاث التالية:

أ- حساب معاملات الارتباط المتبادلة بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، فتراوحت المعاملات ما بين (٠.٢٩) إلى (٠.٧٦).

ب- حساب معاملات الارتباط المتبادلة بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، فتراوحت المعاملات ما بين (٠.٤١) إلى (٠.٧٩).

ج- حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس وبعضها البعض، ثم بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل، وقد جاءت جميع المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) حيث تراوحت المعاملات ما بين (٠.٥٨) إلى (٠.٩٤).

(٢) الثبات: تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا، حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠.٨١) إلى (٠.٩٤)، ما يشير إلى توافر معايير الثبات للمقياس، ويدفع نحو الثقة في استخدامه عبر الدراسة الحالية.

ثانياً: مقياس قيم العمل (علام وزايد، ١٩٩٢).

أعد هذا المقياس في البيئة العربية اعتماد علام وأحمد زايد (١٩٩٢)، وذلك وفق تقنيتهما لمقياس وولاك وزملائه على عينة من العاملين في القطاع الحكومي في دولة قطر، وقد تكون المقياس في صورته الأجنبية من (٦) قيم وهي (الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للترقي)، وأضاف عليها مقتنا المقياس قيمتين وهما (الدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل)، ويتكون المقياس من (٧٢) فقرة موزعة على (٨) قيم؛ بواقع (٩) عبارات لكل بعد من الأبعاد الفرعية السابقة، ويستجيب المفحوص للمقياس باختيار بديل من (٣) بدائل وهي (موافق، غير متأكد، غير موافق)، ويتم التصحيح وفق التدرج (٣، ٢، ١) في العبارات الموجبة على أن يعكس التقدير في العبارات السلبية، وبالتالي يصبح مدى الدرجة على كل بعد ما بين (٩) إلى (٢٧).

للتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية تم تطبيقه على (٦٠) مرشداً ومرشدة من العاملين بمكتبي تعليم القنفذة والليث- من خارج عينة الدراسة الأساسية- حيث تمت الاستفادة من بيانات هذا التطبيق في حساب الصدق والثبات على النحو التالي:

(١) الصدق: قام الباحث بحساب صدق المقياس باستخدام طريقة البناء الداخلي؛ والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون وفق المراحل الثلاث التالية:

أ- حساب معاملات الارتباط المتبادلة بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له،
فترات المعاملات ما بين (٠.٢٩) إلى (٠.٧٣).

ب- حساب معاملات الارتباط المتبادلة بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية
للبعد الذي ينتمي إليه، فترات المعاملات ما بين (٠.٢٩) إلى (٠.٧١).

ج- حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس
وبعضها البعض، ثم بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل، وقد جاءت جميع
المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) حيث تراوحت المعاملات ما بين
(٠.٤٤) إلى (٠.٧٦).

النتائج: تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا، حيث تراوحت
معاملات الثبات ما بين (٠.٧٣) إلى (٠.٨٩)، ما يشير إلى توافر معايير الثبات للمقياس،
ويدفع نحو الثقة في استخدامه عبر الدراسة الحالية.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتيجة السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

ونصه: ما درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات
بمكتبي تعليم الفتنة والليث؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات عينة
الدراسة (ن=٤٧٥) على كل بعد من أبعاد مقياس الذكاء الانفعالي والدرجة الكلية له.
جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد
مقياس الذكاء الانفعالي مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

م	البعد	المتوسط (م)	الانحراف المعياري (ع)	درجة التوفر	الرتبة
٤	التعاطف	4.06	0.83	مرتفعة	١
٢	تنظيم الانفعالات	3.92	0.87	مرتفعة	٢
١	إدارة الانفعالات	3.83	0.87	مرتفعة	٣
٥	التواصل الاجتماعي	3.82	0.87	مرتفعة	٤
٣	المعرفة الانفعالية	3.62	0.96	مرتفعة	٥
	الدرجة الكلية للمقياس	٣.٨٥	٠.٨٨	مرتفعة	

يتبين من الجدول (١) أن درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات بمحافظتي القنفذة والليث جاءت (مرتفعة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٨٥)، بانحراف معياري (٠.٨٨)، وكذلك جاءت درجة جميع الأبعاد مرتفعة بدون استثناء.

ويعزو الباحث الدرجة المرتفعة للذكاء الانفعالي لدى الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث إلى مجموعة من العوامل ومنها:

(١) طبيعة خصائص النمو المرتبطة بالمرحلة العمرية لعينة الدراسة؛ وهي مرحلة الرشد؛ والتي تؤكد الأدبيات التربوية كما في زهران (٢٠١٠)؛ والأشول (٢٠١٢) على أن أفرادها تتوفر لديهم مقومات عقلية واعية وانفعالية متزنة تتحكم في تعاملاتهم مع الذات ومع الآخرين.

(٢) رغبة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث في تلك المرحلة العمرية في إثبات الذات وإظهارها بمظهر واعٍ وإيجابي من خلال التفاعل مع الآخرين، وهو ما يستوجب منهم تحقيق قدر من الفهم لمن يتعاملون معه مع إظهار التقدير له، حتى يمكنهم الاستمرار في عملية التفاعل تلك، ومن ثم يجد المرشد الطلابي في الذكاء الانفعالي وسيلة لها لتحقيق هذا التفاعل الإيجابي.

(٣) طبيعة عمل المرشدين والمرشدات القائم على فهم شخصية الطلاب والطالبات الذين يأتون إليهم طلباً للخدمة الإرشادية أو يُحالون إليهم من المعلمين (زهران، ٢٠١٠، ٣٤٢)، ولذا كان من الأهمية بمكان لدى كل مرشد ومرشدة العمل على إظهار الفهم والمساندة للآخرين في ضوء طبيعة المواقف الاجتماعية التي يمرون بها.

وفي ظل تظافر العوامل السابقة معاً جاءت الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث مرتفعة وفقاً للنتائج الحالية، وذلك في كل من الأبعاد والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى اتساق استجابات عينة الدراسة على المقياس من جهة، وإدراكهم الذاتي لما يمثل جوهر وطبيعة الذكاء الانفعالي من جهة أخرى.

نتيجة السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها.

حيث نص هذا السؤال على الآتي: ما درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة (ن = ٤٧٥) على كل بعد من أبعاد مقياس قيم العمل والدرجة الكلية له، والجدول (٢) التالي يبين نتائج هذا الإجراء.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس قيم العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

م	البعد	المتوسط (م)	الانحراف المعياري (ع)	معيار الحكم على توفر القيمة	المرتبة
٧	دافعية الانجاز	2.70	0.56	مرتفعة	١
١	الفخر بالعمل	2.63	0.46	مرتفعة	٢
٥	القيمة الاجتماعية للعمل	2.58	0.62	مرتفعة	٣
٦	السعي إلى الترقى	2.44	0.63	مرتفعة	٤
٨	الانتماء للعمل	2.42	0.66	مرتفعة	٥
٢	الاندماجية في العمل	2.34	0.64	متوسطة	٦
٤	القيمة الاقتصادية للعمل	2.28	0.79	متوسطة	٧
٣	أفضلية العمل	2.10	0.75	متوسطة	٨
	الدرجة الكلية للمقياس	٢.٤٣	٠.٦٤	مرتفعة	

يتبين من الجدول (٢) أن الدرجة الكلية لقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث جاءت (مرتفعة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢.٤٣)، بانحراف معياري (٠.٦٤)، فيما جاءت (٥) قيم بدرجة (مرتفعة)، و(٣) قيم بدرجة (متوسطة).

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على وجود درجة مرتفعة من قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث إلى وجود قنوات لدى عينة الدراسة بأهمية العمل الإرشادي، حيث تعمل هذه القنوات كمحفزات داخلية لدى الفرد نحو الالتزام بقيم العمل الذي يقوم به، وهذا ما يؤكد جمل (٢٠١٠، ٨٨) بأن القيم تعمل كموجهات للسلوك الصادر من الفرد وفق مقتضيات العمل الذي يقوم به، كذلك يمكن عزو هذه الدرجة المرتفعة من قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث إلى اقناعهم الذاتي بأن النجاح في العمل الإرشادي يتطلب التحلي بمجموعة من القيم التي تجعل المرشد الطلابي قدوة لطلابه، حيث تشير نتائج دراسة الثبيني (٢٠٠٤) إلى وجود رغبة قوية لدى المرشدين الطلابيين في

النجاح في عملهم الإرشادي عبر الالتزام بقيم العمل التي تجعلهم قدوة يحتذى بها في البيئة التربوية.

نتيجة السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها.

ونصه: هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة الذكاء الانفعالي وقيم العمل لدى المرشدين

الطلاب والمرشدات الطالبات بتعليم محافظتي الليث والقنطرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب العلاقة الارتباطية المتبادلة بين الدرجة الكلية

والأبعاد لاستجابات عينة الدراسة (ن = ٤٧٥) على مقياسي الذكاء الانفعالي وقيم العمل.

جدول (٣) معاملات الارتباط البسيط بين استجابات العينة (ن = ٤٧٥) على

مقياسي الذكاء الانفعالي وقيم العمل

الأبعاد	إدارة الانفعالات	تنظيم الانفعالات	المعرفة الانفعالية	التعاطف	التواصل الاجتماعي	الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي
الفخر بالعمل	**٠.١٧	٠.٠٣	**٠.١٥	**٠.٢٠	**٠.١٦	**٠.١٨
الاندماج في العمل	٠.٠٢	٠.٠٤	**٠.١٤	٠.٠٨	*٠.١١	٠.٠٧
أفضلية العمل	**٠.٢٠	٠.٠٨	**٠.٣٠	*٠.١٠	*٠.١١	**٠.٢٠
القيمة الاقتصادية للعمل	**٠.١٩	٠.٠٤	**٠.١٥	**٠.٠٣	٠.٠٦	*٠.١١
القيمة الاجتماعية للعمل	**٠.١٨	٠.٠٥	**٠.١٩	**٠.١٧	**٠.١٤	**٠.١٨
السعي إلى الترقى	**٠.١٣	٠.٠١	*٠.١٠	٠.٠٧	٠.٠٧	٠.٠٩
دافعية الانجاز	**٠.١٨	**٠.٢٤	**٠.١٣	**٠.١٩	**٠.٢١	**٠.٢٥
الانتماء للعمل	**٠.٢٠	**٠.١٥	**٠.١٤	*٠.١١	**٠.٢١	**٠.٢٠
الدرجة الكلية لقيم العمل	**٠.٢٦	*٠.١٠	**٠.٢٧	**٠.١٨	**٠.٢٠	**٠.٢٦

عند مستوى ٠.٠١ = ٠.١٥

عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١١

قيمة (ر) عند (ن = ٤٧٥)

يتبين من الجدول (٣) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى

دلالة (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي والدرجة الكلية لقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات.

ويعزو الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)

بين الذكاء الانفعالي وقيم العمل إلى الدور الذي يقوم به الذكاء الانفعالي في تحسين أداء الفرد المهني، فوفقاً لما تضمنه نموذج جولمان فإن الذكاء الانفعالي يتضمن مجموعة من السمات ومنها إدراك الفرد لمشاعره ومشاعر الآخرين، وتوظيف هذه المشاعر لاتخاذ القرارات

الصانبة في الحياة، والقدرة على التعامل مع الضغوط والتحكم في الدوافع والانفعالات، وإثارة الحماس في النفس عندما يصادف الفرد صعوبات في تحقيق أهدافه، والتعاطف، وتطوير علاقات اجتماعية مع الآخرين بشكل فعال، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى نجاح الفرد في عمله.

نتيجة السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها.

ونصه: هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث تُعزى لاختلافهم في متغيرات (الإدارة التعليمية - الجنس - التخصص - المرحلة التعليمية التي يعملون بها - سنوات الخبرة) ؟.

وللإجابة عن هذا السؤال، تم ما يلي:

(١) حساب دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير الإدارة التعليمية:
جدول (٤) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير الإدارة التعليمية

البعد	المجموعات (المرشدون والمرشدات)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
إدارة الانفعالات	إدارة القنفذة	٣١٥	57.48	6.11	٤٧٣	٠.١٣	٠.٩٠ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	57.41	6.08			
تنظيم الانفعالات	إدارة القنفذة	٣١٥	50.69	6.26	٤٧٣	١.٤٦	٠.١٤ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	51.61	6.91			
المعرفة الانفعالية	إدارة القنفذة	٣١٥	36.14	4.91	٤٧٣	٠.٢٧	٠.٧٨ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	36.26	4.39			
التعاطف	إدارة الليث	١٦٠	44.68	6.02	٤٧٣	٠.١٦	٠.٨٧ غير دالة
	إدارة القنفذة	٣١٥	44.58	7.55			
التواصل الاجتماعي	إدارة الليث	١٦٠	34.42	4.61	٤٧٣	٠.٤٠	٠.٦٩ غير دالة
	إدارة القنفذة	٣١٥	34.23	5.04			
الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي	إدارة القنفذة	٣١٥	223.40	21.81	٤٧٣	٠.٣٢	٠.٧٥ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	224.09	23.15			

تشير النتائج المبينة في الجدول (٤) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي (الأبعاد الخمسة والدرجة الكلية) طبقاً لمتغير الإدارة التعليمية.

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على عدم وجود فروق جوهرية في درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات وفقاً لمتغير إدارة التعليم (القفزة- الليث) إلى كون المتغيرات الثقافية والاجتماعية التي من شأنها التأثير على درجة الذكاء الانفعالي لا تختلف من الليث إلى القفزة، فكلتا المحافظتين تقعان في نطاق جغرافي متقارب، وتسودهما ثقافة اجتماعية متقاربة إلى حد كبير، فضلاً عن كون ظروف العمل في الإدارتين واحدة تقريباً، ولذا لم يكن هناك فروق دالة في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الإدارة التعليمية.

(٢) حساب دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (٥) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير الجنس

البعد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
إدارة الانفعالات	المرشدون	٣٠٣	57.28	6.41	٤٧٣	٠.٨٥	٠.٣٩ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	57.77	5.48			
تنظيم الانفعالات	المرشدون	٣٠٣	50.98	6.61	٤٧٣	٠.٠٦	٠.٩٦ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	51.02	6.29			
المعرفة الانفعالية	المرشدون	٣٠٣	36.22	4.80	٤٧٣	٠.٢٤	٠.٨١ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	36.11	4.64			
التعاطف	المرشدون	٣٠٣	44.82	6.64	٤٧٣	٠.٧٦	٠.٤٥ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	44.34	6.45			
التواصل الاجتماعي	المرشدون	٣٠٣	34.32	4.84	٤٧٣	٠.٢٢	٠.٨٢ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	34.42	4.61			
الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي	المرشدون	٣٠٣	223.62	22.79	٤٧٣	٠.٠٢	٠.٩٨ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	223.66	21.34			

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي طبقاً لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على عدم وجود فروق جوهرية في درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات إلى ما أشار إليه سالوفي وماير (Salovey & Mayer 1997) من أن مكونات الذكاء الانفعالي لا تختلف في محتواها ما بين الذكور والإناث، وهو ما يجعل الفروق بين الجنسين في هذا المتغير غير جوهرية.

(٣) حساب دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير التخصص في الإرشاد:
جدول (٦) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير التخصص في الإرشاد

البعد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
إدارة الانفعالات	المتخصصون	٢٨٥	58.18	6.25	٤٧٣	٣.١٨	٠.٠١
	غير المتخصصين	١٩٠	56.38	5.69			
تنظيم الانفعالات	المتخصصون	٢٨٥	51.52	6.73	٤٧٣	٢.١٥	٠.٠٥
	غير المتخصصين	١٩٠	50.22	6.04			
المعرفة الانفعالية	المتخصصون	٢٨٥	36.49	5.23	٤٧٣	١.٧٨	٠.٨ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	35.71	3.84			
التعاطف	المتخصصون	٢٨٥	45.34	7.33	٤٧٣	٢.٨٥	٠.٠١
	غير المتخصصين	١٩٠	43.61	5.06			
التواصل الاجتماعي	المتخصصون	٢٨٥	34.67	5.07	٤٧٣	١.٨٠	٠.٠٧ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	33.87	4.20			
الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي	المتخصصون	٢٨٥	226.20	23.91	٤٧٣	٣.١١	٠.٠١
	غير المتخصصين	١٩٠	219.78	18.92			

تشير النتائج المبينة في الجدول (٦) إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي طبقاً لمتغير التخصص في الإرشاد.

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث وفق متغير التخصص في الإرشاد لصالح المتخصصين في الإرشاد إلى أن الدراسة في

المجال النفسي تعمل على زيادة بصيرة الفرد بذاته أولاً ثم بالآخرين، فالعمل الإرشادي عمل إنساني بالأساس ويمثل جوهر الخدمات المساندة (زهران، ٢٠١٠، ١٧)، ولذا فإنه مع تأهيل المرشدين أكاديمياً زادت بصيرتهم بأنفسهم، ونمى لديهم الوعي بالآخرين وفهم مشاعرهم، خاصة وأن العملية الإرشادية يتوقف نجاحها على التفهم الواعي من المرشد للحالة الإنسانية المعروضة عليه، وهو ما انعكس على درجة الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات المتخصصين في الإرشاد، فجاءت درجته لديهم أكبر بشكل دال إحصائياً.

(٤) حساب دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية:

جدول (٧) نتائج تحليل أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
إدارة الانفعالات	بين المجموعات	86.98	2	43.49	1.17	0.31 غير دالة
	داخل المجموعات	17498.88	472	37.07		
	المجموع	17585.87	474			
تنظيم الانفعالات	بين المجموعات	73.57	2	36.79	0.87	0.42 غير دالة
	داخل المجموعات	19894.42	472	42.15		
	المجموع	19967.99	474			
المعرفة الانفعالية	بين المجموعات	35.81	2	17.90	0.80	0.45 غير دالة
	داخل المجموعات	10595.98	472	22.45		
	المجموع	10631.79	474			
التعاطف	بين المجموعات	162.02	2	81.01	1.89	0.15 غير دالة
	داخل المجموعات	20276.27	472	42.96		
	المجموع	20438.29	474			
التواصل الاجتماعي	بين المجموعات	30.50	2	15.25	0.67	0.51 غير دالة
	داخل المجموعات	10680.08	472	22.63		
	المجموع	10710.58	474			
الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي	بين المجموعات	139.94	2	69.97	0.14	0.87 غير دالة
	داخل المجموعات	234548.32	472			
	المجموع	234688.26	474	496.92		

تشير النتائج المبينة في الجدول (٧) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية، وذلك في الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في الذكاء الانفعالي طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية إلى كون المرشد الطلابي - أو المرشدة - قد يعمل لفترة محددة في

مرحلة تعليمية ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى؛ أي أن المرشد أو المرشدة وإن كان الآن يعمل في مرحلة محددة إلا أن لديه في الغالب خبرة العمل في مرحلة أخرى أو المرحلتين الآخريتين، كما أن المتغيرات التي يمر بها المرشدون والمرشدات من حيث المهام والتعامل مع إدارة المدارس أو حتى نوعية المشكلات التي يسعون إلى حلها لا تختلف اختلافاً جوهرياً من مرحلة لأخرى.

٥) حساب دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

جدول (٨) نتائج تحليل أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
إدارة الانفعالات	بين المجموعات	141.58	٣	47.19	1.27	0.28 غير دالة
	داخل المجموعات	17444.28	٤٧١	37.04		
	المجموع	17585.87	474			
تنظيم الانفعالات	بين المجموعات	183.23	٣	61.08	1.45	0.23 غير دالة
	داخل المجموعات	19784.77	٤٧١	42.01		
	المجموع	19967.99	474			
المعرفة الانفعالية	بين المجموعات	89.52	٣	29.84	1.33	0.26 غير دالة
	داخل المجموعات	10542.27	٤٧١	22.38		
	المجموع	10631.79	474			
التعاطف	بين المجموعات	159.84	٣	53.28	1.24	0.30 غير دالة
	داخل المجموعات	20278.45	٤٧١	43.05		
	المجموع	20438.29	474			
التواصل الاجتماعي	بين المجموعات	141.52	٣	47.17	1.25	0.29 غير دالة
	داخل المجموعات	17444.01	٤٧١	37.03		
	المجموع	17585.87	474			
الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي	بين المجموعات	1145.64	٣	381.88	0.77	0.51 غير دالة
	داخل المجموعات	233542.62	٤٧١	495.84		
	المجموع	234688.26	474			

تشير النتائج المبينة في الجدول (٨) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك في الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس. ويعزو الباحث عدم دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة إلى كون العاملين بالإرشاد باختلاف تخصصاتهم وسنوات الخبرة لديهم هم ممن لديهم مستويات مرتفعة من الذكاء الانفعالي، وهو ما يشير

إلى ارتباط هذا المتغير بنمط الشخصية لدى المرشدين والمرشدات بدرجة أكبر من ارتباطه بسنوات الخبرة لديهم، ولذا لم تظهر فروق بين أفراد عينة الدراسة وفق هذا المتغير.

نتيجة السؤال الخامس ومناقشتها وتفسيرها.

ونصه: هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنفذة والليث تُعزى لاختلافهم في متغيرات (الإدارة التعليمية - الجنس - التخصص - المرحلة التعليمية التي يعملون بها - سنوات الخبرة)؟.

وللإجابة عن هذا السؤال، تم ما يلي:

(١) حساب دلالة الفروق في قيم العمل وفقاً لمتغير الإدارة التعليمية:

جدول (٩) نتائج اختبار ت (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على مقياس قيم العمل وفقاً لمتغير الإدارة التعليمية

القيمة	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الفخر بالعمل	إدارة القنفذة	٣١٥	23.75	1.87	٤٧٣	١.٠١	٠.٣١ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	23.56	1.86			
الاندماجية في العمل	إدارة القنفذة	٣١٥	21.03	2.79	٤٧٣	٠.٠٨	٠.٩٣ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	21.01	2.56			
أفضلية العمل	إدارة القنفذة	٣١٥	18.73	3.38	٤٧٣	١.٣٨	٠.١٧ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	19.18	3.10			
القيمة الاقتصادية للعمل	إدارة الليث	١٦٠	20.61	3.74	٤٧٣	١.٠٩	٠.٢٨ غير دالة
	إدارة القنفذة	٣١٥	20.22	3.66			
القيمة الاجتماعية للعمل	إدارة الليث	١٦٠	23.13	2.66	٤٧٣	٠.٦٤	٠.٥٢ غير دالة
	إدارة القنفذة	٣١٥	23.29	2.53			
السعي إلى الترقية	إدارة القنفذة	٣١٥	21.92	2.88	٤٧٣	٠.٥٢	٠.٦١ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	22.06	2.88			
دافعية الانجاز	إدارة القنفذة	٣١٥	24.31	2.24	٤٧٣	٠.١٣	٠.٩٠ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	24.34	2.41			
الانتماء للعمل	إدارة القنفذة	٣١٥	24.90	2.43	٤٧٣	٠.٢٢	٠.٨٣ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	24.84	2.41			
الدرجة الكلية لقيم العمل	إدارة القنفذة	٣١٥	178.38	13.55	٤٧٣	٠.١٠	٠.٩٢ غير دالة
	إدارة الليث	١٦٠	178.51	13.09			

تشير النتائج المبينة في الجدول (٩) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قيم العمل (القيم الثمانية والدرجة الكلية) طبقاً لمتغير الإدارة التعليمية.

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على عدم وجود فروق جوهرية في درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات وفقاً لمتغير إدارة التعليم (القفزة- الليث) إلى ما سبقت الإشارة إليه عند تناول الفروق في متغير الذكاء الانفعالي من كون المتغيرات الثقافية والاجتماعية التي من شأنها التأثير على درجة قيم العمل لا تختلف من الليث إلى القفزة، فكلتا المحافظتين تقعان في نطاق جغرافي متقارب، وتسودهما ثقافة اجتماعية متقاربة إلى حد كبير.

٢) حساب دلالة الفروق في قيم العمل وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (١٠) نتائج اختبار ت (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على مقياس قيم العمل وفقاً لمتغير الجنس

القيمة	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الفخر بالعمل	المرشدون	٣٠٣	23.75	1.83	٤٧٣	١.٠٦	٠.٢٩ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	23.56	1.93			
الاندماجية في العمل	المرشدون	٣٠٣	20.97	2.71	٤٧٣	٠.٥٧	٠.٥٧ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	21.12	2.72			
أفضلية العمل	المرشدون	٣٠٣	18.78	3.31	٤٧٣	٠.٩٤	٠.١٧ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	19.07	3.27			
القيمة الاقتصادية للعمل	المرشدون	٣٠٣	20.30	3.84	٤٧٣	١.٤٣	٠.١٦ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	20.80	3.47			
القيمة الاجتماعية للعمل	المرشدون	٣٠٣	23.02	2.76	٤٧٣	١.٧٩	٠.٠٧ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	23.47	2.32			
السعي إلى الترقية	المرشدون	٣٠٣	21.94	2.92	٤٧٣	٠.٢٦	٠.٨٠ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	22.01	2.81			
دافعية الانجاز	المرشدون	٣٠٣	24.38	2.32	٤٧٣	٠.٧٠	٠.٤٩ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	24.23	2.25			
الانتماء للعمل	المرشدون	٣٠٣	24.85	2.37	٤٧٣	٠.٣١	٠.٧٥ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	24.92	2.51			
الدرجة الكلية لقيم العمل	المرشدون	٣٠٣	177.99	13.72	٤٧٣	٠.٩٤	٠.٣٥ غير دالة
	المرشدات	١٧٢	179.19	12.77			

تشير النتائج المبينة في الجدول (١٠) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قيم

العمل (الأبعاد الثمانية والدرجة الكلية) طبقاً لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على عدم وجود فروق جوهرية في درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات إلى طبيعة مهنة الإرشاد الواحدة وظروف العمل ومقتضياته المتقاربة بين مدارس البنين والبنات، وهو ما يجعل الفروق بين الجنسين في هذا المتغير غير جوهرية.

(٣) حساب دلالة الفروق في قيم العمل وفقاً لمتغير التخصص في الإرشاد:
جدول (١١) نتائج اختبار ت (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على مقياس قيم العمل وفقاً لمتغير التخصص في الإرشاد

القيمة	المجموعات (المرشدون والمرشدات)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الفخر بالعمل	المتخصصون	٢٨٥	23.71	1.95	٤٧٣	٠.٤٠	٠.٦٩ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	23.64	1.74			
الاندماجية في العمل	المتخصصون	٢٨٥	20.94	2.76	٤٧٣	٠.٨٦	٠.٣٩ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	21.16	2.65			
أفضلية العمل	المتخصصون	٢٨٥	18.91	3.34	٤٧٣	٠.٢٤	٠.٨١ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	18.84	3.23			
القيمة الاقتصادية للعمل	المتخصصون	٢٨٥	20.51	3.61	٤٧٣	٠.١٨	٠.٨٦ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	20.44	3.87			
القيمة الاجتماعية للعمل	المتخصصون	٢٨٥	23.15	2.75	٤٧٣	٠.٣٢	٠.٧٥ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	23.23	2.41			
السعي إلى الترقية	المتخصصون	٢٨٥	21.83	2.91	٤٧٣	١.٢٨	٠.٢٠ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	22.17	2.84			
دافعية الانجاز	المتخصصون	٢٨٥	24.17	2.37	٤٧٣	١.٧٧	٠.٠٨ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	24.55	2.17			
الانتماء للعمل	المتخصصون	٢٨٥	24.91	2.41	٤٧٣	٠.٣٤	٠.٧٣ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	24.83	2.44			
الدرجة الكلية لقيم العمل	المتخصصون	٢٨٥	178.13	13.82	٤٧٣	٠.٥٩	٠.٥٦ غير دالة
	غير المتخصصين	١٩٠	178.87	12.72			

تشير النتائج المبينة في الجدول (١١) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قيم العمل طبقاً لمتغير التخصص في الإرشاد، وذلك في الأبعاد والدرجة الكلية.

ويعزو الباحث النتيجة الحالية في دلالتها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة قيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بمحافظتي القنطرة والليث وفق متغير التخصص في الإرشاد إلى أن قيم العمل في البيئة التربوية تبدو متقاربة،

فالمعلم والمرشد هدفهما الطالب، والوصول به إلى أحسن الحالات التعليمية والنفسية التي تسمح بها قدرات وإمكانات الطالب، ولذا فإن المرشد سواء كان متخصصاً في الإرشاد أو غير متخصص فإنه في الأساس معلم لديه قيم يلتزم بها، ولذا لم تختلف القيم وفقاً لمتغير التخصص.

٤) حساب دلالة الفروق في قيم العمل وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية:

جدول (١٢) نتائج تحليل أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس قيم العمل وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الفخر بالعمل	بين المجموعات	3.71	2	1.86	0.53	0.59 غير دالة
	داخل المجموعات	1644.92	472	3.49		
	المجموع	1648.63	474			
الاندماجية في العمل	بين المجموعات	8.54	2	4.27	0.58	0.56 غير دالة
	داخل المجموعات	3480.11	472	7.37		
	المجموع	3488.64	474			
أفضلية العمل	بين المجموعات	24.10	2	12.05	1.11	0.33 غير دالة
	داخل المجموعات	5113.30	472	10.83		
	المجموع	5137.40	474			
القيمة الاقتصادية للعمل	بين المجموعات	22.51	2	11.26	0.81	0.44 غير دالة
	داخل المجموعات	6524.05	472	13.82		
	المجموع	6546.56	474			
القيمة الاجتماعية للعمل	بين المجموعات	4.36	2	2.18	0.32	0.73 غير دالة
	داخل المجموعات	3235.33	472	6.86		
	المجموع	3239.70	474			
السعي إلى الترقى	بين المجموعات	1.13	2	0.56	0.07	0.94 غير دالة
	داخل المجموعات	3932.33	472	8.33		
	المجموع	3933.46	474			
دافعية الانجاز	بين المجموعات	23.86	2	11.93	2.28	0.10 غير دالة
	داخل المجموعات	2472.21	472	5.24		
	المجموع	2496.07	474			
الانتماء للعمل	بين المجموعات	2.97	2	1.48	0.25	0.78 غير دالة
	داخل المجموعات	2771.95	472	5.87		
	المجموع	2774.92	474			
الدرجة الكلية لقيم العمل	بين المجموعات	131.74	2	65.87	0.37	0.69 غير دالة
	داخل المجموعات	84780.51	472	179.62		
	المجموع	84912.24	474			

تشير النتائج المبينة في الجدول (١٢) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قيم العمل

طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية، وذلك في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس قيم العمل.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في قيم العمل طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية إلى كون اللوائح المنظمة للعمل الإرشادي وأهدافه وإجراءاته ومهامه لا تختلف باختلاف المرحلة التي يعمل بها المرشد أو المرشدة، وبالتالي فإن المتطلبات التي ينبغي على المرشد أو المرشدة الالتزام بها لا تختلف بشكل جوهري باختلاف المرحلة التي يعمل أو تعمل بها، ولذا فإن القيم التي يلتزم بها المرشدون والمرشدات لا تتأثر بشكل أساسي بنوعية المرحلة التعليمية التي يعملون بها، وعليه فقد جاءت الفروق وفق هذا المتغير غير دالة إحصائياً.

٥) حساب دلالة الفروق في قيم العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

جدول (١٣) نتائج تحليل أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس قيم العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الفخر بالعمل	بين المجموعات	12.32	٣	4.11	1.18	0.32 غير دالة
	داخل المجموعات	1636.31	47١	3.47		
	المجموع	1648.63	474			
الاندماج في العمل	بين المجموعات	8.74	٣	2.92	0.40	0.76 غير دالة
	داخل المجموعات	3479.90	47١	7.39		
	المجموع	3488.64	474			
أفضلية العمل	بين المجموعات	46.89	٣	15.63	1.45	0.23 غير دالة
	داخل المجموعات	5090.51	47١	10.81		
	المجموع	5137.40	474			
القيمة الاقتصادية للعمل	بين المجموعات	31.86	٣	10.62	0.77	0.51 غير دالة
	داخل المجموعات	6514.70	47١	13.83		
	المجموع	6546.56	474			
القيمة الاجتماعية للعمل	بين المجموعات	20.30	٣	6.77	0.99	0.40 غير دالة
	داخل المجموعات	3219.40	47١	6.84		
	المجموع	3239.70	474			
السعي إلى الترقى	بين المجموعات	24.17	٣	8.06	0.97	0.41 غير دالة
	داخل المجموعات	3909.29	47١	8.30		
	المجموع	3933.46	474			
دافعية الانجاز	بين المجموعات	26.03	٣	8.68	1.65	0.18 غير دالة
	داخل المجموعات	2470.05	47١	5.24		
	المجموع	2496.07	474			
الانتماء للعمل	بين المجموعات	9.43	٣	3.14	0.54	0.66 غير دالة
	داخل المجموعات	2765.49	47١	5.87		
	المجموع	2774.92	474			
الدرجة الكلية لقيم العمل	بين المجموعات	781.27	٣	260.43	1.46	0.23 غير دالة
	داخل المجموعات	84130.97	47١	178.62		
	المجموع	84912.24	474			

تشير النتائج المبينة في الجدول (١٣) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قيم العمل طبقاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك في الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

ويعزو الباحث عدم دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس قيم العمل طبقاً لمتغير سنوات الخبرة إلى كون العاملين بالإرشاد باختلاف تخصصاتهم وسنوات الخبرة لديهم هم ممن لديهم مستويات مرتفعة من قيم العمل، وهو ما يشير إلى ارتباط هذا المتغير بنمط الشخصية لدى المرشدين والمرشدات بدرجة أكبر من ارتباطه بسنوات الخبرة لديهم، أي أن الالتزام القيمي لدى المرشدين والمرشدات بمتطلبات العمل وإنجازه يعبر عن نمط شخصية مستقر لديهم لا يختلف باختلاف نوعية المرحلة التعليمية التي يعملون بها، ولذا لم تظهر فروق بين أفراد عينة الدراسة وفق هذا المتغير.

توصيات الدراسة:

١. العمل على تعزيز الدرجة المرتفعة للذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات والارتقاء بها حتى تصل إلى درجة مرتفعة جداً، وذلك من خلال البرامج الإثرائية التي يمكن تقديمها للمرشدين والمرشدات لتحقيق هذا الغرض.
٢. حث القائمين على العملية الإرشادية بإدارة التعليم على تدعيم الدرجة المرتفعة لقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات، وذلك من خلال تكريم أكثر المرشدين والمرشدات التزاماً بهذه القيم في عمله، وذلك من خلال تقييمات جميع المستفيدين من خدماتهم.
٣. العمل على الارتقاء بدرجة المعرفة الانفعالية، وتمكين المرشدين والمرشدات من تحقيق مزيد من المعرفة الواعية بذواتهم وبآخرين، حتى يمكنهم توظيف هذه المعرفة بفاعلية في العملية الإرشادية، خاصة وأن هذا البعد من أبعاد الذكاء الانفعالي جاء متأخراً في الرتبة.
٤. توجيه المرشدين والمرشدات نحو تحقيق التزام بدرجة أعلى لقيم: أفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والاندماجية في العمل، بحيث تصل في درجتها إلى باقي قيم العمل.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية.

- إبراهيم، أكرم عائد (٢٠١٨). الذكاء الانفعالي وعلاقته بمستوى الكفاءة التدريسية لدى معلمين التربية الرياضية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب الوادي.
- أبو العينين، علي خليل (١٩٨٨). القيم الإسلامية والتربية. المدينة المنورة: مكتبة إبراهيم الحلبي.
- باركر وآخرون (١٩٨٩). علم الاجتماع الصناعي. ترجمة: محمد علي محمد وآخرون، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- بركات، حليم (١٩٩١). المجتمع العربي المعاصر. بحث استطلاعي اجتماعي. ط(٤)، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- البهذل، دخيل محمد (٢٠١٧). الذكاء الوجداني لدى المرشد النفسي وعلاقته بفاعلية التعامل مع مقاومة العميل. مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين، ١٨(١)، ٣٤١ - ٣٦٨.
- الثبتي، ضيف الله بن محمد قبيل (٢٠٠٤). قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى المرشدين الطلابيين في المرحلتين المتوسطة والثانوية والمدارس المشتركة (المتوسطة والثانوية) بالإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة، أم القرى-مكة المكرمة.
- جمل، محمد جهاد (٢٠١٠). التربية الأخلاقية والقيم. مجلة المعلم العربي، ع(٥٣٨-٤٣٩).
- الخصر، عثمان (٢٠٠٢). تصميم مقياس عربي للذكاء الوجداني والتحقق من خصائصه السيكمترية و ارتباطاته. دراسات نفسية، ١٦(٢)، ٢٥٩ - ٢٨٩.
- زهران، حامد عبد السلام (٢٠١٠). الإرشاد والعلاج النفسي. ط٥، القاهرة: عالم الكتب.
- الزيات، كمال (٢٠٠٥). العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية. القاهرة: دار غريب.
- الأشول، عادل عز الدين (٢٠١٢). علم نفس النمو. ط(٢)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- السعيد، صادق مهدي (١٤٢٥هـ). العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة. بغداد: مطبعة المعارف.
- الشهري، عبد الله محمد (٢٠٠٤). قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى-مكة المكرمة.

الصباحين، علي موسى (٢٠١٦). مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشد الطلابي في مدارس مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات. *المجلة الدولية لتطوير التفوق* - الأردن، ٧(١٢)، ٩٥-١٢٠.

الصعب، محمد عبيد (٢٠٠٩). *قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى-مكة المكرمة. طرأونة، تحسين أحمد (١٩٩٠). أخلاقيات القرارات الإدارية. *مؤتة للبحوث والدراسات*، ١٥(٢). عثمان، فاروق السيد ورزق، محمد عبد السميع (١٩٩٥). الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، ع(٣٨)، ١-٣١.

عقل، محمود عطا حسين (٢٠٠٦). *القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في دول الخليج العربية "الواقع: دليل المعلم"*. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج. علام، اعتماد محمد وزايد، أحمد وعرفة، محمد والغانم، كلثم والخطر، سبيكة (١٩٩٥). *التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري*. الدوحة: مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر.

علام، اعتماد وزايد، أحمد (١٩٩٢). *مقياس قيم العمل*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. القرني، عبد الله أحمد (٢٠٠٨). *قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى-مكة المكرمة.

المانع، عزيزة (٢٠٠٤). *القيم السلوكية في العمل دراسة مقارنة بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود-الرياض. ميخائيل، أمطانيوس (٢٠٠٣). *بعض قيم العمل السائدة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها في ضوء متغيري الجنس والخبرة*. *المجلة العربية للتربية-سوريا*، ٢٢(١).

ثانياً: المراجع الأجنبية.

Bar-on, R. (2000). *The emotional intelligence inventory, (EQ-I)*. Canada :Toronto.

Casale, S., Tella, S.& Giulia Fioravanti, G. (2013). Preference for online social interactions among young people: Direct and indirect effects of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 54, 524-529.

- Crowne, K.A. (2009). Emerging conceptual scholarship:The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence. *Organization Management Journal*.
- Goleman, D. (1995). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hartel, C. & Hooper. G. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team press effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12(2), 195-214.
- Martina, M., Denisa, M.& Mariana, S. (2015). Emotional Intelligence of Manageres. *Procedia Economics and Finance*, 26(4), 1119-1123.
- Mayer, J.& Salovey P. (1993). Emotional intelligence Imagination. *Cognition and Personality*, N(3), 185-211.
- Mayer, J.& Salovey, P. (1997). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings . *Applied & Preventive psychology* ,4(7), 10-28.
- Petrides, k., Furnham .(2004) . The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at School. *Journal of Personality and Individual Differences*, N(36), 267-276.