

الذكاء الوجداني وعلاقته بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين
بتعليم محافظتي الليث والقنفذة

إعداد

د/ هشام محمد إبراهيم مخيمر

أ/ سعيد محمد أحمد الزبيدي

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، والتحقق من وجود فروق في الذكاء الوجداني والتحقق من وجود فروق في قيم العمل ترجع لمتغيرات تأهيل المرشد (متخصص – غير متخصص)، والمرحلة التعليمية- ومكان المدرسة (قرية – مدينة)، وعدد سنوات الخبرة وإمكانية للتنبؤ بقيم العمل من خلال الذكاء الوجداني، وتم استخدام الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 146 مرشداً طلابياً ممن يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحلها الثلاثة، وتم إعداد مقياس الذكاء الوجداني، ومقياس قيم العمل، ومن أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين غالبية درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، ويختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغيرات الدراسة (تأهيل المرشد والمرحلة التعليمية ومكان المدرسة وسنوات الخبرة)، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل فقط في (الفخر بالعمل) لدى المرشدين الطلابيين (المرشدين الطلابيين) ترجع لمتغير تأهيل المرشد، والفروق لصالح المتخصص، وبين متوسطات درجات قيم العمل فقط في (الاندماجية في العمل) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير مكان المدرسة. وأوصت الدراسة بتعزيز الذكاء الوجداني لدى المرشدين الطلابيين، لما لذلك من تأثير على إدراكهم لقيم العمل وبالتالي إمكانية اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمستقبلهم العملي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الوجداني – قيم العمل – المرشدين الطلابيين.

Abstract

Emotional Intelligence its Relationship with Values of Works with Students' Advisors at Lieth Qunfodah Directorates of Education

A. Saeed Muhammad Ahmed Dr. Hisham Muhammad Ibrahim

The study aimed to identify the relationship between emotional intelligence and work values among student counselors teaching in the governorates of Al-Laith and Al-Qunfudhah, and to verify the existence of differences in emotional intelligence and to verify the existence of differences in work values due to the variables of the counselor's qualification (specialist - non-specialist), educational stage - and school location (Village - city), the number of years of experience and the possibility of predicting work values through emotional intelligence. The researcher used the descriptive correlational method. The study sample consisted of 146 student counselors who work in public public education schools in its three stages. An emotional intelligence scale and a work values scale were prepared. Among the most important results of the study: the existence of a positive and statistically significant correlation between the majority of emotional intelligence scores and the work values scores of student counselors teaching the governorates of Al-Laith and Al-Qunfudhah. The ranking of work values among student counselors varies depending on the educational stage in which they work, and there are no statistically significant differences between The average scores of emotional intelligence among the student counselors are due to the variables of the study (qualification of the counselor, educational stage, place of school, and years of experience), in addition to the presence of statistically significant differences between the average scores of work values only in (pride in work) among the student counselors are due to the counselor's qualification variable, and the differences are in favor of the specialist. The average scores for work values only in (work integration) among student counselors are due to the school location variable. The study recommended enhancing the emotional intelligence of student counselors, as this has an impact on their awareness of work values and thus the ability to make the appropriate decision regarding their professional future.

Keywords: Emotional Intelligence - Work Values -Student Counselors.

مقدمة:

الذكاء الوجداني من المفاهيم الحديثة نسبياً في التراث النفسي، إذ ظهر ليوجه أنظار أصحاب نظريات الذكاء التقليدية للدور الكبير الذي يلعبه الجانب الوجداني في حياة الفرد، وبأنه عملية غير منفصلة عن التفكير، بل إن الانفعال والتفكير عمليتان متفاعلتان ومتداخلتان ، لا يمكن فصل إحداهما عن الآخر، والذكاء المعرفي وحده لا يضمن تحقيق النجاح للفرد في مجالات الحياة المختلفة، وإنما يحتاج الفرد إلى مزيد من القدرات العقلية، والمهارات الانفعالية، حيث يؤدي هذا المزيج إلى تحقيق النجاح ، ومن هنا ظهر مفهوم الذكاء الوجداني (البندري، 1428هـ).

"والذكاء الوجداني أكثر أهمية لنجاح الفرد في الحياة قياساً بالذكاء المعرفي، إذ إنه يلعب دوراً مهماً في النجاح في العمل والدراسة والحياة الاجتماعية. وإن قدرة الفرد على التكيف ومواجهة الحياة بنجاح تعتمد على التوظيف المتكامل لقدراته العقلية والانفعالية، وأن النجاح في العلاقات الشخصية يعتمد على قدرة الفرد على التفكير في خبراته الانفعالية والمعلومات الانفعالية، والاستجابة بوسائل متوافقة انفعالياً. (المللي، 2007 م، ص 138).

وفي دراسة حديثة أجريت في الولايات المتحدة أشارت نتائجها إلى أن العلاقات الاجتماعية في وقتنا هذا تعاني من الفتور الوجداني لهذا فان امتلاك مهارات الذكاء الوجداني تساعد على تكوين العلاقات الاجتماعية وتوطيدها (مكطوف ، العبيدي ، 2008م، ص 341-342) وقيم العمل هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية، بل 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 المعايير ومن خلال هذه القيم سوف يشعر الموظف بأهميته في المنظمة وسوف تتأثر دافعيته نحو العمل.

ونظراً لأهمية المرشد الطلابي ودوره الفاعل في الحراك التربوي وما يقوم به داخل المدرسة والعلاقة المهنية القوية التي تربطه بأبنائه الطلاب والقيام بمساعدتهم في فهم نفسياتهم وتلبية حاجاتهم ومساعدتهم لحل مشكلاتهم . وقلة الدراسات والبحوث الموجهة للمرشد الطلابي وخاصة في هذا الوقت بالذات في ظل المتغيرات النفسية والاجتماعية والمهنية التي أعاققت الفرد على قدرته في ضبط انفعالاته والتحكم فيها وفهم انفعالات الآخرين هذا وارتباطها الوثيق بالنجاح الوظيفي والمهني في الحياة، فمن خلال هذا المنطلق نشأت فكرة دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الليث والقنفذة في ضوء بعض المتغيرات.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

من خلال اطلاع الباحث على العديد من البحوث والدراسات العربية المرتبطة بالذكاء الوجداني فقد لاحظ ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء الوجداني وقيم

العمل ، وعلى ضوء ذلك فإن الدراسة الحالية تحاول أن تسلط الضوء على الذكاء الوجداني وعلاقته بقيم العمل وذلك لمعرفة طبيعة العلاقة بينهما. ونظراً لتجربة الباحث في التوجيه والإرشاد على مدار سنوات والذي تنقل فيها من مرشداً طلابياً ومن ثم مديراً لمركز الإرشاد المهني وحتى مشرفاً تربوياً فقد استشعر تضجر بعض المرشدين من عملهم مما ينبئ بأن ليس لديهم القدرة على فهم انفعالاتهم وانفعالات الآخرين والقدرة على التواصل الاجتماعي. وتحددت مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية :

1. هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة؟
2. هل يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة تبعاً للمرحلة التعليمية (ابتدائي – متوسط – ثانوي)؟
3. هل توجد فروق في الذكاء الوجداني بين المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة ترجع لمتغيرات تأهيل المرشد (متخصص – غير متخصص) - المرحلة التعليمية (ابتدائي – متوسط – ثانوي) - مكان المدرسة (قرية – مدينة) عدد سنوات الخبرة ؟
4. هل توجد فروق في قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة ترجع لمتغيرات تأهيل المرشد (متخصص – غير متخصص) - المرحلة التعليمية (ابتدائي – متوسط – ثانوي) - مكان المدرسة (قرية – مدينة) عدد سنوات الخبرة
5. هل هناك إمكانية للتنبؤ بقيم العمل من خلال الذكاء الوجداني .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة.
2. التعرف على ترتيب قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة حسب المرحلة التعليمية.
3. التحقق من وجود فروق في الذكاء الوجداني ترجع لمتغيرات تأهيل المرشد (متخصص – غير متخصص) المرحلة التعليمية، ومكان المدرسة، وعدد سنوات الخبرة.
4. التحقق من وجود فروق في قيم العمل ترجع لمتغيرات تأهيل المرشد والمرحلة التعليمية ومكان المدرسة وعدد سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية:

1. تناولت الدراسة الحالية موضوعاً مهماً في مجال علم النفس، وهو الذكاء الوجداني الذي يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبياً في الدراسات النفسية ، وعلاقته بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة .

الأهمية التطبيقية :

1. في ضوء ما قد تسفر عنه الدراسة الحالية من نتائج قد تسهم في تصميم وإعداد البرامج الإرشادية لتنمية الذكاء الوجداني وقيم العمل لدى المرشدين الطلابيين .

مصطلحات الدراسة:

أولاً : الذكاء الوجداني: Emotional Intelligence :

يعرف كل من عثمان ورزق (2001م،ص36) الذكاء الوجداني بأنه : القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات ، والمشاعر الذاتية وفهمها، وصياغتها بوضوح ، وتنظيمها وفقاً لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم ، للدخول معهم في علاقات انفعالية واجتماعية ايجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي والانفعالي والمهني ، وتعلم المزيد من المهارات الايجابية للحياة. ويعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي على مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانياً : قيم العمل (Work Values):

عرفها كل من علام وزايد (1992م ، ص9) بأنها : "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه" وتعرف إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي على مقياس قيم العمل المستخدم في الدراسة الحالية .

ثالثاً : المرشد الطلابي : (Student Guide)

المرشد الطلابي هو الذي يؤدي دور الإرشاد والاستشارة للأفراد والجماعات التعليمية وينظم ويحلل المعلومات من الطلاب بين واقع السجلات والاختبارات والمقابلات إلى جانب المصادر الموثوقة وذلك لتقييم رغباتهم واتجاهاتهم وقدراتهم وصفاتهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني ويدرس التعليمات المهنية والتعليمية

والاقتصادية ويحيل الطلاب الخريجين نحو أماكن العمل الملائمة لميولهم ويساعد الأفراد لفهم كيفية التغلب على المشكلات مستخدماً الإرشاد ونظرياته" (الدنيش، 1998م ، ص28)

ويعرفه الباحث بأنه "هو المعلم التربوي المؤهل لممارسة فنيات الإرشاد والذي يقوم بمساعدة الطالب لفهم ذاته ومعرفة إمكاناته وتنمية قدراته وتبصيره بمستقبله ومساعدته على حل مشكلاته كي يتكيف مع البيئة المحيطة به نفسياً وتربوياً واجتماعياً ومهنياً

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية : الذكاء الوجداني وعلاقته بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة

الحدود البشرية : المرشدون الطلابيون بتعليم محافظتي الليث والقنفذة.

الحدود المكانية :مدارس التعليم العام (بنين) بتعليم محافظتي الليث والقنفذة.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام 1434هـ - 1435هـ

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: مفهوم الذكاء الوجداني Emotional Intelligence:

ظهر مفهوم الذكاء الوجداني من خلال التأكيد المتزايد على وجود عوامل أخرى بالإضافة للعوامل المعرفية لها دور كبير في نجاح الفرد ، فبعد الاعتقاد ولفترة طويلة بأن الإمكانات المعرفية للفرد هي المنبئ الأساسي لأداء الفرد ونجاحه المستقبلي إلا أنه من الثابت أيضاً أن الفرد قد يكون مرتفع الذكاء ويمتلك إمكانات النجاح إلا أنه يعاني من بعض الصعوبات والمشكلات في التعامل مع القضايا الوجدانية ويمتلك علاقات اجتماعية فقيرة جداً وقد يكون غير كفؤ في اتخاذ قراراته وهو ما دعا البعض لاقتراح أن النجاح الحياتي والمهني يتطلب التحول من التركيز المطلق على القدرات العقلية والبدء في التركيز على الإمكانات الوجدانية (رشوان، 2011م، ص380)

ثانياً: الذكاء الوجداني في الإسلام:

وذكر البهدل(2013م، ص141-142) بأن الذكاء الوجداني لا يعتبر ذا عهد جديد في الإسلام أو على المسلمين إنما هو ضمن محتوى الإسلام في تعاليمه وتوجيهاته ، وعندما نتأمل في مهارات ومكونات الذكاء الوجداني سنجد تداخلاً في تطبيقات الإسلام للفرد والمجتمع ، فالإسلام بتعاليمه وتصوراته ينمي مهارات الذكاء الوجداني عند الإنسان المسلم ، فبالرغم من كونه مفهوم عصري حديث ومسمى جديد في علم النفس إلا أنه

موجود بأبعاده ومكوناته منذ 1400 عام ، وهنا نبين نظرة الإسلام للذكاء الوجداني من جميع أبعاده ومكوناته ومهاراته الأساسية من حيث القرآن والسنة:

ثالثاً: سبب ظهور الذكاء الوجداني :

كان أحد أسباب اهتمام الباحثين بمفهوم الذكاء الانفعالي الذي أدى إلى ظهوره هو أن مقاييس الذكاء كانت تركز على المحتوى المعرفي فقط وكانت تهمل الجوانب الانفعالية للفرد ومن ثم تحول الاهتمام إلى العوامل الانفعالية لما لها من أهمية وضرورة في التنبؤ بقدرة الفرد على النجاح في الحياة . وبالتالي لا يمكن قياس الذكاء دون أن تشمل الاختبارات على قياس الحالات الانفعالية للفرد . كما أن هناك سؤال ملح دائماً على عقول الباحثين وهو ما الذي يجعل أناساً يتمتعون بذكاء معرفي مرتفع يتعثرون في العمل وفي مجالات الحياة ، بينما آخرون من ذوي الذكاء المعرفي المتواضع يحققون نجاحاً كبيراً؟! وبالتالي فلا بد أن هؤلاء لديهم مهارات وكفاءات انفعالية واجتماعية تجعلهم قادرين على تحقيق النجاح أكثر من الفئة الأولى (حسين وحسين ، 2006 م،ص60)

رابعاً: أهمية الذكاء الوجداني :

يبدو أن إنسان الوقت الحاضر قد ترصده الضمور الوجداني وأمسك به ونخر في حياته ، فهو اللاهث وراء القشور والمظهرية والباحث عن أسطح الأشياء والمعاني وهو من صار لا يتحسس قلبه ومشاعره وهو أيضاً الهزيل داخلياً والمتعثر في جفاف شعوري وخواء روحاني ، والسائر في طريق انهيار خطير حيث اللائتماء واليأس وفقدان القيمة ومعنى الحياة في عالم خصومته للوجدان إلا من رحم رب العباد تبارك وتقدس وإنه مما لا يدع مجالاً للشك أن ما واجهته البشرية في السنوات القليلة الماضية في شتى مناحي الحياة من الهجمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية يفوق حدود الخيال ، مما قد يدفع بأفراد المجتمع إلى العدائية والعدوانية والتخريب والعنف والإرهاب وإلى تدمير بنيتهم الوجدانية بوجه عام ، مما يحتم على الباحثين التربويين والمربين والآباء والمعلمين بضرورة الاهتمام بالتربية الوجدانية وصولاً إلى نمو سليم ومتكامل لأفراد المجتمع (إبراهيم ، 2010م ،ص347-348)

وقد ذكر البهدل (2013م،ص14-17) بأنه " تأتي أهمية الذكاء الوجداني في القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة لأنه يكفل القدرة على التعاطف والقدرة على تفهم احتياجات الآخرين والتحلي بالمرونة والكافية لاستمرار العلاقات ، وتحسين التواصل مع الآخرين بما يمنحه من مهارات واستراتيجيات تسمح باتصال ذا معنى، والتصرف باستقامة والذي يعد جوهر آخر للذكاء الوجداني ويعني التصرف بطريقة متناغمة مع المعتقدات الشخصية وصدق الفرد مع نفسه والأمانة مع الآخرين ، كما يمنح الفرد احترام الآخرين ، ويمنحه الشعور بالثقة والقدرة على رؤية الجانب الإيجابي من الحياة والإحساس بالسلام الداخلي.

خامساً: النظريات والنماذج المفسرة للذكاء الوجداني

يرى البعض أن إجراء بحوث لدراسة الذكاء الوجداني يجب أن تستهدف تحديده وتعريفه ووضع إطار نظري واحد له، تمكننا من القول بأنها الترجمة الصحيحة للذكاء الوجداني . بينما يرى آخرون أن وجود نظريات متعددة للذكاء الوجداني يساعد في توضيح جوانب إضافية لمكوناته النفسية المعقدة. (السمدوني ، 2007م،ص102).

لذلك نجد اليوم النماذج التي تفسر الذكاء الوجداني متعددة ومتنوعة، إلا أنها رغم ذلك تشترك في هدف واحد واضح ومحدد وهو محاولة التأصيل النظري للذكاء الوجداني كنظرية حديثة في علم النفس من حيث تعريف المفهوم ، وتوضيح مكوناته، ومن ثم الوصول إلى طريقة منهجية لقياسه، مما يعني أن هذه النماذج تتكامل فيما بينها.(الأنصاري والفيل ، 2009م،ص134)

وفي هذا الصدد سيتناول البحث الحالي النماذج الرئيسة والمهمة وهي كما يلي:

أولاً: النموذج المبني على (المقدرة العقلية للذكاء العاطفي)

يذكر ماير أن نموذج الذكاء الوجداني كقدرة ينطلق من فكرة أن الانفعالات تتضمن معلومات عن العلاقات (والنماذج الأخرى كذلك تركز على مكون علاقات الفرد بالآخرين وبالأشياء) ولكن المهم من وجهة نظر هذا النموذج هو المعلومات المرتبطة بهذه العلاقات، وهذه العلاقات تتصف بأنها واقعية وقابلة للتذكر والتخيل حيث تتكون تلك العلاقات من مجموعة من الدلالات ذات الطابع الوجداني وبالتالي يتمثل الذكاء الوجداني كقدرة في " القدرة على تذكر معنى الانفعالات والعلاقات بينها واستخدام تلك الانفعالات كأساس معرفي للاستدلال وحل المشكلات أكثر من ذلك استخدام هذه الانفعالات في تحسين الوظائف المعرفية" . (عيسى، رشوان، 2006 م)

نموذج ماير وسالوفي Salovey & Mayer :

يتبنى هذا النموذج كل من ماير وسالوفي إذ استخدموا مصطلح الذكاء الوجداني لتبنيه أصحاب نظريات الذكاء للتأمل في الدور الكبير الذي يلعبه النظام الانفعالي في النظام المعرفي للقدرة البشرية ، ولتحدى المداخل التقليدية في مجال الانفعالات والتي تشير إلى أن الانفعالات معيقة للنشاط المعرفي وأن الانفعالات والذكاء منفصلان Salovey , et al (c) , 2001) .

وقد أعاد ماير وسالوفي تقييم نظريتهما عن الذكاء الوجداني في عام 1997م ونتيجة لسعيهما لإبقاء مفهوم الذكاء الوجداني ضمن دائرة الذكاء وفصله تماماً عن سمات الشخصية فقد أعاد تعريفه بحيث يجمع بين فكرتين هما:

1- أن الانفعالات تجعل التفكير أكثر ذكاء .

2- التفكير بذكاء في الانفعالات.

نموذج جولمان :

قدم جولمان نموذجه معتمداً على عمل ماير وسالوفي عام 1990، إلا أنه يعتبر من النماذج المختلطة Mixed models التي تمزج قدرات الذكاء الوجداني مع سمات وخصائص الشخصية متمثلة في خصائص الصحة النفسية لسعادة Well-being والدافعية والقدرات التي تجعل الفرد يكون فعالاً في المشاركة الاجتماعية . (السمادوني، 2007م، ص 113)

نموذج بار – أون Bar-On :

وذكر موسى (2012م، ص 32) بأنه "بدأ اهتمام بار -أون Bar-On بالذكاء الوجداني منذ عام 1985 حينما انشغل بسؤال رئيس عن أسباب تفوق بعض الأفراد في قدرات الحياة بينما يفشل آخرون ، وقد اعتمد على خصائص الشخصية كمدخل رئيسي للإجابة عن تساؤله ، وأوضح أن الذكاء الوجداني هو عبارة عن مجموعة من القدرات العقلية مثل : الإدراك الذاتي الانفعالي ، والسمات الشخصية مثل : الدافع للإنجاز ، التوكيدية ، تقدير الذات ، التفاؤل وقد حدد خمسة مجالات تحقق النجاح للفرد في الحياة" وهي كالآتي: المهارات الشخصية، والمهارات الاجتماعية، والتكيف، وضبط الضغوط، والمزاج العام .

سادسا: أبعاد ومكونات الذكاء الوجداني:

توصل عثمان ورزق (2001م ، ص 36) إلى أن الذكاء الوجداني يتكون من خمسة أبعاد هي:

- 1- إدارة الانفعالات : القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية، وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية وممارسة مهارات الحياة الاجتماعية والمهنية بفاعلية.
- 2- التعاطف : القدرة على إدراك انفعالات الآخرين، والتوحد معهم انفعالياً وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم ، والتناغم معهم .
- 3- تنظيم الانفعالات :القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر، وتوجيهها إلى تحقيق الانجاز والتفوق ، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بانفعالات مختلفة، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى.
- 4- المعرفة الانفعالية: القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية ، وحسن التمييز بينها والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر الذاتية والأحداث الخارجية .
- 5- التواصل الاجتماعي :التأثير الايجابي القوي في الآخرين، عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم ومعرفة متى تقود الآخرين ومتى تتبعهم وتساندهم والتصرف معهم بطريقة لائقة.

المحور الثاني: قيم العمل (Work Values)

يعرفها تالكوت بارسونز 1964، Talkott Parsons بأنها " عنصر في نسق رمزي مشترك

مفهوم قيم العمل :

يعتبر مفهوم قيم العمل من الموضوعات الهامة التي تناولتها العديد من الدراسات والبحوث في مجال علم النفس عامة وفي مجال السلوك المهني بصفة خاصة (الشهري ، 1425 هـ ، ص20)

أهمية قيم العمل :

"إن قيم العمل هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية ، فهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح ، كما أن قيم العمل تعطي شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشر لتصرفاتهم اليومية ، علاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة إذ سيكون الموظف على معرفة بالمعايير التي يجب الالتزام بها ، ومن خلال هذه القيم سيشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تثار دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى بالنسبة لهم ، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة." (القرنى ، 2008م، ص65)

تصنيفات ومكونات قيم العمل:

اختلف الباحثون فيما بينهم حول تصنيف قيم العمل إلى الآتي:

1- صنف جينز بيرج Ginzburg القيم المتصلة بالعمل أو المؤثرة على الرضا بأنها :

(أ) العوامل الخارجية للعمل وتتضمن :

المكافآت (مالية ، اعتبارية ، مصاحبة) اجتماعياً وبيئياً)

(ب) العوامل الداخلية للعمل وتتضمن:

الرضا الداخلي ويقصد به : (تحقيق الذات ، الاستعداد ، الميل ، اللذة في العمل ،

والنشاط لتحقيق هدف معين)

2- أما روزنبرج Rosenberg فقد عرض قيم العمل باعتبارها مركبة من :

(أ) قيم داخلية كالتعبير عن الذات .

(ب) قيم خارجية : القيم المرتبطة بالعائد المادي للعمل وعلاقات العمل .

(ج) الربط بين القيم السابقة (داخلية – خارجية) والأهداف والاختبار المهني.

3- أما سوبر Super فقد صنف قيم العمل من وجهة نظر أقرب إلى المنطقية على النحو

التالي :

- قيم التعبير عن الذات .

- قيم الاتجاه نحو الناس .

- الجزاءات الخارجية

- المتعة - الالتزام.
- توجيه الآخرين وتوجيه الذات.
- الماديات وغير الماديات. (ماجى، 1990م، ص75)

الدراسات السابقة:

أولاً : دراسات تناولت الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض أبعاد قيم العمل:

أجرى بظاظو(2010م) دراسة عن أثر الذكاء العاطفي على فاعلية الأداء المهني عند المدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا وتكونت العينة من (92) مديراً وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأعتمد الباحث على استبانته حول " أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي الذي يتمتع به المدراء العاملون في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا " ومن أبرز نتائج الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي لدى المدراء في كل مكون من مكونات الذكاء العاطفي الثلاثة حسب نموذج داليب سينج (الحساسية الانفعالية ، والنضوج الانفعالي ، والكفاية الانفعالية).

وهدفت دراسة موضي القاسم (2011م) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني وكل من السعادة والأمل ، والكشف عن الفروق في الذكاء الانفعالي والسعادة والأمل في ضوء بعض المتغيرات (التخصص الدراسي والمستوى الدراسي) ، وكذلك هدفت الدراسة للتعرف على الفروق بين مرتفعات ومنخفضات الذكاء الانفعالي في السعادة والأمل وأبعاده الفرعية ، وقد تكونت عينة الدراسة من (400) من طالبات جامعة أم القرى بواقع (200 علمي - 200 أدبي) خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 1430/1431هـ وتراوحت أعمارهن بين 18-25 بمتوسط عمري قدره 22 وانحراف معياري قدره 1.86 ، واستخدمت الباحثة مقياس الذكاء الانفعالي إعداد عثمان ورزق (2001م) وقائمة أكسفورد للسعادة إعداد عبد الخالق (2003) ومقياس الأمل إعداد عبد الخالق (2004) وانتهت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بين الذكاء الانفعالي بأبعاده الفرعية (إدارة الانفعالات ، التعاطف ، تنظيم الانفعالات ، المعرفة الانفعالية ، التواصل الاجتماعي) وكل من السعادة ومقياس الأمل وبعديه (السبل والإرادة)

وهدفت دراسة ريم العمر (2011م) إلى بحث العلاقة بين الذكاء الوجداني وبعض الأنماط القيادية الآتية : القيادة الاستبدادية أو التحكيمية (الأوتوقراطية) والقيادة التشاركية أو المشاركة (الديمقراطية) والقيادة الترسلية أو الحرة لدى عينة من المشرفات التربويات العاملات بإدارة التربية والتعليم بمدينة بالدمام وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتألفت العينة ممن هن على رأس العمل من المشرفات وقد استخدمت الباحثة مقياس الذكاء

الوجداني لعثمان ورزق (2001م) وكذلك استبانة أنماط القيادة من إعداد الباحثة ومن أبرز نتائج الدراسة : وجود علاقة إرتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة المشرفات التربويات للنمط القيادي التشاركي ومستوى الذكاء الوجداني بصورته العامة وأبعاده التفصيلية (إدارة الانفعالات ، وتنظيم الانفعالات ، والتعاطف ، والمعرفة الانفعالية ، والتواصل الاجتماعي) لديهن .

كما هدفت دراسة أبو عمشة (2013 م) إلى بحث طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة وقد تكونت عينة الدراسة من (603) طالباً وطالبة وقد استخدم الباحث مقياس الذكاء الوجداني من إعداده ومقياس الذكاء الاجتماعي من إعداده ومقياس أكسفورد للسعادة : تعريب أحمد عبد الخالق (2001) وتوصلت الدراسة إلى أبرز النتائج : وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، بين الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني بأبعاده ودرجته الكلية والدرجة الكلية

دراسات تناولت قيم العمل:

وأجرت وفاء إبراهيم (2000م) دراسة عن قيم العمل في المؤسسة التعليمية حيث تناولت دراستها التوجهات القيمية نحو العمل لدى المدرسين الفلسطينيين بمدينة غزة وتهدف الدراسة للتعرف على التوجهات القيمية للمدرس نحو العمل في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية وعسكرية متغيرة وفي ظل نظام تعليمي مزدوج يجمع ما بين مغالطات إسرائيلية تاريخية وبين تمسك فئة المدرسين بالثقافة العربية . انطلقت هذه الدراسة من مقولات نظرية التبعية التي تبدو بشكل واضح في هذا المجتمع وقد اعتمدت في دراستها على مقياس قيم العمل الذي أعده كل من علام وزايد والذي يضم ثمانية مقاييس فرعية يقيس كل منها أبعاد قيم العمل. وكانت نتائج الدراسة : أن للعمل أبعاداً وظائف عدة، فالى كونه واجباً وطنياً فهو يؤدي أيضاً إلى تحقيق الذات من خلال ما يحققه من مكانة اجتماعية مرموقة وكذلك أكدت الاستجابات على أهمية البعد الديني للعمل.

وهدف دراسة سيمور (Seymour, 2003) إلى الكشف عن دور قيم العمل لدى المرشدين وأهميتها في التكامل مع دور المدرسة. أجريت الدراسة على ثلاث مدارس ابتدائية حكومية في مونتيسوري. استخدمت الدراسة أسلوب المقابلات والزيارات وأظهرت نتائج الدراسة أن كل من مرشدي الثلاث مدارس يمتلكون قيم العمل التي تؤهلهم للقيام بإكمال دور المرشد ويقومون بأداء واجبهم من ناحية الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة لوقاية الطلبة. كما وأظهرت أن المرشدين يواجهون صعوبة في أداء عملهم من حيث دمج برنامج التربية مع برنامج الإرشاد في برنامج موحد بين الطرفين لإيجاد برنامج

متكامل. وأظهرت أن كل مرشدي المدارس الثلاث يبدون ثقة قوية ومواجهة متوازنة وشاملة لبرامج التوجيه التي يتلقاها الطلبة في المدارس والتي من شأنها توجيه سلوك الطلبة والسيطرة على سلوكهم الطائش(0)

فروض الدراسة:

من خلال الإطار النظري وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات والبحوث السابقة أمكن للباحث صياغة فروض دراسته على التالي:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين من أفراد عينة الدراسة .
2. يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها (ابتدائي- متوسط -ثانوي).
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد – الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغيرات :
(أ) تأهيل المرشد
(ب) المرحلة التعليمية
(ج) مكان المدرسة
(د) عدد سنوات الخبرة

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها فإن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي الارتباطي المقارن حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويبين خصائصها، بينما التعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً لمقدار الظاهرة، أو حجمها.

مجتمع الدراسة: تكون من جميع المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، والبالغ عددهم (280) مرشداً، وفقاً للإحصائيات الواردة من إدارة التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة خلال الفصل الدراسي الأول 1434/1435هـ.

عينة الدراسة: بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (146) مرشداً، وتمثل نسبة (52,14%) من حجم مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث الأدوات التاليتين في دراسته:

- 1) مقياس الذكاء الوجداني " إعداد عثمان ورزق (2001م) " وصف المقياس :- أعد هذا المقياس عثمان ورزق (٢٠٠١ م)و يتكون من (58)بنداً يمثل كل منها عبارة تقريرية يستجيب عليها المفحوص باختيار أحد خمسة احتمالات ، وتقدر

درجة المفحوص بإعطائه درجة تتراوح بين (5-1) على كل بند بناء على مفتاح تصحيح الاختبار ثم تجمع درجة المفحوص على الفروع الخمسة للمقياس (إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي) لتشكل الدرجة الكلية للمفحوص. وقد توصل الباحثان إلى الأبعاد الخمسة من خلال التحليل العاملي للبيانات وذلك على عينة مكونة من (١٦٣) من طلاب كلية التربية بجامعة المنصورة حيث كانت الأبعاد على النحو التالي:

البعد الأول "إدارة الانفعالات": ويشير إلى القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية والسيطرة عليها واستدعاء الانفعالات الإيجابية بسهولة وكسب الوقت للتحكم في الانفعالات السلبية وتحويلها إلى انفعالات إيجابية وهزيمة القلق والاكتئاب وممارسة مهارات الحياة بفاعلية وتندرج تحت هذا البعد (15) عبارة.

البعد الثاني "التعاطف": ويشير إلى قدرة الفرد على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معه انفعالياً وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم والحساسية لاحتياجاتهم حتى وان لم يفصحوا عنها والتناغم معهم والاتصال بهم دون أن يكون السلوك محمل بالانفعالات الشخصية ويندرج تحت هذا البعد (11) عبارة .

البعد الثالث "تنظيم الانفعالات": ويشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات حتى وان كان تحت ضغط انفعالي من الآخرين وفهم كيف يتعامل الآخرون بالانفعالات المختلفة وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى ويندرج تحت هذا البعد (13) عبارة.

البعد الرابع "المعرفة الوجدانية": وتشير إلى القدرة على الانتباه والإدراك الجيد في الانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها والتعبير عنها والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر والأحداث ويندرج تحت هذا البعد (10) عبارات .

البعد الخامس "التواصل الاجتماعي": ويشير إلى قدرة الفرد على التأثير الإيجابي في الآخرين وذلك من خلال إدراك وفهم انفعالاته ومشاعره ومعرفة متى تقود ومتى تتبع الآخرين ومساندتهم والتصرف معهم بطريقة لائقة حتى أنه لا يظهر عليه آثار الانفعال السلبي كالغضب والضيق ويندرج تحت هذا البعد (9) عبارات .

صدق وثبات مقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية:

بالرغم من توافر دلالات الصدق والثبات لمقياس الذكاء الوجداني سواء في بيئة المقياس الأصلية أو البيئة السعودية، إلا أن الباحث قام أيضاً بالتأكد من توافر مؤشرات الصدق والثبات في الدراسة الحالية من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (30) مرشداً، بواقع (15) مرشداً من كل محافظة (الليث – القنفذة). وكانت النتائج كالتالي:

صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الوجداني عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وكانت كالتالي:
جدول (1): نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
4	0.62	33	0.66	15	0.61	1	0.69	36	0.57
6	0.68	34	0.64	19	0.68	2	0.61	39	0.62
9	0.64	35	0.60	20	0.69	3	0.64	42	0.64
11	0.66	37	0.59	21	0.66	5	0.60	43	0.59
12	0.61	38	0.61	22	0.57	7	0.66	45	0.66
13	0.59	40	0.68	23	0.67	8	0.69	46	0.64
16	0.60	41	0.62	24	0.64	10	0.61	47	0.63
17	0.63	44	0.64	25	0.62	14	0.64	48	0.62
18	0.67	54	0.66	27	0.63	49	0.58	52	0.61
26	0.64	55	0.58	29	0.58	51	0.60		
28	0.68	57	0.60	30	0.89				
31	0.62			32	0.61				
50	0.59			58	0.62				
53	0.58								
56	0.63								

تراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه من 0.57 إلى 0.69 وجميعها موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05، مما يشير إلى تمتع مقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية بالصدق.

(2) ثبات المقياس:

تم التأكد من الثبات لمقياس الذكاء الوجداني على طريقتين :
1) حساب معامل الفا كرونباخ للأبعاد وللدرجة الكلية، وكانت كالتالي:
جدول (2) معاملات الفا كرونباخ لمقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية

الفا كرونباخ	الأبعاد
0,88	إدارة الانفعالات
0,75	التعاطف
0,86	تنظيم الانفعالات
0,80	المعرفة الوجدانية
0,79	التواصل الاجتماعي
0,90	الثبات الكلي لجميع الأبعاد

تراوحت قيم الفا كرونباخ من 0.75 إلى 0.90 وجميعها مرتفعة وتشير إلى تمتع مقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية بالثبات.

(2) طريقة التجزئة النصفية:

تم أيضا حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الوجداني، حيث تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين، الأول يمثل العبارات الفردية والثاني العبارات الزوجية، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على القسمين بطريقتي جتمان وسبيرمان براون، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (3) نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية:

التجزئة النصفية		عدد العبارات		الأبعاد
سبيرمان براون	جتمان	النصف الثاني	النصف الأول	
0.72	0.71	7	8	إدارة الانفعالات
0.73	0.73	5	6	التعاطف
0.73	0.70	6	7	تنظيم الانفعالات
0.74	0.74	5	5	المعرفة الوجدانية
0.72	0.71	4	5	التواصل الاجتماعي
0.77	0.75	27	31	الثبات الكلي لجميع الأبعاد

تراوحت قيم التجزئة النصفية من 0.70 إلى 0.77 وجميعها مرتفعة وتشير إلى تمتع مقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية بالثبات.

(2) مقياس قيم العمل: "إعداد علام وزايد (1992م)"

وصف المقياس: أعد هذا المقياس علام وزايد (1992 م) ويتكون من (72) عبارة تقيس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها الفرد لأوجه النشاط المختلفة المرتبطة بالعمل، وينقسم المقياس إلى ثمانية أبعاد، وتقدر درجة المفحوص بإعطائه درجة تتراوح بين (1 - 3) على كل بند بناء على مفتاح تصحيح الاختبار ثم تجمع درجة المفحوص على الأبعاد الثمانية للمقياس (الفخر بالعمل - الاندماج في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعي إلى الترقى - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل) لتشكل الدرجة الكلية للفرد. وقد توصل الباحثان إلى تقنين المقياس على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر تكونت من (237) فردا بواقع (174) ذكرا، (163) أنثى. وتوصلا إلى (8) أبعاد كالتالي:

جدول (4) يوضح عبارات مقياس قيم العمل

أبعاد قيم العمل	العبارات
1	الفخر بالعمل 65-57-49-41-33-25-17-9*-1
2	الاندماجية في العمل 66-58-50-42*-34-26*-18-10-2
3	أفضلية العمل 67*-59*-51-43-35-27-19*-11*-3
4	القيمة الاقتصادية للعمل 71-63-55-47*-39-31-23-15-7
5	القيمة الاجتماعية للعمل 72-64-56-48-40-32*-24*-16*-8
6	السعي إلى الترقى 68-60*-52*-44*-36-28-20-12-4
7	الدافعية للإنجاز 70-62-54-46*-38-30-22-14-6
8	الانتماء للعمل 69-61-53-45-37-29-21-13-5

الأرقام التي تحتوي على (*) هي عبارات (-) سالبة

صدق وثبات المقياس في البيئة السعودية:

بالرغم من توافر دلالات الصدق والثبات لمقياس الذكاء الوجداني في بيئة المقياس الأصلية، إلا أن الباحث قام أيضا بالتأكد من توافر مؤشرات الصدق والثبات في الدراسة الحالية من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (30) مرشداً، بواقع (15) مرشداً من كل محافظة (الليث – القنفذة). وكانت النتائج كالتالي:

(1) صدق الاتساق الداخلي

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس قيم العمل عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وكانت كالتالي:

جدول (5)
نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس قيم العمل في الدراسة الحالية

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع	
العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
1	0.61	2	0.64	3	0.59	7	0.63
9	0.66	10	0.60	11	0.64	15	0.61
17	0.60	18	0.63	19	0.71	23	0.61
25	0.71	26	0.62	27	0.61	31	0.63
33	0.61	34	0.61	35	0.60	39	0.71
41	0.63	42	0.59	43	0.60	47	0.59
49	0.60	50	0.70	51	0.64	55	0.61
57	0.59	58	0.60	59	0.59	63	0.64
65	0.66	66	0.66	67	0.61	71	0.61
البعد الخامس		البعد السادس		البعد السابع		البعد الثامن	
العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط
8	0.63	4	0.71	6	0.61	5	0.71
16	0.72	12	0.64	14	0.62	13	0.62
24	0.61	20	0.60	22	0.60	21	0.61
32	0.61	28	0.68	30	0.65	29	0.63
40	0.66	36	0.69	38	0.61	37	0.60
48	0.68	44	0.65	46	0.68	45	0.68
56	0.62	52	0.62	54	0.67	53	0.63
64	0.64	60	0.59	62	0.62	61	0.63
72	0.64	68	0.60	70	0.61	69	0.62

تراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجة العبرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه من 0.59 إلى 0.72 وجميعها موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05، مما يشير إلى تمتع مقياس الذكاء الوجداني في الدراسة الحالية بالصدق.

(2) ثبات المقياس:

حساب معامل الفا كرونباخ للأبعاد وللدرجة الكلية، وكانت كالتالي:

جدول (6)

معاملات الفا كرونباخ لمقياس قيم العمل في الدراسة الحالية

الأبعاد	الفا	الأبعاد	الفا كرونباخ
الأول	0.77	الخامس	0.82
الثاني	0.79	السادس	0.84
الثالث	0.81	السابع	0.79
الرابع	0.79	الثامن	0.80
الدرجة الكلية			0.91

تراوحت قيم الفا كرونباخ من 0.77 إلى 0.91 وجميعها مرتفعة مما يشير إلى تمتع مقياس قيم العمل في الدراسة الحالية بالثبات.

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- (1) معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل.
- (2) اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات: تأهيل المرشد ومكان المدرسة
- (3) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات (المحور).
- (4) اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات: المرحلة التعليمية وسنوات الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

من خلال نتائج التحليل الإحصائي، تم التحقق من صحة فروض الدراسة على النحو الآتي:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة. للتحقق من صحته تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (7)

العلاقة الارتباطية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة (ن = 146)

الدرجة الكلية	التواصل الاجتماعي	المعرفة الوجدانية	تنظيم الانفعالات	التعاطف	إدارة الانفعالات	الذكاء الوجداني
						قيم العمل
0,262	0,203	0,216	0,197	0,211	0,232	الفخر بالعمل
0,187	0,589	0,293	0,228	0,335	0,530	الاندماجية في العمل
0,848	0,778	0,228	0,571	0,778	0,655	أفضلية العمل
0,834	0,651	0,059	0,245	0,834	0,599	القيمة الاقتصادية للعمل
0,856	0,150	0,293	0,072	0,211	0,589	القيمة الاجتماعية للعمل
0,571	0,141	0,361	0,139	0,044	0,848	السعي إلى الترقى
0,829	0,222	0,088	0,143	0,571	0,589	الدافعية للإنجاز
0,334	0,270	0,258	0,266	0,280	0,269	الانتماء للعمل
0,318	0,308	0,266	0,183	0,253	0,352	الدرجة الكلية

تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين غالبية درجات الذكاء الوجداني ودرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين درجات إدارة الانفعالات ودرجات جميع أبعاد قيم العمل (الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعي إلى الترقى - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل) والدرجة الكلية لقيم العمل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.232) إلى (0.848). - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين درجات التعاطف ودرجات (7) أبعاد لقيم العمل (الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل) والدرجة الكلية لقيم العمل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.211) إلى (0.834). بينما لم تظهر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجات التعاطف وبعد السعي إلى الترقى، حيث بلغ معامل الارتباط (0.044) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين درجات تنظيم الانفعالات ودرجات (5) أبعاد لقيم العمل (الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - الانتماء للعمل) والدرجة الكلية لقيم العمل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.183) إلى (0.571). بينما لم تظهر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجات تنظيم الانفعالات ودرجات (3) أبعاد لقيم العمل (القيمة الاجتماعية للعمل - السعي إلى الترقى - الدافعية للإنجاز)، حيث بلغ معامل الارتباط لهذه الأبعاد الثلاثة (0.072، 0.139، 0.143) على الترتيب، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين درجات المعرفة الوجدانية ودرجات (6) أبعاد لقيم العمل (الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعي إلى الترقى - الانتماء للعمل) والدرجة الكلية لقيم العمل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.216) إلى (0.361). بينما لم تظهر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجات المعرفة الوجدانية ودرجات (2) أبعاد لقيم العمل (القيمة الاقتصادية للعمل - الدافعية للإنجاز)، حيث بلغ معامل الارتباط لهذه الأبعاد (0.059، 0.088) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين درجات التواصل الاجتماعي ودرجات (6) أبعاد لقيم العمل (الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل) والدرجة الكلية لقيم العمل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.203) إلى (0.778). بينما لم تظهر علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجات التعاطف ودرجات (2) أبعاد لقيم العمل (القيمة الاجتماعية للعمل - السعي إلى الترقى)، حيث بلغ معامل الارتباط لهذه الأبعاد (0.141، 0.151) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05).

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني ودرجات جميع أبعاد قيم العمل (الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - أفضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعي إلى الترقى - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل) والدرجة الكلية لقيم العمل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (0.187) إلى (0.856).

مما سبق يمكن استنتاج أن زيادة درجات الذكاء الوجداني لدى المرشدين الطلابيين يؤدي إلى زيادة في درجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين، ويرى الباحث بأن هذه النتيجة منطقية كلما زادت درجات الذكاء الوجداني زادت معها درجات قيم العمل.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة جوبرج (Sjoberg, 2001) والتي أثبتت وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الوجداني و(الدافعية للعمل، وإعطاء الأولوية للقيم الاقتصادية). وتتفق جزئياً

مع دراسة خضر (2012) والتي أثبتت وجود علاقة ايجابية بين الذكاء الوجداني و(المكانة الاجتماعية). وتتفق جزئياً مع دراسة نيكالو وتساوسس (2002) والتي تؤكد على العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام الوظيفي. وتؤكد دراسة هارتل وهوبر Hartel & Hooper, (2002) على أن الذكاء الوجداني يزيد أداء وإنتاجية العاملين وكلما انخفض الذكاء الوجداني قل أداء الفريق وقل أدائهم الوظيفي.

وتتفق النتائج السابقة على ما توصل إليه براون (Brown 1999) في دراسته بأن الذكاء الوجداني يعتبر عاملاً مهمً للانجاز في العمل والتوافق المهني. وكما يؤكد أيضاً فيلدمان (Feldman 1997) بأن الأفراد ذوا المستوى العالي من الذكاء الوجداني يعملون معاً بفاعلية ويفهمون بعضهم بعضاً بسرعة – الاندماجية في العمل – ويقدمون الإضافة في العمل. كما تؤكد الشختور (2008) أن كثير من الدراسات والبحوث أشارت إلى أن الذكاء الوجداني له تأثير إيجابي على نتائج العمل.

لذا من الأهمية تعزيز الذكاء الوجداني لدى المرشدين الطلابيين، لما لذلك تأثير على إدراكهم لقيم العمل وبالتالي إمكانية اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمستقبلهم العملي.

الفرض الثاني: **ينص على أنه :**

يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها

للتحقق من صحة الفرض الثاني، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات قيم العمل لدى المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، وذلك لكل مرحلة على حدة، ومن ثم ترتيب قيم العمل حسب درجات المتوسطات الحسابية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (8) ترتيب قيم العمل لدى عينة الدراسة في المراحل التعليمية المختلفة

ثانوي		متوسط			ابتدائي			المرحلة التعليمية	
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيم العمل
2	2,127	24,42	2	2,400	24,04	2	1,741	24,30	الفخر بالعمل
5	1,890	21,47	5	2,233	21,33	6	1,932	21,32	الاندماجية في العمل
8	2,169	18,42	8	2,227	18,63	8	2,699	18,32	أفضلية العمل
7	4,227	19,00	7	3,361	19,51	7	3,664	18,62	القيمة الاقتصادية للعمل

6	2,236	21,00	6	2,088	21,04	5	1,906	21,86	القيمة الاجتماعية للعمل
4	2,190	21,56	4	1,876	21,80	4	2,253	21,94	السعي إلى الترقى
3	1,865	22,56	3	1,712	22,57	3	1,738	22,28	الدافعية للإنجاز
1	2,073	24,56	1	2,208	24,75	1	1,550	25,08	الانتماء للعمل

تشير نتائج الجدول (19) أن ترتيب قيم العمل لدى عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين في المرحلة الابتدائية كان كالتالي:

الانتماء للعمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (25.08)، الفخر بالعمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (24.30)، الدافعية للإنجاز في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (22.28)، السعي إلى الترقى في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (21.94)، القيمة الاجتماعية للعمل الخامسة بمتوسط حسابي (21.86)، الاندماجية في العمل في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (21.32)، القيمة الاقتصادية للعمل في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (18.62)، أفضلية العمل في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (18.32).

الانتماء للعمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (24.75)، الفخر بالعمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (24.04)، الدافعية للإنجاز في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (22.57)، السعي إلى الترقى في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (21.80)، الاندماجية في العمل في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (21.33)، القيمة الاجتماعية للعمل في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (21.04)، القيمة الاقتصادية للعمل في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (19.51)، أفضلية العمل في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (18.63).

كما تشير نتائج الجدول رقم (19) أن ترتيب قيم العمل لدى عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين في المرحلة الثانوية، كان مشابها تماما لترتيب قيم العمل في المرحلة المتوسطة، وبالتالي يختلف عن المرحلة الابتدائية في ترتيب كل من الاندماجية في العمل والتي جاءت في الترتيب الخامس بعد إن كانت في الترتيب السادس في المرحلة الابتدائية، وكذلك في القيمة الاجتماعية للعمل والتي جاءت في الترتيب السادس بعد إن كانت في الترتيب الخامس في المرحلة الابتدائية، كالتالي:

الانتماء للعمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (24.75)، الفخر بالعمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (24.04)، الدافعية للإنجاز في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (22.57)، السعي إلى الترقى في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (21.80)، الاندماجية في العمل في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (21.33)، القيمة الاجتماعية للعمل في المرتبة

السادسة بمتوسط حسابي (21.04)، القيمة الاقتصادية للعمل في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (19.51)، أفضلية العمل في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (18.63). ومن النتائج السابقة تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصعب 2009، الثبيني 2004) والتي أثبتت أن ترتيب قيم العمل يختلف باختلاف المراحل التعليمية . كما تشير النتائج أن قيمة " الانتماء للعمل والفخر بالعمل والدافعية للإنجاز والسعي للترقي جاءت في المراتب الأربع الأول وهذه تتفق مع دراسة الصعب (2009) باختلاف الترتيب ، ودراسة وفاء إبراهيم (2000) في قيم الدافعية للإنجاز والانتماء للعمل والفخر بالعمل ويعزو الباحث ذلك إلى أن المرشد الطلابي يؤدي عمله دون إجبار مدركاً ضرورة التعاون مع المعلمين وإدارة المدرسة واعتزازه بعمله وطبيعة النتائج لعمله ملموسة ويمكن ملاحظتها بسهولة وظهورها معزز ودافع له لإنجاز آخر وخاصة في المرحلة المتوسطة والثانوية ورغبته في الوصول إلى مكان أفضل في العمل وذلك بالالتحاق بدبلوم التوجيه والإرشاد والدراسات العليا ،بينما جاءت "الاندماجية في العمل" في الترتيب الخامس في المرحلة المتوسطة والثانوية بينما جاءت في الترتيب السادس في المرحلة الابتدائية ويعزو الباحث ذلك إلى كبر سن الطلاب ونضجهم وتفاعلهم مع الآخرين وتقارب الأعمار ،بينما جاءت "القيمة الاجتماعية للعمل" في الترتيب الخامس في المرحلة الابتدائية بينما جاءت في الترتيب السادس في المرحلتين المتوسطة والثانوية ويعزو الباحث إلى صغر سن طلاب المرحلة الابتدائية مما جعل المتابعة والتواصل من أولياء الأمور بشكل مستمر وأكثر مع المرشد الطلابي في هذه المرحلة ، واختلاف خصائص ومتطلبات هذه المرحلة مما جعل المرشد الطلابي يلعب دور المربي والأب وكل ذلك يزيد لديه الإحساس بقيمته الاجتماعية، واختلفت مع دراسة حسن (1985) ونورة السبيعي(1998) حيث جاءت "القيمة الاجتماعية للعمل" في المرتبة الرابعة في دراسة حسن والثانية في دراسة نورة. ويلاحظ أن قيمة الأفضلية للعمل جاءت في الترتيب الثامن لجميع المراحل التعليمية ، ويعزو الباحث تأخر هذه القيمة في الترتيب إلى كثرة برامج التوجيه والإرشاد وإسناد مهام ليست من صميم عمله وتتفق هذه النتيجة مع (دراسة الصعب 2009، الثبيني 2004) حيث جاءت متأخرة غير أنها في الترتيب السابع. ويلاحظ أن القيمة الاقتصادية للعمل جاءت في الترتيب السابع لجميع المراحل التعليمية ، ويعزو الباحث تأخر هذه القيمة في الترتيب إلى أن المرشد الطلابي لا يهتم بالمرود المادي لتساوي الجميع في العلاوة السنوية حسب المستوى والخدمة .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصعب 2009، الثبيني 2004) حيث جاءت متأخرة غير أنها في الترتيب الثامن.

كما تشير النتائج أن قيمة " الانتماء للعمل والفخر بالعمل والدافعية للإنجاز والسعي للترقي والاندماجية في العمل والقيمة الاجتماعية للعمل " جاءت متفقة في الترتيب في المرحلة المتوسطة مع دراسة الصعب(2009). كما تشير النتائج التطابق التام في ترتيب القيم بين المرحلتين المتوسطة والثانوية وهذه تتفق مع دراسة الثبتي (2004) باختلاف الترتيب في كل دراسة وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ميخائيل (2003) التي أثبتت أن السعي للترقي جاءت في مرتبة متقدمة لأفراد العينة

الفرض الثالث: **ينص على أنه** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد – الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغيرات (تأهيل المرشد – المرحلة التعليمية - مكان المدرسة – الخبرة) المقارنة حسب تأهيل المرشد: تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد – الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين حسب متغير تأهيل المرشد، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (9): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الوجداني حسب تأهيل المرشد

المقارنة	الأبعاد	تأهيل المرشد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفن		قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
						القيمة	الدلالة			
	الأول	متخصص	56	55,54	5,01	1,88	0,15	0,80	144	0,43
		غير متخصص	90	56,31	6,13					
	الثاني	متخصص	56	43,11	5,52	0,33	0,57	0,51	144	0,61
		غير متخصص	90	43,61	5,92					
	الثالث	متخصص	56	47,50	6,17	0,78	0,38	1,63	144	0,11
		غير متخصص	90	49,34	6,94					
	الرابع	متخصص	56	37,34	3,52	0,02	0,88	0,69	144	0,49
		غير متخصص	90	36,92	3,60					
	الخامس	متخصص	56	33,64	4,08	1,74	0,19	0,75	144	0,45
		غير متخصص	90	34,23	4,90					
	الدرجة الكلية	متخصص	56	217,13	18,58	1,36	0,25	0,91	144	0,36
		غير متخصص	90	220,42	22,71					

مقياس الذكاء الوجداني

تشير نتائج الجدول (20) أن قيم اختبار (ت) لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني الخمسة وللدرجة الكلية للمقياس تراوحت من (0.51) للبعد الرابع (المعرفة الوجدانية) إلى (1.63) للبعد الثالث (تنظيم الانفعالات) وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير تأهيل المرشد. من النتائج السابقة يرى الباحث أن درجات الذكاء الوجداني سواء على مستوى الأبعاد أو الدرجة الكلية لم تتأثر بتأهيل المرشد، أو بحصوله على دبلوم التوجيه والإرشاد أو بكالوريوس علم النفس، حيث لم ينعكس هذا التأهيل أو التخصص على درجات الذكاء الوجداني. وبالتالي يعتقد الباحث أن محتوى ما يقدم من دورات أو تدريب في دبلوم التوجيه والإرشاد أو بكالوريوس علم النفس لا يساهم في زيادة درجات الذكاء الوجداني.

وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع دراسة الغامدي (2009) والتي أثبتت بأنه توجد فروق لدى المرشدين فقط في بعد "التعاطف" في ضوء التخصص .

المقارنة حسب المرحلة التعليمية: تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين حسب متغير المرحلة التعليمية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (10) نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الوجداني حسب المرحلة التعليمية

المقارنة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
مقياس الذكاء الوجداني	الأول	بين المجموعات	15,14	2	7,57	0,23	0,80
		داخل المجموعات	4724,83	143	33,04		
		الكلية	4739,97	145			
	الثاني	بين المجموعات	55,21	2	27,56	0,83	0,44
		داخل المجموعات	4746,39	143	33,19		
		الكلية	4801,51	145			
	الثالث	بين المجموعات	11,16	2	5,58	0,12	0,88
		داخل المجموعات	6482,60	143	45,33		
		الكلية	6493,76	145			
	الرابع	بين المجموعات	24,70	2	12,35	0,97	0,38
		داخل المجموعات	1816,31	143	12,70		
		الكلية	1841,01	145			
	الخامس	بين المجموعات	38,60	2	19,30	0,91	0,40
		داخل المجموعات	3022,40	143	21,14		
		الكلية	3060,99	145			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	99,12	2	49,56	0,11	0,90	
	داخل المجموعات	65180,25	143	455,81			
	الكلية	65279,38	145				

تشير نتائج الجدول أن قيم اختبار (ف) لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني الخمسة وللدرجة الكلية للمقياس تراوحت من (0.11) للدرجة الكلية (الذكاء الوجداني عامة) إلى (0.97) للبعد الرابع (المعرفة الوجدانية) وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير المرحلة التعليمية.

من النتائج السابقة يرى الباحث أن درجات الذكاء الوجداني سواء على مستوى الأبعاد أو الدرجة الكلية لم تتأثر بالمرحلة التعليمية، وبالتالي يعتقد الباحث أن أسباب تلك النتيجة ترجع إلى خصائص المرشدين الطلابيين المتشابهة في المراحل التعليمية المختلفة.

وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع دراسة الغامدي (2009) والتي أثبتت بأنه توجد فروق لدى المرشدين فقط في بعد "التواصل الاجتماعي" في ضوء المرحلة التعليمية .

المقارنة حسب مكان المدرسة: تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين حسب متغير مكان المدرسة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (11)

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الوجداني حسب مكان المدرسة

المقارنة	الأبعاد	مكان المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفن		قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
						القيمة	الدلالة			
	الأول	قرية	97	56,13	5,90	0,03	0,85	0,36	144	0,72
		مدينة	49	55,78	5,40					
	الثاني	قرية	97	43,74	5,55	0,23	0,63	0,96	144	0,34
		مدينة	49	42,78	6,15					
	الثالث	قرية	97	48,88	6,76	0,03	0,86	0,61	144	0,55
		مدينة	49	48,16	6,59					
	الرابع	قرية	97	36,99	3,66	0,81	0,37	0,44	144	0,66
		مدينة	49	37,27	3,40					
	الخامس	قرية	97	33,89	4,63	0,11	0,74	0,44	144	0,66
		مدينة	49	34,24	4,56					
	الدرجة الكلية	قرية	97	219,63	21,65	0,20	0,66	0,38	144	0,71
		مدينة	49	218,22	20,53					

تشير نتائج الجدول (22) أن قيم اختبار (ت) لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني الخمسة وللدرجة الكلية للمقياس تراوحت من (0.36) للبعد الأول (إدارة الانفعالات) إلى (0.96)

للبعد الثاني (التعاطف) وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد – الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير مكان المدرسة.

المقارنة حسب سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد – الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين حسب متغير سنوات الخبرة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (12)
نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الوجداني حسب سنوات الخبرة

المقارنة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
مقياس الذكاء الوجداني	الأول	بين المجموعات	85,76	3	28,59	0,87	0,46
		داخل المجموعات	4654,22	142	32,78		
		الكلية	4739,97	145			
	الثاني	بين المجموعات	189,47	3	63,16	1,94	0,13
		داخل المجموعات	4612,05	142	32,48		
		الكلية	4801,51	145			
	الثالث	بين المجموعات	317,59	3	105,86	2,43	0,07
		داخل المجموعات	6176,17	142	43,49		
		الكلية	6493,76	145			
	الرابع	بين المجموعات	10,71	3	3,57	0,28	0,84
		داخل المجموعات	1830,30	142	12,89		
		الكلية	1841,01	145			
	الخامس	بين المجموعات	80,78	3	26,93	1,28	0,28
		داخل المجموعات	2980,21	142	20,99		
		الكلية	3060,99	145			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	2512,28	3	837,43	1,89	0,13
		داخل المجموعات	62767,09	142	442,02		
		الكلية	65279,38	145			

تشير نتائج الجدول (23) أن قيم اختبار (ف) لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني الخمسة وللدرجة الكلية للمقياس تراوحت من (0.28) للبعد الرابع (المعرفة الوجدانية) إلى (2.43) للبعد الثالث (تنظيم الانفعالات) وجميع هذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات الذكاء الوجداني (الأبعاد – الدرجة الكلية) لدى المرشدين الطلابيين ترجع لمتغير سنوات الخبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النمري (2009) والتي أثبتت بأنه لا توجد فروق لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وفق متغير سنوات الخبرة في مجال التدريس. بينما توجد فروق في مجال الإدارة، وتتفق مع دراسة (مغربي 2008) والتي أثبتت بعدم وجود تأثيرات لسنوات الخبرة على الذكاء الوجداني أو أبعاده، وتتفق مع دراسة ريم العمر (2011) حيث

أثبتت بعدم وجود فروق في مستوى الذكاء الوجداني وبأبعاده التفصيلية لدى المشرفات التربويات العاملات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وتتفق مع دراسة بظاظو(2010) حيث أثبتت أن مستوى الذكاء الوجداني لم يتأثر بسنوات الخبرة. وتختلف مع دراسة قنديل (2005) حيث أثبتت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لسنوات الخبرة على المجموع الكلي للذكاء الوجداني وبعض الأبعاد الفرعية مثل الدافعية الذاتية. ودراسة جويخ (2009) أثبتت وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة المهنية، ودراسة الغامدي (2009) والذي أثبتت وجود فروق لدى المرشدين فقط في بعد المعرفة الانفعالية في ضوء الخبرة

التوصيات:

- حيث إن التوصيات تنبثق من النتائج، لذا يوصي الباحث بما يلي:
- حيث أظهرت النتائج أن زيادة درجات الذكاء الوجداني يصاحبها زيادة في درجات قيم العمل، لذا يوصي الباحث بتعزيز الذكاء الوجداني لدى المرشدين الطلابيين، لما لذلك من تأثير على إدراكهم لقيم العمل وبالتالي إمكانية اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمستقبلهم العملي.
 - حيث أظهرت النتائج وجود فروق في الفخر بالعمل بين المتخصص وغير المتخصص، لذا يوصي الباحث بعقد ندوة علمية للمرشدين المتخصصين وغير المتخصصين لمناقشة أسباب اختلاف استجاباتهم حول الفخر بالعمل.

البحوث المقترحة:

- استكمالاً للجهد الذي بدأته الدراسة الحالية فإنه يوصى بإجراء بعض الدراسات المقترحة:
1. إجراء دراسة مشابهة تطبق على المرشحات الطلابيات ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية.
 2. إجراء دراسة مشابهة تطبق على محافظات أخرى ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية.
 3. إجراء دراسة مشابهة تطبق في ميدان التربية والتعليم على عينات أخرى كالمشرفين التربويين والمديرين والمعلمين.
 4. إجراء دراسة حول العلاقة بين الذكاء الوجداني بمستوى فاعلية المرشد الطلابي .

قائمة والمراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم ، سليمان عبد الواحد يوسف. (2010م). الذكاءات المتعددة " نافذة على الموهبة والتفوق والإبداع "، الطبعة الأولى ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع : المنصورة.

إبراهيم ، سليمان عبد الواحد يوسف. (2010م). المخ الإنساني والذكاء الوجداني " رؤية جديدة في إطار نظريات الذكاءات المتعددة ، الطبعة الأولى دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر: الإسكندرية .

أبو عمشة ، إبراهيم باسل صالح. (2013). الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة، رسالة ماجستير ، مكة المكرمة ، جامعة الأزهر.

الأنصاري ، سامية والفيل ، حلمي. (2009). ما وراء معرفة الذكاء الوجداني. مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع.

بظاظو، عزمي محمد. (2010م). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا . رسالة ماجستير ، غزة ، الجامعة الإسلامية.

البندري، عبد الرحمن محمد الجاسر. (2007م). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات وإدراك القبول – الرفض الوالدي. رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة أم القرى ،كلية التربية ، مكة المكرمة .

البهدل،موسى بن راشد. (2013م). قوة الذكاء الوجداني. دار وجوه للنشر والتوزيع،فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض .

الثبيتي، ضيف الله بن محمد بن قبيل.(2004م). 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.

جابر، جابر عبد الحميد. (2003م). الذكاءات المتعددة والفهم : تنمية وتعميق، دار الفكر العربي ، القاهرة .

جوخب، عائشة بنت علي بن محمد (2009م) : الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني (دراسة على معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض) رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. كلية العلوم الاجتماعية. قسم علم النفس ، الرياض .

- حسن ، محمد يوسف (1985م) : بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- حسين ، سلامة عبد العظيم وحسين ، طه عبد العظيم. (2006 م) . الذكاء الوجداني للقيادة التربوية . الطبعة الأولى، دار الوفاء للنشر والطباعة، الإسكندرية.
- خضر ، أطفاس ياسين (2012م) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمكانة الاجتماعية لدى موظفات جامعة بغداد ، العدد (32) مجلة البحوث التربوية والنفسية .
- رزق، محمد عبد السميع (2003م): مدى فاعلية برنامج التنوير الانفعالي في تنمية الذكاء الانفعالي للطلاب والطالبات لكلية التربية بالطائف، جامعة أم القرى المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، جمادي الأول، 1424، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية.
- رشوان، ربيع عبده أحمد (2011م) الذكاء الوجداني وقدرته التنبؤية في ضوء علاقته بسمات الشخصية وبعض القدرات العقلية . مجلة العلوم العربية والإنسانية ، جامعة القصيم المجلد (4)، العدد(1) ص ص 367- 443، (يناير 2011م محرم 1432هـ).
- السيبي ، نورة خليفة (1998م) : بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر ، مجلة البحوث التربوية ، العدد (13) السنة (7) .
- سليمان، سليمان محمد(2005م)أفاق جديدة في علم نفس غير العاديين، مركز آيات للطباعة والكمبيوتر ، الزقازيق.
- السمادوني ، السيد إبراهيم (2007م) : الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم (دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام) رابطة التربية الحديثة ، مجلة عالم التربية ، العدد 3 ، السنة الأولى ، مصر ، القاهرة .
- السمادوني، السيد إبراهيم (2007م) الذكاء الوجداني أسسه ، تطبيقاته، تنميته. دار الفكر للنشر والتوزيع ط1 ، عمان .
- الشهري ، عبد الله محمد(1425هـ):قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة : مكة المكرمة ،جامعة أم القرى.
- الصعب، محمد عبيد (2009م): قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة ، رسالة ماجستير غير منشورة : مكة المكرمة : جامعة أم القرى.
- الظاهر ، قحطان (2012م) الفروق في الذكاء الانفعالي بين الصم والمكفوفين ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد العاشر – العدد الأول .
- عبده، عبد الهادي السيد وعثمان ، فاروق السيد.(2002م) القياس والاختبارات النفسية: أسس وأدوات، دار الفكر العربي ، القاهرة .

- العتيبي، تركي بن كديميس (2010م). تصور مقترح لتوظيف الذكاء العاطفي في الرفع من فعالية القيادة التربوية . مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، المجلد (2) ، العدد(1) ، محرم 1431 هـ يناير 2010.
- العتيبي، سميرة محارب. (2007م). نمذجة العلاقات بين الأساليب المعرفية وقدرات الذكاء الانفعالي لدى عينة من طالبات القسمين العلمي والأدبي بكليات التربية للبنات بمكة .رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى ، كلية التربية.
- عثمان ، فاروق السيد ورزق ، ومحمد عبد السميع. (2001م). الذكاء الانفعالي: ومفهومه وقياسه .مجلة علم النفس،مجلة فصلية تصدر عن الهيئة العامة للكتاب،السنة الخامسة عشر عدد الثامن والخمسون أبريل- يونيه .
- عقل، محمود عطا حسين. (1422هـ). القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في دول الخليج العربية "الواقع - دليل المعلم" مكتب التربية العربي لدول الخليج،الرياض.
- علام ، اعتماد ، وزايد ، أحمد (1992م): مقياس قيم العمل، مكتبة الأنجلو ، القاهرة علام ،اعتماد محمد وزايد،أحمد،وعرفة ،محمد،والغانم ،كلثم،والخاطر، سبيكة(1995م): التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر.
- العمر ،ريم بنت إبراهيم (2011م) الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض الأنماط القيادية الشائعة لدى المشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة الدمام . رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ، الرياض
- عيسى، جابر محمد عبد الله ورشوان، ربيع عبده أحمد. (2006م). الذكاء الوجداني وتأثيره على التوافق والرضا عن الحياة والانجاز الأكاديمي لدى الأطفال. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج ١٢ ، ع ٤ ، أكتوبر .
- الغامدي، صالح أحمد سعيد. (2009م). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى ، ، مكة المكرمة .
- القاسم، موزي بنت محمد بن حمد. (2011م). الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من السعادة الأمل لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، ، مكة المكرمة .
- القرني ، عبد الله بن أحمد بن غيثان. (2008م). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة .
- قنديل ، إيمان رجب. (2005م). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الزقازيق ، كلية التربية ، بنها .

ماجى، وليم يوسف. (1990م). قيم العمل في ضوء مكانة التخصص والعائد المادي دراسة نفسية لخريجي الجامعة من الجنسين ، رسالة دكتوراه غير منشورة، عين شمس.

محمد، أحمد علي بديوي. (2011م). أثر برنامج إثرائي في تنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى عينة من المتفوقين دراسياً في المرحلة العمرية (12: 15) في ضوء نموذج دانيال جولمان Danial Gole man. كلية التربية ، جامعة حلوان دراسات تربوية واجتماعية. المجلد 17 العدد 2 ابريل 2011

محمد، عبد الله جابر. (2006). الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة الذاتية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلة الدراسات العربية في علم النفس، المجلد 5 العدد 3 .

مغربي ، عمر عبد الله. (2008م) . الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم علم النفس ، مكة المكرمة.

مكطوف، صبيحة ياسر، العبيدي ، سرى غانم محمود. (2008م). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالمساير الاجتماعية دراسة في مجلة التربية والعلم – المجلد(15)العدد (3) .

المللي ، سهاد. (2007م). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى عينة من المتفوقين والعاديين ،دراسة ميدانية على طلبة الصف العاشر من مدارس المتفوقين والعاديين في مدينة دمشق: جامعة دمشق، كلية التربية .

موسى،رشاد علي عبد العزيز.(2012م). الذكاء الوجداني وتنميته في مرحلتي الطفولة والمراهقة ط1 القاهرة : عالم الكتب.

ميخائيل ، أمطانيوس. (2003م). بعض قيم العمل السائدة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها في ضوء متغيري الجنس والخبرة ، المجلة العربية للتربية ، المجلد (22) ، العدد الأول .

النمري ، أحمد معتوق.(2009م). الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي لدي مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- Brown, B.L. (1999): Emotional Intelligence :Keeping Your Job Office of Educational Research and Improvement , Washington, D.C.*
- Mayer, J. & Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? In Salovey, P. & Sluyter, D. (Eds.) Emotional development and emotional intelligence: Educational implications New York: Basic Books , pp (3-31)*
- Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso , D.R., & Sitarenios G.(2003) Measuring Emotional Intelligence with the MSCEIT V2.O . Emotion, (In Press).*
- Salovey , P., Woolery, A., & Mayer, i.D. (2001):((Emotional intelligence Conceptualization and Measurement. In G.i. 0 Fletcher., MS Clark (Eds), Blackweli Handbook of Interpersonal Processes . Maiden, Ma : Social Psychology Blackwell Publisher .(PP.279-307)*
- Seymour, Pamela Mecca(2003):” school counselors in pubic Montessori-a qualitative study of three elementary schools” a thesis / submitted to fulfillment master degree, North Carolina state university.*
- Sjoberg, L.(2001). Emotional Inteilgence Of Life Adjustment Validation Study. Working Paper Series in Business Administration Centre For Ecoomic Psychology , Stockholm School Of Economics , Sweden.*