



كلية الدراسات العليا
برنامج ماجستير التوجيه والإرشاد النفسي

الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس
عرب النقب

**Professional Competence and its Relation to Emotional Intelligence
among Counselors in Al- Negev Arab schools**

إعداد:

مراد محمد عبد العزيز أبو عقيل

إشراف

أ. د. نبيل الجندي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي من كلية
الدراسات العليا في جامعة الخليل

2019 م

إجازة رسالة

الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

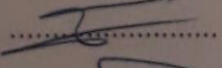
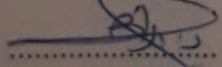
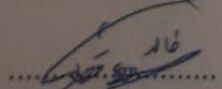
إعداد الطالب

مراد محمد عبد العزيز أبو عقيل

إشراف

أ.د. نبيل الجندي

نوقشت هذه الرسالة يوم الأربعاء الموافق 2019/7/3م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة.

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	أ. د. نبيل الجندي
	د. إبراهيم المصري
	د. خالد قطوف

الخليل - فلسطين

1440 هـ - 2019م

الإهداء

إلى الذي أقتدي بخطوات رسمه ... عيناً سهرت، ويداً تعبت، زرعت وحق لك الحصاد...

إلى الوالد العزيز

إلى مدرسة الحب والوفاء والحنين، إلى التي جعلت تحت أقدامها الجنان، إلى ضياء قلبي، ونور حياتي، زهرة بيضاء كلما ابتسمت ذهب عني العناء إلى الأم الغالية

إلى رفقاء الدرب، ومن خضت معهم غمار الحياة

إلى إخوتي، وأخواتي

إلى زوجتي شريكة حياتي

الشكر والتقدير

إقراراً بالفضل وتمسكاً بقول الرسول _ صلى الله عليه وسلم_: "لا يشكر الله من لا يشكر

الناس"، فإنني أشكر الله الكريم رب العرش العظيم الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة، وما

توفيقى إلا بالله، عليه توكلت، وإليه مآبى.

اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الدكتور المشرف الأستاذ الدكتور نبيل الجندي على ما

قدمه لي من توجيهات ومعلومات ساهمت في اثناء موضوع الرسالة في جوانبها المختلفة،

كما اتقدم بجزيل الشكر الى اعضاء لجنة المناقشة الموقرة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ وتكونت عينة الدراسة من (152) من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، وأظهرت نتائج الدراسة.

- وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.
- أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاءت بدرجة مرتفعة، أن الكفاءة المعرفية قد حصلت على أعلى درجة، ثم الكفاءة الشخصية، ثم الكفاءة الأدائية، ثم الكفاءة الوجدانية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب متغير: الجنس، والمؤهل العلمي .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر .
- أن مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاء بدرجة مرتفعة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب متغير: الجنس.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المرشدين حملة درجة الماجستير فأعلى.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر.

ومن خلال النتائج السابقة، يوصي الباحث بالتخطيط وعمل برامج إرشادية وتأهيلية من أجل المحافظة على الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين حسب تطور العمل الإرشادي، والاستمرار في توفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المستشار التربوي ليستمر في بذل الجهد المتعلق بالعمل الإرشادي في منطقة النقب.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية- الذكاء الوجداني- المرشدين

Abstract

The study was aimed to identify the professional competence and its relation to the emotional intelligence of the mentors in the Arab schools of the Negev. The descriptive method was used. The study sample consisted of 152 of all the instructors in the Arab Negev schools.

- There is a positive relationship with statistical significance between the professional competence and emotional intelligence of mentors in Arab schools in the Negev.
- The level of professionalism of mentors in Arab schools in the Negev was high, with cognitive efficiency at the highest level, and then personal efficiency, efficiency and emotional efficiency.
- There were no statistically significant differences in the average level of professional proficiency among supervisors in Arab schools in the Negev according to the variable: gender and scientific qualification.
- There were statistically significant differences in the average level of professional proficiency among supervisors in Arab Negev schools according to years of changing experience. The differences were in favor of having 10 or more years of experience.
- The level of emotional intelligence for counselors in schools in the Negev was high.
- There were no statistically significant differences in the scores of emotional intelligence of mentors in Arab schools in the Negev according to the variable: sex.
- There were statistically significant differences in the average score of emotional intelligence among mentors in Arab schools in the Negev according to the variable of the scientific qualification.
- There were statistically significant differences in the mean scores of emotional intelligence among mentors in Arab schools in the Negev according to years of changing experience. The differences were in favor of those who had 10 years or more experience.

Through the previous results, the researcher recommends the planning and work of guidance and rehabilitation programs in order to maintain the professionalism and emotional intelligence of the mentors according to the development of guidance work, and

continue to provide the material resources and the necessary needs of the work of the educational consultant to continue the effort related to the extension work in the Negev.

Keywords: Professional competence - Emotional Intelligence – Mentors

فهرس المحتويات

	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	أسئلة الدراسة
6	فرضيات الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	حدود الدراسة
9	المفاهيم والمصطلحات
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
11	الإطار النظري
27	الدراسات السابقة
38	التعقيب على الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
42	منهج الدراسة
42	مجتمع الدراسة
43	أدوات الدراسة
51	متغيرات الدراسة
51	إجراءات الدراسة
51	الأساليب الإحصائية
	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
55	عرض نتائج الدراسة
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
71	مناقشة النتائج
79	التوصيات
81	قائمة المراجع

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	.1
44	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة المهنية مع الدرجة الكلية لكل مجال من المقياس	.2
46	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات مقياس الكفاءة المهنية	.3
47	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الكفاءة المهنية	.4
49	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الذكاء الوجداني مع الدرجة الكلية للمقياس	.5
50	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات مقياس الذكاء الوجداني	.6
50	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الوجداني	.7
53	مفتاح التصحيح لمقياس الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب	.8
55	نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب	.9
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب	.10
58	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس	.11
60	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي	.12

62	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة	.13
63	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة	.14
64	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة	.15
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب	.16
67	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس	.17
68	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي	.18
69	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة	.19
69	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة	.20
70	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة	.21

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أسئلة الدراسة

4.1 فرضيات الدراسة

5.1 أهمية الدراسة

6.1 أهداف الدراسة

7.1 حدود الدراسة

8.1 المفاهيم والمصطلحات

1.1 المقدمة:

تسعى كل المؤسسات التربوية بشكل مستمر إلى تطوير كفاءة العاملين فيها، من ضمن هؤلاء العاملين المرشدين التربويين، وهم عصب العملية التربوية لكون العمل الذي يقومون به يساعد في تطوير العمل التربوي، ويسعى لتخلص من المشكلات التي يتعرض لها الطلبة، حيث يسعى المرشدين التربويين إلى توفير بيئة آمنة وتربوية تشجع على التعلم (أبو أسعد، 2011).

ويعتبر الإرشاد عملية عصرية من سمات النظم التربوية المعاصرة، والهدف من هذه العملية مساعدة الطلبة على التكيف مع المناخ التعليمي داخل المدرسة وخارجها وكذلك مع البيئة الاجتماعية التي تحيط بالطالب، كما تعتبر هذه المهنة مهنة إنسانية اجتماعية من خلالها يتم التواصل والتفاعل بين المرشد والمسترشد ظهر خلالها مهنية المرشد وشخصيته وطريقة تفكيره في التعامل مع المسترشدين وهذا ينعكس بشكل إيجابي أو سلبي على الأداء المهني للمرشد فمن خلال ذلك يتم تحديد نجاح أو فشل المرشد في أداء عمله (الشرفاء، 2011).

فالإرشاد هو علم له أصوله ومقوماته وأدواته يحتاج إلى مرشد مؤهل من أجل استخدام هذه المقومات والأدوات بالطريقة التي تمكنه من القيام بمهامه على الوجه الأفضل، وهذا لا يعني نقل المعلومات أو توصيلها إلى المسترشدين، بل ممارستها من خلال استغلال أقصى طاقة من المهارات والقدرات من أجل الوصول إلى الهدف المنشود (Uteir, 2017)

لذلك تعمل المهارات الإرشادية لدى المرشد النفسي على مساعدته في أداء عمله بالصورة الصحيحة وبشكل متقن، حيث تعمل قدرات المرشد على بناء علاقات مهنية وسليمة مع المسترشد من خلال

كسب الثقة والقدرة على تناول المشكلات وإقناع المسترشد في أهمية العمل الإرشادي وهذا يساعده على القيام بالمقابلات الإرشادية الفردية أو الجماعية بالصورة السليمة (أبو يوسف، 2008).

ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي تنمية القوى البشرية من خلال استثمار الطاقات عن طريق تقديم الخدمات الإرشادية إلى الأفراد والجماعات من أجل إحداث التغيير في الاتجاه والمشاعر نحو المشكلة التي يتم تناولها وكذلك نحو العالم المحيط بالفرد والجماعة، فإن هدف العملية الإرشادية لا يتوقف عند هذا الحد بل يتعداه إلى مساعد الفرد والجماعة في التغلب على هذه المشكلات، وكذلك يمتد إلى توفير الاستبصار للفرد وللجماعة (في حالة الإرشاد الجماعي) الذي تمكن الفرد من توفير درجة من التحكم في الانفعالات وزيادة المعرفة بالذات والبيئة المحيطة والعلاقات الاجتماعية، وهذا يوفر القدرة على بناء السلوك الإيجابي (بو عزيز، 2015).

فالكفاءة المهنية للمرشد تفرض عليه أن يكون شخص متوافق السلوك متزن الشخصية يتعامل مع المشكلات بكل جدية من خلال دراسة جميع النواحي التي تحيط بالمشكلة من أجل مساعدة الآخرين على التغلب على مشكلهم، وعليه فإنه يجب أن يمتلك الخبرة العلمية التطبيقية في الفحص النفسي والتشخيصي وتنفيذ الخطط الإرشادية ومتابعتها وتقييمها بطرق موضوعية صحيحة، كما أنه يتوجب على المرشد أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل الفعال من أجل أقناع المسترشد في التغلب على مشكلاتهم وإثارة دافعهم من أجل تعديل سلوكهم وتوفير التوافق، للوصول إلى فرد متوافق (العطوي، 2008).

وتعد الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في المؤسسات التربوية من أهم عوامل نجاح العمل الإرشادي، حيث ترتبط بمجموعة من المواصفات يجب على المرشد ان يمتلكها، تمثلت هذه المواصفات في حب مساعدة الآخرين، وكذلك امتلاك مواصفات عقلية واجتماعية وانفعالية وخلفية

وبدنية من خلال يستطيع المرشد القيام بعمله بالشكل الصحيح. والمرشد التربوي الكفو هو الذي يتمكن من دمج معارفه الأكاديمية بسماته الشخصية، ومهاراته وقدراته للمساعدة في عملية الإرشاد، وتوصف العملية الإرشادية بأنها علمية وفنية دقيقة يجب على المرشد الذي يقوم بها أن يتمتع بالكفاءة المهنية (الجنديل، 2017).

فالذكاء العاطفي للمرشد يضمن له النجاح والاستقرار في عمله من خلال توفير القدرة على الاتصال والتواصل بينه وبين المسترشد، كما يوفر التوافق المهني للمرشد بما يتلاءم مع ظروف البيئة المهنية والاجتماعية؛ وبالتالي تحسين أداء المرشد؛ ومن أجل ذلك يتوجب على المرشد السعي والاهتمام بالذكاء العاطفي لتحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق ويتم ذلك من خلال تطوير قدرات المرشد في ممارسة المهارات الإرشادية وزيادة كفاءته المهنية (بن غريال، 2015).

والذكاء العاطفي يوفر للمرشد قراءة وجدانية من خلال التعرف على مشاعر المسترشدين من أجل تكوين علاقات اتصال وتواصل سليمة من خلال العلاقات الودية التي يمكن أن يوفرها، كما أن الذكاء الوجداني يوفر للمرشد القدرة على ضبط النفس والتحكم في المشاعر الإيجابية والسلبية وهذا قابل للتعلم من خلال مجموعة من المهارات التي تمكن المرشد من زيادة كفاءته المهنية ورفع مستوى الأداء المهني (القرني، 2014).

كما يوفر الذكاء الوجداني للمرشد القدرة على التفرقة بين مصادر الإحباط والتعامل مع كل منها على حدة، وهذا يساعد على الحفاظ على واقعية وتفاؤل الفرد من خلال تناول مجموعة من المشكلات النفسية، والابتعاد عن مصادر الإحباط الذي يؤدي إلى عجز الفرد عن التعامل مع هذه الاحباطات بكفاءة، كما ان الذكاء الوجداني يوفر للفرد القدرة على ضبط المشاعر والتحكم فيها، وعلى المستوى الاجتماعي يتضمن المهارات الاجتماعية اللازمة لبناء علاقات جيدة بالآخرين وللتعامل مع النواحي

الوجدانية في العلاقات على المستويين الشخصي والمهني، كما يتضمن كذلك القدرة على إقناع وقيادة الآخرين من أجل تناول المشكلات من جميع جوانبها (أبو رياش وآخرون، 2014).

ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن الذكاء الوجداني سمة من أهم السمات التي يجب على المرشد التربوي أن يتمتع بها؛ وذلك من أجل تطوير الكفاءة المهنية وتوفير درجة من القدرة على التحكم في المشاعر من أجل تكوين علاقات اجتماعية ودية بين المرشد والمسترشد للوصول إلى جميع جوانب المشكلات من أجل بناء خطط علاجية لهذه المشكلات.

2.1 مشكلة الدراسة:

نشأت مشكلة الدراسة من خلال شعور الباحث بوجود انخفاض في مستوى قدرات ومهارات الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، حيث يؤثر ذلك في نجاح العمل الإرشادي وتحسين القرارات المتخذة ممن قبلهم، فانخفاض مستوى الذكاء الوجداني يؤدي إلى انخفاض مستوى أداء المرشدين وكفاءتهم المهنية في اتخاذ القرارات الصحيحة ومن ثم انخفاض أدائهم؛ لذا فإن هذه الدراسة جاءت للبحث في الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.

3.1 أسئلة الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

2. ما مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

3. ما مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

4.1 فرضيات الدراسة:

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الكفاءة المهنية بمجالاتها (الكفاءة الشخصية، والكفاءة المعرفية، والكفاءة الوجدانية، والكفاءة الأدائية) والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية بمجالاتها (الكفاءة الشخصية، والكفاءة المعرفية، والكفاءة الوجدانية، والكفاءة الأدائية) لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير الجنس.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية بمجالاتها (الكفاءة الشخصية، والكفاءة المعرفية، والكفاءة الوجدانية، والكفاءة الأدائية) لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية بمجالاتها (الكفاءة الشخصية، والكفاءة المعرفية، والكفاءة الوجدانية، والكفاءة الأدائية) لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة

الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير الجنس.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة

الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة

الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

5.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كل من:

الأهمية النظرية:

1. تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة عند الباحثين والقراء والمهتمين في مجالات الإرشاد النفسي

في موضوع الكفاءة المهنية والاهتمام بها وسبل تنميتها وتطويرها لدى المرشدين النفسيين

2. تتناول هذه الدراسة موضوعاً حيويًا وجديداً يهم القائمين على العمل الإرشادي من مشرفين

ومرشدين في كافة المجالات؛ مما يفيد كذلك صانعي القرار من أجل رفع مستوى التوجيه

والإرشاد في مدارسنا.

3. تساهم هذه الدراسة في الرقي بمستوى الإرشاد النفسي في مجتمعنا من خلال تنمية بعض

مهارات وقدرات المرشدين النفسيين في الإرشاد النفسي.

والأهمية التطبيقية:

1. تعريف المرشدين التربويين بأبعاد الذات المهنية لاكتشاف نقاط القوة لديهم لتعزيزها وتطويرها وصقلها بالمعرفة والخبرة .
2. الإسهام في إثراء المكتبة الفلسطينية بموضوع نتائج دراسة الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.

6.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى:

- 1- علاقة الكفاءة المهنية بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب
- 2- مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب
- 3- مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب
- 4- الاختلاف في استجابات المرشدين حول علاقة الكفاءة المهنية بالذكاء الوجداني في مدارس عرب النقب تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

7.1 حدود الدراسة:

تحدد حدود هذه الدراسة من خلال:

- المحدد البشري: المرشدين في مدارس النقب.
- المحدد الزمني: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2018-2019م.
- المحدد المكاني: مدارس النقب.

8.1 المفاهيم والمصطلحات:

وردت في هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات تمثلت في:

المرشد النفسي: "هو الشخص الذي يقوم بمساعدة المسترشدين في حل مشكلاتهم النفسية والسلوكية والاجتماعية والتعليمية والأخلاقية بالطريقة الفردية أو بالطريقة الجماعية" "أبو يوسف، 2008: (10)".

ويعرف الباحث المرشد النفسي إجرائياً بأنه الشخص الذي يمارس مهنة التوجيه والارشاد في مجالاته المختلفة داخل نطاق المدرسة لتحقيق التوافق النفسي والتربوي من أجل تحسين العملية التربوية.

الذكاء الوجداني: هو "مزيج من القدرات المعرفية والسمات الشخصية والمهارات الاجتماعية التي تساعد الفرد على فهم انفعالاته وضبطها وتوجيهها نحو تحقيق أهداف مرجوة، وتساعد على فهم مشاعر الآخرين وحسن التعامل معها مما يتيح له إقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين، ويحقق له النجاح في جميع مجالات الحياة" "شلق، 2015: (6)".

ويعرف الباحث الذكاء الوجداني إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس مؤشرات الذكاء الوجداني التي يعبر عن فهم الانفعالات وضبطها وتوجيهها نحو الأهداف المرجوة، مما يساعد على فهم مشاعر الآخرين.

الكفاءة المهنية: هي "مهارات مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المرشد التربوي وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب، وتتمثل الكفاية بمجموعة المعارف ، والمفاهيم، والاتجاهات، والمهارات التي توجه سلوك الفرد وتساعد على أداء مهامه بمستوى معين من التمكن، التي يحتاجها للقيام بعمله بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت ، ولا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب" "الجنديل، 2017: (270)".

ويعرف الباحث الكفاءة المهنية إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس مؤشرات الكفاءة المهنية الذي يضم الكفاءة الشخصية والكفاءة المعرفية والكفاءة الوجدانية والكفاءة الأدائية.

الكفاءة: هي إدراك الفرد لقدراته على إنجاز السلوك المرغوب فيه بإتقان ورغبة في أداء الأعمال الصعبة، وتعلم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين، وحل مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بإصرار (القريشي، 2011).

الكفاءة الشخصية: هي الإدراك والتقدير الفرد لحجم القدرات الذاتية من أجل التمكن من تنفيذ سلوك معين بصورة ناجحة (غانم، 2011)

الكفاءة المعرفية: امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل واستخدام أدوات المعرفة، ومعرفة طرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية (إسماعيل، 2013).

الكفاءة الوجدانية: مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات النفس حركية التي تسمح بممارسة لائقة لدور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما (الرشيدي، 2011)

الكفاءة الأدائية: هي القدرة على إظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشّر يدلّ على القدرة على إحداث نتيجة مرغوبة في الأداء (دغيش، 2017).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة

أولاً: الكفاءة المهنية

كما أن نجاح الأداء المهني من أهم الاعتبارات الأساسية التي يرفع من فاعلية الذات بدرجة أكبر عندما تكون الصعوبات تواجه المرشد أثناء قيامه بمهامه، كما إن الإخفاق لا يؤثر في الفاعلية المهنية إذا كان الفرد يعتقد أنه لم يبذل سوى جهد قليل أو أن الفرد تعرض لظروف قهرية تحد من نجاح أداءه المهني(الرواحية، 2016).

وذكر فرانسيس (Francis, 2015) أن الكفاءة المهنية ظاهرة معقدة تبدأ في التعليم الذي يتلقاه الشخص في تدريب في اثناء الدراسات الأولية والعليا وتتطلب الكفاية في مجالات متعددة من مهنة الإرشاد، بما في ذلك الاختلاف التي تتطلب معايير معينة منها أخلاقيات التدريب في برامج التعليم للمرشدين، وأخلاقيات التدريب الكافية في مجال الإرشاد تتطلب التنفيذ الناجح لمهارات الإرشاد في مهنة الإرشاد المتطورة، وتعديل طرق التدريس الحالية لتشمل عناصر المناهج الدراسية وطرائق أكثر متوافقة مع الاحتياجات المتطورة لمهنة الإرشاد التي يمكن أن تساعد في إعداد مرشدين ذو كفاءة مهنية عالية، كما ان هناك حاجة إلى تدريب خاص للمرشدين التربويين في مجال تقديم الاستشارة المتخصصة العالية في حالات القلق والصراع والاعترا ب وغيرها.

واعتبر الجنديل (2017) الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المؤسسات التربوية من أهم عوامل نجاح العمل الإرشادي، حيث ترتبط بمجموعة من المواصفات يجب على المرشد ان يمتلكها،

تمثلت هذه المواصفات في حب مساعدة الآخرين، وكذلك امتلاك مواصفات عقلية واجتماعية وانفعالية وخلفية وبدنية من خلال يستطيع المرشد القيام بعمله بالشكل الصحيح. والمرشد التربوي الكفوء هو الذي يتمكن من دمج معارفه الأكاديمية بسماته الشخصية، ومهاراته وقدراته للمساعدة في عملية الإرشاد، وتوصف العملية الإرشادية بأنها علمية وفنية دقيقة يجب على المرشد الذي يقوم بها أن يتمتع بالكفاءة المهنية، فالإرشاد هو علم له أصوله ومقوماته وأدواته يحتاج إلى مرشد مؤهل من أجل استخدام هذه المقومات والأدوات بالطريقة التي تمكنه من القيام بمهامه على الوجه الأفضل، وهذا لا يعني نقل المعلومات أو توصيلها إلى المسترشدين، بل ممارستها من خلال استغلال أقصى طاقة من المهارات والقدرات من أجل الوصول إلى الهدف المنشود.

مفهوم الكفاءة المهنية:

عرفها بيرد وهايز (Byrd & Hayes, 2012) هي جميع اشكال الممارسة المهنية والتوقع المجتمعي لها التي تتطلب التدريب، ومتطلبات مهنية محددة، والترخيص وتشمل المهارات والقدرات اللازمة لأداء محترف والشعور بالمسؤولية ودعم النجاح في العلاج والتدخلات الفعالة. ويعرفها (Boyatzis, 2011) بأنها السمات المهنية الأساسية للمرشدين فيما يتعلق بالمعرفة المتنوعة، والمهارات و القدرات لديهم.

ويعرفها القرشي (2011) أنها إدراك الفرد لقدراته على إنجاز السلوك المرغوب فيه بإتقان ورغبة في أداء الأعمال الصعبة، وتعلم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين، وحل مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بإصرار.

ويقصد بها كما ذكر الرشيدى (2011) الإنجازات التي تترتب على أداء المرشد في مجال عمله، ويطلق عليها خبرات الإتقان، أو الخبرات المباشرة وهي نجاح المرشد في التغلب على مشكلة ما، وإدارته وتفسيره للعلاقة بين جهوده والنتائج، حيث أن الأداء الناجح عامل قوي له تأثير إيجابي يرفع توقعات الكفاءة المهنية، فالنجاحات المتكررة للمرشد في إنجاز المهمات التي كلف بها يولد لديه شعورا إيجابيا حول قدرته في إتمام المهمات بنجاح، أما الأداء الضعيف والذي يترتب عليه الإخفاق فإنه يؤدي إلى تراجع ملحوظ وواضح في مستوى الكفاءة المهنية ويخفض التوقعات.

وتعتمد الكفاءة المهنية كما أوضح إسماعيل (2013) على الخبرات التي يمتلكها المرشد، ولذلك فهي تتطلب بذل الجهد والمثابرة المتواصلة، فالنجاح يرفع توقعات الكفاءة المهنية بشكل كبير بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، والإنجاز الشخصي مهم لشعور المرشد بالكفاءة المهنية، فهي تشير إلى تجارب المرشد وخبراته السابقة والنجاحات الماضية التي تخلق التوقعات، فتعزيز فاعلية الذات يقود إلى التعميم في المواقف وإدراك العلاقة بين الجهد والنتيجة، يؤدي إلى رفع توقعات الكفاءة المهنية.

مستويات الكفاءة المهنية

يقسم بندورا (Bandora) الناس حسب ما ورد في دغيش (2017) إلى ذوي كفاءة المهنية عالية وذوي الكفاءة المهنية منخفضة، ويتميز كل صنف منهم بميزات خاصة تتمثل فيما يلي:

ذوي كفاءة مهنية مرتفعة: المرشدون اللذين يثقون في قدراتهم يتجهون نحو المهام الصعبة والخوض في تحديات بدلاً من الخوف من الصعوبات والعواقب، ويميلون إلى وضع أهداف طموحة ويملكون القدرة على التزام القوى لقراراتهم وأهدافهم، يبذلون الكثير من الجهد وعادة ما ينسبون الفشل ويتعافون بسرعة من شعورهم بالإحباط بعد الفشل ويقبل لديهم الاستسلام.

ذوي الكفاءة المهنية المنخفضة: في هذه الفئة المرشدون لديهم شك في ذواتهم بحيث يمكن أن يكونوا يمتلكون مهارات وقدرات يسيئون استخدامها نتيجة شكهم في قدراتهم بحيث يميلون إلى تجنب المهارات الصعبة ويكافحون من أجل الحصول على الحد الأدنى، ويسارعون إلى تجنب مواجهة العقبات، يريدون الفشل إلى الظروف المحيطة، من الصعب عليهم استعادة إحساسهم بانفعالية في أعقاب الفشل الكثير ما يقعون ضحية الاكتئاب والتوتر.

مراحل اكتساب الكفاءة المهنية:

يرى دوجاردن (Dujardin, 2013) أن هناك سبعة مراحل يكتسب المرشد من خلالها الكفاءة المهنية وهي:

- ❖ مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية: وفيها يقوم الشباب بالمشاركة في أعمال تطوعية، ويقوم فيها بتوظيف وتجنيد كل الكفاءات التي اكتسبها من أجل البحث عن أول وظيفة أو منصب عمل.
- ❖ التكوين خلال الحياة المهنية: وفي هذه المرحلة يقوم طالبي الوظائف بمتابعة بعض التكوينات لإعادة المتوقع في مجال العمل وذلك من أجل اكتساب حظوظ أكبر من أجل الحصول على عمل.
- ❖ مرحلة إعادة المتدريس أو الانخراط في الجامعة مرة ثانية: حيث يوجد العديد من العاملين الذين يريدون تقييم مكتسباتهم المهنية بالعودة إلى الدراسة والتعلم من جديد.
- ❖ مرحلة صيانة الكفاءات وتطويرها: ويجسدها الأفراد الذين ينتقلون في المؤسسة من مناصب بسيطة تنفيذية إلى مناصب عليا في الإدارة.
- ❖ تطوير الكفاءات بالنسبة للأفراد الذين يشغلون مناصب عليا داخليا أو في إدارة محلية، من أجل الحصول على مناصب أعلى، تطوير الكفاءات أحيانا يكون سببه إعادة هيكلة العمل الإرشادي

وبالتالي يكون الفرد ملزماً بتطوير كفاءاته من خلال خطة العمل التي يضعها لنفسه، أو تضعها المؤسسة، استعمال الكفاءات بعد الحياة المهنية يكون الهدف من تطوير الكفاءات في هذه المرحلة من أجل إعادة النشاط في مجالات تخدم المجتمع.

نظريات الكفاءة المهنية:

حسب النظرية الاجتماعية ذكر غانم (2011) أن مفهوم توقع الكفاءة المهنية يرجع للعالم باندورا (Bandora) الى بناء أساسي في نظرية التعلم الاجتماعي يطلق عليه معتقدات تتضمن الكفاءة تضمن مجموعة واسعة من المعتقدات أهمها هو توقع الكفاءة المهنية، إذ يعد المفتاح لدخول عالم المعتقدات الآخر، وبذلك يكون توقع الكفاءة معتقداً حول القدرة على تنظيم سلسلة من الأعمال الضرورية وتنفيذها لتحقيق انجاز معين، وتوقعات الكفاءة المهنية.

فالكفاءة المهنية عرفها دغيش (2017) هي محور رئيسي من محاور النظرية الاجتماعية، التي ترى أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية وعليه يصبح البحث في ارتباط الكفاءة المهنية باتخاذ القرار ضرورياً لاستقراء الواقع، وتتأثر تلك العمليات الوسيطة بخبرات الفرد السابقة، وهي أحداث كامنة قابلة للقياس، فيؤكد باندورا على دور العمليات الذهنية، فهي عنده ليست مجرد مصاحب للأحداث وإنما يراها أسباباً فعلية للسلوك على قدر كبير من التعلم يتم دون تعزيز فعلي، من وجهة نظر باندورا، لا يقتصر الأمر على تعلم استجابات جديدة، لم يلاحظها في السلوك النموذج .

ويؤكد باندورا (Bandora) حسب مارد في المصري (2011) على أن طبيعة التحديات التي تواجه كفاءة الشخصية يمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل وأهمها: مستوى الإتيقان، ومستوى بذل الجهد، ومستوى الدقة، ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد، ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب، حيث

أنه من خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز أي عمل عن طريق الصدفة، ولكن كفاءة الفرد هي التي تدفعه لينجز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة حالات الابتعاد عن أداء العمل.

ووفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية ذكر العلوان والمحاسنة (2011) أن معتقدات المرشد عن كفاءته المهنية تؤثر في نواح عدة من سلوكه، فهي تؤثر في الطريقة التي يختار بها الفرد النشاطات التي يشارك بها وتؤثر في مقدار الجهد الذي يبذله المرشد لتحقيق أهدافه، فضلاً عن تأثيرها في مقدار المقاومة التي يبديها المرشد عندما يواجه بعض العقبات، فتوقعات الكفاءة المهنية تؤثر بصورة عامة في مقدار تعلم الفرد وتحصيله، فالفرد يميل دائماً إلى الانخراط في النشاطات التي يعتقد مسبقاً أن قدراته تساعد على النجاح فيها، ويمكن القول أن توقعات الكفاءة المهنية قد تؤثر في استراتيجيات وأساليب العمل التي يستعملها المرشد لتحقيق أهدافه المعرفية.

ويرى سوبر (Sober) كما ورد في مودع (2015) أن الفرد لديه القدرة على النجاح في أكثر من مهنة وأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم المهنية بناء على مدى ميلهم وقدرتهم لها فيصبح الفرد أكثر كفاءة في المهن التي تطابق ميوله وقدراته.

وتقوم نظرية معتقدات الكفاية كما أوضح (الصبحي، 2012) على أساس الأحكام الصادرة من الفرد عن قدرته على تحقيق أو القيام بسلوكيات معينة، وهي ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرتة والجهد الذي سيبذله، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحديه للصعاب ومقاومته للفشل، وينظر إلى المهام الصعبة على أنها مصدر للتحدي، وأكثر مرونة في تعاملاته، وينسب نجاحه لذاته، بينما ينسب الفشل إلى عدم كفاية المعلومات أو المجهود المبذولة.

وتقوم نظرية العزو السببي كما أوضح نصر (2015) على مبدأ أن الأفراد مرتفعي الكفاءة يعززون سبب فشلهم إلى أن الجد غير كافٍ أو أن الظروف الموقفية غير ملائمة، بينما الأفراد منخفضو

الكفاءة يعزرون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم، أما نظرية توقع النتائج تعمل على تنظيم الدوافع عن طريق أن سلوكاً محدداً سوف يعطي نتيجة بخصائص معينة، وهناك الكثير من الخيارات التي توصل إلى هذه النتيجة المرغوبة، ولكن الأشخاص منخفضي الكفاءة لا يستطيعون التوصل إليها لأنهم يحكمون على أنفسهم بانعدام الكفاءة.

ثانياً الذكاء الوجداني:

ذكر نور الدين (2015) أنه منذ النصف الثاني من القرن العشرين أصبح الذكاء الوجداني موضع اهتمام العديد من الباحثين، على الرغم من أن الجذور التاريخية الفعلية لهذا الموضوع قد بدأت في القرن التاسع عشر، ففي الفترة بين 1960-1969م كانت بحوث الذكاء مستقلة عن بحوث الانفعالات وفي الفترة بين 1970-1989م توصل الباحثون إلى جعل المعرفة والوجدان مجالاً واحداً وظهرت نماذج ونظريات اهتمت بدراسة العلاقة بين الذكاء والانفعال، حيث ظهرت نظرية جاردر (Gardner) الذي أشار إلى ما يعرف بالذكاء داخل الشخص والذي يشير إلى إدراك المشاعر المهنية وترميزها. وفي الفترة بين 1990-1998م نشر سالوفي وماير (Salovi and Mayer) عدد من المقالات عن الذكاء الوجداني وظهر أول مقياس لقياس الذكاء الوجداني، وتطورت في تلك الفترة التفسيرات المتعددة للذكاء الوجداني.

ويرى عبد الرحمن (2010) أن الوجدان- العواطف - تعتبر جانباً أساسياً من جوانب السلوك الإنساني وهي وثيقة الصلة بحياة الإنسان وشخصيته . وتختلف باختلاف شخصية الفرد وسلوكه. فمن الناس من لديه نضج عاطفي وجداني وانفعالي وله القدرة على التكيف مع أفراد المجتمع الذي يعيش معهم، ومنهم ليس لديه هذا النضج. وهذا غالباً يعاني من مشكلات التكيف والتوافق مع أفراد مجتمعه. والانفعالات سواء كانت سلبية أو ايجابية ضرورية للحياة اليومية، وتقود الإنسان للتحكم بقراراته، فالذكاء الوجداني له تأثير مباشر على توافق الفرد مع ذاته ومع الآخرين.

مفهوم الذكاء الوجداني

يعرف مغربي (2009) الذكاء الوجداني هو القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر المهنية وفهمها وصياغتها بوضوح، وتنظيمها وفقاً لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم، للوصول معهم إلى علاقات انفعالية اجتماعية إيجابية تساعد الفرد على الرقي العقلي والوجداني والمهني، وتعلم المزيد من المهارات الإيجابية للحياة.

ويعرف ريد موريس (M.Ride) كما ورد في جاب الله (2012) الذكاء الوجداني بأنه القدرة على الإدراك والفهم والتحكم في المشاعر كمصدر من مصادر الطاقة الإنسانية والمعرفة والتواصل بين البشر ويضيف أن الاستخدام الأمثل للذكاء الوجداني يعمق استبصار الفرد بالتحديات المعقدة ويزيد دافعيته للعمل ويصنع الحد الفارق في مجالات عديدة منها اتخاذ القرار والتخطيط والابتكارية.

ويعرفه أتبادي وآخرون (Ataabadi, etal, 2014) مجموعة من المهارات والقدرات والمواهب لدى الشخص التي تساعده على التكيف مع البيئة المحيطة وتحقيق النجاح، وهو يتضمن الوعي العاطفي، والمسؤولية، والمرونة، والتسامح، التفاؤل وحل المشكلات، حيث يرتبط الذكاء الوجداني بفاعلية الذات بشكل إيجابي، وأن الفشل في إدارة الضغوط والتوتر وزيادة القلق ناجم عن انخفاض فاعلية الفرد، إذ إن الأفراد الذين لا يؤمنون بقدراتهم في مواجهة المواقف الصعبة، يكون أداؤهم أكثر عرضة للفشل ومن ثم شعورهم بالنقص.

وأشار بن جامع (2010) أن الذكاء الوجداني يعبر عن قدرة الفرد على قراءة رغبات ومقاصد الآخرين حتى ولو لم تكن واضحة، ويظهر هذا الذكاء في سلوك الفرد من خلال القدرة على الملاحظة الدقيقة والتقييم والتعبير عن الوجدان.

عرفه الفرا والنواجحة (2012) بأنه ما يملكه الفرد من مهارات الذكاء الوجداني يشكل الأساس الأول في تحقيق التوافق والتكيف النفسي، والسيطرة على التوتر والانفعالات السلبية، وبعد كذلك عاملاً

أساسياً ومهماً في نجاح الفرد وتفوقه، خاصة في ظل ما تفرضه آليات التقدم العلمي وتكنولوجيا العصر من تحديات لمواكبة الحضارة الحديثة ومسايرة متطلبات العصر، وتشهد كثير من الأحداث أن الأشخاص المتميزين في الذكاء الوجداني يعرفون مشاعرهم الخاصة بشكل جيد، ويقومون بإدارتها ويفهمون ويتعاملون مع مشاعر الآخرين بصورة ممتازة، هم أنفسهم من نراهم متميزين في كل مجالات الحياة، وهم أكثر من غيرهم إحساساً بالرضا عن أنفسهم والتميز بالكفاءة في حياتهم، وقدرتهم على السيطرة على بنيتهم العقلية مما يدفع إنتاجهم قدماً إلى الأمام، أما الذين لا يمتلكون مهارات الذكاء الوجداني فيدخلون في معارك نفسية داخلية تدمر قدرتهم على التركيز في مجالات عملهم، وتمنعهم من التمتع بفكر واضح.

وعرف حمدان (2010) الوجدان باعتباره يتعلق بالمشاعر التي نشعر بها من فرح أو حزن أو غضب تعرف بأنها: حالة من اللاتوازن بين العضوية والمنبهات الخارجية التي تأتي بشكل مفاجئ في صورة وقتية زائلة تدفعنا للاقتراب من شيء، أو الابتعاد عنه وتكون مصحوبة باضطرابات جسدية خارجية وحشوية. فالأصل أن تتصف حياة الفرد بتوازن يقوم مطالبها الفيزيولوجية والاجتماعية من جهة والمنبهات الخارجية التي تحيط بها من جهة أخرى.

ويوصف المللي (2010) الذكاء الوجداني باعتباره أحد الاستطاعات، أو الكفاءات، أو المهارات التي تؤثر في قدرة الفرد على النجاح في التوافق مع مطالب ومهام الحياة العامة وضغوطها. فالذكاء الوجداني هو مهارات ولباقات التعامل في الشارع، وفي العمل، وفي كل مناشط الحياة، ويعكس قدرة الفرد على التعامل بنجاح مع الآخرين على اختلاف مشاعرهم وبيئاتهم الاجتماعية، والتعامل بنجاح مع ضغوط تلك العلاقات، وأن يكون له القدرة الجيدة في التأثير الإيجابي عليهم، ويكونوا هم بوجه عام سعداء بتلك العلاقات.

كما يسهم الذكاء الوجداني حسب ما أوضح أكدمان (Akduman, et al, 2015) في تحسين وتطوير المهارات القيادية للأفراد والتي تساعدهم على استخدام الأفكار والمعلومات لفهم العاملين وتحفيزهم للعمل كفريق عمل فعال لمواجهة المهام والمسؤوليات بمزيد من العمل والإنجاز، مما يزيد من مشاعر الثقة والولاء بينهم، وزيادة الإنتاجية والفاعلية لدى الفرد والفريق.

أبعاد الذكاء الوجداني

ذكر العمرات (2014) أن أبعاد الذكاء الوجداني تمثلت فيما يلي:

1. تقييم الانفعالات الذاتية والتعبير عنها: وتعني القدرة على إدراك المشاعر الذاتية، وفهمها، والتعبير عنها بوضوح، والتمييز بين الانفعالات المتشابهة والمتزامنة، والوعي بحالة الانتقال من حالة انفعالية لأخرى
2. إدارة الانفعالات: وتعني القدرة على تنظيم الانفعالات، والمشاعر الذاتية، وضبطها، والتحكم فيها وتوجيهها، والقدرة على التحكم في انفعالات الآخرين، والتأثير فيهم
3. استخدام الانفعالات في التفكير: وتعني القدرة على توظيف المعرفة الوجدانية لزيادة الدافعية، ولتحسين المهارات، وتطوير السلوكيات الإيجابية
4. التواصل الاجتماعي: وتعني قدرة الفرد على إدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقته بهم، والاهتمام بهم، واستخدام مهارات الإقناع والتفاوض، وبناء الثقة، وتكوين شبكة علاقات ناجحة، والعمل في فريق بصورة إيجابية فاعلة.

مكونات الذكاء الوجداني:

- تتمثل في المهارات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي، والتفكير، وحل المشكلات، والتفاعل الاجتماعي، والنجاح الأكاديمي، والعمل، والعواطف (حسين، 2005).
- **العواطف الأخلاقية:** تعني توافر العواطف والسلوكيات التي تتعلق بالاهتمام بالآخرين والمشاركة وتقديم المساعدة وتغذية الآخرين بالأفكار السليمة، وتكوين السلوكيات المطلوبة للأعمال الخيرية والتسامح والرغبة في اتباع النظم والقوانين الاجتماعية.
 - **المهارات الفكرية الخاصة بالذكاء الوجداني:** أهم هذه المهارات: التفكير الواقعي، التفاوض يسهم في تغيير الأفكار السلبية إلى إيجابية، وتغيير طريقة التصرف بتغيير طريقة التفكير.
 - **حل المشكلات:** يعتمد على وجود سياسات واستراتيجيات عديدة، وتحديد المشكلة بوضوح، ومحاولة التوصل إلى حلول، والجهود التي بذلها الآخرون من أجل حل الحلول.
 - **المهارات الاجتماعية:** وتشمل التعبير عن الاحتياجات والرغبات، والمشاركة في المعلومات الخاصة بالشخص، وتعديل استجابات الشخص بما يتناسب مع تلميحات وكلمات الآخرين، وعدم قطع المحادثة، وإظهار حسن الاستماع، وإظهار وفهم مشاعر الآخرين.
 - **النجاحات العلمية والأكاديمية:** حيث يتمتع هؤلاء الأشخاص بالدافع الذاتي وينجحون بصورة عالية.
 - **التحكم الوجداني:** من خلال ضبط العواطف وتحكيم العقل في المواقف.

النظريات المفسرة للذكاء الوجداني

من أهم النظريات في الذكاء ذكر جابر (2006) أنه توجد نظريتان تختلفان اختلافاً واضحاً عن التصورات التي يتمسك بها المتخصصون في قياس الذكاء، إحدى هذه النظريتين تؤكد على قابلية السلوك الذكي للتدريب، والأخرى تدافع عن الذكاء متعدد الجوانب، والذكاء متعدد الجوانب يتكون من

عدة أنواع منها: الذكاء اللغوي، والموسيقي، والمنطقي، الرياضي والمكاني، الجسمي الحركي، والاستبطاني، والبين شخصي، وكثير من الشواهد تدعم هذه النظرية مما يؤكد صدقها.

نظرية الذكاء الاجتماعي الوجداني

وذكر المللي (2010) أن الذكاء الوجداني وفقاً لهذه النظرية هو توسيع لمفهوم الذكاء الوجداني كما قدمته نماذج القدرات، حيث اعتبر مفهوم الذكاء الوجداني مجموعة من المهارات غير المعرفية، و يرتبط بالمكونات الوجدانية والشخصية والاجتماعية للفرد، ففيه تتكامل محاور فهم الذات والآخر، وبناء العلاقات مع الآخرين، والتكيف مع المتغيرات البيئية والاجتماعية المحيطة، وإدارة العواطف.

نظرية بارون (Baron)

وتشير هذه النظرية حسب ما ذكر دلال (2016) إلى وجود تداخل بين الذكاء الوجداني وسمات الشخصية، فقد عرف الذكاء العاطفي على أنه مكون يشتمل على مجموعة من الكفاءات غير المعروفة، وقد أعد بار-أون أول أداة تقيسه صممت للتعرف إلى الكفاءات الشخصية التي تعتبر مؤشراً للنجاح في الحياة. وقبل أن يتمتع الذكاء الوجداني بالاهتمام في عدة مجالات وشهرته اليوم، حدد بار-أون نموذجاً عن طريق مجموعة من السمات والقدرات المرتبطة بالمعرفة الوجدانية والاجتماعية التي تؤثر في القدرة الكلية على المعالجة للمتطلبات البيئية.

نموذج دانيال جولمان (Golman) للذكاء الوجداني

وذكر أبو عمشة (2013) أنه يعدّ من النماذج المختلطة التي تمزج قدرات الذكاء الوجداني مع سمات وخصائص الشخصية متمثلة في خصائص الصحة النفسية والدافعية والقدرات التي تجعل الفرد يكون فعالاً في المشاركة الاجتماعية ويشير دانيال جولمان أن الذكاء الوجداني عبارة عن القدرة على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وعلى تحفيز ذاتنا، وعلى إدارة انفعالاتنا وعلاقاتنا مع

الآخرين بشكل فعال، وبذلك عبر جولمان (Golman) عن الذكاء الوجداني في خمسة مجالات هي:
إدارة الذات، وحفز الذات، والتعاطف والتعامل مع الآخرين.

ثالثاً: المرشد التربوي

ذكر شلح (2015) أنه من خلال العمل الذي يقوم به المرشدين النفسيين في المدارس تزداد أهمية الحقل التربوي من خلال السعي إلى تحقيق الصحة النفسية للطلبة وتحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني، وتحقيق الذات، وتحسين العملية التربوية من خلال عملية التوجيه والإرشاد التي يقومون بها، فالمرشد النفسي من خلال ممارساته التي يقوم بها داخل المدرسة يكون هو المسؤول عن ممارسة مهنة التوجيه والإرشاد في مجالاتها المختلفة والأداة التي من خلالها يتم تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بمبادئها وأساليبها العملية، والمرشد من خلال النشاطات التي يقوم بها في المجال التربوي فإن نجاح عملية التوجيه والإرشاد النفسي يتوقف على مستوى أدائه المهني، لذا يتوجب على العاملين في المجال التربوي مساعدة المرشدين النفسيين في المحافظة على مستوى ادائهم وتطويره باستمرار، لكي يواكب التقدم والتغيرات المجتمعية من أجل تقديم أفضل الخدمات الإرشادية للطلبة.

وأوضح الشرفا (2011) أنه عندما يلتحق المرشد بمهنته يسعى إلى تحقيق الاتزان الذاتي والاجتماعي والمهني من خلال السعي إلى الوصول إلى الهدف الذي يسعى إليه المرشد، لكي يصبح عضو فعال في المهنة التي يمارسها خلال حياته المهنية، وإذا كان اختيار المهنة غير موفق بالنسبة للمرشد فإنه لا يستطيع تحقيق ذاته المهنية، ولا يستطيع القيام بالمهارات الإرشادية بالطريقة السليمة التي تحقق له الذات المهنية، وبالتالي يترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم احساسه بالاطمئنان خلال ممارسته مهنته، فالاختيار الموفق للمهنة يكسب المرشد القدرة على العطاء والإنجاز الذي يحقق ذاته مما يجعله مقبولاً في العمل والمجتمع بصفة عامة، حيث إن معرفة الذات تتمثل في قدرة المرشد على اجراء تمايز بين الجوانب المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه، ومساعدة المسترشدين على اتخاذ قرارات التي تساعدهم في التغلب على مشكلاتهم، وهي واحدة من الأغراض الرئيسية للتوجيه والإرشاد، حيث ظهر ميدان الإرشاد والتوجيه

الحاجة الى ضرورة المزوجة بين الفرد والذات المهنية التي يعمل بها، فالمهنة التي مارسها المرشد ليست مهارات معزولة يؤديها المرشد، وإنما هي أسلوب حياة وذات بعد تفاعلي مع شخصية المرشد والمهارات التي يؤديها أثناء ممارسته العملية الإرشادية.

وذكر قبائلي والسايح (2014) أن هناك مجموعة من الخصائص الشخصية التي يجب أن يتمتع بها المرشد الفعال تمثلت في:

- ◆ قدرات جسمية وصحية مناسبة.
- ◆ اتزان انفعالي يكسب صاحبه القدرة على ضبط النفس وإدراك الواقع والنضج الوجداني.
- ◆ تنظيم معرفي عقلي مناسب يجمع إلى جانب معارف العلوم المختلفة ذكاء اجتماعي مناسب وبعض القدرات الخاصة كالقدرة على التعبير
- ◆ التزام بمبادئ الشريعة تسمح له بالتطلي بصفات أخلاقية سوية والتحكم في نزعاته وأهوائه الخاصة.

ذكرت بن خدة (2016) أن هناك مجموعة من المقومات يجب أن تتوفر لقيام المرشد التربوي بمهامه وهي:

- عدم تعاون بعض أطراف العملية التربوية مع المرشد التربوي في تسهيل مهام عمله وتكليفه بأعمال التي تتناسب مع طبيعة عمله
- قلة دعم المرشدين التربويين في المدارس بالمسؤوليات مما يشكل عبء عليهم و يحد من تنوع أنشطتهم لتقديم خدمات تربوية أفضل و بمستوى متميز.
- عدم توفر غرض خاص بإجراء المقابلات الفردية و تطبيق الاختبارات و المقاييس النفسية للحالات الفردية

- عدم تعاون بعض أولياء الأمور مع المرشد التربوي في متابعة المستوى التحصيلي للطلبة من ذوي مشكلات التحصيل الدراسي
- كثرة الأعمال الكتابية يستهلك الكثير من الجهد والوقت في العمل الكتابي وليس لعمل الفني.
- عدم توفير سكرتير لمكتب الإرشاد التربوي لإتمام المراسلات
- عدم توفير الحاسب الآلي والانترنت في جميع المكاتب الإرشادية للاطلاع على آخر المستجدات في الإرشاد التربوي و سهولة استخدام البيانات الخاصة بالطلبة

الدراسات السابقة

تقسيم الدراسات التي تتعلق بالكفاءة المهنية الى :

الدراسات العربية:

دراسة الجنديل (2017) هدفت الدراسة الى التعرف على الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وقد استعملت الباحثة المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (400) مرشداً ومرشدة، وقد استخدمت مقياس الإزعاجات اليومية، ومقياس الكفاية المهنية، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري، والبناء والثبات لكلا الأداةين باستعمال اعادة الاختبار، والاتساق الداخلي الفا كرونباخ وخلصت الدراسة الى عدة نتائج إلى إن متوسط الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً وأن مستوى الكفاية المهنية لديهم ذات مستوى عالي يدل على تمتع العينة بالكفاية المهنية وبينت الدراسة وجود فروق بين المرشدين التربويين في الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، أما في الكفاءة المهنية فقد اظهرت النتائج عدم وجود فروق بين المرشدين التربويين في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الإزعاجات اليومية والكفاية المهنية.

دراسة الموسوس (2016) هدفت الدراسة إلى تقييم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليمية شملت عينة الدراسة (254) استاذاً و(209) إدارياً و(755) طالباً الذين طبقت عليهم ثلاثة استبيانات مختلفة بالإضافة إلى المقابلات وتحليل الوثائق التي تعنيهم، وبعد التحليل الإحصائي لمعطيات البحث تم التوصل إلى نتائج متعددة دالة أهمها: تقويمات- الكفاءة المهنية/ الدراسية، والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية- لها تأثيرات معنوية مختلفة على التوجه نحو الإدارة بالجودة الشاملة في بعض الجامعات الجزائرية(غليزان، الأغواط، الشلف، أدرار).

دراسة الرواحية (2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية- عُمان، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لعينة مكونة من (260) موظفاً وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية في عُمان، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، وأظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة من مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى أفراد العينة، بالإضافة لوجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لكل من متغير الجنس لصالح الذكور، و متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من (15) سنة، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لكل من متغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، و متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من (15) سنة.

دراسة الجبوري (2015) هدفت إلى التعرف لمدى امتلاك معلمي المرحلة في الأردن المهارات التدريسية والكفاءة الذاتية في التدريس والعلاقة بينهما في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، حيث تم تطبيق استبانة مهارات التدريس لمعلمي المرحلة والتي قام بتعبئتها مدراء المدارس، وتم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية على المعلمين أنفسهم لعينة عشوائية طبقية مكونة من (131) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن المهارات التدريسية (التخطيط، إدارة الصف، التنفيذ، التقويم) والكفاءة الذاتية في التدريس لدى معلمي المرحلة كانت بدرجة عالية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارتي التنفيذ والإدارة الصفية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارتي التخطيط والتقويم تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي في كل المهارات، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية في التدريس لمتغير الخبرة لصالح الأفراد ذوي الخبرة (10) سنوات فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية في التدريس تُعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة الشمري (2014) التعرف إلى علاقة مفهوم الذات المهني بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي لدراسة العلاقات الارتباطية، وتكونت عينة الدراسة من (305) مرشدين ومرشدة، وتم استخدام مقياس لمفهوم الذات المهني لدى المرشدين ومقياس للكفاية الذاتية، وتبين أن المرشدين التربويين يتمتعون بمفهوم ذات عالٍ، كما أظهرت الدراسة أن المرشدين والمرشدات لا يتمتعون بدرجة عالية من الكفاية الذاتية، كما تبين أن هناك علاقة سلبية بين مفهوم الذات المهني والكفاية لذاتية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد.

دراسة عجوة (2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، لعينة مكونة من (1077) معلماً ومعلمة من أربع محافظات في الضفة الغربية، وطور الباحث أربعة مقاييس هي: مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس التنظيم الذاتي ومقياس الهوية الوظيفية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنظيم الذاتي جاء بدرجة مرتفعة جداً، حيث جاء كل من مجال الملاحظة والتعلم الذاتي ومجال رد الفعل الذاتي بدرجة مرتفعة جداً، بينما جاء مجال تحديد الأهداف ومجال التقويم والحكم الذاتي بدرجة مرتفعة، كما جاء مستوى الكفاءة الذاتية للمعلمين الفلسطينيين بدرجة مرتفعة على المقياس ككل، في حين كان مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الفلسطينيين على المقياس ككل

بدرجة متوسطة، أما مجال العلاقة مع المسؤولين والرضا عن الذات وتقدير المسؤولين والرضا عن ظروف العمل وطبيعته فكانت بدرجة متوسطة، ومجال الرضا عن الجوانب المادية والحوافز بدرجة منخفضة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الهوية الوظيفية للمعلمين كانت بدرجة مرتفعة على المقياس ككل، أما المجالات الخمس وهي: التطوير المدرسي، التعليم والتعلم، النمو والتطور الشخصي، العلاقات والخدمات المهنية، ونمو الطلبة فكانت بدرجة مرتفعة أيضاً، وأظهرت النتائج وجود أثر نسبي ذو دلالة إحصائية لكل من الكفاءة الذاتية مقداره (39.8%)، والرضا الوظيفي ومقداره (6.1%)، والتنظيم الذاتي ومقداره (48.7%) للتعويض بالهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، ووجود أثر مشترك ذو دلالة إحصائية وبدرجات متباينة لكل من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في التعويض بالهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين.

الدراسات الأجنبية:

دراسة أثير (Uteir, 2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين للتعامل مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة من فئة التوحد في محافظة طولكرم، وشملت عينة الدراسة (40) مرشداً في طولكرم، واستخدم الباحث مقياس الكفايات المهنية للمرشدين، والبرنامج التدريبي الذي أعده الباحث. حيث خلصت نتائج الدراسة عن وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي، لصالح القياس البعدي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر كبير للبرنامج التدريبي على أفراد المجموعة التجريبية، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير الكفاءة المهنية للمرشدين للتعامل مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة من فئة التوحد.

وأجرى وامبو (Wambu, 2016) دراسة هدفت التعرف إلى تصورات مرشدي المدارس وكفاية استعدادهم لأداء أدوارهم في إطار المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (105) من مرشدي

المدارس الثانوية العامة، وبعد جميع البيانات بواسطة استبانة أظهرت النتائج أن مرشدي المدارس على استعداد لأداء أدوارهم في إطار المدرسة إلا أنهم يعانون من قصور في الإعداد والقدرة على التعامل مع مجموعة واسعة من القضايا الطلابية.

دراسة نا (Na, 2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين تكونت عينة الدراسة من (381) مرشداً ومرشدة في مدارس الولايات المتحدة الأمريكية أستخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات وخلصت الدراسة إلى مجموعة من العوامل تؤثر على الكفايات المهنية لدى المرشد تمثلت في المستوى الأكاديمي والكفاءة الذاتية والعمر وسنوات الخبرة والدورات التدريبية كما خلصت نتائج الدراسة أن للتنوع الثقافي أثراً في الكفاءة المهنية لدى المرشدين.

دراسة كرستين وآخرون (Kristin, et al, 2010) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الكفاءة المهنية للمرشدين من ثقافات مختلفة تكونت عينة الدراسة من (230) مرشداً أستخدم الباحث الاستبانة الإلكترونية لجمع المعلومات من عينة عشوائية من دول مختلفة أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك أثر للثقة بالنفس واحترام الذات على أداء المرشد كما أظهرت نتائج الدراسة أن المرشد يتأثر بالبيئة المحيطة به مما يؤثر على الكفاءة المهنية لديه وأظهرت نتائج الدراسة إن هنالك أثر للخبرة على الكفاءة المهنية لدى المرشد الاجتماعي وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك حاجة إلى برامج تدريبية لتطوير الكفايات المهنية لدى المرشد لحل المشكلات التي تواجهه.

دراسة كوزينا وآخرون (Kozina, et al, 2010) هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب الميداني والإشراف على كفاية المرشدين الذاتية، تعلق إجراءات الحكم على الكفاءة الذاتية بعدة جوانب يمتلكها المتدربون أنفسهم تمثلت بمهارات الإرشاد الدقيقة، والعملية العلاجية، والتعامل مع سلوكيات المسترشد الصعبة، وامتلاك المعرفة النظرية، والوعي بالقيم الأخلاقية والمهنية. بلغ عدد أفراد الدراسة (20) طالباً وطالبة (16) من الإناث و(4) ذكور في جامعة في أمريكا الشمالية. تلقى

الطبة تقيماً لكفاءتهم الذاتية مرتين خلال فترة التدريب بما مجموعه (63) ساعة لكل متدرب من المتدربين. أظهرت النتائج تحسناً ملحوظاً في كفاءة المتدربين الذاتية، وامتلاكهم للمهارات الإرشادية، وزيادة معرفتهم النظرية.

دراسة شاو (Chao, 2010) هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس اثينا وفقاً للعمر والجنس تكونت عينة الدراسة من (٣٣٨) مرشداً استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح سنوات الخبرة كما أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروق للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح الإناث وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك حاجة لبرامج تدريبية لتطوير الكفايات المهنية لدى المرشدين الاجتماعيين

دراسات تتعلق بالذكاء الوجداني

تقسيم الدراسات التي تتعلق بالذكاء الوجداني إلى :

الدراسات العربية:

هدفت دراسة السلامي (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة في مصر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بصورته الارتباطية، من خلال مقياس للذكاء الانفعالي وآخر لقيم العمل تم تطبيقهما على (475) مرشد ومرشدة، توصلت الدراسة إلى درجة مرتفعة من الذكاء الانفعالي وكان ترتيب الأبعاد على النحو التالي (التعاطف، تنظيم الانفعالات، إدارة الانفعالات، التواصل الاجتماعي، المعرفة الاجتماعية)، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي وقيم العمل، ولم يكن هناك فروق في متغيري الذكاء الانفعالي وقيم العمل وفق المتغيرات الديمغرافية (الإدارة التعليمية، الجنس، التخصص في الإرشاد، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة).

دراسة جعبري (2018) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الوجداني وعلاقته بمستوى الكفاءة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياسين لجمع المعلومات الأول مقياس الذكاء الوجداني والثاني مقياس الكفاءة الاجتماعية، وقد تم التحقق من صدقهما وثباتهما بالطرق الإحصائية المناسبة، وتكون مجتمع الدراسة من (252) مرشداً ومرشدة، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (100) مرشد ومرشدة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للذكاء الوجداني وبين الدرجة الكلية للكفاءة الاجتماعية، وأظهرت أن الدرجة الكلية للذكاء الوجداني جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت عدم وجود فروق في متوسطات الذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس

وأظهرت عدم وجود فروق في متوسطات الذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وتوصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق في متوسطات الذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للكفاءة الاجتماعية جاءت بدرجة مرتفعة، مع عدم وجود في متوسطات الكفاءة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمديرية والمؤهل العلمي.

دراسة الصباحيين (2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض وتكونت عينة الدراسة من (126) مرشداً ومرشدة، وكانت أداة الدراسة مقياس الذكاء الانفعالي، كما اشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الذكاء الانفعالي كان مرتفعاً عند المرشدين الطلابيين، ولم توجد فروق في مستوى الذكاء الانفعالي حسب متغيرات الدراسة الديمغرافية.

دراسة شلح (2015) هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة الفعلية من (118) مرشداً ومرشدة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الوجداني ومقياس الأداء المهني، وقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الوجداني جاء بدرجة كبيرة وكذلك الأداء المهني، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين، ولا توجد فروق في مستوى الذكاء الوجداني وأبعاده لدى أفراد العينة تعزى إلى الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتخصص.

دراسة القزي (2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الذكاء الوجداني بجودة الحياة لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة ينبع استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت

عينة الدراسة من (136) مرشداً ومرشدة من المرشدين الطلابيين واستخدم الباحث مقياس الذكاء الوجداني من أعداد عثمان ورزق (2001) ومقياس جودة الحياة إعداد عبد الله (2008)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني وجودة الحياة لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة ينبع، ولا توجد فروق في الذكاء الوجداني وجودة الحياة تعزى لتأهيل المرشد، كما توجد فروق في الذكاء الوجداني وجودة الحياة في اتجاه المرشدات، وان الذكاء الوجداني يسهم إسهاماً ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بجودة الحياة.

دراسة الزبيدي (2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (146) مرشداً واستخدم الباحث مقياس الذكاء الوجداني ومقياس قيم العمل وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة للذكاء الوجداني وقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، وعدم وجود فروق في الذكاء الوجداني وقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة تعزى إلى (تأهيل المرشد، المرحلة التعليمية، مكان الدراسة، سنوات الخبرة)

دراسة الشمري (2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الذكاء الوجداني بالمهارات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الحائل، وتكونت العينة من (35) مرشداً واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وتم تطبيق مقياس الذكاء الوجداني من إعداد العقاد (2008) ومقياس المهارات الإرشادية من إعداد الرشيد (2011) وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط دال بين الذكاء الوجداني والمهارات الإرشادية للمرشد الطلابي.

دراسة داود (2011) هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي لدى المرشدين التربويين بتقبلهم للمسترشدين، ويتحدد البحث بالمرشدين التربويين في مديريات التربية لمحافظة بغداد،

واعتمد البحث المنهج الوصفي، ويتألف مجتمع البحث من (1068) مرشد تربوي، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء مقياس الذكاء العاطفي ومقياس التقبل وتم التوصل إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بالذكاء العاطفي، وأن الذكاء العاطفي لدى الإناث أعلى من الذكور، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي لدى المرشدين التربويين وتقبلهم للمسترشدين.

الدراسات الأجنبية:

دراسة مصطفى وآخرون (Mustaffa, et al, 2013) هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مستويات الذكاء العاطفي وكل من كفاءة المهارات وتنمية الشخصية لمرشدي المدارس الثانوية في جوهور، تم اختيار (60) مرشداً مدرسياً بشكل عشوائي وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت الدراسة مستوى متوسط من الذكاء العاطفي ومستوى عالٍ من كفاءة المهارات وتنمية الشخصية، ووجدت الدراسة علاقة بين الذكاء العاطفي وكفاءة المهارات بدرجة متوسطة، أما علاقة الذكاء العاطفي وتنمية الشخصية كانت بدرجة كبيرة، وتم استنتاج أن الذكاء العاطفي في الممارسات التعليمية يصقل ويعزز التنمية الشخصية وكفاءة المهارات لدى مرشد المدرسة الثانوية.

تناولت دراسة بتريدس وآخرون (Petrides et al, 2007) العلاقة بين الذكاء الوجداني والحالة

المزاجية للفرد وبعض الاضطرابات النفسية، وذلك على عینتين، شملت العينة الأولى (166) فرداً طبق عليهم مقياس الذكاء الوجداني والرضا عن الحياة وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والرضا عن الحياة، أما العينة الثانية فشملت (212) فرداً طبق عليهم مقياس الذكاء الوجداني ومقياس للاضطرابات المزاجية، وأظهرت النتائج أن سمة الذكاء الوجداني ذات تأثير قوى على الحالة المزاجية للفرد والاضطرابات الاكتئابية.

وتناولت دراسة أوكش (Martin et al, 2004) العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الذات لدى المرشدين، وذلك على عينة شملت (140) فرداً طبقت عليهم استمارة لقياس الذكاء الوجداني وأخرى لفاعلية الذات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القدرة على توظيف المشاعر بإيجابية والذكاء الوجداني لدى المرشدين، كما أمكن التنبؤ بفعالية الذات من مستويات الذكاء الوجداني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وتتحدد الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة من حيث:

من حيث الهدف:

هدفت دراسة الجنديل (2017) إلى الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية، ودراسة (Uteir, 2017) هدفت إلى استكشاف فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية، ودراسة المسوس (2016) ودراسة (Na, 2012) ودراسة الرواحية (2016) هدفت إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية، ودراسة الجبوري (2015) هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك المعلمين المهارات التدريسية والكفاءة الذاتية، وهدفت دراسة عجوة (2012) إلى معرفة القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية، وهدفت دراسة جعبري (2018) إلى التعرف على الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة الاجتماعية، ودراسة الصبحين (2016) هدفت إلى معرفة مستوى الذكاء الانفعالي، أما دراسة شلح (2015) تناولت الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني، وهدفت دراسة القزي (2015) إلى معرفة الذكاء الوجداني وعلاقته بجودة الحياة، ودراسة الزبيدي (2014) هدفت إلى معرفة الذكاء الوجداني وعلاقته بقيم العمل، وهدفت دراسة (Mustaffa, et al, 2013) إلى التعرف على الذكاء العاطفي وكفاءة المهارات، هدفت الى التعرف على الذكاء الوجداني وعلاقته بالمهارات الإرشادية.

من حيث المنهج:

استخدمت دراسة (Na, 2012) ودراسة عجوة (2012) ودراسة الصباحيين (2016) ودراسة (Mustaffa, et al, 2013) المنهج الوصفي، أما دراسة الجنديل (2017) ودراسة المسوس (2016) ودراسة الرواحية (2016) ودراسة الجبوري (2015) ودراسة جعبري (2018) ودراسة شلح (2015) ودراسة القزي (2015) ودراسة الزبيدي (2014) ودراسة السلامي (2019) استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت دراسة (Uteir, 2017) المنهج التجريبي.

أما من حيث النتائج

توصلت دراسة الجنديل (2017) ودراسة عجوة (2012) إلى مستوى الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين ذات مستوى عالي، وأظهرت نتائج دراسة الرواحية (2016) وجود درجة مرتفعة من مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى أفراد العينة، بالإضافة لوجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة، وأظهرت دراسة الجبوري (2015) أن المهارات التدريسية (التخطيط، إدارة الصف، التنفيذ، التقويم) والكفاءة الذاتية في التدريس لدى معلمي المرحلة كانت بدرجة عالية، كما أظهرت دراسة (Na, 2012) وبينت دراسة جعبري (2018) وجود علاقة إيجابية للذكاء الوجداني وبين الدرجة الكلية للكفاءة الاجتماعية، كما بينت دراسة الصباحيين (2016) أن مستوى الذكاء الانفعالي كان مرتفعاً عند المرشدين، وأظهرت دراسة شلح (2015) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء الوجداني والأداء المهني، أما دراسة القزي (2015) بينت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني وجودة الحياة لدى المرشدين، ودراسة الزبيدي (2014) ودراسة السلامي (2019) أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة للذكاء الوجداني وقيم العمل،

ووجدت دراسة (Mustaffa, et al, 2013) علاقة بين الذكاء العاطفي وكفاءة المهارات بدرجة متوسطة.

تأتي هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة حيث تناولت هذه الدراسة الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني، بينما تناولت الدراسات السابقة الكفاءة المهنية ومتغيرات أخرى مثل دراسة الجنديل (2017) التي تناولت الإزعاجات اليومية) ودراسة الرواحية (2016) التي تناولت التوافق المهني ودراسة جعبري (2018) التي تناولت الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة الاجتماعية، ودراسة الزبيدي (2014) ودراسة السلامي (2019) التي درست الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل وغيرها من الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً للطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في الدراسة، بداية بتحديد المنهج الذي تم اتباعه، ووصف وتعريف مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي تم استخدامها، كما يتضمن المعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، حيث أنه يهتم ببحث العلاقة بين المتغيرات وتحديد حجمها وقوة ارتباطها، وقد تمّ جمع البيانات حول الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب عن طريق توزيع مقياس الكفاءة المهنية ومقياس الذكاء الوجداني، وتمّ تحليل البيانات بالطرق الإحصائية المناسبة.

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، والبالغ عددهم (154) مرشداً ومرشدة في مدارس عرب النقب، وجاءت الدراسة شاملة لجميع أفراد مجتمع الدراسة (مسحية شاملة)، وقد تمكن الباحث من الحصول على (152) استبانة صالحة للتحليل، ويوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (1): خصائص عينة الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	21	13.8
	أنثى	131	86.2
	المجموع	152	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	85	55.9
	ماجستير فأعلى	67	44.1
	المجموع	152	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	34	22.4
	5-10 سنوات	60	39.5
	10 سنوات فأكثر	58	38.1
	المجموع	152	100.0

أدوات الدراسة

تم بناء مقياس للكفاءة المهنية ومقياس للذكاء الوجداني، وذلك بعد مراجعة عدد من مقاييس

للكفاءة المهنية والذكاء الوجداني في الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الدراسة.

أولاً: مقياس الكفاءة المهنية

أ. وصف المقياس

طوّر الباحث مقياس الكفاءة المهنية بالاعتماد على المقاييس الواردة في الدراسات السابقة مثل

دراسة الجنديل (2017) ودراسة المسوس (2016)، وتضمّن المقياس بصورته النهائية (36) وقد تم

تقسيم الكفاءة المهنية إلى أربعة مجالات وهي (الكفاءة الشخصية (11) فقرة، والكفاءة المعرفية (7) فقرات، والكفاءة الوجدانية (7) فقرات، والكفاءة الأدائية (11) فقرة)، (الملحق 1)

ب. الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية

الصدق:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري)

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس بصورته الأولية على (9) محكمين من الأساتذة العاملين في الجامعات الفلسطينية من ذوي الاختصاص والخبرة كما هو موضح في (الملحق 3)، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس، وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم تعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات، وتضمن المقياس بصورته النهائية (36) فقرة، كما هو موضح في (الملحق 1).

- صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل مجال من المقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة المهنية مع الدرجة الكلية لكل مجال من المقياس

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
مجال الكفاءة الشخصية			
1.	أمارس أساليب إرشادية متنوعة لكل المشكلات التي تواجه الطلبة	0.61**	0.00
2.	لدي القدرة على التواصل مع عناصر العملية التعليمية بشكل فعال	0.57**	0.00
3.	أمتلك القدرة على تفهم الطلبة وتقبلهم	0.62**	0.00

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.4	أعمل بروح الفريق الإرشادي	0.60**	0.00
.5	لدي رضا وظيفي عالي كمرشد	0.68**	0.00
.6	أنجز المهام المطلوبة مني بكفاءة وفي ظروف متغيرة	0.58**	0.00
.7	أستطيع عزل مشكلاتي الشخصية عن مهامي في العمل	0.63**	0.00
.8	اتطلع إلى كل ما هو جديد في مجال تخصصي	0.58**	0.00
.9	لدي القدرة على اتخاذ القرارات صائبة في مجال عملي كمرشد	0.44**	0.00
.10	أعرف ما يجب علي فعله عند التعامل مع المسترشد	0.53**	0.00
.11	أستطيع تحمل ضغوط العمل وأداء المهام بالشكل المطلوب	0.63**	0.00
مجال الكفاءة المعرفية			
.12	أعتقد ان النمو المهني ضرورة مهمة كمرشد	0.63**	0.00
.13	لدي القدرة على الاستفادة من البحوث ذات العلاقة بالعملية الإرشادية	0.46*	0.00
.14	لدي المعرفة الكاملة بمهامي الوظيفية كمرشد	0.54**	0.00
.15	أعمل على تعلم المزيد من المهارات التي تزيد من خبرتي المهنية	0.62**	0.00
.16	أحرص على اكتساب مهارات إرشادية جديدة تساعدني في اتمام عملي	0.56**	0.00
.17	أسعى باستمرار لاكتساب مزيداً من المعرفة في مجال عملي	0.67**	0.00
.18	أهتم بالتجديد والابتكار بما ينعكس على تطوير أدائي في العمل	0.58**	0.00
مجال الكفاءة الوجدانية			
.19	أنفهم مشاعري وانفعالاتي بشكل واضح	0.65**	0.00
.20	لدي القدرة على تقبل المسترشدين وقت الغضب	0.54**	0.00
.21	لدي القدرة على ضبط الذات	0.58**	0.00
.22	أشعر بعدم الراحة عند تلقي الأوامر بطريقة غير مناسبة من مديري أو مشرفي	0.61**	0.00
.23	لدي القدرة على التعاطف مع المسترشدين	0.51**	0.00
.24	أشعر بالرضا عند الحاجة لتقديم الخدمات للمسترشدين	0.62**	0.00
.25	ينتابني الشعور بالقلق والتوتر عند التعرض للضغوط المهنية	0.64**	0.00
مجال الكفاءة الأدائية			
.26	أمارس عملي بحيوية طوال الوقت	0.24*	0.00
.27	لدي القدرة على التفكير بعدة اتجاهات وهذا يزيد من كفاءتي المهنية	0.59**	0.00
.28	أستطيع تحقيق أهدافي بالرغم من التحديات التي تواجهني في العمل	0.69**	0.00

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
29.	أنجز المهام المطلوبة مني بدقة فائقة	0.59**	0.00
30.	أفضل الممارسة الفنية المهنية أكثر من الممارسة الإدارية	0.59**	0.00
31.	أتكيف بسهولة مع ضغوط العمل	0.50**	0.00
32.	أمتلك المرونة في التعامل مع المسترشدين	0.60**	0.00
33.	أمتلك القدرة على استخدام ادوات التشخيص المناسبة لمشكلات الطلبة	0.53**	0.00
34.	أمتلك القدرة على تشخيص المشكلات الخاصة بالمسترشدين	0.63**	0.00
35.	اصنع الخطط العلاجية الإرشادية المناسبة	0.69**	0.00
36.	لدي الاستعداد للمشاركة في ورش عمل ولقاءات تنقيفية في العمل الإرشادي.	0.63**	0.00

** دالة إحصائياً عند (0.01)، * دالة إحصائياً عند (0.05)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

ثبات الأداة:

1. الثبات بطريقة معامل كرونباخ ألفا

تمّ حساب الثبات من خلال معامل الثبات كرونباخ ألفا، كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات مقياس الكفاءة المهنية

القيمة ألفا	عدد الفقرات	أفراد العينة	البعد
0.89	11	152	الشخصية
0.85	7	152	المعرفية
0.79	7	152	الوجدانية
0.89	11	152	الأدائية
0.94	36	152	الدرجة الكلية للمقياس

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب كانت مناسبة، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.94)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات تجعله صالح لتحقيق أهداف الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تمّ حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس، وذلك من خلال تجزئة المقياس إلى نصفين، ثم إيجاد مجموع درجات المبحوثين لكل نصف من المقياس، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتمّ استخدام معادلة جتمان للتصحيح، والجدول (4) يوضح نتائج الثبات من خلال استخدام التجزئة النصفية.

جدول (4): نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الكفاءة المهنية

البعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح لجتمان
الشخصية	11	0.63	0.76
المعرفية	7	0.65	0.78
الوجدانية	7	0.62	0.76
الأدائية	11	0.73	0.83
الدرجة الكلية للمقياس	36	0.63	0.78

يتضح من الجدول (4) أن معامل ثبات المقياس يساوي (0.78)، وهو يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، ويعطى درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في الدراسة الحالية.

ثانياً: مقياس الذكاء الوجداني

أ. وصف المقياس

طوّر الباحث مقياس الذكاء الوجداني بالاعتماد على المقاييس الواردة في عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع الذكاء الوجداني، السابقة مثل دراسة الصبحيين (2016) ودراسة شلح (2015)، ودراسة الفزي (2015) حيث تضمّن المقياس بصورته النهائية (23) فقرة (الملحق 1)، ويتم الإجابة على فقرات المقياس عن طريق اختيار المرشد على سّلم الاستجابة الذي يتبع الفقرة وفق تدرّج ليكرت الخماسي.

ب. الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الوجداني

الصدق:

- **صدق المحكمين:** للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس بصورته على (9) محكمين من الأساتذة العاملين في الجامعات الفلسطينية ذوي الاختصاص والخبرة (الملحق 3)، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس، وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم تعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات، وتضمّن المقياس بصورته النهائية (23) فقرة (الملحق 2).

- صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (5).

جدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الذكاء الوجداني مع الدرجة الكلية للمقياس

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أستطيع التعبير عن مشاعري بسهولة	0.67**	0.00
2.	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة وشفافة	0.57**	0.00
3.	يسيطر على مشاعري مزاج سيء	0.30**	0.00
4.	أستطيع التمييز بين انفعالاتي الإيجابية والسلبية	0.77**	0.00
5.	أنفهم إلى أي درجة تؤثر مشاعري على سلوكي	0.68**	0.00
6.	أواجه مشاعري السلبية بكفاءة	0.66**	0.00
7.	أوظف انفعالاتي الإيجابية في توجيه مسار حياتي	0.66**	0.00
8.	أتحكم بهدوء في مشاعري وتصرفاتي	0.75**	0.00
9.	أستطيع السيطرة على انفعالاتي	0.70**	0.00
10.	لا تستمر مشاعري السيئة فترة طويلة	0.69**	0.00
11.	اتحكم في مشاعري عند مواجهة الخطر	0.74**	0.00
12.	لدي أمل وتفاؤل عند التعرض للفشل	0.72*	0.00
13.	أنسى أي موقف يثير انفعالاتي	0.70**	0.00
14.	أختار الاتجاه الإيجابي حتى عندما أواجه العقبات	0.68**	0.00
15.	أركز على النجاح أكثر من التركيز على الفشل	0.62**	0.00
16.	أستطيع فهم مشاعر المسترشدين بسهولة	0.75**	0.00
17.	أنا متناغم مع إحساس الآخرين	0.66**	0.00
18.	أشعر بالاحتياجات العاطفية للآخرين	0.66**	0.00
19.	أشارك الآخرين في انفعالاتهم	0.68**	0.00
20.	أعتبر نفسي موضع ثقة للآخرين	0.73**	0.00
21.	امتلك تأثير قوي على الآخرين	0.68**	0.00
22.	أنا حساس اتجاه مشاعر الآخرين	0.73**	0.00
23.	أشارك الآخرين انفعالاتهم	0.71**	0.00

** دالة إحصائياً عند (0.01)، * دالة إحصائياً عند (0.05)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع

الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

الثبات:

– الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

تمّ حساب الثبات من خلال معامل الثبات كرونباخ ألفا، كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات مقياس الذكاء الوجداني

المقياس	أفراد العينة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الذكاء الوجداني	152	23	0.94

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس الذكاء الوجداني كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.94)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، ويصلح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

– الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تمّ استخدام معادلة سبيرمان براون للتصحيح بسبب تساوي نصفي المقياس، والجدول (7) يوضح نتائج الثبات من خلال استخدام التجزئة النصفية.

جدول (7): نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الوجداني

المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح لجمتان
الذكاء الوجداني	23	0.71	0.83

يتضح من الجدول (7) أن معامل ثبات المقياس يساوي (0.83)، وهو يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويعطى درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في الدراسة الحالية.

متغيرات الدراسة

- المتغيرات المستقلة: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة
- المتغيرات التابعة: الكفاءة المهنية، الذكاء الوجداني.

إجراءات الدراسة

- لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإجراء الدراسة وفق عدد من المراحل، وهي كالآتي:
- إعداد مقاييس الدراسة، وذلك بعد الاطلاع على عدد من المقاييس التي وردت في الدراسات السابقة.
 - تحكيم أداة الدراسة من قبل ذوي الاختصاص في مجال علم النفس.
 - الحصول على إن من أجل تطبيق الدراسة
 - توزيع أداة الدراسة على المرشدين التربويين في مدارس النقب.
 - جمع البيانات، حيث حرص الباحث على استرجاع جميع النسخ التي تم توزيعها، وبالتالي تم جمع (152) نسخة من جميع أفراد مجتمع الدراسة.
 - تم إجراء المعالجة الإحصائية اللازمة لتحليل النتائج.

الأساليب الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية:

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences, Version (25)

حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص المجتمع الديموغرافية.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 3- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات المقياس.
- 4- معامل جتمان لمعرفة ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.
- 5- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق فقرات المقياس، ولمعرفة العلاقة بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.
- 6- اختبار (ت) (Independent samples: T-Test) لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
- 7- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات مستقلة على مقياسي الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني.
- 8- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق في متوسطات الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب لمعرفة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات مستقلة.
- 9- معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لمقياس الذكاء الوجداني

مفتاح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية لمقياسي الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى

المرشدين في مدارس عرب النقب

جدول (8): مفتاح التصحيح لمقياسي الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
منخفضة	%20 - %46.6	2.33-1.00
متوسطة	%46.7 - %73.4	3.67-2.34
مرتفعة	%73.5 - %100	5.00-3.68

تمّ حساب طول الفترة في المتوسط الحسابي وفق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{الحد الأقصى للاستجابة} - \text{الحد الأدنى للاستجابة}) / 3$$

وبما أن المقياس كان وفق تدرّج ليكرت الخماسي فإن:

$$\text{طول الفترة} = (5-1) / 4 = 3 / 4 = 1.33$$

وكذلك تمّ حساب النسبة المئوية وفق المعادلة الآتية:

$$\text{النسبة المئوية} = (\text{الوسط الحسابي} \div \text{عدد البدائل}) \times 100\%$$

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تمّ التوصل لها بعد إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

نتائج السؤال الأول: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

للإجابة على هذا السؤال تمّ تحويله إلى الفرضية الآتية:

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

للإجابة على الفرضية تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، كما هو واضح من خلال الجدول (9).

جدول (9): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الشخصية * الذكاء الوجداني	0.440	0.000
الكفاءة المعرفية * الذكاء الوجداني	0.446	0.000
الكفاءة الوجدانية * الذكاء الوجداني	0.403	0.000
الكفاءة الأدائية * الذكاء الوجداني	0.489	0.000
الدرجة الكلية للمقياس * الذكاء الوجداني	0.536	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9) وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين

الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، حيث بلغ معامل الارتباط

(0.536) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت الكفاءة المهنية زاد مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، والعكس صحيح.

تشير المعطيات إلى وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة الشخصية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، حيث بلغ معامل الارتباط (0.440) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت الكفاءة الشخصية زاد مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، والعكس صحيح.

تشير المعطيات إلى وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المعرفية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، حيث بلغ معامل الارتباط (0.446) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زاد الذكاء الوجداني زادت الكفاءة المعرفية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، والعكس صحيح.

تشير المعطيات إلى وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة الوجدانية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، حيث بلغ معامل الارتباط (0.403) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت الكفاءة الوجدانية زاد مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، والعكس صحيح.

تشير المعطيات إلى وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة الأدائية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، حيث بلغ معامل الارتباط (0.489) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت الكفاءة الأدائية زاد مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، والعكس صحيح.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لقياس مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وذلك كما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1	الكفاءة الشخصية	4.23	0.53	84.6	مرتفعة
2	الكفاءة المعرفية	4.38	0.49	87.6	مرتفعة
3	الكفاءة الوجدانية	4.19	0.53	83.8	مرتفعة
4	الكفاءة الأدائية	4.22	0.48	84.4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.25	0.42	85.0	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للكفاءة المهنية (4.25) وانحراف معياري (0.42)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.19 - 4.38).

يتضح من الجدول (10) أن الكفاءة المعرفية قد حصلت على أعلى درجة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.38) وانحراف معياري (0.49)، ثم الكفاءة الشخصية حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.23) وانحراف معياري (0.53)، ثم الكفاءة الأدائية حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.22) وانحراف معياري (0.48)، ثم الكفاءة الوجدانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.19) وانحراف معياري (0.53).

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير الجنس.

للإجابة على الفرضية تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)

لإيجاد الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس.

جدول (11): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دالة	0.227	1.092	0.65	4.11	21	ذكر	الكفاءة الشخصية
			0.51	4.25	131	أنثى	
غير دالة	0.675	0.420	0.43	4.34	21	ذكر	الكفاءة المعرفية
			0.50	4.39	131	أنثى	
غير دالة	0.144	1.468	0.51	4.04	21	ذكر	الكفاءة الوجدانية
			0.53	4.22	131	أنثى	
دالة	*0.043	2.042	0.48	4.03	21	ذكر	الكفاءة الأدائية
			0.47	4.26	131	أنثى	
غير دالة	0.117	1.575	0.44	4.12	21	ذكر	الدرجة الكلية
			0.42	4.27	131	أنثى	

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 150

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.575) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الشخصية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.092) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المعرفية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.420) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الوجدانية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.468) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الأدائية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.042) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق لصالح الإناث مقابل الذكور.

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

للإجابة على الفرضية تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)

لإيجاد الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (12): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المتغير
دالة	*0.042	2.049	0.63	4.15	85	بكالوريوس	الكفاءة الشخصية
			0.36	4.33	67	ماجستير فأعلى	
غير دالة	0.179	1.349	0.53	4.34	85	بكالوريوس	الكفاءة المعرفية
			0.42	4.44	67	ماجستير فأعلى	
غير دالة	0.710	0.372	0.57	4.18	85	بكالوريوس	الكفاءة الوجدانية
			0.47	4.21	67	ماجستير فأعلى	
غير دالة	0.936	0.080	0.50	4.22	85	بكالوريوس	الكفاءة الأدائية
			0.46	4.23	67	ماجستير فأعلى	
غير دالة	0.232	1.200	0.47	4.21	85	بكالوريوس	الدرجة الكلية
			0.34	4.30	67	ماجستير فأعلى	

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 150
قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة

الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة

(ت) المحسوبة (1.200) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الشخصية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.049) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق لصالح حملة درجة الماجستير فأعلى مقابل المرشدين من حملة درجة البكالوريوس.

كما تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المعرفية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.349) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الوجدانية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.372) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

كما تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الأدائية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.080) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

للإجابة على الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

لمعرفة الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول (13،14).

جدول (13): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.43	4.16	34	أقل من 5 سنوات	الكفاءة الشخصية
0.62	4.06	60	5-10 سنوات	
0.44	4.34	58	10 سنوات فأكثر	
0.53	4.19	152	المجموع	
0.41	4.50	34	أقل من 5 سنوات	الكفاءة المعرفية
0.55	4.27	60	5-10 سنوات	
0.45	4.44	58	10 سنوات فأكثر	
0.49	4.38	152	المجموع	
0.50	4.19	34	أقل من 5 سنوات	الكفاءة الوجدانية
0.55	4.12	60	5-10 سنوات	
0.53	4.27	58	10 سنوات فأكثر	
0.53	4.19	152	المجموع	
0.47	4.19	34	أقل من 5 سنوات	الكفاءة الأدائية
0.50	4.08	60	5-10 سنوات	
0.44	4.31	58	10 سنوات فأكثر	
0.48	4.19	152	المجموع	
0.38	4.19	34	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.47	4.12	60	5-10 سنوات	
0.37	4.33	58	10 سنوات فأكثر	
0.42	4.21	152	المجموع	

جدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
دالة	**0.006	5.377	1.467	2	2.933	بين المجموعات	الكفاءة الشخصية
			0.273	149	40.643	داخل المجموعات	
			-----	151	43.576	المجموع	
غير دالة	0.064	2.801	0.669	2	1.339	بين المجموعات	الكفاءة المعرفية
			0.239	149	35.608	داخل المجموعات	
			-----	151	36.947	المجموع	
غير دالة	0.341	1.083	0.309	2	0.619	بين المجموعات	الكفاءة الوجدانية
			0.286	149	42.571	داخل المجموعات	
			-----	151	43.190	المجموع	
دالة	*0.014	4.402	0.987	2	1.974	بين المجموعات	الكفاءة الأدائية
			0.224	149	33.414	داخل المجموعات	
			-----	151	35.388	المجموع	
دالة	**0.009	4.905	0.854	2	1.708	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			0.174	149	25.936	داخل المجموعات	
			-----	151	27.644	المجموع	

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجداول (13، 14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة

المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ويتضح من الجداول (13، 14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة

الشخصية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ويتضح من الجداول (13، 14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة

الكفاءة المعرفية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ويتضح من الجداول (13، 14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الوجدانية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ويتضح من الجداول (13، 14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة الأدائية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة ، وذلك كما هو واضح في الجدول (15).

جدول (15): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	10 سنوات فأكثر
الكفاءة الشخصية	أقل من 5 سنوات	4.16			
	5-10 سنوات	4.06			
	10 سنوات فأكثر	4.34		*0.282759	
الكفاءة الأدائية	أقل من 5 سنوات	4.19			
	5-10 سنوات	4.08			
	10 سنوات فأكثر	4.31		*0.222466	
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	4.19			
	5-10 سنوات	4.12			
	10 سنوات فأكثر	4.33		*0.214559	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية إلى أن الفروق في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وظهرت الفروق بين المرشدين ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر وبين ذوي الخبرة (5-10) سنوات، حيث كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات.

نتائج السؤال الثالث: ما مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لقياس مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وذلك كما هو موضح في الجدول (16).

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
15	أركز على النجاح أكثر من التركيز على الفشل	4.27	0.71	85.4	مرتفعة
9	أستطيع السيطرة على انفعالاتي	4.25	0.74	85	مرتفعة
12	لدي أمل وتفاؤل عند التعرض للفشل	4.23	0.82	84.6	مرتفعة
4	أستطيع التمييز بين انفعالاتي الإيجابية والسلبية	4.22	0.77	84.4	مرتفعة
7	أوظف انفعالاتي الإيجابية في توجيه مسار حياتي	4.21	0.69	84.2	مرتفعة
18	أشعر بالاحتياجات العاطفية للآخرين	4.21	0.71	84.2	مرتفعة
5	أفهم إلى أي درجة تؤثر مشاعري على سلوكي	4.19	0.81	83.8	مرتفعة
10	لا تستمر مشاعري السيئة فترة طويلة	4.19	0.79	83.8	مرتفعة
14	أختار الاتجاه الإيجابي حتى عندما أواجه العقبات	4.18	0.81	83.6	مرتفعة
17	أنا متناغم مع إحساس الآخرين	4.18	0.68	83.6	مرتفعة
6	أواجه مشاعري السلبية بكفاءة	4.15	0.81	83	مرتفعة
22	أنا حساس اتجاه مشاعر الآخرين	4.15	0.76	83	مرتفعة
8	أتحكم بهدوء في مشاعري وتصرفاتي	4.14	0.79	82.8	مرتفعة
21	امتلك تأثير قوي على الآخرين	4.14	0.82	82.8	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
11	اتحكم في مشاعري عند مواجهة الخطر	4.11	0.97	82.2	مرتفعة
20	أعتبر نفسي موضع ثقة للآخرين	4.11	0.78	82.2	مرتفعة
1	أستطيع التعبير عن مشاعري بسهولة	4.09	0.78	81.8	مرتفعة
16	أستطيع فهم مشاعر المسترشدين بسهولة	4.09	0.81	81.8	مرتفعة
19	أشارك الآخرين في انفعالاتهم	4.07	0.75	81.4	مرتفعة
23	أشارك الآخرين انفعالاتهم	4.02	0.87	80.4	مرتفعة
2	أدرك أن لدي مشاعر رقيقة وشفافة	3.96	0.86	79.2	مرتفعة
13	أنسى أي موقف يثير انفعالاتي	3.96	0.95	79.2	مرتفعة
3	يسيطر على مشاعري مزاج سيء	3.13	1.26	62.6	متوسطة
	الدرجة الكلية	4.10	0.53	82.0	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) أن مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للذكاء الوجداني (4.10) وانحراف معياري (0.53)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.13 - 4.27).

يتضح من الجدول (16) أن الفقرات (15، 9، 12) قد حصلت على أعلى درجة بين الفقرات، والتي تنص على: (أركز على النجاح أكثر من التركيز على الفشل، أستطيع السيطرة على انفعالاتي، لدي أمل وتفاؤل عند التعرض للفشل)، بينما حصلت الفقرات (13، 3، 2) على أقل درجة بين الفقرات والتي تنص على: (يسيطر على مشاعري مزاج سيء، أنسى أي موقف يثير انفعالاتي، أدرك أن لدي مشاعر رقيقة وشفافة).

نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير الجنس.

للإجابة على الفرضية تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)

لإيجاد الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس.

جدول (17): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للذكاء الوجداني	ذكر	21	4.01	0.37	0.803	0.423
	أنثى	131	4.11	0.56		

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 150
قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (17) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة

الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.803) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

للإجابة على الفرضية تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)

لإيجاد الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (18): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
الدرجة الكلية للذكاء الوجداني	بكالوريوس	85	4.02	0.62	2.120	*0.036
	ماجستير فأعلى	67	4.20	0.38		

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 150
قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (18) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.120) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق لصالح المرشدين حملة درجة الماجستير فأعلى مقابل المرشدين حملة درجة البكالوريوس.

نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

للإجابة على الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول (19،20).

جدول (19): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين

في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.58	4.09	34	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للذكاء الوجداني
0.61	3.90	60	5-10 سنوات	
0.33	4.26	58	10 سنوات فأكثر	
0.53	4.08	152	المجموع	

جدول (20): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق في متوسطات

درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للذكاء الوجداني	بين المجموعات	4.134	2	2.067	7.732	**0.001
	داخل المجموعات	39.833	149	0.267		
	المجموع	43.968	151	-----		

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجداول (19، 20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء

الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة

الإحصائية أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائية.

ولإيجاد مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق

في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات

الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (21).

جدول (21): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات درجة الذكاء

الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	10-5 سنوات	10 سنوات فأكثر
الدرجة الكلية للذكاء الوجداني	أقل من 5 سنوات	4.09			
	10-5 سنوات	3.90			
	10 سنوات فأكثر	4.26		*0.360920	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية إلى أن الفروق في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى

المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وظهرت الفروق بين المرشدين ذوي

الخبرة 10 سنوات فأكثر وبين ذوي الخبرة (10-5) سنوات، حيث كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة

10 سنوات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة، بالإضافة إلى التوصيات التي تقدمها الدراسة في ضوء تلك النتائج، فقد هدفت الدراسة التعرف إلى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، ولقد خلصت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج قام الباحث بمناقشتها ضمن المحاور التالية:

مناقشة نتائج السؤال الأول: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الآتية

مناقشة نتائج الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب. كما تبين وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة الشخصية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وكذلك توجد علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المعرفية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، كما توجد علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة الوجدانية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وتوجد علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة الأدائية والذكاء

الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.

يرى الباحث أن المرشدين التربويين ذوي الكفاءة المهنية لديهم درجة من الذكاء الوجداني من أجل التعامل مع المسترشدين وكسب الثقة، لذا نجد أن توفر الكفاءة المهنية يعمل على تنمية مستوى الذكاء الوجداني فمن المنطقي أن يكون هناك علاقة إيجابية بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني، فالذكاء الوجداني ينمي ويعزز الكفاءة المهنية لدى المرشدين من خلال العلاقات التي يستطيع المرشد توظيفها في فهم المشكلات التي يعاني منها المسترشدين، فالمرشد ذو النظرة الثاقبة نحو مستقبل متفائل يمكن له أن يقدم العملية الإرشادية بالشكل الصحيح ويستغل ذكائه من أجل الحصول على المعلومات التي تخدم العملية الإرشادية، كما أن الذكاء الوجداني يساعد على كسب ثقة المسترشدين ويوفر علاقة جيدة بين المرشد والمسترشد ويمكن استغلال ذلك من أجل تفعيل التعاون في الوصول إلى حلول للمشكلات التي تدور حول الطلبة.

وقد اظهرت دراسة شلح (2015) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء الوجداني والأداء المهني لدى المرشدين النفسيين.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاءت بدرجة مرتفعة، أن الكفاءة المعرفية قد حصلت على أعلى درجة، ثم الكفاءة الشخصية، ثم الكفاءة الأدائية، ثم الكفاءة الوجدانية.

يرى الباحث أن المرشدين في مدارس عرب النقب لديهم حب وقناعة بالعمل الإرشادي، ويرون فيه مستقبلهم ويؤدون أعمالهم بنجاح، ولأن طبيعة ونوعية العمل الملقاة على عاتق المرشدين التربويين، تتخذ المنحى الاجتماعي والإنساني، فهم يسعون إلى تطوير كفاءتهم بشكل مستمر، إذ إن السعي إلى

تطوير العملي الإرشادي يحتاج الى بذل الجهد والمتابعة المستمرة، من خلال الدورات التدريبية او التأهيل المستمر والمعتمد على المرشد نفسه الذي يسعى الى التميز في عمله وكذلك يتم متابعة الحالات الارشادية بشكل جماعي بين المرشدين من خلال التنسيق بين مجموعات العمل الارشادي في تداول المشكلات التي يعاني منها المسترشدين في المنطقة وبناء خطط علاجية جماعية لذلك.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجنديل (2017) ودراسة الجبوري (2015)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2014) التي أظهرت اظهرت الدراسة أن المرشدين والمرشحات لا يتمتعون بدرجة عالية من الكفاية الذاتية.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير الجنس.

أظهرت نتائج الدراسة أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس.

يرى الباحث أن العمل الإرشادي يقوم به المرشدين ذكوراً وإناثاً فكلا الجنسين يسعون إلى تطور الكفاءة المهنية لديهم من أجل التعامل مع المشكلات التي تدور حولهم، لذا يرجع تأثير الكفاءة المهنية على قدرة المرشد على التفاعل مع العمل الإرشادي وقدرته على مواجهة الضغوط والتغلب عليها بطريقة مهنية، وأن كلا الجنسين يعيشون ضمن ظروف مهنية عامة يقومون بالمشاركة في نفس الدورات التدريبية والمهام الموكلة إليهم وكذلك هناك تنسيق بين المرشدين والمرشحات في منطقة النقب من أجل التغلب على المشكلات التي يعاني منها الطلبة وبناء خطط علاجية لبعض المشكلات المنتشرة بشكل واسع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجنديل (2017) ودراسة الرواحية (2016) ودراسة الجبوري (2015) التي أظهرت فروقاً لصالح الإناث.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي.

يرى الباحث أن المعارف الأساسية التي يحتاج إليها المرشدين في المدارس قد تلقوها من خلال الدراسة والتدريب فنجد أن المهارات الإرشادية يمتلكها جميع المرشدين العاملين في مجال الإرشاد ولكن الكفاءة المهنية تتبع لشخصية المرشد والجهد الذي يبذله من أجل الحصول على أعلى درجة من التفوق والنجاح في العمل الإرشادي، لذلك فإن غياب الفروق لمتغير المؤهل العلمي يأتي نتيجة امتلاك المرشدين المهارات الكافية للقيام بالعملية الإرشادية من خلال الدورات التدريبية والتدريب الميداني الذي يمارسه المرشد كما أن الدورات التدريبية تعمل على زيادة كفاءة المرشدين وكذلك رفع مستوى المهارات الإرشادية لديهم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الجبوري (2015)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الرواحية (2016) التي أظهرت فروقاً لصالح حملة درجة الماجستير.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر.

يرى الباحث ان الكفاءة المهنية تظهر في تطوير مهنة الإرشاد التربوي فعدد سنوات الخبرة العالية يؤدي إلى النجاح والتقدم في العمل مقارنة مع ذوي الخبرة الأقل فعامل الخبرة الطويلة يؤدي إلى استشراق المستقبل والتخطيط له بعناية وهذا يؤدي إلى تحقيق الأهداف بنجاح، فدوي الخبرة يكون لديه معرفة سابقة بالواقع الذي يعمل به بشتى مجالاته، كما أن الخبرة تساعد المرشدين في التعامل مع المشكلات كونها تم التعامل معها سابقاً من خلال الخبرة الطويلة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجبوري (2015).

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب

النقب؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاء بدرجة مرتفعة.

يرى الباحث أن واقع العمل الإرشادي يتطلب من المرشد فهم الواقع الذي يعمل به من خلال فهم الأفراد والتعاطف معهم وفهم مشكلاتهم والإساس بهم ولكون عمل المرشد هو عمل إنساني يلبي احتياجات المسترشدين نجد لدى المرشدين مستوى مرتفع من الذكاء الوجداني، فالمرشد يعمل على مساعدة المسترشدين من أجل حل مشكلاتهم ومساعدتهم من أجل الوصول إلى حالة من التكيف السليم والتوافق مع الحياة في مختلف المجالات، ومن خلال التواصل والتعاطف وضبط الانفعالات والتحكم بها وفهم الآخرين فهماً عميقاً والإحساس بمشكلاتهم وفهم ما يريدون التعبير عنه تعبيراً لفظياً،

وهذا يمثل الذكاء الوجداني ومهنة الإرشاد التربوي تتطلب فهماً عميقاً للمسترشدين أثناء الاستشارات والمقابلات الإرشادية.

وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة جعبري (2018)، ودراسة (Mustaffa, et al, 2013) ودراسة الصباحيين (2016) ودراسة السلامي (2019).

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير الجنس.

أظهرت نتائج الدراسة أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير الجنس.

يرى الباحث أن عملية الإعداد الأكاديمي والتدريب والتأهيل للمرشدين التربويين ذكوراً وإناثاً تعرضهم لنفس البرامج التدريبية والدورات التأهيلية أثناء الخدمة وهذا يؤدي إلى تبادل الأفكار مما أظهر هذا التقارب في الذكاء الوجداني لدى الذكور والإناث، كما أن الذكور والإناث لديهم أساليب لكسب ثقة المسترشدين من خلال الاساليب والطرق التي يتبعونها من أجل تشخيص الحالات التي يتعاملون معها والوصول إلى طرق علاجية سليمة.

وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة جعبري (2018)، ودراسة شلح (2015) ودراسة السلامي (2019).

مناقشة نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

أظهرت نتائج الدراسة أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المرشدين حملة درجة الماجستير فأعلى.

يرى الباحث أن جميع المرشدين يمتلكون درجة من الذكاء الوجداني من خلال ممارستهم هذه المهام التي يقومون بها ولكن حملة درجة الماجستير فأعلى ظهر لدى درجة من الذكاء الوجداني أكثر من غيرهم لكون هذه الفئة لديها التزامات أكثر من غيرها من حيث الدراسة وممارسة العمل الإرشادية فليهم خبرة أكثر من غيرهم من المرشدين من خلال تزامن الدراسة مع العمل الإرشادي نجد أن لديهم قدرة على التعاطف مع الآخرين وتقديم المساعدة لهم أكثر من غيرهم من المرشدين من تعاطف واحترام غير مشروط والإحساس بما يشعر به المسترشد.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة جعبري (2018) ودراسة شلح (2015) التي لم تظهر فروقاً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مناقشة نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

أظهرت نتائج الدراسة أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر.

يرى الباحث أن المرشدين ذوي الخبرة الأكثر لديهم قدرة على تفهم المشكلات التي يمر بها

المسترشدين والتعاطف معهم أكثر من غيرهم نتيجة الخبرات التي تلقوها من خلال ممارسة العمل الإرشادي وانعكاس ذلك على واقع المشكلات التي يسعون إلى حلها ومساعدة المرشدين في التوصل إلى التوافق بالشكل السليم لذا نجد أن لديهم قدرة على التعاطف والإحساس بالمشكلات التي يعاني منها المسترشدين كما أن ذوي الخبرة لديهم معرفة بواقع المشكلات التي يمر فيها المسترشدين كون هذه المشكلات تم التعامل معها عبر الخبرة الطويلة.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة جعبري (2018) ودراسة شلح (2015) ودراسة الزبيدي (2014) ودراسة السلامي (2019) التي لم تظهر فروقاً تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

النتائج:

- وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.
- أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاءت بدرجة مرتفعة، أن الكفاءة المعرفية قد حصلت على أعلى درجة، ثم الكفاءة الشخصية، ثم الكفاءة الأدائية، ثم الكفاءة الوجدانية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب متغير: الجنس، والمؤهل العلمي .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر.
- أن مستوى الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاء بدرجة مرتفعة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب متغير: الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المرشدين حملة درجة الماجستير فأعلى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر.

التوصيات:

بالاستناد إلى نتائج الدراسة ومناقشتها، يوصي الباحث بالآتي:

1. أن يركز المرشدين التربويين على النجاح أكثر من التركيز على الفشل من خلال السيطرة على انفعالاتهم.
2. أن يعمل المرشد على استخدام مشاعره من أجل كسب ثقة المسترشد والوصول إلى الأسلوب المناسب لعلاج المشكلات التي يعاني منها المسترشدين.
3. أن يتم عقد ورشات عمل من أجل تبادل الخبرات بين المرشدين ذوي الخبرة القليلة مع المرشدين ذوي الخبرة الكبيرة في مجال الإرشاد المدرسي.
4. التخطيط وعمل برامج إرشادية وتأهيلية من أجل المحافظة على الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين حسب تطور العمل الإرشادي

5. الاستمرار في توفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المستشار التربوي ليستمر في بذل الجهد المتعلق بالعمل الإرشادي في منطقة النقب.
6. العمل المستمر لدعم ذوي الخبرات القليلة، وإشراكهم في الدورات التدريبية والتأهيلية ليكون لديهم الدافع العالي في الاستمرار بالإرشاد.
7. العمل على رفع مستوى التأهيل العلمي والعملية، وعقد دورات تدريبية متواصلة، للتعرف على كل ما يستجد في العمل الإرشادي.

قائمة المراجع

المرجع العربية:

- أبو أسعد، أحمد. (2011). المهارات الإرشادية، الطبعة الثانية، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- أبو رياش، حسين وآخرون. (2014). أصول استراتيجيات التعلم والتعليم، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- أبو عمشة، إبراهيم. (2013). الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة في محافظة غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- أبو يوسف، محمد. (2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- إسماعيل، إبراهيم. (2013). أساليب التفكير والذكاءات المتعددة كمنبئات للكفاءة الذاتية في التدريس لدى الطالبات المعلمات في ضوء التخصص والتحصيل الدراسي، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، 82 (1)، مصر.
- بن جامع، إبراهيم. (2012). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفعالية القيادة دراسة ميدانية على إطارات الإدارة الوسطى بمركب تكرير البترول سكيكدة، رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة.
- بن خدة، إيمان. (2016). النمو المهني للمرشد التربوي في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، رسالة ماجستير، جامعة د. موالى الطاهر - سعيدة.
- بن غريال، سعيدة. (2015). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني " دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة-، الجزائر.

- بو عزيز، إيمان. (2015). الاتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، الجزائر.
- جاب الله، منال. (2012). سيكولوجية الذكاء الانفعالي الأسس والتطبيقات، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- جابر، عبد الحميد. (2006). علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- الجبوري، معن. (2015). مدى امتلاك معلمي المرحلة في الأردن المهارات التدريسية والكفاءة الذاتية في التدريس والعلاقة بينهما، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- جعبري، أنوار. (2018). الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- الجنديل، هدى. (2017). الازعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين، مجلة الاستاذ، العدد 221 المجلد الثاني.
- حسين، محمد. (2005). الذكاءات المتعددة، دار الكتاب الجامعي، غزة.
- حمدان، محمد. (2010). الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- داود، احمد. (2011). الذكاء العاطفي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بتقبلهم للمسترشدين، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، العراق.

دغيش، رميصاء. (2017). علاقة الكفاءة الذاتية باتخاذ القرار لدى المراهقين المترددين على دور الشباب، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

دلال، سلامي. (2016). الذكاء العاطفي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد 15، الجزائر.

الرشيدي، بشر. (2011). التعامل مع الذات، محكمة الكويت الوطنية، الكويت.

الرواحية، بدرية. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، العراق.

الزبيدي، سعيد. (2014). الذكاء الوجداني وعلاقته بقيم العمل لدى عينة من المرشدين الطلابيين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

الشرفاء، عبير. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

شلح، وفاء. (2015). الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الشمري، أحمد. (2012). علاقة الذكاء الوجداني بالمهارات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الحائل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، السعودية.

الشمري، سلمان. (2014). مفهوم الذات المهني وعلاقته بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 20، العدد الثالث والثمانون، مصر.

الصبحي، دلال. (2012). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهن وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب/ طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى،السعودية.

الصباحين، علي. (2016). مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشد الطلابي في مدارس مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الدولية لتطوير التفوق، المجلد السابع، العدد الثاني عشر، جامعة الملك سعود،السعودية.

عبد الرحمن، صلاح الدين. (2010). الذكاء الوجداني لدى المعلمين والتلاميذ وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية بمدارس الموهبة والتميز وبالمدارس الجغرافية للأساس، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان.

عجوة، محمد. (2012). القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، رسالة دكتوراة، جامعة اليرموك،الأردن.

الخطوي، عبد الله. (2008). الصورة الذهنية المدرجة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

العنوان، أحمد والمحاسنة، رندة. (2011). الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7 (4)، الأردن.

العمرات، محمد. (2014). مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لدى مديري المدارس ومديراتها في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 10، عدد 2، الأردن.

غانم، محمود. (2011). التفكير عند الأطفال وطرق تعليمه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

السلامي، أحمد. (2019). درجة الذكاء الانفعالي وعلاقته بقيم العمل لدى المرشدين والمرشدات بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، المجلة التربوية، العدد السابع والخمسون، جامعة سوهاج، مصر

الفراء، إسماعيل والنواجحة، زهير. (2012). الذكاء الوجداني وعلاقته بجودة الحياة والتحصيل الأكاديمي لدى الدارسين بجامعة القدس المفتوحة بمنطقة خان يونس التعليمية، مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية ،المجلد 14 ، العدد2 ، غزة، فلسطين.

قبائلي، رحيمة وسايح، البتول. (2014). واقع العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي "دراسة ميدانية بثانويات ولاية ورقلة"، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

القرني، علي. (2014). الذكاء الوجداني وعلاقته بمهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

القرشي، فيصل. (2011). التدين وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى الاضطرابات الوعائية القلبية، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.

القزي، سعد. (2015). الذكاء الوجداني وعلاقته بجودة الحياة لذي المرشدين الطلابيين بمحافظة ينبع، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

المسوس، يعقوب. (2016). تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير، جامعة وهران.

المصري، نيفين.(2011). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي

لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة .رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر، غزة،فلسطين.

مغربي، عمر. (2009). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة

الثانوية في مدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

المللي، سهاد. (2010). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى عينة من المتفوقين

والعاديين، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 3، سوريا.

مودع، هاجر. (2015). نمط الاختيار المهني وعلاقته بمستوى الطموح المهني وفق نظرية جون

هولاند، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

نصر، ألفت. (2015). الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي " دراسة

ميدانية على عينة من طلبة الصف الثالث الثانوي في المدارس الرسمية في مدينة دمشق، رسالة

ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.

نور الدين، هويدا. (2015). فاعلية برنامج إرشاد جمعي سلوكي معرفي في تحسين الذكاء الوجداني

لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة

العلوم التربوية، العدد الثاني،السودان.

Akduman, Gulbeniz: Hatipolu, Zeynep: Yuksekbilgili. Zeki .(2015). A Research about Emotional Intelligence on Generations, **Interational Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review**, Vol. 3 NO 4: PP 124-133.

Ataabadi, S: Yusefi, Z: Morad, A. (2014). Predicting academic achievement among deaf students: emotional intelligence, social skills, family communications and self-esteem, **European Journal of Research on Education**, Vol. 2 NO 1: PP 35-46.

Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to Emotional, **social and cognitive intelligence**. *Vision*, 15, 91–100.

Byrd, R, & Hays, D. G. (2012). School counselor competency and lesbian, gay, bisexual, transgender, and questioning (LGBTQ) youth. **Journal of School Counseling**, 101–128.

Chao, Ruth Chu lien .(2010). Counselor's multicultural competencies: from gender and ethnicity perspectives, **Journal of Counselor Education& Supervision**, 40, 4: 252-262

Dujardin, jean. (2013). **Competence durables et transférables**, De Boeck , Belgique.

Francis ,Joshua David .(2015).**The Effects of Competency on Job Satisfaction for Professional Counselors When Providing Court Testimony**, Walden University.

Kozina, K.; Grabovari, N.; Stefano, J. & Drapeau, M. (2010). Measuring changes in counselor selfefficacy: **Further validation and implications for training and supervision**, *The Clinical Supervisor*, 29 (2), 117-127.

Kristin Vespia, M. Mary Fitzpatrick, E.; KantamneniFouad, Nadya A.; & Lung Neeta; Chen, Yung. (2010). Multicultural Career Counseling, **A National**

Survey of Competencies and Practices National Career Development Association. 59(1), 2-96.

Martin, W., Easton, C., Wilson, S., Takemoto, M. & Sullivan, S. (2004). Salience of emotional intelligence as a core characteristic of being a counselor, **Counselor Education and Supervision**, Vol. 44 (1) 17 – 30.

Mustaffa, S. ,Nasir, Z. ,Aziz, R. ,& Mahmood, M. N. (2013). Emotional Intelligence, Skills Competency and Personal Development among Counseling Teachers. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 93, 2219-2223

Na, Goeun. (2012). **relationship between school counselor multicultural counseling competence and self-efficacy in working with recent immigrant students**, Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park, in Partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.

Petrides, K., Perez, G., Juan, C., & Furnham, a. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence, **Cognition and Emotion**, Vol. 21 (1) 26 – 55.

Uteir, Rabi .(2017). Effectiveness of a Proposed Training Program for the Development of Educational Counselors' **Professional Competencies to Deal with Autistic Children in the Tulkarm Governorate**, **International Journal of Educational Psychological Studies** – Vol. 2, No. 2

Wambu, G. (2016). School Counselor Preparation in Kenya: Do Kenyan School Counselors Feel Adequately Prepared to Perform Their Roles?. **International Journal for the Advancement of Counselling**, 38(1), 12-27

الملحق (1) مقياس الكفاءة المهنية



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير التوجيه والإرشاد

أخي المرشد/ اختي المرشدة

تحية طيبة وبعد ...

بين يديك استبانة تتعلق بدراسة حول (الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب)، حيث سيتم تقديم هذه الدراسة كمتطلب لنيل درجة الماجستير من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل. أرجو من حضرتك المشاركة الفاعلة والجادة عن طريق الإجابة عن أسئلة هذه الاستبانة. يرجى وضع دائرة حول رمز الإجابة المناسبة وفي الخانة المخصصة لذلك، علماً بأن البيانات والمعلومات التي يتم جمعها بهذه الاستبانة ستكون خاصة للأغراض العلمية فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث
مراد ابو عقيل
إشراف
أ. د. نبيل الجندي

البيانات الأولية:

(1) الجنس:

أ- ذكر
ب- انثى

(2) المؤهل العلمي:

أ- بكالوريوس
ب- ماجستير فأعلى

(3) سنوات الخبرة:

أ- أقل من 5 سنوات
ب- 6 - 10 سنوات
ج- أكثر من 10 سنوات

مقياس الكفاءة المهنية

الكفاءة المهنية: مهارات مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المرشد التربوي وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب، وتتمثل الكفاية بمجموعة المعارف، والمفاهيم، والاتجاهات، والمهارات التي توجه سلوك الفرد وتساعد على أداء مهامه بمستوى معين من التمكن، التي يحتاجها للقيام بعمله بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت، ولا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب (الجنديل، 2017: 270).

القسم الثاني: فقرات الاستبانة نرجو منك قراءة الفقرات الآتية بعناية والإجابة عليها بوضع إشارة (X) في المكان الذي يناسب رأيك.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الأول: الكفاءة الشخصية					
					1. أمارس أساليب إرشادية متنوعة لكل المشكلات التي تواجه الطلبة
					2. لدي القدرة على التواصل مع عناصر العملية التعليمية بشكل فعال
					3. أمتلك القدرة على تفهم الطلبة وتقبلهم
					4. أعمل بروح الفريق الإرشادي
					5. لدي رضا وظيفي عالي كمرشد
					6. أنجز المهام المطلوبة مني بكفاءة وفي ظروف متغيرة
					7. أستطيع عزل مشكلاتي الشخصية عن مهامي في العمل
					8. اتطلع إلى كل ما هو جديد في مجال تخصصي
					9. لدي القدرة على اتخاذ القرارات صائبة في مجال عملي كمرشد
					10. أعرف ما يجب علي فعله عند التعامل مع المسترشد
					11. أستطيع تحمل ضغوط العمل وأداء المهام بالشكل المطلوب
المجال الثاني: الكفاءة المعرفية					
					12. أعتقد ان النمو المهني ضرورة مهمة كمرشد
					13. لدي القدرة على الاستفادة من البحوث ذات العلاقة بالعملية الإرشادية
					14. لدي المعرفة الكاملة بمهامي الوظيفية كمرشد
					15. أعمل على تعلم المزيد من المهارات التي تزيد من خبرتي المهنية
					16. أحرص على اكتساب مهارات إرشادية جديدة تساعدني في اتمام عملي
					17. أسعى باستمرار لاكتساب مزيداً من المعرفة في مجال عملي
					18. أهتم بالتجديد والابتكار بما ينعكس على تطوير أدائي في العمل

المجال الثالث: الكفاءة الوجدانية

					19. أتفهم مشاعري وانفعالاتي بشكل واضح
					20. لدي القدرة على تقبل المسترشدين وقت الغضب
					21. لدي القدرة على ضبط الذات
					22. أشعر بعدم الراحة عند تلقي الأوامر بطريقة غير مناسبة من مديري أو مشرفي
					23. لدي القدرة على التعاطف مع المسترشدين
					24. أشعر بالرضا عند الحاجة لتقديم الخدمات للمسترشدين
					25. ينتابني الشعور بالقلق والتوتر عند التعرض للضغوط المهنية

المجال الرابع: الكفاءة الأدائية

					26. أمارس عملي بحيوية طوال الوقت
					27. لدي القدرة على التفكير بعدة اتجاهات وهذا يزيد من كفاءتي المهنية
					28. أستطيع تحقيق أهدافي بالرغم من التحديات التي تواجهني في العمل
					29. أنجز المهام المطلوبة مني بدقة فائقة
					30. أفضل الممارسة الفنية المهنية أكثر من الممارسة الإدارية
					31. أتكيف بسهولة مع ضغوط العمل
					32. أمتلك المرونة في التعامل مع المسترشدين
					33. أمتلك القدرة على استخدام ادوات التشخيص المناسبة لمشكلات الطلبة
					34. أمتلك القدرة على تشخيص المشكلات الخاصة بالمسترشدين
					35. اضع الخطط العلاجية الإرشادية المناسبة
					36. لدي الاستعداد للمشاركة في ورش عمل ولقاءات تنقيفية في العمل الإرشادي.

الملحق (2) مقياس الذكاء الوجداني

مطلقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	مؤشرات الذكاء الوجداني
					1. أستطيع التعبير عن مشاعري بسهولة
					2. أدرك أن لدي مشاعر رقيقة وشفافة
					3. يسيطر على مشاعري مزاج سيء
					4. أستطيع التمييز بين انفعالاتي الإيجابية والسلبية
					5. أتفهم إلى أي درجة تؤثر مشاعري على سلوكي
					6. أواجه مشاعري السلبية بكفاءة
					7. أوظف انفعالاتي الإيجابية في توجيه مسار حياتي
					8. أتحكم بهدوء في مشاعري وتصرفاتي
					9. أستطيع السيطرة على انفعالاتي
					10. لا تستمر مشاعري السيئة فترة طويلة
					11. اتحكم في مشاعري عند مواجهة الخطر
					12. لدي أمل وتفاؤل عند التعرض للفشل
					13. أنسى أي موقف يثير انفعالاتي
					14. أختار الاتجاه الإيجابي حتى عندما أواجه العقبات
					15. أركز على النجاح أكثر من التركيز على الفشل
					16. أستطيع فهم مشاعر المسترشدِين بسهولة
					17. أنا متناغم مع إحساس الآخرين
					18. أشعر بالاحتياجات العاطفية للآخرين
					19. أشارك الآخرين في انفعالاتهم
					20. أعتبر نفسي موضع ثقة للآخرين
					21. امتلك تأثير قوي على الآخرين
					22. أنا حساس اتجاه مشاعر الآخرين
					23. أشارك الآخرين انفعالاتهم

ملحق (3) اسماء المحكمين

الاسم	التخصص	الجامعة
د. عبد الناصر السويطي.	تربية خاصة	جامعة الخليل
د. إبراهيم المصري.	ارشاد نفسي	جامعة الخليل
د. محمد عجوة.	علم نفس تربوي	جامعة الخليل
د. سناء أبو غوش.	قياس وتقويم	جامعة الخليل
د. كامل كتلو.	صحة نفسية	جامعة الخليل
د. خالد كتلو.	قياس وتقويم	جامعة القدس المفتوحة
د. عادل ريان.	مناهج	جامعة القدس المفتوحة
د. محمد عبد الفتاح شاهين.	مناهج	جامعة القدس المفتوحة
د. حاتم عابدين.	تربية خاصة	جامعة الخليل