

إدارة الانفعالات وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين

الباحثة. أصاد خضير محمد صالح

أ.م.د. أمل إبراهيم الخالدي

ملخص البحث

يستهدف البحث الحالي إلى

- 1- قياس إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين .
 - 2- التعرف على دلالة الفروق في إدارة الانفعالات على وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة لدى المرشدين التربويين .
- يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين من (الذكور - والإناث) العاملين في المدارس التابعة للمديريات العامة للتربية الست في محافظة بغداد. طبق المقياس على (300 مرشداً ومرشدة، اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي.
- وحلت البيانات باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss وأظهرت النتائج ما يأتي:-
- 1- أن المرشدين التربويين يتمتعون بإدارة الانفعالات.
 - 2- لا توجد فروق في إدارة الانفعالات دالة إحصائية وفق متغير (الجنس).
 - 3- توجد فروق دالة إحصائية على وفق متغير (مدة الخدمة) في إدارة الانفعالات.
 - 4- توجد فروق دالة إحصائية على وفق متغير (النوع ومدة الخدمة) في إدارة الانفعالات.
- مشكلة البحث:

يدل لفظ الانفعال (Emotion) إلى ما يتعرض له الكائن الحي من تهيج أو استثارة يتجلى فيما يطرأ عليه من تغيرات فسيولوجية كارتفاع ضغط الدم وزيادة ضربات القلب.. الخ وما ينتابه من مشاعر وأحاسيس وجدانية قوية، ومن رغبة في القيام بسلوك يتخفف به هذه الاستثارة. سواء كان مصدر التهيج والاستثارة الانفعالية داخلياً أو خارجياً فهو وثيق الصلة بحاجات الكائن الأولية، ويذهب الباحثون في علم النفس إلى أن الانفعال ظاهرة ثانوية تشتق من الدوافع الأولية وتعمل في خدمتها، فالمثيرات الانفعالية بمثابة الموضوعات الرمزية لهذه الحاجات، فالأم رمز الرعاية والإشباع لدى الأطفال يستثير حضورها انفعالاته الايجابية، كما يحرك غيابها انفعالاته السلبية (سارتر، 1984، ص42). فالدور المركزي الذي تلعبه الانفعالات في البيئة التربوية قد تأكد منذ زمن بعيد، ففي الثلاثينات من القرن الماضي أعلن المركز الأمريكي للتربية أن المشاعر، والانفعالات، والاتجاهات، وجميع المكونات الانفعالية هي عوامل مؤثرة في تفسيرنا للحياة وبالتالي في سلوكنا (الريماوي، 2006، ص263).

لذلك جاءت هذه الدراسة محاولة لتعرف إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، ذلك لأن طبيعة عمل المرشد عقلي وفني ويحتاج إلى مستوى من الاتزان الانفعالي وكيف تؤثر في التفكير العلمي لديهم ومن تخفق في ذلك يكون أمام مشكلة حقيقة وهذا ما أكدته دراسة كورماك (Cormack) من أن الخبرة المعرفية في مجال معين لا يعني نجاح التدريسي أو المرشد مالم يتوافر

لديه الاتزان الانفعالي (البسيوي، 2005، ص14)، لذلك يتطلب نجاح المرشد مهنيًا قدرات ومهارات واسعة كإدارة الانفعالات وإدارة الذات وضبط الانفعالات، وهذه الانفعالات وغيرها مجتمعة هي مادة العلاقات بين البشر ومكونات ضرورية للجاذبية الاجتماعية والنجاح الاجتماعي فمن يمتلك هذه المهارات يستطيع التواصل مع الآخرين بسهولة ويسر ويقراً مشاعرهم واستجاباتهم والمرشدون الفعالون الذين يتميزون بالقدرة على إدارة انفعالاتهم وتوجيهها هم مصدر ثراء عاطفي ويجعلون من معهم في حالة وجدانية جيدة، وهم من يقال عنهم ما أجمل وجودهم معنا (الأعسر، كفاي، 2000، ص360)

أهمية البحث:

يعد الجانب الانفعالي نهجاً كان له الدور الفعال في تفسير الشخصية منذ الستينيات على يد باندورا (Bandura، 1963) الذي أكد أن للاتزان الانفعالي دوراً في إزالة غبار الخوف والتردد من عدم قدرة الأفراد على أداء مهام معينة، فالأفراد بإمكانهم قراءة أنفسهم من خلال إدراكهم لأفكارهم وحالتهم الانفعالية التي خلقوها لأنفسهم، وما اعتمده نظرية (Goleman، 1995) عن إدارة الانفعالات حيث عدها أساس الوعي الاجتماعي والتواصل مع الآخرين وأساس النجاح في حياة الأفراد، فهي كفاءات ومهارات قابلة للتطور وضرورية لتكامل فريق العمل (Goleman، 2001، p.33).

ويعد الباحث ماير (Mayer، 1995) بالاشتراك مع سالوفي Salovey أول من استخدم مصطلح إدارة الانفعالات حيث عدها نوعاً من أنواع الذكاء الانفعالي والذي يتضمن قدرة الفرد على فهم وإدراك مشاعره وتنظيمها وفهم وإدراك مشاعر وانفعالات الآخرين (العلوان، 2011، ص126). مما تقدم يمكن القول أن الانفعالات تشكل جزءاً مهماً وأساسياً في البناء النفسي للإنسان وهي التي تحدد معالم شخصيته ومستوى قدراته وطاقاته والأسلوب الذي يسير عليه حياته، وهذا ما أكدته توكر (Tucker، 2000) من أن الاتزان الانفعالي هو الذي يحدد قدرات الفرد في التعامل مع المحيط وحل المشكلات (Salovey & Caruso، 2001، p.131-132).

يرى ماير (Mayer، 1995) أن البناء النفسي الرصين هو حالة الإدارة المتوازنة للانفعالات واخذ المبادرة والمثابرة الذي يعتمد على أحكام الفرد وتوقعاته المتعلقة بمهارته السلوكية ومدى كفايتها للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة (العلوي، 2001، ص127).

فتأتي أهمية إدارة الانفعالات في كونها تؤثر تأثيراً مهماً في توافق المرشد مع المسترشدين وزملائه في العمل وبيئاتهم بحيث ينمو سويًا ومنتجًا ومنسجم مع الحياة، وكذلك إدارة الانفعالات الجيدة المتنفس للمشاعر وتساعد في تفهم مشاعر الذات والطرف الآخر ورعايتها بشكل ناضج، ويكون هذا عاملاً مهماً في استقرار الحياة المهنية خاصة لمهنة المرشدين التي تحتاج لهذه المهارة (العلوي، 2001، ص93).

فقد أكدت دراسة آني (Annie, 2003) أن فعالية المرشدين التربويين في أداء عملهم تختلف من مرشد لآخر لأنها تعتمد على ما يمتلكه المرشد من مهارات إرشادية جيدة تؤدي إلى نجاحه في مهنته (Annie, 2003, P.20).

وتوصلت دراسة شيمدت وسترونج (Sehmidt & Strong, 1970) أن أداء المرشد وفعاليته تزداد في العملية الإرشادية بزيادة مدة الخدمة (شومان، 2008، ص118).

ويرى باترسون (Paterson, 1997) أن الإرشاد نشاط متخصص يحتاج إلى أشخاص مؤهلين يمكنهم أن ينجزوا عملهم بمهارة فائقة وتتوفر فيهم مميزات لازمة لنجاح العملية الإرشادية وأن مهمة المرشد تتطلب ممن يمتنها أن يكون مزوداً بالعلم والمعرفة المتخصصة والمهارات اللازمة والتأهيل المناسب والخبرة الجيدة من أجل أن تكون له ركائز يستند عليها عند ممارسة مهنته .

(ألخالدي، 2012، ص48-49)

وبذلك يعد المرشد التربوي الحلقة المكتملة للتعليم والتعلم، حيث يجعل العملية التربوية أكثر فاعلية وإسهام في إعداد المسترشد إعداداً متكاملًا ويساعدهم في تحرير الطاقات الكامنة لديهم كي يتمكنوا من الاستفادة من قدراتهم وإمكانياتهم والتغلب على مشكلاتهم ومن تحقيق التوافق مع مجتمعهم الذين يعيشون فيه (ملحم، 2007، ص140).

ومن هنا انبثقت الحاجة الملحة والعلمية لخدمات الإرشاد التربوي والتوجيه المهني كإحدى

الرسائل التربوية المهمة التي تتبناها العديد من دول العالم (احمد، 2000، ص37).

ويمكن تلخيص أهمية البحث الحالي بالاتي :-

1- أهمية دور المرشدين التربويين في العملية التربوية كونهم المسؤولين عن جوانب محددة في إعداد الطلبة والعمل على تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي .

3- سيوفر البحث الحالي أداة لقياس إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين يمكن الاستفادة منها في البحوث العلمية مستقبلاً .

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي إلى:

1. قياس إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين .

2. التعرف على دلالة الفروق في إدارة الانفعالات على وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة لدى المرشدين التربويين .

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين من (الذكور - والإناث) العاملين في المدارس

التابعة للمديريات العامة للتربية الست في محافظة بغداد (الرصافة والكرخ) للعام الدراسي

(2014-2014) م.

تحديد المصطلحات:

إدارة الانفعالات Emotions Management

-عرفها ماير (1995) "بأنها قدرة الفرد في التعبير مشاعره بحيث يكون مدركاً لطبيعة انفعالاته والأهداف التي يسعى لتحقيقها بحيث تؤثر انفعالاته بشكل ايجابي في قراراته" (ماير، 1995، ص45).

-عرفها سالوفي (1998) "بأنها قدرة الفرد على مراقبة مشاعره الشخصية والتميز بين هذه الانفعالات واستعمال هذه المعلومات لتوجيه فكرة" (سالوفي، 1998، ص54).

-عرفها (Baron،2000) "بأنها كيفية تفاعل الفرد من خلال استعمال معرفته في المواقف الحالية وفهم الفرد لذاته والآخرين وعلاقته معهم والتوافق مع مطالب البيئة" (Baron،2000،P.43).

اعتمدت الباحثتين تعريف (ماير، 1995) كتعريف نظري للبحث الحالي لتبنيهما نظرية إدارة الانفعالات لشيت ماير.

وتعرف الباحثتين تعريف إدارة الانفعالات إجرائياً أنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس إدارة الانفعالات التي اعد في هذا البحث.

رابعاً: المرشد التربوي Educational Counselor

"أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء أكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أو البيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ومساعدته على إن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه" (وزارة التربية، 1988، ص10).

الإطار النظري ودراسات سابقة

إطار نظري Theoretical Framework

الانفعال: Emotion

الانفعال Emotion يعني احد المنظومات المكونة لبناء الفرد والتي تبدى بالمنظومة البايولوجية والمنظومة العقلية ويواكبها جانب آخر هو الجانب الوجداني الذي يتضمن منظومة فرعية هي المنظومة الانفعالية والتي تبدى نشاطها وتكوينها ونموها في بداية حياة الطفل وتتوثر فيها عوامل التربية والرعاية الأسرية للفرد إنشاء حياته (القيسي وآخرون، 1997، ص40).

وتعد الانفعالات على وفق الأدلة العلمية المتجمعة اقوى مصدر نملكه، اذ تربطنا مع أنفسنا ومع الآخرين والطبيعة والكون، وتخبّرنا عن أشياء ذات أهمية بالغة بالنسبة لنا وللناس وللقيم والنشاطات والحاجات التي تعطينا الدافعية والسيطرة على الذات والمثابرة، وتمكننا من المحافظة على حياتنا وعواطفنا والنجاح في عملنا (Segal، 1997، p.3).

نظرية مايرز في إدارة الانفعالات:

ويعتبر مايرز أول من قدم نظرية عن إدارة الانفعالات بالاشتراك مع سالوفي ويرى ماير أن الانفعال يمنح الفرد معلومات مهمة يتفاوت الأفراد فيما بينهم في القدرة على توليدها والوعي بها وتفسيرها والاستفادة منها والاستجابة لها من اجل التوافق بشكل أكثر ذكاء، فإدارة الانفعالات من وجهة نظره هو صورة من صور الذكاء الانفعالي، فالأفراد الذين يتميزون بإدارة انفعالات عالية يمكنهم استخدام استراتيجيات سلوكية للتحكم الذاتي في المشاعر والانفعالات (عثمان، 2001، ص173)، وقد عدت إدارة الانفعالات بأنها قدرة معرفية راقية تستلزم قدرات مثل العلاقات وأوجه الشبه والاختلاف بين الأشياء وأن يكون الفرد قادرا على التفكير الصحيح في محتوى الأمور ولديه القدرة على تحليل الأجزاء والعلاقات بين بعضها البعض ومع الكليات (الناشي، 2005، ص1). ويكونون أكثر ضبطا لانفعالاتهم واندفاعاتهم، مما يجعلهم أكثر تسامحا وأكثر فهما لوجهات نظر الآخرين وعمل علاقات جيدة في العمل، وتدبر أمر الضغوط وقدرة التخطيط للعمل، والوصول إلى الأهداف، والمثابرة في وجه التحديات كما إنهم أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئاتهم (Mayer، 2000، p.410).

لقد أكد العديد من العلماء أمثال (شاببيروا، ماير وسالوفي، بار اون، وجولمان) وغيرهم ممن درس إدارة الانفعالات، وجود نماذج متعددة للذكاء، لكن أهمها على الإطلاق هو إدارة الانفعالات، ويشير جولمان (1995) إلى "أهمية تأثير إدارة الانفعالات في العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل والأبناء وجميع من تربط الفرد بهم علاقات سلوكية متأثرا وتأثيرا، ويضيف أن إدارة الانفعالات تساعد في النجاح الوظيفي للفرد وتضمن له النجاح في العمليات والعلاقات المهنية داخل العمل" (كولمان، 1995، ص312). ويؤكد شاببيروا على أهمية إدارة الانفعالات في "توجيه العلاقات الإنسانية بالسلوك الأخلاقي والتفكير وحل المشكلات، والتفاعل الاجتماعي، والنجاح الأكاديمي والعلمي،

والعاطفي" (شابيروا، 2001، ص36). ويؤكد (بار - اون) بأنها المهارة في فهم الشخص وعواطفه، وفهم وإقامة علاقات بشخصية مرنة، والقابلية للتكيف، وإدارة الضغوط والتحكم بالمزاج العام (BarOn، 2000، p. 119).

ويختلف الناس في قدرتهم على معرفة حالاتهم المزاجية وتميزها وفهمها، فبينما يزعم بعض الأفراد بمقدرتهم على وصف مشاعرهم بوضوح، فإن آخرين يعترفون بعدم قدرتهم على معرفة الكيفية التي يشعرون بها (العتوم، 2004، ص42). وقد وجد ماير أن الناس يتوزعون إلى نماذج متنوعة فيما يختص بالانتباه لمشاعرهم والتعامل معها:

- الوعي الذاتي Self- Aware :

الوعي بحالتهم المزاجية كما تحدث. وهؤلاء لديهم ثراء فيما يختص بحياتهم الوجدانية ووضوح الرؤية بالنسبة لانفعالاتهم يمكن أن تكون الأساس لسمات شخصية أخرى وهم على يقين بحدودهم ويتمتعون بصحة نفسية ولديهم رؤية ايجابية للحياة وحين يصابون بحالة مرضية سلبية فأنهم لايتوقفون عندها، بل يكونون قادرين على الخروج منها بسرعة (Mayer & Salovey, 1997, p. 61).

- المنجرف Engulfed :

هؤلاء تطغى عليهم عواطفهم وانفعالاتهم وهم عاجزون عن تفاديها، وتمتلكهم حالاتهم المزاجية. (الاعسر وآخرون، 2000، ص66).

- المتقبل Accepting :

هذه الفئة لديها رؤية واضحة عن مشاعرهم. وأفراد هذه الفئة متقبلون لهذه المشاعر ولذلك لا يحاولون تغييرها (Mayer & Salovey, 1997, p. 70).

أن الوضوح في تميز الحالات المزاجية يرتبط بمستوى منخفض من القلق الاجتماعي والاكتئاب والتعبير عن أعراض جسدية بالإضافة إلى تفاؤل ورضا عن العلاقات الشخصية والأسرية. كما أن الأفراد الذين يعرفون مشاعرهم، يميلون لأن يكونوا انبساطيين وأقل قلق اجتماعيين كما يسعون إلى الألفة الاجتماعية وهم راضون بها، كما أن لديهم درجة عالية من تقدير الذات ويعبرون عن شعور عال بالرضا عن الحياة (Mayer & Salovey, 1990, p. 125).

وبينما تعزز مراقبة المزاج من حالة التأمل، فإن وصف لمزاج يسمح للأفراد أن يطوروا استراتيجيات فعالة للتعامل مع حالاتهم المزاجية، ويجب على الأفراد الإصغاء إلى حالاتهم المزاجية حتى يستطيعوا التمييز بينها وبمجرد أن يتمكنوا من التعرف إلى حالاتهم المزاجية، فأنهم سوف يقدرون على تعديلها (Salovey, et. 2001, p. 184).

- مهارات إدارة الانفعالات :

تعتمد مهارات إدارة الانفعالات على:

- 1- فهم الشخص بحالته الانفعالية والمتضمنة إمكانية خبرة مشاعره الانفعالية.
 - 2- المهارات في التميز بين الانفعالات (مشاعر الآخرين) معتمدا على دلائل (تلميحات) تعبيرية وحسب المستوى الثقافي والاجتماعي وحسب مستوى العمر.
 - 3- المهارات في استعمال المفردات الانفعالية والمصطلحات التعبيرية المتاحة والشائعة وهي جزء من الثقافة التي تربط الانفعال (الوجدان) بالأدوار الاجتماعية.
 - 4- القدرة على المشاركة في الخبرات الانفعالية أو المشاعر مع الآخرين.
 - 5- المهارات في فهم الحالة الانفعالية الداخلية لتكون مطابقة للتعبير الخارجي لكل من الشخص ذاته والآخرين، وعند مستويات أكثر نضجا يكون الفهم في أن سلوك الفرد المعبر ربما يؤثر على الآخرين، ويؤخذ ذلك في الاعتبار عند استراتيجيات تحسين الذات.
 - 6- المهارات في التعايش أو المواجهة التكيفية مع انفعالات الضيق أو الكبت باستعمال استراتيجيات التنظيم الذاتي، التي تتحسن بشدة.
 - 7- الوعي بان بناء العلاقات وطبيعتها يحددها كل من درجة الانفعال الحالي وأصالة العرض المعبرة عنه ودرجة العطاء والتناسق في العلاقات مثل التواد الناضج جزئيا الذي يحدد من خلال المشاركة المتبادلة الأصلية بينما تكون علاقة الوالدين بالطفل يمكن أن يكون فيها تبادل متناسق للانفعالات أو المشاعر الأصلية (ماير، 2003، ص410-412).
- وتشمل إدارة الانفعالات على تنظيم الانفعالات في ذات الفرد ولدى الآخرين (كمعرفة كيف تهدئ النفس بعد مشاعر الغضب مثلا، أو القدرة على التخفيف من قلق شخص آخر). وتسهم المعرفة الانفعالية أيضا في تنظيم الانفعال، ومع ذلك يبقى على الأفراد أن يطوروا المزيد من الكفاءات حتى يتمكنوا من تنظيم انفعالاتهم وانفعالات الآخرين، لذلك يجب على الأفراد أن يكونوا أولا متفتحين على خبرة المزاج والانفعال، ثم الممارسة إلى أن يصبحوا ماهرين في السلوكيات التي تدفع إلى المشاعر المطلوبة (Mayer, 1997, p. 102).
- فإدارة الانفعال تعني إدراك ومعرفة ما الذي وراء هذه المشاعر وكيفية معالجة القلق والخوف والغضب والحزن، وهذا ما يؤكد قول سقراط "اعرف نفسك" وكأن المعرفة هي مفتاح الشفاء، فالشخص الذي لديه قدرة على الوعي بمشاعره وفهمها والوعي بأفكاره عنها تكون لديه قدرة على الانتباه إلى مشاعره وتفحصها وملاحظة أفكاره ومراقبتها كي يستطيع السيطرة على الانفعال. وبالتالي سيطر على الأفعال (Mavis, 2001, P. 94).
- ويرى ماير أن إدراك الانفعالات والتعبير عنها هو أن يكون لدى الفرد القدرة على إدراك الانفعالات في الذات وفي الآخرين، بالإضافة إلى إدراكها في الأشياء واللغة والقصص. هنا يتم التركيز على الدقة التي يتعرف بها الأفراد على انفعالاتهم ومحتوياتها (مذكور، 2000، ص40). ويبدأ ذلك منذ مرحلة الرضاعة حيث يميز الطفل بين انفعالات وجه الأم ويستجيب لوجوه الوالدين والآخرين. والفرد الناضج يمكنه مراقبة انفعالاته بدقة وعناية، فيستطيع تحديدها بوضوح وتحديد انفعالات

الآخرين. ويتطور ذلك بالتفاعل مع الآخرين والمواقف الاجتماعية حتى يصل إلى أن يكون قادراً على الشعور بصدق أو زيف انفعالات ومشاعر الآخرين من تعبيرات وجوههم أو كلامهم أو سلوكهم (Mayer, 1997, p. 102).

ووفقاً لهذه النظرية فإن إدارة الانفعالات تكمن في كون الفرد قادراً على التعبير عن مشاعره بدقة، والقدرة على الوصول إلى هذه المشاعر وتوليدها حينما تسهل الانفعالات عملية التفكير، وهو أيضاً القدرة على إدراك الانفعالات وتحديدها (Kim, 1999, p. 8).

فإدارة الانفعالات يقصد به التحكم في سير الانفعالات بعد إدراكها ووضع كل انفعال في مكانه المناسب لتحقيق التوافق مع الذات ومع البيئة والمجتمع كما يشمل أيضاً طرق التعامل مع الانفعالات العاصفة والشديدة وامتصاص أثارها السلبية التي من شأنها زعزعة شخصية الفرد وذلك يعيش تلك الانفعالات ومعالجتها بمرونة (Sadowski, 1998, p. 4-5). فالفكرة الأساسية التي تعبر عن هذا البعد هي أن لكل موقف من مواقف الحياة انفعالا مناسباً له لا يمكن إنكاره أو قمعه كما لا يمكن أن يستبدل بانفعال آخر فتقلب الحياة بين مواقف سعيدة وأخرى حزينة ينبغي التعامل معه بوضع الانفعال المناسب في الموقف المناسب وعيش ذلك الانفعال بمعقولية والهدف من كل هذا هو إعطاء الحياة معناها الحقيقي (Mayer, 2001, p. 1-2).

اعتمدت الباحثين على نظرية (ماير، 1995) لإدارة الانفعالات وذلك لملائمتها ومتطلبات أهداف الدراسة، وقد وجدت أن هذه النظرية هي الأنسب للاستناد إليها في الدراسة الحالية.

دراسات سابقة Previous Studies:

دراسة (Sala, 2006)

استهدفت الدراسة تعرف علاقة نمط التفكير التسلسلي بإدارة الانفعالات لدى المدراء التنفيذيين، ولقد تم جمع المعلومات عن المشتركين في هذه الدراسة من قاعدة البيانات الأمريكية، فقد احتوت تلك القاعدة على (1214) شخصاً من كلا الجنسين ومن فئات عمرية مختلفة ومستويات تحصيل مختلفة، ويعمل المشتركون في وظائف مختلفة فبعضهم يعمل في إدارة الأعمال وبعضهم يعمل في البحوث والتطوير والمبيعات والتسويق والتصنيع والإدارة التنفيذية والإدارة العامة، واعدت الباحثتان أدوات لقياس التفكير التسلسلي وإدارة الانفعالات، وقد استعمل الباحث تحليل التباين لاختبار الفروق بين المشتركين لثلاثة مستويات بين التفكير التسلسلي وثلثة مستويات من إدارة الانفعالات، ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في هذه المستويات (Sala, 2006).

دراسة (الزبيدي، 2011)

استهدفت هذه الدراسة الكشف عن طبيعة فعالية الذات وعلاقتها بإدارة الانفعالات لمدارس محافظة بغداد الموهوبين والتميزين، تكونت العينة من (200) طالب وطالبة من مدارس الموهوبين والتميزين اختيروا بطريقة العشوائية البسيطة، وقد قام الباحث ببناء المقياسين، وتم استعمال الوسائل الإحصائية مثل: الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون

لمعرفة علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية ومعادلة سبيرمان براون لتصحيح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقاييس، وأظهرت نتائج الدراسة بأنه توجد علاقة ارتباطية بين فعالية الذات وإدارة الانفعالات وبمستوى دلالة (0.05) (الزبيدي، 2011).

منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: منهجية البحث Research Method

استخدم في البحث الحالي المنهج الوصفي Description Research وذلك لملائمته في

تحقيق أهداف البحث، لان المنهج الوصفي التحليلي يعد من أساليب البحث العلمي

ثانياً: مجتمع البحث Population of the Research

يتألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين والمرشحات التربويات في المديریات الست العامة لتربية محافظة بغداد، الرصافة الأولى والثانية والثالثة، والكرخ الأولى والثانية والثالثة، للعام الدراسي (2013-2014) والبالغ عددهم (1333) بواقع (465) مرشد تربوي و(868) مرشدة تربوية حسب إحصائية وزارة التربية/ مديرية الإرشاد التربوي، والجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)

مجتمع البحث من المرشدين التربويين موزعين بحسب مديريات التربية في محافظة بغداد

المجموع	الكرخ			الرصافة			المديرية
	الثالثة	الثانية	الأولى	الثالثة	الثانية	الأولى	الجنس
465	145	78	52	71	88	31	الذكور
868	165	197	127	73	173	103	الإناث
1333	340	275	179	144	261	134	المجموع

ثالثاً: عينة البحث The Research Sample

اشتملت عينة البحث على عینتين هما:-

أ-عينة البناء:

تم اختيار عينة البناء وفق معيار إيبيل (Ebel،1972)، الذي يشير إلى أن سعة العينة وكبرها هو الإطار المفضل في عملية الاختيار، ذلك انه كلما زاد حجم العينة قل احتمال وجود الخطأ المعياري (Ebel،1972،p.289-290)، ويقترح نانلي (Nunnally،1978) أيضاً أن يكون حجم عينة

تحليل الفقرات بين (5) أفراد لكل فقرة من فقرات المقياس، وذلك لتقليل اثر الصدفة

(Nunnally،1978،p.262)، وبناءً على ذلك تضمنت عينة البحث الأساسية (300) مرشد

ومرشدة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي بنسبة (22.5%) وفقا لما يتناسب مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب الجنس إما مدة الخدمة فقد تم اختيارها عشوائيا.

الجدول (2)

عينة البناء موزعة بحسب المديريات العامة لتربية بغداد والجنس ومدة الخدمة

النوع ومدة الخدمة	0-5			6-10			11-15			16-20			20-فأكثر			المجموع		
	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ			
رصافة/1	8	1	1	6	7	1	3	3	7	1	0	3	4	7	3	3	6	54
رصافة/2	4	8	1	2	1	6	4	2	6	8	1	1	2	5	5	2	7	48
رصافة/3	4	9	1	3	1	1	2	1	7	3	2	1	1	8	5	5	1	69
كرخ/1	7	1	1	2	7	1	3	2	5	7	1	1	1	2	1	3	8	51
كرخ/2	9	1	2	1	9	6	1	3	4	5	1	1	5	9	6	5	1	59
كرخ/3	2	3	5	4	2	2	6	1	3	2	6	2	1	2	1	2	3	19
المجموع	3	5	8	4	4	4	2	1	4	9	2	2	1	3	1	2	4	300
	4	3	8	3	9	3	2	8	0	2	2	3	4	9	4	1	8	

ب- عينة التطبيق أو العينة الأساسية:

نتجه للتحليل الإحصائي على عينة البناء البالغ عددهم (300) مرشد ومرشدة والذي تأكد للباحثة أن المقياس يتمتع بصدق وثبات عالي ولم تسقط أية فقرة إذ كانت جميعها صالحة. إضافة إلى صعوبة الوصول إلى عينة بهذا الحجم من المرشدين التربويين وبناءً على أخذ آراء ذوي الاختصاص اعتمدت الباحثتان على العينة نفسها كعينة تطبيق نهائية.

رابعاً: أداة البحث Scale of the Research

مقياس إدارة الانفعالات

المنطلقات النظرية:

نظراً لأن الباحثتان لم تتمكنوا من الحصول على مقياس لإدارة الانفعالات يتناسب مع مجتمع البحث الحالي، فقد كانت جميع الدراسات السابقة على عينات مختلفة عن عينة البحث الحالي (المرشدين التربويين)، وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي طورت الباحثتان مقياساً لإدارة الانفعالات على أن تراعي فيها شروط المقاييس العلمية كالصدق والقدرة على التمييز والثبات، وفيما يأتي خطوات بناء المقياس:

1- تحديد المفهوم المراد قياسه من خلال التعريف النظري لإدارة الانفعالات لماير (Mayer, 1995).

2- صياغة فقرات المقياس التي تغطي مكونات المقياس.

3- صلاحية الفقرات.

4- إجراء تحليل الفقرات.

5- استخراج صدق وثبات المقياس (Allen & Yen, 1979, p.118-119).

تحديد مفهوم إدارة الانفعالات ومكوناتها السلوكية:

اعتمدت الباحثتان تعريف إدارة الانفعالات من النظرية المعتمدة، وهي نظرية مايرز

(Mayers, 1995)، وعرفه "بأنها قدرة الفرد في التعبير عن مشاعره بحيث يكون مدركاً لطبيعة

انفعالاته والأهداف التي يسعى لتحقيقها بحيث تؤثر انفعالاته بشكل إيجابي في قراراته". وبعد الاطلاع

على النظرية المتبناة والتعريف الذي تم تحديده، اشتقت أربع مكونات سلوكية لإدارة الانفعالات من

خلال التعريف النظري، وتم عرضها على محكمين متخصصين (ملحق / 1)، لتحديد الأهمية النسبية

وصلاحية التعريف لكل مكون سلوكي وهذه المكونات هي:

1- المكون الأول: التعبير عن المشاعر

هو الفرد الذي يشعر ويفهم مشاعره واحتياجاته وكيف يتعامل معها ويعبر عن عواطفه للآخرين

بشكل تلقائي وسهل.

2- المكون الثاني: الإدراك الانفعالي

التعرف على انفعالات الذات والآخرين تجاه الأشياء ومن خلال التعبيرات اللغوية وغير اللغوية

كما يتضمن التمييز بين تعابير الانفعالات الصادقة والمزيفة.

3- المكون الثالث: تحديد الأهداف

وهي وضوح الأهداف وتحديدها وصياغتها بشكل دقيق وبصورة إجرائية قابلة للتطبيق.

4- المكون الرابع: اتخاذ القرار

عملية اختيار بديل معين من بين عدة بدائل لمواجهة موقف معين أو لمعالجة مشكلة أو مسألة تنتظر الحل المناسب.

ووفقاً لنظرية مايرز فإنه لم يرجح أهمية مكون على مكون آخر لذا فإن الأهمية النسبية للمكونات السلوكية الأربعة متساوية.

إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية:

اعتمدت الباحثتان على نظرية مايرز (Mayers, 1995) في تحديد مفهوم إدارة الانفعالات ومكوناتها السلوكية، فقد تم إعداد (40) فقرة لقياس إدارة الانفعالات موزعة على المكونات السلوكية الأربعة وكما يأتي:

1- التعبير عن المشاعر (1-10)

2- الإدراك الانفعالي (11-20)

3- تحديد الأهداف (21-30)

4- اتخاذ القرار (31-40)

والتي تم تحديدها من خلال التعريف النظري بواقع (10) فقرات لكل مكون سلوكي، وتم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، تعطى لها عند تصحيح الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه ايجابي ويعكس التصحيح ويكون (1,2,3,4,5) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه سلبي، وقد تم ترتيب الفقرات للمكونات الأربعة عشوائياً.

صدق المقياس Validity of the Scale

تم التحقق من صدق المقياس بمؤشرين هما الصدق الظاهري وصدق البناء وفيما يأتي

توضيح إجراءات التحقق منهما:

أولاً: الصدق الظاهري Face Validity

تم استخراج الصدق الظاهري لمقياس إدارة الانفعالات بعرضه على (14) محكم في علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس النفسي (ملحق/ 1)، طلب منهم فحص فقرات كل مكون من مكونات إدارة الانفعالات، ومدى ملائمة كل فقرة للمكون الذي تنتمي إليه والجدول (12) يوضح عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء على فقرات مقياس إدارة الانفعالات وقيمة (كا²) لدلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من المحكمين على كل فقرة، فأبقيت الفقرات التي نالت موافقة (14) محكم فأكثر، لأن الفرق بين قيمتي (كا²) المحسوبة والجدولية يكون ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (1).

الجدول (12)

عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس إدارة الانفعالات وقيمة كا² لدلالة الفرق بينهما

مستوى الدلالة	قيمة كا ²		آراء المحكمين		عدد المحكمين	أرقام الفقرات
	الجدولية	المحسوبة	غير الموافقين	الموافقين		
0.00 1	10.83	14	0	14	14	1,2,3,14,16,17, 28,29,30
0.01	6.41	10.28	1	13		4,5,6,18,19,20,31,32, 33
0.01	6.41	10.28	1	13		7,8,9,22,23,24,35,36
0.05	3.83	7.14	2	12		10,11,12,13,25,26,27, 38,39,40
غير دالة	3.83	2.28	10	4		15,21,34,37

وفي ضوء ذلك تم حذف (4) فقرات، وهي فقرة (5) من مكون التعبير عن المشاعر، وفقرة (7) من مكون الإدراك الانفعالي، وفقرة (7,10) من مكون تحديد الأهداف، وتم تعديل فقرة حسب رأي الخبراء وبهذا الأجراء أصبح عدد فقرات المقياس بصيغته النهائية يتكون من (36) فقرة. العينة الاستطلاعية:

لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات المقياس ووضوح الفقرات لغةً لدى أفراد العينة، طبقت الباحثان مقياس إدارة الانفعالات على عينة استطلاعية عشوائية بلغ عددها (15) مرشد ومرشدة، وتبين أن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة وأن متوسط الزمن المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس (15) دقيقة.

ثانياً: مؤشرات صدق البناء (Construct Validity)

يتم التحقق من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية:-

أولاً: التحليل الإحصائي لفقرات المقياس (القوة التمييزية):

تعتمد دقة المقياس إلى حد كبير على دقة فقراته وخصائصها السيكمترية (عبد

الرحمن، 1998، ص227)، والهدف من تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة وذلك بعد التأكد من القوة التمييزية لفقرات المقياس ومعاملات صدقها، ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الانفعالات رتبت درجات أفراد عينة التحليل الإحصائي للفقرات البالغ حجمها (300) مرشد ومرشداً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية، وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وينسبة (27%) في كل مجموعة (81) استمارة تراوحت درجات المجموعة العليا بين (172-143)، ودرجات المجموعة الدنيا بين (128-88) درجة، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، وقد اظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة، لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (160) والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

معاملات تمييز فقرات مقياس إدارة الانفعالات بأسلوب العينتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.2840	0.7942	3.1975	1.0772	7.305	دالة
2	4.2222	0.8062	3.0000	1.0488	8.315	دالة
3	4.1358	1.0577	3.3210	1.1048	4.794	دالة
4	4.1358	0.9681	3.2716	1.0955	4.560	دالة
5	3.9506	0.9987	3.3704	1.1773	3.382	دالة
6	4.0370	0.9006	3.3951	1.0568	4.161	دالة
7	4.2469	0.9686	3.2346	1.9854	6.221	دالة
8	4.1605	1.0180	3.6667	1.1068	2.955	دالة
9	4.0370	1.0179	3.4444	1.1180	3.527	دالة

دالة	5.671	1.1382	3.3210	0.8660	4.2222	10
دالة	4.084	1.1604	3.4198	1.0695	4.1358	11
دالة	8.315	1.0488	3.0000	0.8062	4.2222	12
دالة	6.963	1.1985	3.1605	0.8752	4.3086	13
دالة	4.204	1.1837	3.5432	0.7486	4.1975	14
دالة	5.771	1.2301	3.2469	0.8944	4.2222	15
دالة	7.237	1.1522	3.1481	0.8432	4.2963	16
دالة	5.868	1.3039	3.2716	0.7710	4.2593	17
دالة	6.488	1.1568	3.2469	0.8549	4.2840	18
دالة	6.150	1.1580	3.3086	0.7710	4.2593	19
دالة	5.342	1.1366	3.3951	0.8062	4.2222	20
دالة	5.386	0.9632	3.5185	0.3724	4.2963	21
دالة	2.621	0.9757	3.4691	1.0606	3.8889	22
دالة	6.396	1.0489	3.2716	0.8018	4.2099	23
دالة	4.093	1.0686	3.3951	0.8799	4.0247	24
دالة	6.653	1.1510	3.2222	0.8866	4.2963	25
دالة	5.630	1.1431	3.2346	0.8768	4.1358	26
دالة	6.221	1.0985	3.2346	0.9686	4.2469	27
دالة	2.509	1.1903	3.6049	0.9930	4.0370	28
دالة	5.109	1.2693	3.3704	0.84071	4.2346	29

دالة	5.671	1.1382	3.3210	0.8660	4.2222	30
دالة	5.026	1.0207	3.3951	0.8121	4.1235	31
دالة	4.433	1.1630	3.4815	0.8720	4.1975	32
دالة	6.963	1.1985	3.1605	0.8752	4.3086	33
دالة	4.226	1.2122	3.2593	0.9681	3.9877	34
دالة	3.392	1.0967	3.5185	0.9846	4.0741	35
دالة	6.464	1.2247	3.2222	8.5797	4.2963	36

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) هي (1.96)

ثانياً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات):

استخدمت الباحثان معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس إذ أكد أنستازي (Anstasia, 1988)، أن ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية يمثل معامل صدقها فاتضح أن جميع الفقرات صادقة في قياس ما أعدت لقياسه لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (298) والجدول (11) يوضح ذلك .

الجدول (11)

قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس إدارة الانفعالات

ت	معامل الارتباط	الدالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدالة المعنوية
1	0.430	8.2218	19	0.315	5.7294
2	0.516	10.3988	20	0.268	4.8020
3	0.310	5.6287	21	0.283	5.0935
4	0.313	5.6890	22	0.188	3.3043
5	0.249	4.4381	23	0.334	6.1170
6	0.286	5.1523	24	0.283	5.0935

7.5116	0.399	25	7.1136	0.381	7
6.1582	0.336	26	3.4321	0.195	8
7.1136	0.381	27	5.5685	0.307	9
3.2496	0.185	28	5.4686	0.302	10
6.1170	0.334	29	5.0740	0.282	11
5.4686	0.302	30	10.3988	0.516	12
5.9732	0.327	31	8.0817	0.424	13
5.2703	0.292	32	4.5907	0.257	14
8.0817	0.424	33	6.1170	0.334	15
4.6481	0.260	34	7.4223	0.395	16
4.2112	0.237	35	6.6611	0.360	17
7.2012	0.385	36	8.1516	0.327	18

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) هي (1.96)

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون السلوكي الذي تنتمي اليه:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمكون

السلوكي الذي تنتمي إليه، حيث تبين أن جميع الفقرات لها علاقة بمكوناتها السلوكية، لان القيمة

التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية

(298) والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة بالمكون السلوكي الذي تنتمي إليه لمقياس إدارة الانفعالات

التعبير عن المشاعر			الإدراك الانفعالي			تحديد الأهداف			اتخاذ القرار		
الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	ت	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	ت	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	ت	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	ت
7.3335	0.39	1	7.556	0.40	7	7.7371	0.40	4	11.790	0.56	1
	1	0		4	1		9		3	4	
6.8751	0.37	1	9.419	0.47	8	7.8970	0.41	5	12.516	0.58	2
	0	1		7	9		6		4	7	
10.262	0.51	1	8.175	0.42	9	5.5685	0.30	6	7.5340	0.40	3
	2	1		0	8		7			0	
6.4919	0.35	1	9.141	0.46	2	9.2674	0.47	1	7.0699	0.37	1
	2	3		8	8		3	7		9	4
10.620	0.52	2	6.282	0.34	2	10.931	0.53	1	8.2688	0.43	1
	4	5		6	2		5	8		2	5
8.8929	0.45	2	7.966	0.41	2	7.4446	0.39	1	9.1919	0.47	1
	8	4		0	9		6	9		0	6
9.9135	0.49	2	7.966	0.43	3	7.3556	0.39	2	9.0919	0.46	2
	8	5		0	5		2	9		6	6
9.1669	0.46	3	9.834	0.49	3	7.8054	0.41	3	8.2453	0.43	2
	9	4		3	5		2	0		1	7
1.9984	0.11	3				7.6691	0.40	3	4.6481	0.26	2
	5	5					6	1		0	8
2.7263	0.15	3									
	6	6									

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) هي (1.96)

ثبات المقياس Reliability of the Scale

تحققت الباحثان من ثبات مقياس إدارة الانفعالات بطريقتين هما: إعادة الاختبار وطريقة

الفاكرونباخ، من خلال درجات عينة الثبات البالغ حجمها (50) مرشد ومرشدة، وفيما يأتي إجراءات

التحقق من طريقتي حساب الثبات:-

طريقة إعادة الاختبار Retest Method- Test

تتطلب هذه الطريقة إعادة تطبيق المقياس على عينة من الثبات نفسها بعد مرور فترة زمنية، وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني (Murphy, 1988, p.65)، لذا قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الثبات البالغ عددهم (50) مرشد ومرشدة، ثم أعيد تطبيق المقياس نفسه وعلى نفس العينة بعد ثلاث أسابيع من التطبيق الأول، واستخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وكان معامل الثبات (0.86) وتعد هذه القيمة مؤشرا على استقرار إجابات المرشدين والمرشدات على المقياس الحالي.

معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronback

طبقت معادلة الفاكرونباخ على إجابات المرشدين التربويين والمرشدات التربويات بالتطبيق الأول في طريقة إعادة الاختبار البالغ حجمها (50) مرشد ومرشدة وقد بلغ معامل الارتباط (0.75) وهو معامل ثبات جيد ويبدل على الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس. وصف مقياس إدارة الانفعالات:-

يتكون مقياس إدارة الانفعالات بصيغته النهائية من (36) فقرة موزعة على أربع مكونات سلوكية هي التعبير عن المشاعر (9) فقرات والإدراك الانفعالي (9) فقرات وتحديد الأهداف (8) فقرات واتخاذ القرار (10) فقرات، مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة، (32) فقرة منها مصاغة باتجاه إيجابي (أي باتجاه قياس إدارة الانفعالات) وهي الفقرات ذات التسلسل:

(1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,28,29,3,0,31,32,33,34,35,36)، تعطى لها عند التصحيح لبدائل الإجابة (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي، وهناك (4) فقرات مصاغة باتجاه سلبي (أي بعكس قياس إدارة الانفعالات) وهي الفقرات ذات التسلسل: (27,13,12,10) تعطى لها عند التصحيح لبدائل الإجابة (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) الدرجات (5,4,3,2,1) على التوالي، وفي (الملحق/1) مقياس إدارة الانفعالات بصيغته النهائية.

تطبيق أداة البحث:-

بعد أن تم إعداد المقياس إدارة الانفعالات والتأكد من خصائصه السيكومترية، ويهدف تحقيق أهداف البحث الحالي تم تطبيق المقياس على عينة البحث التطبيقية البالغ عدد أفرادها (300) مرشد ومرشدة الجدول (2).

خامسا: الوسائل الإحصائية Statistical Means

تحقيقا لأهداف البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss:-

1- اختبار مربع كاي لعينة واحدة Chi- Square Test

استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من الخبراء على مائة فقرات مقياس البحث (الراوي، 2000، ص354).

2- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T-Test for Tow Idependent Samples

استعمل في حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث .

3- معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient

استخدم في حساب معاملات صدق الفقرات وارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط درجة كل فقرة بالمكون السلوكي الذي تنتمي اليه لمقياس البحث، واستعمل في حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس البحث (Nunnally، 1978، p.280).

4- اختبار T للدلالة المعنوية لمعامل الارتباط: Significance of Correlation Coefficient

استعمل لحساب الدلالة الإحصائية لمعامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية، واستخراج ارتباطات درجة كل فقرة بالمكون الذي تنتمي إليه ، ولحساب الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين مقياس البحث (فيركسون، 1991، ص241).

5- معامل الفاكرونباخ Alpha Cronback formula

استعمل في حساب معامل ثبات مقياس البحث (Nunnally، 1978، p.214).

6- الاختبار التائي لعينة واحدة T-Test for On Sample

استعمل في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات استجابة المفحوصين على المقياس والمتوسط الفرضي له. (Nunnally، 1978، p.253).

7- تحليل التباين التائي tow- Way Anova

استعمل لمعرفة دلالة الفروق بين معاملات الارتباط بين الذكور والإناث وبين فئات متغير مدة الخدمة.

عرض النتائج وتفسيرها:

سيتم عرض وتفسير ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الباحثتان على وفق أهداف البحث، فضلا عن عرض لأهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج، وفيما يأتي عرض نتائج البحث:-

نتيجة الهدف الأول:

قياس إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، وتحقيقا لذلك استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت نتائج البحث أن متوسط درجات إدارة الانفعالات لعينة البحث يساوي (135.0.900) درجة وبانحراف معياري مقداره (12.66425) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (108) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (37.0.50) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (299)، والجدول (16) يوضح ذلك.

الجدول (16)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس إدارة الانفعالات

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.64	37.050	12.66425	135.0900	108	300

أظهرت نتائج الهدف الاول أن المرشدين التربويين عامة لديهم القدرة على إدارة انفعالهم وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نظرية ماير (Mayer, 1995) من أن إدارة الانفعالات يمكن اكتسابها وتعلمها بفعل الخبرة من خلال التفاعل والانسجام مع المواقف الانفعالية التي يمر بها الفرد، فالشخص الذي يتمتع بإدارة الانفعالات، بحسب تعريف ماير أفضل من غيره في تعريف الانفعالات سواء أكانت انفعالات الشخص ذاته أو انفعالات الآخرين، ولديه القدرة على التعبير عن مشاعره وكيفية التعامل معها واتخاذ القرارات بصورة دقيقة، ويمكن تفسير هذا المستوى العالي من إدارة الانفعالات عند المرشدين التربويين إلى إدراكهم للواقع وتكيفهم مع أحداث الحياة الضاغطة وما يصاحبها من مواقف تمتاز بالخطورة والأزمات ومدى قدرة المرشدين على التعامل بواقعية مع هذه المواقف لتحقيق التوازن مع أنفسهم والآخرين، وكذلك طبيعة عملهم وما يفرض عليهم من أن يتمتعون بإدارة انفعالات عالية تؤهلهم لأن يصبحوا قُدوة في مجتمعهم، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الزبيدي، 2011)، ولا تتفق مع دراسة (Sala, 2006).

نتيجة الهدف الثاني:

التعرف على دلالة الفروق في إدارة الانفعالات تبعا لمتغيرات الجنس ومدة الخدمة، ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين التائي لاختبار الدلالة الإحصائية للفروق في إدارة الانفعالات وكانت النتائج غير دالة إحصائيا فيما يتعلق بمتغير (النوع) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير النوع (1.215) درجة وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (3.84) درجة، عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (1-290)، إما القيمة الفائية لمتغير مدة الخدمة فقد بلغت (2.818) درجة وهي دالة إحصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (2.36) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (4-290)، إما بالنسبة للتفاعل بين متغير (الجنس X مدة الخدمة) إذ أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية وبلغت القيمة التائية المحسوبة (3.282) درجة وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية (3.36) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (4-290)، والجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19)

تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في إدارة الانفعالات على وفق متغير (الجنس - مدة

الخدمة) والتفاعل بينهما

مستوى الدلالة	النسبة الفائية f		متوسط المربعات M.S	درجات الحرية	مجموع المربعات S.S	مصدر التباين S.V
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	3.84	1.215	185.133	1	185.133	الجنس
دالة	2.36	2.818	429.421	4	1717.683	مدته الخدمة
دالة	2.36	3.282	5000.091	4	2000.364	الجنس×مدة الخدمة
			152.358	290	44183.934	الخطأ W
				299	47954.570	الكلية T

وتشير النتائج في الجدول (19) ما يأتي:-

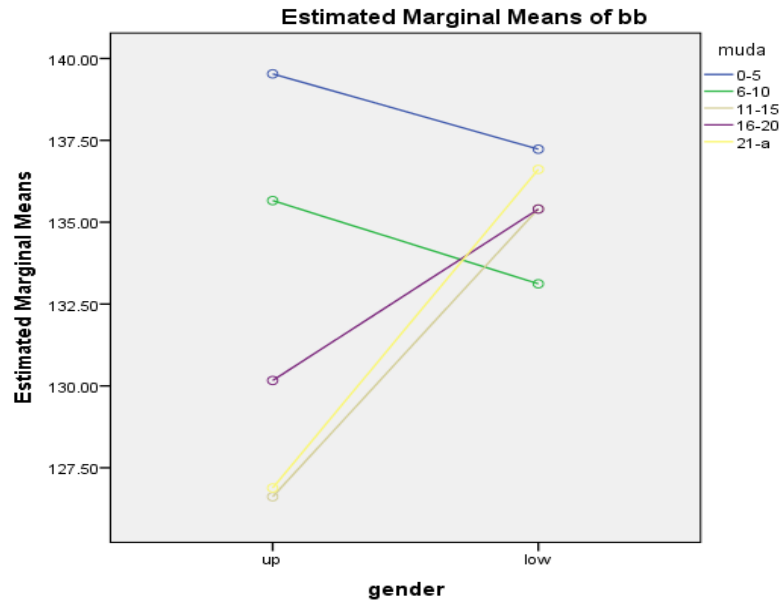
أولاً: لا توجد فروق في إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، وفق متغير الجنس، ويمكن تفسير النتيجة إلى أن إدارة الانفعالات غير مختصة بجنس معين، إذ يعود ذلك إلى أن المرشدين التربويين والمرشدات التربويات يتسمون بالقدرة على إدارة انفعالاتهم بصورة واضحة والقدرة على إدراك انفعالاتهم والتمييز بين الانفعالات الصادقة والمزيفة وكذلك يشعرون ويفهمون مشاعرهم واحتياجاتهم والتعبير عن عواطفهم للآخرين بشكل تلقائي وسهل، وأن المرشدين القادرين على إدارة انفعالاتهم يستطيعون التحكم في سير الانفعالات بعد إدراكها ووضع كل انفعال في مكانه المناسب لتحقيق التوافق مع الذات ومع البيئة والمجتمع كما يشمل أيضاً طرق التعامل مع الانفعالات العاصفة والشديدة وامتصاص آثارها السلبية التي من شأنها زعزعة شخصية الفرد، وذلك يعيش تلك الانفعالات ومعالجتها بمرونة، وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة (Sala،2006).

ثانياً: توجد فروق دالة إحصائية لدى المرشدين التربويين وفق متغير مدة الخدمة، ولمعرفة مصدر الفروق في درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير مدة الخدمة تم استعمال طريقة شيفيه لإجراء المقارنات المتعددة بين المتوسطات الحسابية وكانت النتائج كما الشكل (20).

الشكل (20)

قيم شيفيه المحسوبة والحرجة للفرق بين كل متوسطين من متوسطات درجات عينة البحث وفقا

لمتغير مدة الخدمة، لمقياس إدارة الانفعالات



ويبدو من الشكل (20) أعلاه أن مصدر الفروق في مدة الخدمة للمرشدين التربويين في إدارة

الانفعالات يعود إلى:-

- 1- لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الانفعالات للمرشدين الذين مدة خدمتهم من (0-5) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (21-a) عند مستوى دلالة (0.05).
- 2- لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الانفعالات للمرشدين الذين مدة خدمتهم من (0-5) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم (16-20) عند مستوى دلالة (0.05).
- 3- لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الانفعالات للمرشدين الذين مدة خدمتهم من (0-5) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (11-15) عند مستوى دلالة (0.05).
- 4- لا توجد فروق في متوسط درجات إدارة الانفعالات للمرشدين الذين مدة خدمتهم من (0-5) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (6-10) عند مستوى دلالة (0.05).
- 5- توجد فروق في متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (6-10) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم (21-a) ولصالح مدة الخدمة من (6-10) لأن متوسط درجاتهم (134.5000) على متوسط درجات مدة الخدمة (133.1667) عند مستوى دلالة (0.05)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن إدارة الانفعالات يمكن تدريبها وتنميتها من خلال كثير من الأساليب التي تساعد على تنميتها وتقويتها في الشخصية وبسبب انتشار الثقافة في وقتنا الحاضر

بشكل واسع وتوفر الوسائل والأساليب التي تساعد على تطور التعليم ومساعدة الفرد على سير حياته بشكل صحيح أصبح الفرد قادر على إدارة انفعالاته وبصورة صحيحة.

6- توجد فروق في متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (6-10) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (16-20) ولصالح مدة الخدمة من (6-10) لأن متوسط درجاتهم (134.5000) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم (16-20) (133.4375) عند مستوى دلالة (0.05).

7- توجد فروق في متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (6-10) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (11-15) ولصالح مدة الخدمة من (6-10) لأن متوسط درجاتهم (134.5000) على متوسط درجات مدة الخدمة من (11-15) (132.5500) عند مستوى دلالة (0.05) عند مستوى دلالة (0.05).

8- توجد فروق في متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (11-15) على متوسط المرشدين الذين مدة خدمتهم من (21-a) ولصالح مدة الخدمة (21-a) لأن متوسط درجاتهم (133.1667) على متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم (11-15) (132.5500) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يتفق مع نظرية ماير من أن إدارة الانفعالات يمكن اكتسابها وتعلمها بفعل الخبرة من خلال التفاعل والانسجام مع المواقف الانفعالية التي يمل ربها الفرد.

9- توجد فروق في متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (11-15) على متوسط المرشدين الذين مدة خدمتهم من (16-20) ولصالح مدة الخدمة (16-20) لأن متوسط درجاتهم (133.4375) على متوسط درجات مدة الخدمة (11-15) (132.5500) عند مستوى دلالة (0.05).

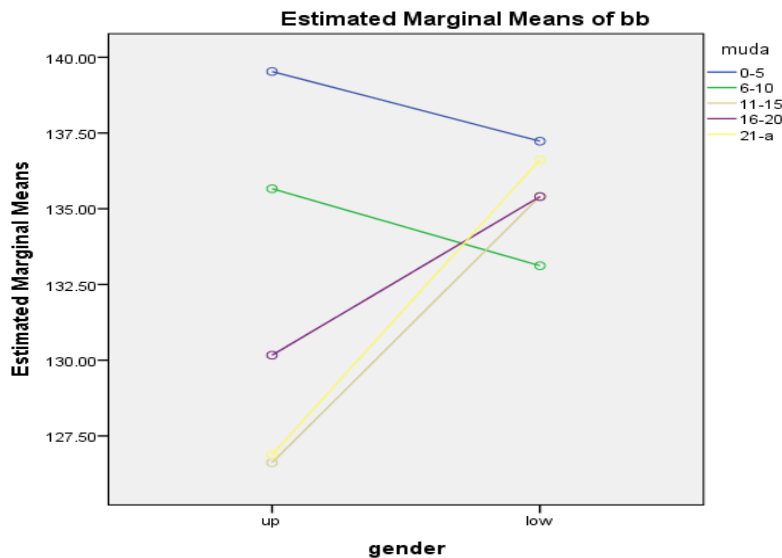
10- توجد فروق في متوسط درجات المرشدين الذين مدة خدمتهم من (16-20) على متوسط المرشدين الذين مدة خدمتهم من (21-a) ولصالح مدة الخدمة من (16-20) لأن متوسط درجاتهم (133.4375) على متوسط درجات مدة الخدمة من (21-a) (133.1667) عند مستوى دلالة (0.05).

ثالثا: وجود فروق في إدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين وفق التفاعلات الثنائية بين الجنس ومدة الخدمة، ولمعرفة مصدر الفروق في درجات أفراد العينة وفقا للجنس ومدة خدمتهم تم استعمال طريقة شيفيه لإجراء المقارنات المتعددة بين المتوسطات الحسابية، وكانت النتائج كما يوضحها الشكل (21):-

الشكل (21)

قيم شيفيه المحسوبة والحرجة للفرق بين كل متوسطين من متوسطات عينة البحث وفقا للتفاعلات

الثنائية النوع ومدة الخدمة، لمقياس إدارة الانفعالات



ويبدو من الشكل (21) أعلاه أن مصدر الفروق في مدة الخدمة للمرشدين التربويين في

إدارة الانفعالات يعود إلى:-

- 1- توجد فروق في متوسط درجات إدارة الانفعالات للمرشدين الذكور الذين مدة خدمتهم من (0-5) على متوسط درجات المرشدين الإناث الذين مدة خدمتهم من (0-5) ولصالح الذكور لأن متوسط درجاتهم (139.5306) على متوسط درجات الإناث (137.2308) عند مستوى دلالة (0.05)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين الذكور في هذه الفئة لديهم القدرة على إدراكهم للواقع والقدرة على التكيف مع أحداث الحياة اليومية الضاغطة أكثر من الإناث والقدرة على تحمل المواقف التي تمتاز بالخطورة والأزمات في الوقت الحاضر لذلك فهم يستطيعون إدارة انفعالهم بصورة أفضل من الإناث .

- 2- توجد فروق في متوسط درجات الذكور الذين مدة خدمتهم (6-10) على متوسط الإناث الذين مدة خدمتهم من (6-10) ولصالح المرشدين الذكور لأن متوسط درجاتهم (135.6600) على متوسط درجات الإناث (133.1190) عند مستوى دلالة (0.05).
- 3- توجد فروق في متوسط درجات الذكور الذين مدة خدمتهم من (11-15) على متوسط درجات الإناث الذين مدة خدمتهم (11-15) ولصالح الإناث لأن متوسط درجاتهن (135.4074) على متوسط درجات الذكور (126.6154) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على أن المرشحات القدامى كانوا أكثر قدرة على إدارة انفعالاتهن من المرشدين الذكور.
- 4- توجد فروق في متوسط درجات الذكور الذين مدة خدمتهم من (16-20) على متوسط الإناث الذين مدة خدمتهم (16-20) ولصالح المرشحات الإناث لأن متوسط درجاتهن (135.4000) على المرشدين الذكور (130.1667) عند مستوى دلالة (0.05).
- 5- توجد فروق في متوسط درجات الذكور الذين مدة خدمتهم (21-a) على متوسط الإناث الذين مدة خدمتهم من (21-a) ولصالح الإناث لأن متوسط درجاتهن (136.6129) على متوسط المرشدين الذكور (126.8824) عند مستوى دلالة (0.05).

التوصيات: Recommendation

بناءً على ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، توصي الباحثتان بما يأتي:-

- 1- تنمية إدارة الانفعالات لدى طلبة قسم الإرشاد النفسي باعتبارهم مرشدي المستقبل ليتمكنوا من إدارة العملية التربوية مستقبلاً إذ أن إدارة الآخرين تعتمد على إدارة الذات.

المقترحات: Suggestions

توصلت الباحثتان إلى المقترحات الآتية:-

- 1- القيام بدراسة مماثلة على عينات أخرى (المدرسون، أساتذة الجامعة، الموظفون، طلبة الجامعة... الخ).
- 2- دراسة إدارة الانفعالات وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل (الخبج الاجتماعي، أساليب التنشئة الأسرية، وعي الذات... الخ).

Current research aimed at measurement of management of emotional among counselors and knowledge of emotions management according to the variables of sex and length of service with counselors.

The Scale applied to a sample of basic research, amounting to (300) counselors.

- 1- That counselors have administration emotional.

- 2- There are no differences in the management of emotional statistically significant according to the variable (gender).
- 3- statistically significant differences according to the variable (length of service) in the management of emotional.
- 4- statistically significant differences according to the variable (type and length of service) in the management of emotional.

المصادر:

- احمد، سهير كامل (2000)، التوجيه والإرشاد النفسي، مركز الاسكندرية للكتاب، القاهرة.
- الاعسر، صفاء وكفافي، علاء الدين (2000)، الذكاء الوجداني في التربية السيكولوجية، ط1، دار قباء للنشر، القاهرة.
- البسيوي، محمود (2005)، القدرات العقلية وعلاقتها الجدلية بالتحصيل العلمي، جامعة أم القرى، كلية التربية، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مجلد (15)، العدد(2)، الطائف.
- الخالدي، أمل إبراهيم (2012)، أساسيات الإرشاد والصحة النفسية، دار الكتب والوثائق للنشر والتوزيع، بغداد.
- الراوي، خاشع محمود (2000)، المدخل إلى الإحصاء، ط 2، دار الشؤون الثقافية للنشر، بغداد.
- الريماوي، محمد عودة (2006)، علم النفس العام، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الزبيدي، هيثم احمد علي شهاب (2011)، فاعلية الذات وعلاقته بإدارة الانفعالات لدى الموهوبين، كلية التربية الأصمعي، جامعة ديالى، رسالة ماجستير غير منشورة.
- سالوفي، بيتز (1998)، الذكاء الانفعالي، ترجمة- صفاء الأعسر، دار الأمل للنشر، الأردن.
- سارتر، جان بول (1984)، نظرية في الانفعالات، ترجمة- هاشم الحسيني، مكتبة الحياة، بيروت.
- شابيروا، أ. (2001)، الذكاء العاطفي- الاجتماعي، ط 1، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان.
- شومان، زياد محمود محمد (2008)، دراسة تقييمية لإداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات، غزة كلية الدراسات العليا.

- عبد الرحمن، محمد السيد (1998)، القياس النفسي: النظرية والتطبيق، ط 3، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
- العتوم، عدنان (2004)، علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر، عمان.
- عثمان، فاروق السيد (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط 1 ، دار الفكر العربي، القاهرة.
- العلوي، مجتبي (2001)، مجلة النبأ، العدد 54، مقال مأخوذ من كتاب (الذكاء العاطفي) لدانيل جولمان، عرض: مجتبي العلوي.
- العلوان، احمد (2011)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق المحلية الأردنية في العلوم التربوية، العدد 2، مجلد 7، عمان.
- فيركسون، جوري أي (1991)، التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة- هناء محسن العكيلي، دار الحكمة، بغداد.
- القيسي، عامر ياس، والجبوري، عبد الحسين رزوقي (1997)، النضج الانفعالي لدى المراهقين وأقرانه العادين في المرحلة الثانوية، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد (أطروحة دكتورا غير منشورة).
- كولمان، دانيل (1995)، الذكاء العاطفي، ترجمة ليلى الجبالي (2000)، سلسلة عالم المعرفة، مكتبة الوطن، الكويت.
- ماير، شيت (1995)، تعليم الطلاب التفكير العلمي، ط2، ترجمة جزار عزمي، مركز الكتاب الأردني للنشر والتوزيع، عمان.
- ماير، جون (2003)، الذكاء الانفعالي، ط1، ترجمة- صفاء الأعسر، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان.
- مذكور، علي احمد (2000)، التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل، دار الفكر للنشر والطبع، القاهرة.
- ملحم، سامي محمد (2000)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الناشئ، وجدان عبد الأمير (2005)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين، أطروحة دكتورا، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية.
- وزارة التربية العراقية (1988)، دليل المرشد التربوي، مديرية التقويم والامتحانات، مديريةية التقويم والتوجيه التربوي.

- Allen, m.j, and yen,w,m (1979), introduction to measurements theory ,california,brook ,cole .
- Annia,b, (2003), interviewer variation and the construction of speaking proficiency , language testing ,20 (8)25.
- Bar on, lyle.j.r(2000), bar on emotional quotient inventory (manual),canda mhsc.
- Ebel,r.l(1972), essentials of educationl measurement ,new York ,prentic –hall.
- Goleman, Daniel (2001), An Elbased threery of berfor Mance, In the Emotionally Intelligent work place, Ed.By:cherniss cary and Daniel Goleman.
- Kim , namin (1999), an exploration of learner progress and drop – out in korea national open university distance education ,voi . 20 ,no .1.
- 1997),what is emotional intelligence? new York, basic book.(Mayer, j (2000) , Emotion . Intelligence , In . J. P . for gas (Ed) , The Hand Book of ___ Affect and Social Cognition Mahwah , N J : Lawrence Erlbaum Associates , Inc . (2001) , Emotional Intelligence and Giftedness , Journal of Roeper Review , ___ Apr . vol.23 Issue . 3 .
- Mavis , B (2001), self – Efficacy and osce Performance – Among second year Medical students , Journal of Advances in Health Science Education , Vol.6 , Nether Lands , Kluwer Academic Publishers .
- Murphy,(1988),psychology testing principles,new York :hill international ,Inc.
- Nunnally ,j . c(1978), psychometric theory ,new York 2th ed mac crow – hill.
- Sala,F (2006), Its Lonely at the top : Dominant thinking and management Emotional in organization , Y . S . A .
- Sadowski , M . (1998), Porgrams fostering Emotional Intelligence , show promise . The Harvatd Education letter , 4 .
- Segal , Jeanne (1997) , Raising your Emotional , Intelligence , Heny Holf and company , New York .
- Goleman, Daniel (2001), An Elbased threery of berfor Mance, In the Emotionally Intelligent work place, Ed.By:cherniss cary and Daniel Goleman.

