



الذكاء الانفعالي وعلاقته بتنظيم الوقت لدى

المرشدين التربويين

م . د . عدي جبر كاظم القرشي

دكتوراه ارشاد نفسي وتوجيه تربوي - وزارة التربية / مديرية تربية واسط

aodayjaber1976@gmail.com

الملخص :

الذكاء الانفعالي وعلاقته بتنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين هما المفهومان في البحث الحالي، وطبق الباحث على عينة بحثه من المرشدين التربويين في تربية محافظة واسط أذ تكونت عينة التحليل الاحصائي من (٢٠٠) مرشداً ومرشدة وعينة التطبيق النهائي من (١٢٠) مرشداً ومرشدة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية، واعتمد الباحث على الحقيبة الاحصائية (SPSS) في تحليل البيانات واستخراج النتائج حيث توصلت الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بالذكاء الانفعالي ولا توجد فروق بين الذكور والاناث في الذكاء الانفعالي ، وان المرشدين التربويين يتمتعون بتنظيم الوقت ولا توجد فروق بين الذكور والاناث في تنظيم الوقت ، وفي سياق تلك النتائج خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات .

مجلة العلوم الأساسية
للعلوم التربوية والنفسية وطرائق التدريس للعلوم الانسانية

Emotional intelligence and its relationship to organizing time for educational counselors

Abstract:

Emotional intelligence and its relationship to organizing time for educational counselors are the two concepts in the current research. The researcher applied to his research a sample of educational counselors in the education of Wasit Governorate, as the sample of statistical analysis consisted



of (200) male and female mentors, and the final of the sample consisted of (120) male and female guides chosen by the stratified random method. Equal. The researcher relied on the statistical package (SPSS) in analyzing the data and extracting the results, as she concluded that the educational counselors have emotional intelligence and there are no differences between males and females in emotional intelligence, and that the educational counselors enjoy time management and there are no differences between males and females in organizing Time, and in the context of these results the researcher came up with a set of recommendations and proposals .

الكلمات الافتتاحية : الذكاء الانفعالي ، المرشدين التربويين ، تنظيم الوقت .
مشكلة البحث والحاجة اليه :

إن قدرة الفرد على مواجهة الحياة بنجاح تعتمد على التوظيف المتكامل لقدراته الانفعالية والعقلية، فالعقل دون عاطفة يصبح عقيماً والعاطفة من دون عقل تصبح عمياء بالإضافة إلى ان النجاح في العلاقات الشخصية يعتمد على قدرته في التفكير في خبراته الانفعالية والمعلومات المشبعة بالانفعال والاستجابة بوسائل متوافقة انفعالياً (Mayer, et al,2001,P.269)، فنحن عندما نتعرض للضغوط والتوترات فان الحالة الانفعالية تتأثر وبمن ثم يؤثر سلباً على التفكير والأداء والحكم على الأمور ولكي نتأقلم مع الضغوط علينا تغيير نظرنا للموقف حتى يصبح بالنسبة لنا تحدياً إيجابياً أو تغيير الحالة الانفعالية للتعامل بشكل أفضل مع الموقف (ابو النيل، ٢٠٠٨، ص٤٩). ونتيجة لما ذكر سابقاً ظهر ما يسمى بالذكاء الانفعالي ، فقد لاحظ بعض العلماء حالة لفتت انتباههم هي ان هناك أشخاصاً يتمتعون بنسبة ذكاء عقلي مرتفع ولكنهم غير ناجحين في حياتهم وآخرين نسبة ذكائهم متوسطة ولكنهم ناجحون في حياتهم ، وتوصلوا إلى ان الاختبارات الخاصة بالذكاء العام (I.Q) لا تقدم صورة كاملة عن شخصية الفرد و قدراته ، ولا يمكن الاعتماد عليها في التنبؤ بنجاح الفرد في حياته فقادتهم هذه الملاحظات إلى افتراض ان (الذكاء الانفعالي) لا يقل أهمية عن أثر (الذكاء التقليدي) في تحديد سلوك الفرد ونوعية حياته وطبيعة علاقته بالآخرين (معمورية، ٢٠٠٥، ص٤٢). ويرى كولمان من خلال مناقشته لمجموعة من البحوث أن الذكاء التقليدي (I.Q) يسهم بنسبة (٢٠%) فقط من العوامل التي تحدد النجاح في الحياة تاركاً (٨٠%) لعوامل أخرى أهمها الذكاء الانفعالي ، وهو الأكثر أهمية في



ممارسة العمل وان الذي يمتلك ذكاءً انفعالياً هو الأكثر نجاحاً في العمل (Goleman, 1998,P.19)، وأكثر تنظيماً للوقت فان تكون قادراً على حث نفسك على الاستمرار في مواجهة الاحباطات ، والتحكم في النزوات، وتأجيل إحساسك بإشباع النفس وإرضائها والقدرة على تنظيم حالتك النفسية ومنع الأسى والألم من شل قدراتك على التفكير وان تكون قادراً على التعاطف والشعور بالأمل والتفاؤل (كولمان، ٢٠٠٠، ص ٥٥).

كل ذلك يعود الى الذكاء الانفعالي فله أهمية في توليد النشاط والفاعلية في العمل وتنظيم الوقت وهو من الطرق النشطة للحصول على أفضل ما لدى الفرد، فالفر د عندما يكون مدفوعاً بحبه للإنجاز يكون أهم ما يسعى إليه هو تحقيق النجاح في العمل ويقوم بمواصلة العمل والتركيز فيه كي ينجز المهام بموعدها ، فعندها يشعر بسعادة لا تعادلها أي سعادة في العالم ، ولقد أشارت دراسة اليس (Ellis,1980) إلى ان الأفراد يكونون سعداء لأن لديهم انجازات وأهداف يفتخرون بتحقيقها فالفر د القادر على الإنجاز يؤدي ذلك إلى شعوره بالسعادة والرضا عن الحياة (Ellis, 1980,p.490) . اذ حيث ان الاشخاص الناجحون في ادائهم يمضون وقتهم في حالة انجاز متميز، وهذه الحالة يصلوا إليها من جراء قيامهم بأعمال يتمتعون بها ، ويحدث ذلك عندما يكون الهدف محفزاً والتحدي بمستوى القدرات، ويحفز الأشخاص عندما يكون مستوى المهارات والدعم لديهم مساوٍ لمستوى التحدي واذا لم يجد صاحب المهارات تحدياً ملائماً لمهاراته فقد يصاب بالملل ويؤدي ذلك الى ضعف في اداء اعماله كافة وهذا ينعكس سلبياً ، في تنظيم الوقت وهو من المشكلات التي تواجه الإنسان في مجالات الحياة المختلفة ويعد من المتغيرات التي تؤثر بطبيعة حياة الإنسان وأحد الموارد المهمة الثمينة التي لا نستطيع أن نمتلكها إذ إنّ الوقت هو الحياة كلها فليس ثمة شخص لديه وقت أكثر من أي شخص آخر فما من عمل يؤدي إلا وكان الوقت وعاءه ولا يمكن خزنه أو إنتاجه فالوقت الذي يمضي لا يعود أبداً، لذا يعد تنظيم الوقت عملية مستمرة في التخطيط والتقييم لكل الفعاليات والنشاطات بهدف تحقيق فعالية عالية لتوظيف الوقت المتاح واستخدامه في الوصول الى الاهداف المرجوة ، إنّ المشكلة لا تكمن في عدم توفر الوقت الكافي لا نجاز الأعمال والمهام المطلوبة ، وإنّما في كيفية إدارة الوقت للعمل وتنظيمه والالتزام بعملية التخطيط والتنظيم ، فهو شأنه شأن بقية العناصر الأخرى للعملية التربوية ، اذ يزيد من حجم هذه المشكلات والسلوكيات السلبية وكيفية التعامل مع الوقت وعدم استخدامه بشكل صحيح ، وتكون مشكلة تنظيم الوقت في غاية من التعقيد عندما يظن البعض إنّ جدولة الوقت مخصص بفئة معينة من الناس وخصوصاً في هذا العصر فالواجبات كثيرة ومتطلبات الحياة في ازدياد وجدولة كل



دقيقة يومياً أمر متعذر (ابراهيم . ٢٠٠٩ ص ٦٠) مما جعل خبراء الاقتصاد والمهتمين في شؤون الاعمال بوجه خاص يدعون إلى ضرورة الاهتمام بإدارة الوقت وتنظيمه لكونه ضرورة ملحة لديمومة ونمو أية منظمة ، إنّ اية منظمة لا تتبع الاساليب العلمية في التخطيط والتنظيم والرقابة عليه ستعاني بطبيعة الحال من ضياع الكثير من أوقات العاملين فيها مما يؤدي إلى إضعاف قدراتهم على تحقيق الاستثمار الأمثل الذي يعود بالنفع على المنظمة والعاملين فيها على حد سواء فضلا عما يترتب عليه من خسائر للأموال الطائلة ، إذ إنّ أغلبية الأشخاص الناجحين والمبدعين أولئك الذين عرفوا كيف ينظّمون أوقاتهم ويستغلون الزمن الضائع في تنمية مهاراتهم واستنهاض عقولهم، ويشير كلير اوستن Clear Ostain إنّ أكثرنا لا يحسن استغلال الوقت بفعالية ، فالوقت عنصر مهم في تطوير وصناعة النهضة الفردية والاجتماعية والبرمجة في عمليات التحول والانتقال من مرحلة إلى أخرى (السليمان ٢٠٠٣ ص ١٣) . لذا يسعى الباحث الى التعرف هل ان هناك علاقة بين المتغيرين الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين وهل هناك فرق وفقاً للجنس (الاناث والذكور) ؟

ان عمر الإنسان كله محدد لا يمكن زيادته بحال من الاحوال وهو مورد شديد الندرة وغير قابل للتخزين فاللحظة التي لا نستغلها تفنى وغير قابل للتبديل او التعويض وعلى الرغم من اننا نواجه المشاكل مع الوقت ولا نستطيع أن نسرعه أو نبطئه نحتاج الكثير منه ولا نعرف أين نجده لكننا فجأة نتساءل أين ذهب كله (ابراهيم ، ٢٠٠٩ : ١٣) . أن تنظيم الوقت هو أحد المؤثرات المعتمدة لقياس اداء المرشدين التربويين وقدرتهم على استخدامه بأحسن وجه ومن الضروري استثماره على نحو سليم في جميع المجالات لأهميته لاسيما العمل مع الطلبة ، وهو بمثابة رأس المال الحقيقي للمرشد التربوي ، ويعد عاملاً مقلقاً للأفراد كلهم لان الجميع متساوون فليس ثمة شخص لديه وقت أكثر من أي شخص آخر ويمكن للمرشد التربوي أن يقوم بعمل متقن بالتنظيم الفعال لوقته وبإمكانه المشاركة في النشاطات الاجتماعية والترويحية التي هي ضرورية للصحة النفسية ، وإنّ البرنامج المحدد للعمل وتنظيم الوقت والمتابعة المستمرة لمثل هذا البرنامج يؤثر تأثيراً ايجابياً في الأداء ، فالمرشد الكفاء يمثل حجر الزاوية لإنجاح العملية التربوية ويجب عليه

ان يكون ذا كفاءة شخصية واجتماعية ويمتلك قدرات مهنية وعاطفية تمكنه من القيام بمهامه الإرشادية (الشرقاوي، ٢٠٠٧، ص ٢١٣) . ولكي يتمكن المرشد التربوي من القيام الإرشادي بشكل فعال لابد من ان يمتلك ذكاءً انفعالياً ويكون قادراً على تنظيم وقته بشكل صحيح يساعده على ان يتمتع



بقدرته على تحقيق التعديل الفعال و المؤثر في سلوك المسترشد نحو الأفضل (الدرجي، ٢٠١٠، ص٤١).

اهداف البحث:-

- يهدف البحث الحالي التعرف على :-
- الذكاء الانفعالي لدى المرشدين التربويين .
- دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير (الجنس).
- تنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين .
- دلالة الفروق في تنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير (الجنس).
- العلاقة بين الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين .

حدود البحث:-

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين (ذكوراً وإناثاً) في المديرية العامة للتربية في محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩ .

تحديد المصطلحات :-

اولاً: الذكاء الانفعالي

-عرفه ديولكس وهيكس (Dewlox &Hecks,199)

مفهوم يشير إلى معرفة مشاعرك وكيفية توظيفها من اجل تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية مصحوبة بالتعاطف والفهم لمشاعر الآخرين ((Dewlox&Hecks,1999p:77).

-بينما عرفه دانييل كولمان (Goleman1995)

قدرة الفرد على التفكير والوعي بعواطفه وعواطف الآخرين والسيطرة على اندفاعاته وتأجيل رغباته والقدرة على تحفيز الذات والتعاطف مع الآخرين، ومجموعة من المهارات الاجتماعية (Goleman,1995p:45).

التعريف الاجرائي

هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المرشدين التربويين) من خلال الاجابة عن فقرات المقياس المعد لهذا الغرض .

ثانياً: تنظيم الوقت

عرفه : مارش (Marsh ، 1991)



عملية التخطيط والتنظيم والسيطرة على الوقت لتجنب الهدر في وقت العمل (Marsh-1991- p.21).

بينما عرفه بون (Boon، 1992)

العملية التي يتم فيها توزيع الوقت بفعالية بين المهام المختلفة بهدف انجازها في الوقت الملائم المحدد (Boon, 1992,P.32).

بينما عرفه المياحي ، ٢٠٠٩

القدرة على استغلال الوقت بكفاءة أعلى بحيث ينتج الفرد أكثر في وقت أقل وبدرجة مناسبة من الإتيان (المياحي ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٢١).

التعريف الاجرائي :

هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المرشدين التربويين) من خلال الاجابة عن فقرات المقياس المعد لهذا الغرض .

ثالثاً : المرشد التربوي :

اعتمد الباحث في تعريفه للمرشد التربوي على تعريف وزارة التربية (١٩٨٨) والذي ينص على ان المرشد التربوي "هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أو البيئة المحيطة به لغرض تبصره بمشكلته ومساعدته على ان يفكر بالحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه" (وزارة التربية العراقية، ١٩٨٨، ص ١٠).

الفصل الثاني

الاطار النظري

اولاً: الذكاء الانفعالي

-أنموذج كولمان (Goleman,1995):

قدم دانييل كولمان أنموذجه حول الذكاء الانفعالي من خلال كتابه الذكاء الانفعالي Emotional Intelligence (Intelligence)) ، ويشير مفهوم الذكاء الانفعالي لديه " قدرة الفرد على التفكير والوعي بعواطفه وعواطف الآخرين والسيطرة على اندفاعاته وتأجيل رغباته والقدرة على تحفيز الذات والتعاطف مع الآخرين ، ومجموعة من المهارات الاجتماعية " ووضع كولمان نظريته (E1) في كتاب العمل مع



الذكاء الانفعالي والتي تعكس كيف ان الفرد بإمكانه ان يتقن كفايات الذكاء الانفعالي (E1) ويترجمها إلى نجاح في العمل (Goleman,2001,P.15) والنظرية التي صاغها كولمان مبنية على كفايات الذكاء الانفعالي (Competeneties Emotina Intelligencel) والتي تم التحقق منها ميدانياً في مئات من المنظمات والمؤسسات التجارية والتربوية بوصفه أداءً مميزاً وواضحاً للعديد من قيادي هذه المؤسسات (Goleman,1995,P.1). وقد عد الكفاية الانفعالية (Emotional Competencties) قدرة مكتسبة مبنية على الذكاء الانفعالي الناتج عن الأداء الواقع في العمل (Goleman,1998,P.36). وبعد إجراء كولمان العديد من الدراسات قدم نظريته عن الذكاء الانفعالي بخمسة وعشرين كفاية ووضعها في قائمة عرفت بقائمة الكفايات الانفعالية موجودة ضمن نوعين رئيسيين من الكفايات هما (الكفايات الشخصية والكفايات الاجتماعية) (ابو النصر، ٢٠٠٨ : ١١٨) ، ويرى كولمان أن الذكاء الانفعالي يمكن أن يقاس بأسلوبين هما التقدير الذاتي وتقدير الآخرين. وكولمان غير متشدد في طريقة القياس ويمكن استخدام أي الطريقتين في القياس، ويتضمن مفهوم الذكاء الانفعالي لدى كولمان خمسة أبعاد هي: الوعي بالذات، والتعاطف، وإدارة العلاقات ، وإدارة الذات ، وتحفيز الذات (Goleman,1995,P.43).

ويرى كولمان أن الذكاء الانفعالي يستمر في النمو طوال سنوات العمر، ولكن التدخل لتنميته يكون أفضل في مرحلة الطفولة ، وأن القدرة على التعبير عن الانفعالات من خلال تعبيرات الوجه والقدرة على فهمها من الطرف الآخر تترادياً مع العمر أي كلما تقدم العمر يكون الإنسان أكثر قدرة على فهم انفعالات الطرف الآخر (المهندي، ٢٠٠٦، ص ١٥). ونرى مما سبق أن الذكاء الانفعالي غير ثابت ولا يتوقف نموه عند مرحلة معينة بل أنه كلما ينمو الفرد ينمو ذكاؤه الانفعالي وهذا ما أشارت إليه دراسة (ابو العلا، ٢٠٠٤) ودراسة (الأحمدي، ٢٠٠٧)، في أن الذكاء ينمو بازدياد العمر (حافظ، ٢٠١١، ص ٥٧).

الذكاء الانفعالي في مجال العمل:

إن العاملين الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي يتسمون بالمرونة الكافية التي تمكنهم من مواجهة الصعوبات وحل الصراعات وهم يمتلكون إحساساً يقينياً بقدرتهم على النجاح على الرغم من كل العقبات والإحباطات، ويعتبر هؤلاء العاملين المتسمين بالذكاء الانفعالي أكثر استعداداً لتغيير حالات زملائهم النفسية من السلبية إلى الإيجابية ومساعدتهم على الوصول إلى القرار الصائب ولديهم القدرة على تنظيم الوقت واستغلاله بشكل ايجابي فأحلال المشاعر الإيجابية محل السلبية يحقق الرضا عن الوظيفة ،



ومن ثم الالتزام تجاه المؤسسة ، فالذكاء الانفعالي يمنع العاملين من إلقاء مسؤولية اتجاه كل إحباط أو صراع يواجهه في عمله على عاتق المؤسسة (علام، ٢٠٠١، ص ٦٨-٦٩). كذلك من شأن العامل الإسهام في نجاح المؤسسة التي يعمل بها هؤلاء المتسمون بهذا القدر من الذكاء الانفعالي ، ولقد اهتمت العديد من الدراسات ببحث التأثيرات الإيجابية للذكاء الانفعالي للعاملين في مواقع العمل المختلفة ، وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني للمعلمين مثل دراسة (السمادوني، ٢٠٠١)، وبالرضا الوظيفي مثل دراسة (جاد الله، ٢٠٠٤) ودراسة (الخليفي، ٢٠١٠)، والنجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال مثل دراسة (سعيد، ٢٠٠٦) والكفاءة المهنية للمعلم مثل دراسة (مغربي، ٢٠٠٨) والسلوك القيادي مثل دراسة (النمري، ٢٠٠٩) واتخاذ القرار مثل دراسة (الشهري، ٢٠٠٩) والأداء الوظيفي مثل دراسة (الجبهان، ٢٠٠٩)، ودراسة (الصالح، ٢٠٠٩) عن جودة القرارات الإدارية (حافظ، ٢٠١١، ص ٧٦).

الذكاء الانفعالي والفروق بين الجنسين:

لقد أشارت نتائج بعض الدراسات الى عدم وجود فروق بين الجنسين في الذكاء الانفعالي مثل دراسة (Sutarso & Others, 1996) ودراسة (بنهان، ٢٠٠٨)، بينما اتفقت بعض الدراسات في نتائجها على وجود فروق دالة إحصائياً بين الإناث والذكور في الذكاء الانفعالي، بينما تعارضت في اتجاه تلك الفروق فقد اشارت البعض منها إلى أنها لصالح الإناث مثل دراسة (Tapia.M.L. 1993) ودراسة (الأحمدي، ٢٠٠٧)، ودراسة (محمد، ٢٠٠٩)، دراسة (خليل، ٢٠١٠)، بينما أتفق البعض الآخر كدراسة (وهبة، ٢٠٠٦) ودراسة (العجمي، ٢٠٠٦)، ودراسة (الحضري، ٢٠٠٧) على ان تلك الفروق لصالح الذكور (حافظ، ٢٠١١، ص ٥٨).

ثانياً: مفهوم تنظيم الوقت

الاهتمام بفكرة الوقت قديمة قدم الإنسان عندما تبلورت أفكاره عن طريق الملاحظة التي كونها من خلال مراقبته لحركة الشمس والقمر والنجوم وتعاقب الليل والنهار ومختلف الظواهر الطبيعية الأخرى واستطاع أن يقدر الزمن بطرق متنوعة تتسجم مع تجربته ومستوى تفكيره وبساطته وإمكانياته، إن أول من أهتم مفهوم الوقت أوالزمن الفيلسوف اليوناني أفلاطون وذلك من خلال الأحداث التي تقع معتبراً إن الزمن صورة متحركة وإن هذه الصورة المتحركة الأزلية هي التي تكشف عن نفسها في عالم تحكمه دورات التغير المستمر ، وتعد أفكار الأشوريين في الوقت من خلال اهتمامهم في المناسبات والطقوس الدينية وممارسة الكثير من الألعاب البدنية والرياضية وتنظيمها لأجل فائدتها العسكرية في ميدان



الحرب ومقاتلة الأعداء، (الفقي، ٢٠٠٩ : ٧٥)، ويمكن تصنيف الوقت في حياتنا إلى نوعين الأول، وقت يصعب تنظيمه أو إدارته والاستفادة منه غير ما خصص له وهو الوقت الذي نقضيه في حاجياتنا الأساسية مثل النوم والأكل والراحة والعلاقات الأسرية و الاجتماعية المهمة وهو وقت لا يمكن أن نستفيد منه كثيراً في غير ما خصص له لكنه على درجة كبيرة من الأهمية لحفظ توازننا في الحياة والنوع الثاني ، وقت يمكن تنظيمه وإدارته وهو الوقت الذي نخصصه للعمل وفي هذا النوع بالذات من الوقت يكمن التحدي الكبير الذي نواجهه ، فهل نستطيع الاستفادة من هذا الوقت ؟ وهل نستطيع استغلاله الاستغلال الأمثل ؟ وإنّ الوقت الذي يمكن تنظيمه يتكون من نوعين هما وقت ونحن في كامل نشاطنا وحضورنا الذهني وهو وقت الذروة ، والآخر وقت نحن في أقل حالات تركيزنا وحضورنا الذهني وهو وقت الخمول ، وإذا ما أردنا أن ننظم وقتنا فإنّه يجب علينا أن نبحث عن الوقت الذي يمكن تنظيمه ثم نتعرف على الجزء الذي نكون فيه بكامل نشاطنا (وقت الذروة) ونستغله باعتباره وقت الإنتاج والعطاء والعمل الجاد بالنسبة لنا (الفعيد ، ٢٠٠١ : ٣٠٢).

ويقسم الوقت بصفة عامة إلى أنواع رئيسة هي :-

١- الوقت الإبداعي : Creative Time

هذا النوع من الوقت يخصص لعملية التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي و إنّ كثيراً من النشاطات اليومية تمارس خلال هذا النوع من الوقت ، فحين يهدف التجديد والابتكار والإبداع نحو توافر الوقت فإن هذه الأمور لن تزدهر إلا بالرعاية الدقيقة وتتضمن مثل هذه الرعاية وقتاً للتفكير وتركيزاً على الاهداف بالوقت ومعرفة كيفية توليد الافكار وتقديم الاقتراحات من أجل خلق أفكار بسرعة أكبر .

٢- الوقت التحضيري : Preparatory Time

يمثل المدّة الزمنية التحضيرية التي تسبق البدء بالعمل ، وقد يستغرق هذا الوقت في جمع المعلومات و الحقائق المعينة ، أو تجهيز معدات ومستلزمات مكتبية أو شخصية مهمة بالنسبة للفرد قبل البدء بتنفيذ العمل ويفترض أن يعطي الشخص هذا النوع من النشاطات ما يطلبه من الوقت نظيراً للخسارة الاقتصادية التي قد تنتج لعدم توفر المدخلات الأساسية للعمل

٣- الوقت الإنتاجي : Productive Time

هذا النوع من الوقت يمثل المدّة الزمنية المستغرقة في تنفيذ العمل ، ثم التخطيط له في الوقت الإبداعي ، ولزيادة فاعلية استغلال الوقت يجب على الشخص أن يوازن بين الوقت الذي يستغرق في



الإنتاج أو تنفيذ العمل وبين الوقت الذي يقضي في التحضير والإبداع لضمان الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة كافة بما فيها عنصر الوقت ، وهذا الوقت يقسم إلى قسمين رئيسيين هما ، وقت الإنتاج العادي أو غير الطارئ أو المبرمج ، ووقت الإنتاج غير العادي أو الطارئ أو غير المبرمج .

٤- الوقت غير المباشر أو العام : Overhead Time

هو الوقت المخصص للقيام بالنشاطات الفرعية العامة ، ولها تأثيرها الواضح في مستقبل الشخص وعلاقته بالغير وعليه أن يحدد كم من الوقت يجب أن يخصص لهذه النشاطات و كذلك خلق حالة من التوازن بين هذه النشاطات الموكلة له و العلاقة والتعاون مع الآخرين ، ويقسم الوقت إلى قسمين رئيسيين هما، الوقت القابل للتحكم (Controllable Time) وهو وقت يستطيع الشخص ضبطه والتحكم فيه والتصرف به كما يشاء وبحرية، والآخر وقت غير قابل للتحكم (Uncontrollable Time)، وهو الوقت الذي لا يخضع لتحكم الشخص ولرقيبته ويأتي رد فعل لمؤثرات خارجية أو استجابة للحوادث والمشكلات مثل استقبال الزائرين ، والاتصالات الهاتفية والاجتماعية الطويلة التي تبحث فيها موضوعات ثانوية (الجبوري، ١٩٩٧: ٥٧) .

تنظيم الوقت :

ربما يتساءل البعض لماذا يكفي بعض الناس وقت لإدارة مؤسسات بشكل صحيح ، في حين يعجز البعض الآخر عن أنجاز الأعمال البسيطة بالوقت نفسه ؟ ان الفرق يكمن في فعالية استغلال الوقت ، لذا وضعت مجموعة من المهام لاستغلال الوقت بفعالية وهي :-

أولاً- إدراك أهمية الوقت

إن الذين لا يدركون أهمية الوقت هم أكثر الناس تضييعاً له ووقت الفراغ هو فراغه وضعها الفارغون فلا تردد هذا اللفظ ولا تستعمله فإنه لا فراغ إلا عندهم ، وإن ساعة من وقتك تستطيع فيها أن تساعد أو تقدم حلاً لأحدهم أو تمسح عبرة يتيم أو تعين عاجزاً أو تغيث ملهوفاً .

ثانياً- إعداد قائمة الأعمال اليومية

لكي تنظم الوقت بشكل جيد ينبغي أن تكون للمرشد التربوي يوماً قائمة إنجاز يومية تفرض نفسها عليه كلما نسي ويجب أن يراعي عند وضع القائمة عدة نقاط منها ،جعل وضع القائمة يومياً جزءاً من حياته ، ولا يبالغ في وضع أشياء كثيرة في قائمة الانجاز اليومية ،جمع النشاطات المتشابهة، وتخصيص لكل مهمة وقتاً محدداً لإنجازها ، وضع القائمة دائماً في متناول اليد، والالتزام بالقائمة ، وان لا يفرط في التنظيم ، وان يوثق كل الاعمال التي يقوم بها في سجل خاص لذلك .



ثالثاً- التفويض الفعال

التفويض هو الطريق إلى النجاح في إدارة الوقت ، ويمكن أن ننجز العديد من الأعمال في وقت واحد إذا استطعنا استخدام التفويض الفعال .

رابعاً - تنظيم مكان العمل

على المرشد التربوي ان يحافظ على تنظيم جيد لغرفته وان يترك فراغات كافية بين محتويات الغرفة تسمح بالحرية في الحركة وكذلك مسافة مناسبة بينه وبين المسترشد عند الجلوس متقابلين وجها لوجه ، وان لا يضع على المكتب إلا ما يقوم به أو ما يحتاجه اثناء اليوم ، وان يحافظ على إضاءة جيدة في الغرفة ، وترتيب الأدوات في أماكنها ، وان يتعامل مع المناسبات الاجتماعية والانشطة المدرسية بشكل مناسب ، لان المناسبات المدرسية والانشطة والفعاليات الاجتماعية بوابة مهمة للتعرف على الطلبة والانفتاح معهم بفاعليه ، ويتم ذلك عندما ينظم وقته ونفسه (يوسف، ٢٠٠٢ : ١١) .

فوائد تنظيم الوقت :

إن فوائد تنظيم الوقت كبيرة وكثيرة منها ما هو مباشر ونجد نتائجه في الحال ومنها ما نجد نتائجه على المدى الطويل لذلك يجب ألا نستعجل النتائج من تنظيمنا للوقت فمنها الشعور بالتحسن بشكل عام في جميع ميادين الحياة و قضاء وقت أكبر في الترفيه و وقت أكبر في التطوير الذاتي وإنجاز الأهداف و تحسين النتائج و تقليل عدد الأخطاء الممكن ارتكابها وتخفيف الضغوط سواء في العمل أو ضغوط الحياة المختلفة (الفاقي، ٢٠٠٩ : ٥٢).

الفصل الثالث :

منهج البحث:

استخدم في البحث الحالي المنهج الوصفي ، وذلك لملاءمته في تحقيق أهداف البحث، لأن المنهج الوصفي يعد من أساليب البحث العلمي، وانه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة، ويوضح خصائصها، اما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً ليوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات وآخرون، ١٩٩٧، ص٢٨٩).



أولاً: مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة واسط ، البالغ عددهم (٣٩٧) بواقع (٢٣٥) مرشداً تربوياً و (١٦٢) مرشدة تربوية .

ثانياً: عينة البحث

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). وتم اختيار عينة التحليل الإحصائي بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، حيث بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة ، من مديرية تربية واسط والجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

عينة البحث موزعة بحسب مديريات تربية واسط والجنس

ت	اقسام مديريات التربية	ذكور	اناث	المجموع
١	قسم مديرية تربية الكوت	٤٠	٣٠	٧٠
٢	قسم مديرية تربية العزيزية	٢٣	١٥	٣٨
٣	قسم مديرية تربية الصويرة	٣٠	١٧	٤٧
٤	قسم تربية النعمانية	٢٧	١٨	٤٥
	المجموع	١٢٠	٨٠	٢٠٠

ثالثاً: عينة التطبيق النهائي

تم تحديد عينة التطبيق النهائي من المرشدين التربويين البالغ عددهم (١٢٠) وبواقع (٦٠) انثى و(٦٠) ذكراً وبالطريقة العشوائية الطبقيّة المتساوية موزعين على مديريات تربية واسط والجدول (٢) يوضح ذلك .



جدول (٢)

عينة التطبيق النهائي موزعة بحسب مديريات تربية واسط والجنس

ت	اقسام مديريات التربية	ذكور	اناث	المجموع
١	قسم تربية الكوت	١٥	١٥	٣٠
٢	قسم تربية العزيزية	١٥	١٥	٣٠
٣	قسم تربية الصويرة	١٥	١٥	٣٠
٤	قسم تربية النعمانية	١٥	١٥	٣٠
	المجموع	٦٠	٦٠	١٢٠

رابعاً: أدوات البحث

تحقيقاً لأهداف البحث بنى الباحث مقياساً للذكاء الانفعالي ، ومقياساً لتنظيم الوقت على أن تراعى فيهما شروط المقاييس العلمية كالصدق والقدرة على التمييز والثبات، وفيما يأتي خطوات بناء المقاييسين

١- التخطيط للمقياس . ٤ - اجراء تحليل الفقرات .
٢- صياغة فقرات المقياس. ٥- استخراج صدق وثبات المقياس (Allen& Yen,1979,P.118)
٣- صلاحية الفقرات.

١-التخطيط للمقياسين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت)

أ- مقياس الذكاء الانفعالي

اعتمد الباحث تعريف الذكاء الانفعالي من النظرية المعتمدة ، وهي نظرية كولمان (Goleman,1995)، وعرفه: " قدرة الفرد على التفكير والوعي بعواطفه وعواطف الآخرين والسيطرة على اندفاعاته وتأجيل رغباته والقدرة على تحفيز الذات والتعاطف مع الآخرين، ومجموعة من المهارات الاجتماعية" وبعد الاطلاع على النظرية المتبناة والتعريف الذي تم تحديده، اشتقت خمسة مجالات للذكاء الانفعالي ، وتم عرضها على خبراء متخصصين ملحق(٢)، لتحديد الأهمية النسبية وصلاحية التعريف لكل مجال، وهذه المجالات هي : الوعي بالذات ،التعاطف ،ادارة العلاقات ،ادارة الذات ، تحفيز الذات .

ب- مقياس تنظيم الوقت



اعتمد الباحث تعريف تنظيم الوقت لمارش (Marsh، 1991) "عملية التخطيط والتنظيم والسيطرة على الوقت لتجنب الهدر في وقت العمل"، وبعد الاطلاع على النظرية المتبناة والتعريف الذي تم تحديده اشتمت اربعة مجالات لتنظيم الوقت وتم عرضها على خبراء متخصصين ملحق (٣) وهذه المجالات، التخطيط، السيطرة على الوقت، تجنب هدر الوقت، وقت العمل.

صياغة فقرات كل من مقياسي الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت

اعتمد الباحث على نظرية الذكاء الانفعالي (لكولمان) التي تناولت المفهوم، إذ تم تحديد المجالات التي يجب أن يغطيها المقياس وفقاً لهذه النظرية، وصياغتها بصورتها الأولية، حيث تألف المقياس من (٢٠) فقرة وزعت على المجالات الخمس وهي: مجال الوعي بالذات، مجال التعاطف، مجال ادارة العلاقات، مجال ادارة الذات، مجال تحفيز الذات، وتم صياغة جميع الفقرات مع فكرة الموضوع ووضع أمام كل فقرة خمس بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وقد اعطيت أوزان للبدائل (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، اما مقياس تنظيم الوقت إذ اعتمد تعريف مارش وتم تحديد مجالاته وصياغة فقرات بصورتها الأولية وتالف من (٢٠) فقرة وزعت على المجالات الاربعة وهي مجال التخطيط، السيطرة على الوقت، تجنب هدر الوقت، وقت العمل، وتم صياغتها مع فكرة الموضوع ووضع امام كل فقرة خمس بدائل (دائماً، غالباً، احيانا، نادرا، ابدا) واعطيت اوزان للبدائل (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي.

صلاحية الفقرات للمقياسين الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت

الصدق الظاهري Face Validity

إن أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Allen & Yen, 1979,P.96)، وبهدف التأكد من صلاحية الفقرات، فقد عرض الباحث المقياسين بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في التربية وعلم النفس*، واعتمد الباحث النسبة المئوية للحكم على صلاحية الفقرة وقبولها، وهو الحصول على نسبة (٨٠%) فأكثر من آراء الخبراء، واستبعاد الفقرة التي حصلت على نسبة أقل من (٨٠%) من آراء الخبراء، وبعد عرض المقياسين تبين صلاحيتهما لقياس المفهومين والجدول (٣) يوضح ذلك.



جدول (٣)

اراء الخبراء في صلاحية مقياسي الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت

النسبة المئوية	المعارضون	الموافقون	عدد الخبراء	عدد الفقرات	مقياس الذكاء الانفعالي
١٠٠%	٠	٥	٥	٢٠	مقياس تنظيم الوقت
٨٠%	١	٤	٥	٢٠	مقياس تنظيم الوقت

*اسماء السادة الخبراء الذين حكموا على صلاحية المقياسين :

- ١- أ. د. نادية شعبان مصطفى / كلية التربية الجامعة المستنصرية
- ٢- أ. د. كاظم علي الدفاعي / كلية التربية الجامعة المستنصرية
- ٣- أ. د. هيثم ضياء العبيدي / كلية الآداب الجامعة المستنصرية
- ٤- أ. د. ابتسام سعدون النوري / كلية التربية الجامعة المستنصرية
- ٥- م. د. صلاح عدنان / كلية التربية جامعة واسط

التحليل الاحصائي لمقياسي الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت :

الهدف من إجراء تحليل الفقرات إحصائياً هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة الجيدة في المقياس (Ebel,1972,P.555)، لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠٠) من المرشدين التربويين ، وقد تحقق الباحث من القوة التمييزية من خلال:

- ١- حساب القوة التمييزية بطريقة المجموعتين الطرفيتين ، لغرض إجراء التحليل بهذا الاسلوب لكلا المقياسين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) قام الباحث بتحديد الدرجة الكلية لكل استمارة وقد بلغ عدد الاستمارات (٢٠٠) استمارة ، لكلا المقياسين ، ومن ثم ترتيب الدرجات تنازلياً من اعلى درجة إلى أدنى درجة ، اذ تذكر (Anastasi) انه يفضل ان لا تقل نسبة كل مجموعة عن (٢٥%) ولا تزيد عن (٣٣%)، وأن النسبة المثلى هي (٢٧%) كونها تمثل أكبر حجماً وأقصى تبايناً (Anastasi,1988,P213) وعليه اعتمدت نسبة (٢٧%) وفي ضوء هذه النسبة فان عدد كل من المجموعتين (العليا والدنيا) كان (٥٤) استمارة لكل من المقياسين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) خاضعة للتحليل أي مجموعهما (١٠٨) استمارة، وتبين أن جميع فقرات المقياسين مميزة ودالة إحصائياً لأن القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية



البالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٠٦) والجدول (٤) والجدول (٥)

يوضحان ذلك : جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الانفعالي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٧,٣٨٥	١,٢٩٤٥١	٢,٨٥١٩	٠,٨٨١٧٢	٤,٤٢٥٩	١
١٠,٤٠٥	١,٠٧٥٧٥	٢,٢٢٢٢	٠,٩٥٥٣٣	٤,٢٥٩٣	٢
٢,٠١٢	١,١٠٥٨٦	٢,٨٥١٩	١,٤٤٢٧١	٣,٣٥١٩	٣
٧,٣٤٨	١,١٢٠٩٢	٢,٣٧٠٤	١,١٥٧٢٧	٣,٩٨١٥	٤
٧,٥٤٤	١,٥٦٨٠٥	٢,٣٥١٩	١,١٨٦٣٤	٤,٣٧٠٤	٥
٥,٤٩٤	٠,٩٨٧٧٠	٣,٠٧٤١	١,٠٧٧٢١	٤,٣٧٠٤	٦
٣,٩٦٣	١,١٢٢٩٥	٢,٦١١١	١,٢٩٨٩٥	٤,١٦٦٧	٧
٢,٥٠٧	١,٠١٠٧٧	٣,١٨٥٢	١,٢٧٦٥٧	٣,٥٣٧٠	٨
٥,٠٨٥	١,٠٧٦٥٦	٣,٤٦٣٠	٠,٨٨١٧٢	٤,٤٢٥٩	٩
٨,٤٦٣	١,٤٢٥٩	٣,٤٦٣٠	٠,٩٤٣٤	٤,٥٧٤١	١٠
٧,١٠٣	١,٢٥٣٣٧	٢,٤٢٥٩	١,٢٦٦٢٦	٤,٠١٨٥	١١
٨,٧١٧	١,٢٨٣٦٧	٢,٢٩٦٣	١,٥٣١٥	٤,٣٢٢٢	١٢
٣,٤٩٠	١,١٢٢٩٥	٢,٧٢٢٢	١,٤٩٧٣٨	٣,٦١١١	١٣
٦,٧١٣	١,٢٢٤٧٤	٢,١٦٦٧	١,٢٦٨٨٨	٣,٧٧٧٨	١٤
٢,٧٦٧	٠,٩٧٩١٧	٣,١٤٨١	١,٣٥٥١٧	٣,٧٧٧٨	١٥
٢,٧٨٧	١,١٨٨٢٥	٣,٣٨٨٩	١,٢٢٨٠٢	٤,٠٣٧٠	١٦
٧,٣٨٨	١,١٣٩٦٢	٢,٣٨٨٩	١,٢٠٤٠٣	٤,٠٥٥٦	١٧
٤,٣٢٤	١,٣١٢٢٠	٢,٧٠٣٧	٠,٨٨١٧٢	٣,٧٧٦٨	١٨
٦,٦٣٢	١,٢١٠٨٣	٣,٠٧٤١	١,٢٥٣٩٢	٤,٤٢٥٩	١٩
٢,٤٨٦	١,٢٢٢٨٩	٣,٢٩٦٣	١,١٨٩٤٣	٣,٨٨٧٩	٢٠



جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس تنظيم الوقت

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المحسوبة الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٥,٧٨٦	١,٠٠٦٦٥	٢,٦٦٤٣	١,٢٣٤١١	٣,٤٥٦٥	١
٦,٩٠٨	١,٤٤٥٦٣	٢,٧٨٩٥	١,٩٨٧٦٥	٢,٣٢٥٦	٢
٧,٩٠٧	٠,٩٧٨٦٣	٣,٦٧٣٢	٠,٩٥٣٢١	٤,٧٨٥٠	٣
٨,٣٢١	١,٧٥٤٤٣	٣,٩٢٣١	١,٩٨٧٦٥	٣,٤٥٧٦	٤
٣,٧٨٥	١,٨٩٥٤٢	٢,٧٠٢١	١,٩٠٨٧٩	٤,٦٨٥٤	٥
٢,٩٨٧	١,٩٠٦٥٤	٢,٨٩٣٣	١,٤٥٣٢٤	٢,٧٨٦٥	٦
٤,٩٤٣	١,٨٩٥٤٣	٣,١٠٨٦	١,٦٨٠٨٣	٣,٧٦٨٩	٧
٥,٩٨٥	١,٠٠٩٨٥	٣,٨٠٤٣	١,١٠١٩٤	٤,٧٨٥٤	٨
٧,٤٥٣	٠,٤٧٣٢٦	٢,٨٥٤٣	٠,٩٠٧٠٦	٣,٠٩٩٨	٩
٦,٨٣٢	١,٨٧٦٥٤	٣,٧٧٨٥	١,٩٢٥٦٨	٣,٣٤٤٢	١٠
٤,٨٨٧	١,٥٦٦٧٨	٢,٩٦٥١	١,٨٧٩٠٥	٢,٨٩٥٤	١١
٣,٩٨٧	١,٩٠٤٣٣	٣,٩٠٦٥	١,٠٩٨٧٥	٤,٥٦٣١	١٢
٥,٨٣٩	١,٤٥٣٢١	٢,٠٩٨٧	١,٧٧٦٨٥	٣,٠١١٢	١٣
٤,٩٦٥	٠,٩٨٧٧٦	٢,٨٩٦٥	٠,٨٦٥٤٢	٢,٣٤٥٢	١٤
٣,٩٦٥	١,٦٧٣٢١	٣,٠٩٨٧	١,٥٤٥٧٣	٤,١٢٣٤	١٥
٤,٧٧٦	١,٩٨٧٦٥	٣,٥٦٧١	١,٨٧٦٥٤	٣,٦٧٥٤	١٦
٦,٢٢٣	١,٠٩٨٨٧	٢,٠٨٩٨	١,٥٨٤١٠	٢,٣٤٦٦	١٧
٢,٧٨٦	١,٩٧٦٥٤	٣,١١٤٢	١,٠٩٧٦٥	٤,٣٤٥٧	١٨
٥,٥٦٧	٠,٨٨٧٦٥	٢,٥٨٤٢	١,٥٦٤٣٣	٣,٦٥٧٥	١٩
٤,٤٥٦	١,٣٤٤٥٢	٣,٩٣٨٦	١,٢٥٤٦٩	٢,٥٤٦٨	٢٠



استخراج صدق وثبات المقياسين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت)

١- الثبات بطريقة معادلة الفاكرونباخ Alfa Coefficient Consistency:

قام الباحث بإيجاد الثبات باستعمال معامل (الفا) للاتساق الداخلي Alfa Coefficient Consistency لكلا المقياسين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت)، ذلك ان معامل الفا (Alfa) يزيدنا بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف (Nunnally, 1978, P.230)، ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة سحبت عينة عشوائية مكونة من (٥٠) من المرشدين التربويين من عينة التحليل الإحصائي ثم استخدمت معادلة الفاكرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الذكاء الانفعالي (٠,٨١)، اما مقياس تنظيم الوقت فبلغ (٠,٨٣) وهي معاملات ثبات يمكن الاعتماد عليها (النبهان، ٢٠٠٤، ص٢٤٨).

٢- الثبات بالاختبار وإعادة الاختبار Test-Retest:

تعد طريقة إعادة الاختبار طريقة مباشرة لتحديد ثبات الاختبار وتعتمد على تطبيق المقياس مرتين متتاليتين على نفس المجموعة المتجانسة والممثلة لمجتمع الأصل Population من الأفراد فإذا كان الاختبار ثابتاً تماماً فان درجة كل فرد في التطبيق الاول سوف تتنبأ بشكل كامل بدرجته في التطبيق الثاني للاختبار ولحساب الثبات بهذه الطريقة طبق مقياسي (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) على عينة من المرشدين التربويين بلغت (٥٠) مرشد ومرشدة ثم إعادة تطبيق المقياسين بعد مرور أسبوعين وحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وقد بلغ معامل الارتباط لمقياس الذكاء الانفعالي (٠,٧٩) اما مقياس تنظيم الوقت فبلغ (٠,٨٣) .

المؤشرات الإحصائية لمقياسي (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت):

ان استخراج المؤشرات الإحصائية للمقياس يعمل على إيضاح مدى قرب توزيع درجات افراد العينة من التوزيع الطبيعي الذي يعد معياراً على تمثيل العينة للمجتمع المدروس (العساف، ١٩٨٩، ص١٢٥). وتم استعمال الحقيبة الإحصائية (SPSS) للحصول على عدد من الخصائص الإحصائية الوصفية لمقياس الإقناع الاجتماعي والجدول (٦) و(٧) يوضحان ذلك .



جدول (٦)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الذكاء الانفعالي

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	١٠٠,٧٧٥٠
الوسيط	١٠٢,٠٠٠
المنوال	١٠١,٠٠
الانحراف المعياري	١٥,٦٨٧
الالتواء	٠,٣٣٣
التفرطح	٠,٢٨١
اقل درجة	٦٥,٠٠
اعلى درجة	١٢٣,٠٠

جدول (٧)

المؤشرات الإحصائية لمقياس تنظيم الوقت

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	٩٨,٨٨٧٦
الوسيط	١٠٤,١١١
المنوال	٩٩,١٠٠٦
الانحراف المعياري	١٤,٦٩٥
الالتواء	٠,٣٢١
التفرطح	٠,١٣٥
اقل درجة	٦٣,٠٠٠
اعلى درجة	١٢٥,٠٠٠

وعليه نستنتج بأن توزيع درجات أفراد العينة وقدرها (٢٠٠) هي أقرب إلى التوزيع الطبيعي لمقياس الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت .



الوسائل الإحصائية

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية التالي ذكرها:

١-الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين .

٢-الاختبار التائي لعينة واحدة استخدم للاستدلال على الفروق الإحصائية بين المتوسطين الفرضي ومتوسط درجات العينة على المقياس .

٣-معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات بإعادة الاختبار للمقياس.

٤-معادلة الفا للاتساق الداخلي وقد استخدمت لمعرفة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.

الفصل الرابع :

الهدف الاول: قياس الذكاء الانفعالي لدى المرشدين التربويين .

تشير المعالجة الإحصائية إلى ان المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة التطبيق البالغ عددها (١٢٠) مرشداً ومرشدة بلغ (١٠٢,٤٠٠٠) وبانحراف معياري قدره (١٢,٤٧٨١٥) وعند مقارنة المتوسط الحسابي لأفراد العينة بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٩٠) درجة، وعند حساب دلالة الفرق بين المتوسطين باستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠,٨٨٦)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٩)، وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة من المرشدين التربويين يتمتعون بالذكاء الانفعالي ، كما هو موضح في الجدول (٨) .

جدول (٨)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الذكاء الانفعالي

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
الذكاء الانفعالي	١٢٠	١٠٢,٤٠٠٠	١٢,٤٧٨١٥	٩٠	١٠,٨٨٦	١,٩٨



ويفسر الباحث هذه النتيجة أن المرشدين التربويين يجب أن يكونوا متمتعين بالذكاء الانفعالي كونهم على اتصال مباشر مع الطلبة، وهذا يجعلهم أكثر تفاعلاً وتواصلًا مع المسترشدين ومع المحيطين بهم في بيئة التعلم والتأثير فيهم، وان تمتع المرشد التربوي بالذكاء الانفعالي ينسجم مع الإطار النظري لكولمان اذ يرى أن الأفراد في بيئة التعلم ومنهم (المرشدون) يمكنهم من افهام الفرد بقدرته على النجاح في مهامه والتفكير والوعي بعواطفه وعواطف الاخرين والتحكم في انفعالاته ، ان تمتع المرشد بالخبرة والمصادقية والثقة بالنفس والتفاعل الاجتماعي والجادبية ، وما يمتلكه المرشد من مقومات وعناصر تؤهله أن يكون شخصاً مؤثراً في الآخرين، ان الخصائص الشخصية للمرشد كالتمتع بالكفاءة والمصادقية والأمانة وان يمتلك معارف تؤهله أن يؤثر على سلوك المسترشدين أثناء تفاعله معهم وحل مشكلاتهم وإبداء النصائح البعيدة عن الإرغام والإكراه و ربط عواطفه بما يفكر فيه والثقة في ذاته ، وان المرشد يمكنه جذب الطلبة نحو افكاره وآراءه من خلال التأثير فيهم .

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي تبعاً لمتغير (الجنس):

تبين أن المتوسط الحسابي للذكور قد بلغ (١١٣,٠٦٦) وبانحراف معياري قدره (٧,٤٧) درجة وللإناث (١١٢,١٤٧) وانحراف معياري (٦,٨٨) ، لذا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الذكاء الانفعالي على وفق متغير (الجنس) بين الذكور والاناث ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للذكور والإناث في مقياس الذكاء الانفعالي

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	١١٣,٠٦٦	٧,٤٧
اناث	١١٢,١٤٧	٦,٨٨

ويفسر الباحث هذه النتيجة، أن المرشدين ذكور او اناث لديهم القدرة على التفاعل في المواقف الاجتماعية، والاتصال مع المجتمع والتفاعل مع الآخرين ، وأن المرشدين يميلوا إلى استخدام الاستمالات العقلية والمنطقية فتكون أحكامهم و قراراتهم مبنية على ذلك .

الهدف الثالث : التعرف على تنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف تم جمع البيانات المستحصلة من تطبيق مقياس تنظيم الوقت الذي تبناه الباحث، وتشير المعالجة الإحصائية إلى ان المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة التطبيق البالغ عددها (١٢٠) مرشداً ومرشدة بلغ (١٠٢,٤٠٠٠) وبانحراف معياري قدره (١٢,٤٧٨١٥) وعند مقارنة المتوسط الحسابي لأفراد العينة بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٩٠) درجة، وعند حساب دلالة الفرق بين المتوسطين باستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة ، بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠,٨٨٦)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٩)، وعليه فان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي لأفراد العينة، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة من المرشدين التربويين يتمتعون بتنظيم الوقت، كما موضح في الجدول (١٠) .

جدول (١٠)**نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس تنظيم الوقت**

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المتوسط الفرضي	المحسوبة
تنظيم الوقت	١٢٠	١٠٠,٩٧٦	١١,٦٧٨٩٠	٩٠	١١,٤٥٣
				١,٩٨	

ويفسر الباحث ذلك ان العينة تدرك اهمية الوقت وتنظيمه وان المرشدين التربويين يتمتعون بتنظيم الوقت ويتمتعوا بالوعي بعملهم بوضعهم مرشدين تربويين واهميتهم بالنسبة للمؤسسة التربوية والاهتمام الكبير بالوقت وتنظيمه والشعور بالمسؤولية اتجاه الطلبة وان يعرفوا اهمية تنظيم الوقت .

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في تنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين وفقا للجنس
تبين ان المتوسط الحسابي للذكور قد بلغ (١٠٩,٨٧٧) درجة وانحراف معياري (٨,٦٢) والاناث (١٠٨,٨٣٧) درجة بانحراف معياري قدره (٧,٨٦) لذا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تنظيم الوقت بين الذكور والاناث والجدول (١١) يوضح ذلك



جدول (١١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للذكور والاناث في مقياس تنظيم الوقت

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس
٨,٦٢	١٠٩,٨٧٧	ذكور
٧,٨٦	١٠٨,٨٣٧	اناث

ويفسر الباحث ان المرشدين التربويين يهتمون بالوقت وتنظيمه سواء كانوا ذكوراً او اناثاً لما له من اهمية بالغة في ادارة عملهم وتساويهم في مواجهة ضغوطات الحياة وتشابه ظروفهم .

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت لدى المرشدين التربويين

تحقيقاً لهذا الهدف ، تم حساب معامل ارتباط بين درجات المرشدين التربويين لعينة التطبيق النهائي كلها البالغة (١٢٠) مرشداً ومرشدة لمقياسي (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٨٧٩) درجة ، وتم حساب القيمة التائية المحسوبة، إذ بلغت (١٣,٣٩٣) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، تبين أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية لأن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية بين متغيري (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) لدى عينة التطبيق، والجدول (١٢) يوضح ذلك ، أما بالنسبة لمتغير الجنس ، فقد تم حساب معامل الارتباط بين درجات عينة الذكور البالغ عددها (٦٠) مرشداً في مقياسي (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) ، وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، نفسه إذ بلغت قيمة الارتباط (٠,٣٤٧)، وتم حساب القيمة التائية المحسوبة إذ بلغت (٤,٣٢٣) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) يتبين ان هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية لأن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية بين المتغيرين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) لدى عينة الذكور والجدول (١٢) يوضح ذلك.

أما فيما يتعلق بالإناث البالغ عددهن (٦٠) مرشدة، فقد تم حساب معامل الارتباط للمقياسين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) وذلك باستخدام نفس الاسلوب حيث بلغت قيمة الارتباط (٠,٤٢٨)، وتم حساب القيمة التائية المحسوبة حيث بلغت (٣,٥٦٣) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة



(٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) يتبين أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية لأن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية بين المتغيرين (الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت) لدى عينة الإناث، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

قيم معامل الارتباط بين الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت وفقا للجنس

المتغيرات	العينة	العدد	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت	للعينة ككل	١٢٠	٠,٨٧٩	١٣,٣٩٣	١,٩٨	دالة
	ذكور	٦٠	٠,٣٤٧	٤,٣٢٣	٢	دالة
	اناث	٦٠	٠,٤٢٨	٣,٥٦٣	٢	دالة

تبين نتائج الهدف الخامس انها توافقت مع الاطار النظري اذ تشير الى انه كلما كان الذكاء الانفعالي مرتفعا فان الفرد يتمتع بتنظيم الوقت .
التوصيات :

خرج الباحث بمجموعة من التوصيات

- ١- تنمية الذكاء الانفعالي من خلال البرامج الارشادية للمرشدين وكذلك المدرسين والعاملين في المؤسسات التربوية .
- ٢- الاهتمام بالذكاء الانفعالي واهميته بالنسبة للأفراد والعاملين في المؤسسات التربوية .
- ٣-توعية المسؤولين في وزارة التربية والوزارات الاخرى بأهمية موضوع الدراسة واهمية متغيرات البحث الذكاء الانفعالي وتنظيم الوقت .



٤- التأكيد على اساليب التنشئة الاسرية والاجتماعية والتركيز على اهمية تنظيم الوقت وغرس احترام الوقت والافادة منه .

المقترحات :

خرج الباحث بمجموعة من المقترحات

- ١- اجراء دراسة عن الذكاء الانفعالي وعلاقته بجودة الحياة .
- ٢- اجراء دراسات على عينات اخرى (كالمدراء ، المعلمين ، والمدرسينالخ).
- ٢- اجراء دراسات وايجاد العلاقة بين تنظيم الوقت ومتغيرات اخرى مثل (السمات الشخصية ، تنظيم الذات ، التحصيل الدراسي الخ) .

المصادر العربية :

- ١ . ابراهيم، نبيل رفيق محمد (٢٠١١): الذكاء المتعدد ، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢ . ابراهيم ، محمد (٢٠٠٨): تنمية الذكاء العاطفي (الوجداني) مدخل للتميز في العمل والنجاح في الحياة، دار الفجر للتوزيع والنشر، القاهرة.
- ٣ . *ابو النيل، هبة (٢٠٠٨): الذكاء الوجداني والسلوك الصحي لدى مريضات ضغط الدم المرتفع، مجلة دراسات نفسية ، رابطة الاخصائيين النفسية المصرية، المجلد الثامن عشر، العدد الاول.
- ٤ . *ابو النصر، مدحت،(٢٠٠٠): مهارات و فن الوقت ، دار الاسراء للنشر و التوزيع ط١ ،عمان ، الاردن .
- ٥ . *الدراجي ،كريم فخري هلال (١٩٩٧): ادارة الوقت لمديري المدارس الاعدادية ومديراتها في ضوء المهمة الادارية ،اطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية ابن رشد ،جامعة بغداد .
- ٦ . *الدراجي، زينب صيري حاتم (٢٠١٠): أثر برنامج تدريبي لتطوير فنيات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية-ابن رشد، جامعة بغداد.
- ٧ . *الشرقاوي، انور محمد (٢٠٠٧): الاستراتيجيات المعرفية والقدرات العقلية، الطبعة الاولى، مكتبة الانجلو المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٨ . *عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق كايد (١٩٩٧): البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، دار اسامة للنشر والتوزيع، الرياض.
- ٩ . *العساف، صالح بن حمد (١٩٨٩): المدخل الى البحث في العلوم السلوكية ،الطبعة الاولى ، الرياض .
- ١٠ . *النفقي ، إبراهيم .(٢٠٠٩): إدارة الوقت ، المركز الكندي للتنمية البشرية ، الطبعة الاولى ، سلسلة النجاح (١٧) ، كندا.



١١. *القعيد ، إبراهيم حمد (٢٠٠١) :العادات العشر للشخصية الناجحة ، دار المعرفة للتنمية البشرية ، الرياض ، السعودية .
١٢. *كولمان، دانييل(٢٠٠٠): الذكاء العاطفي، ترجمة ليلي الجبالي، مراجعة محمد يونس، سلسلة عالم المعرفة، العدد٢٦٢، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
١٣. *معمورية، بشير(٢٠٠٥): الذكاء الوجداني مفهوم جديد في علم النفس، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد٦، باسطة، الجزائر .
١٤. *المهندي، خالد محمد (٢٠٠٦): أثر استخدام برنامج تدريبي مقترح لتنمية الذكاء الوجداني في اكتساب بعض مهارات التفكير لدى التلاميذ المتفوقين والعاديين بالمرحلة الثانوية لدولة الكويت، اطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة.
١٥. *النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، الطبعة العربية الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٦. *وزارة التربية العراقية (١٩٨٨): دليل المرشد التربوي ، مديرية التقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي .
١٧. *يوسف ، خضر ،عكوي (٢٠٠٢): أدلة تدريبية ، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية ،عمان الأردن العدد (١٨) ، الدوحة ، قطر .

المصادر الاجنبية :

18. *Allen.J.& Yen.W.m (1979)Introduction to Measurement theory california, Book,cole .
19. *Ebel, R.L(1972): Essentials of Educational measurement ,New, Jersey U.S.A.
20. *Goleman, D.(1995): Emotional Intelligence , Why it can mutter more than I.Q,New York, bantamBook
21. _____(1998)A working makes alder itarvard Business Review, NewYork .
22. * _____(2000)Leder ship that resutar vard business review , New York, Bontam Book .
23. * _____(2001)An-El Based theory of performance in the Emotionlly intelligence work placed cherness cary &Danial Goleman . . Marsh, W, (1991)
24. Time Management. CAP Jamal Vo,60 Jan. p26*
25. Nunnally. i. c. (1978). Psychometric theory. New York Mc,Graw.Hill