الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد العاشر، العدد الأول، 2025
DOI: https://doi.org/10.46515/jaes.v10i1.1325

The Predictive Ability of Emotional Intelligence in Professional Happiness among Educational Counselors in Jordan

Julia Saleh Ahmad Khataybeh *
Prof. Hussein Salem Al Sharaa**

Received 1/3/2023 Accepted 19/4/2023

Abstract:

The current study aimed to identify the level of emotional intelligence and professional happiness among educational counselors in Jordan, and to reveal the predictive ability of the dimensions of emotional intelligence with professional happiness. The study used the predictive descriptive approach, to achieve the objectives of the study, a measure of emotional intelligence and professional happiness was developed, and indicators of their validity and reliability were found. The study sample consisted of (384) male and female counselors in Jordanian schools, who were selected using the available method. The results of the study showed that the level of emotional intelligence among male and female counselors was high, while the level of professional happiness among the sample was average. The results also indicated that all dimensions of emotional intelligence collectively explained a percentage of، (%62.3) of the variance explaining occupational well-bing, and that the social contact dimension alone explained a percentage of (45.5%).

Keywords: emotional intelligence, professional happinesseducational, counselors.

* Jordan\ Juliaamro2015@hotmail.com
** https://orcid.org/0000-0003-1774-2273
School of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ h.shraa@ju.edu.jo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

المقدرة التنبؤية للذكاء الإنفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الأردن

جوليا صالح أحمد خطايبه *

أ.د. حسين سالم الشرعة **

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الذكاء الإنفعالي والهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الاردن، والكشف عن المقدرة التنبؤية لابعاد الذكاء الإنفعالي بالهناء المهني. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس الذكاء الانفعالي والهناء المهني، وجرى إيجاد مؤشرات صدقهما وثباتهما .تكونت عينة الدراسة من(384) مرشدًا ومرشدة في المدارس الأردنية تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة .وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشدين والمرشدات كان مرتفعا ، بينما كان مستوى الهناء المهني لدى أفراد العينة متوسطًا، كما أشارت النتائج إلى أن جميع أبعاد الذكاء الانفعالي فسرت مجتمعة ما نسبته، (62.3%) من التباين المفسر في مستوى الهناء، وأن بعد الإتصال الاجتماعي لوحده فسر ما نسبته (45.5%).

الكلمات المفتاحية: الذكاء الانفعالي، الهناء المهني، المرشدين التربويين.

* الأردن/ Juliaamro2015@hotmail.com

** كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ h.shraa@ju.edu.jo

المقدمة:

الجانب المهني للفرد جزء لا يتجزأ من حياته الشخصية، فهناك ارتباط وعلاقة ثابتة بينهما . إذ أن مجال العمل في الميدان الإرشادي من الميادين المهمة في تطوير المجتمعات وتنميتها ككل، كما أنها واحدة من الميادين المثيرة للضغوط والتوترات وذلك لاضطرار العاملين فيها إلى التعامل بشكل مباشر مع المسترشدين باختلاف أعراقهم وأجناسهم ومشكلاتهم. إن دور المرشد النفسي والتربوي مهم في ميدان العمل الإرشادي، وتأتي هذه الأهمية ليس فقط من كونه إنساناً يعمل في مؤسسات اجتماعية فحسب، بل تأتي أيضاً من نوع العمل الذي يقوم به في ارشاد الطلبة وإعدادهم لمواقف الحياة ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم، وتقديم الدعم المعنوي اللازم لمساعدتهم في السير على الطريق السوي. يحاول المرشد التربوي تنمية الحياة الاجتماعية والثقافية للطلبة الذين يحتاجون إلى المساعدة من خلال توفير المعلومات والمعرفة اللازمة للحصول على الأداء المطلوب، ويساعدهم في التحقق من أهدافهم وأنهم يتحركون نحو الأهداف التي يطمحون إليها، وتزداد أهمية الارشاد التربوي بفعل عوامل التطور والتغير الاجتماعي والثقافي السريع، مما يستدعي إعادة النظر باستمرار في محتويات الخدمات التي يتم تقديمها وأساليبها وضمان تطبيقها بشكل يسهم في دعم الوعي والإيمان بالدور الذي يقوم به.

فالمرشد التربوي شخص مدرب ومؤهل علمياً وعمليًا، يمتلك مجموعة من الفنيات والمهارات المتنوعة ويمارسها والتي تمكنه من تقديم المساعدة للمسترشد بكفاءة وجودة عالية .فمهنة الإرشاد تتطلب من المرشدين تقديم خدمات متنوعة ومختلفة وتنفيذها على المستوى الفردي والجمعي، كتقديم الإرشاد الفردي للمسترشدين الذين يعانون من اضطرابات ومشكلات نفسية، وتقديم الخدمات الإرشادية الاستشارية للمعلمين ولأولياء الأمور وللإداريين والمسؤولين في المؤسسات التعليمية والتربوية، وتوجيه الأشخاص إلى كيفية التكيف والتوافق مع الضغوط النفسية، وتدريبهم على المهارات الحياتية السليمة، وتقديم البرامج الإرشادية العلاجية والوقائية (Wiseman & Egozi, 2006).

وقد تؤثر الأدوار المتعددة والمتنوعة التي يقوم بها المرشد على جميع جوانب حياته بما في ذلك الجانب الإنفعالي، والذي ينعكس أثره على المستوى الجسدي والنفسي كالقلق والتوتر وسرعة الاستثارة والانفعال، مما يؤثر في مستوى الهناء والرضا المهني لديه (Coban & Demir, 2007). فالجانب الانفعالي من شخصية الفرد يؤدي دورا مهما وأساسيا في الطريقة التي يتفاعل ويستجب بها للمتغيرات المحيطه، ولكون الشخصية كل متكامل فلا يمكن فصل الجانب الإنفعالي

عن الجانب المعرفي والسلوكي، فالعاطفة والانفعال تعد من المسلمات الموجودة لدى كل إنسان بغض النظر عن الجنس والعرق والديانة والمكان والمستوى الاقتصادي والثقافي والاجتماعي، فلا يمكن النظر لأي سلوك يقوم به الفرد بمعزل عن العاطفة والانفعال ولهذا فإن مستوى الذكاء الانفعالي لدى الفرد يؤثر في مسلكه وردود أفعاله(Mayer, Caruso, & Salovey,2016) .

قد يصل المرشدون إلى حالة من الإرهاق والإستنزاف الإنفعالي نتيجة عوامل متعددة، ووفقًا لماسلاش وجاكسون (Maslash & Jackson) فقد يظهر هذا الإرهاق من خلال ثلاثة أعراض هي: الإرهاق العاطفي كالشعور بالاستنزاف والإحباط، والشعور بعدم الإنجاز كالشعور بتدني الإنتاجية، وتدني المقدرة في مواجهة التحديات والتغلب عليها، والشعور باللامبالاة تجاه العمل، والموارد الشخصية القليلة والتي تؤدي دورًا مهمًا في التكيف مع مطالب العمل ومواجهة تحدياته (Schiefele, Streblow, & Retelsdorf, 2013).

يعد الذكاء الإنفعالي من أكثر الموارد الشخصية أهمية وتأثيرًا في حياة الفرد المهنية والاجتماعية والاكاديمية، ففي السنوات الأخيره نجد أن هذا المفهوم إكتسب قوة جذب كبيرة لدراسته ومعرفة العوامل التي تؤثر وتتأثر به، فمستوى ذكاء الفرد الإنفعالي يرتبط بمزايا مختلفة لديه في بيئة العمل، مثل تحسين الرفاهية والأداء الوظيفي.(Stoyanova et al,2022)

وأول من استخدم مصطلح الذكاء الانفعالي بصورة صريحة هما الباحثان ماير وسالوفي عام 1990(Meyer & Salovey) ، فعدّا أن الذكاء الانفعالي عبارة عن مجموعة من المقدرات المعرفية التي تساعد الفرد في أدارك الانفعالات والمشاعر وتقديرها والتعبير عنها وصولًا للنمو الانفعالي .(Mayer & Salovy.2016) وفي تسعينيات القرن الماضي حازت أعمال ماير وسالوفي على اهتمام جولمان فقدم في كتابه (Emotional Intelligence) نظرته حول هذا النوع من الذكاء ودوره في التاثير على أداء الافراد، فاعتقد أن لمقدرات الفرد غير المعرفية (الانفعالية، الاجتماعية) دوراً أساسياً في نجاحه، كما أن هذه المقدرات يمكن للفرد أن يتعلمها ويكتسبها خلال رحلة حياته، فعرف جولمان (Golman, 1995) الذكاء الانفعالي بأنه المقدرة التي يمتلكها الفرد في إدراك انفعالاته وعواطفه الشخصية وانفعالات وعواطف الآخرين والوعي بها وادارتها بشكل سليم .ويرى ديليوس وهيجس (Dulewicz & Higgs,1999) أن الذكاء الانفعالي هو معرفة الفرد لمشاعره ومقدرته على توظيفها لتحسين أدائه وتحقيق الأهداف التنظيمية، يرافقها التعاطف مع الاخرين وفهم مشاعرهم،مما ينتج عنه علاقات ايجابيه ناجحه معهم.

ويمكن القول إن الذكاء الانفعالي هو مجموعة من المقدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد وتمكنه من الوعي السليم بانفعالاته ومشاعره وتسميتها والتعامل معها، وملاحظة انفعالات الاخرين والتعامل معها بمهارة مما يتيح له الفرصة من تكوين علاقات سوية ايجابية تمتاز بالدفء والتعاطف.

تبرز أهمية الذكاء الانفعالي انطلاقا من نتائج الدراسات التي تم اجراؤها على الذكاء المعرفي والتي كشفت عن أن الذكاء المعرفي وحده غير كاف لنجاح الفرد في الصعيد المهني والاسري والاكاديمي، كما أن الجوهر الاساسي للذكاء الانفعالي يكمن في المهارات التي تميز شخصية الفرد المتزنة القادرة على الوعي بالانفعالات وضبطها والمثابرة لتحقيق الاهداف وامتلاك مهارات التعاطف والتواصل السليم مع الاخرين، والتي بدورها تؤدي إلى تقدم الأفراد ونجاحهم وتحقيق مستوى عال من السلام النفسي لديهم، وفي مجال الدراسات والبحوث النفسية تم استنتاج حقيقة مفادها الارتباط الوثيق بين الصحة العقلية ومستوى الذكاء الانفعالي لدى الفرد، فالعامل القادر على الوعي بانفعالاته وانفعالات الاخرين أكثر مقدرة على الإنجاز والشعور بالسعادة والتكيف والوصول لأهدافه واشباع احتياجاته، بحيث أن مهارات الذكاء الانفعالي تعد الجسر الذي يساعد الفرد للوصول الى الامان القيادي والعلاقاتي والمهني.(Hanin et al,2017)

فالأفرد الذين يمتلكون مستوى عال من الذكاء الانفعالي يكونون أكثر اتزاناً واستقرارا في مواجهة التحديات التي تقابلهم، وقادرين بشكل أكبر على تحمل الاحباط والتعامل معه، ويضعون أهداف بعيدة وقصيرة المدى وخططًا لتنفيذها، كما يركزون تفكيرهم على الحلول أكثر من المشكلة، يضعون خططًا متعددة لانجاز الأهداف ولديهم المقدرة على التنبؤ بالظروف المستجدة (Satsangi & Sharma, 2015).

تناول جولمان (Goleman) الذكاء الانفعالي متأثرا بنظرية جاردنر للذكاءات المتعدده ولا سيما الذكاء الشخصي والاجتماعي، فاعتمد عند تقديمه لأُنموذج الذكاء الانفعالي على أنه مجموعة المهارات والخصائص العاطفية التي تكون لدى الفرد ويلتزم بها في تفاعلاته مع المحيط والمواقف التي تعترضه وتشمل هذه المهارات والخصائص المثابرة، الدافعية، العلاقات الاجتماعية، المقدرة على الوعي بالانفعالات ومعالجتها .(Crick, 2002) كما بين أن الذكاء الانفعالي يتكون من خمسة مجالات أساسية (Golman elt,1998) وهي :

الوعي بالذات :تعني وعي الفرد بأفكاره وإنفعالاته وحالته المزاجية، ومقدرته على ضبط انفعالاته، وفهم مشاعر الاخرين وانفعالاتهم والتعامل معها بإيجابية ويشمل (تقييم الذات، الوعي بالانفعالات الذاتية، الثقة بالنفس) .

إدارة الانفعالات :وتعني مقدرة الفرد على الانفتاح على المشاعر والأحاسيس وتعديلها بهدف تحقيق النمو الانفعالي الشخصي مما يساعده على الاندماج مع الاخرين ويشمل (الصدق، يقظة الضمير، التحكم الذاتي، التجدد، المقدرة على التكيف).

دافعية الذات وتحفيزها :وتعني إعتماد الفرد على قوة داخلية في توجيه عواطفه وأفكاره نحو تحقيق هدف معين وبلوغ غاية لديه ويشمل (المبادرة، الانجاز، الالتزام، التفاؤل).

التعاطف: وتعني مقدرة الفرد على تفهم مشاعر الاخرين وأفكارهم من خلال إطارهم المرجعي الخاص ويشمل) فهم الاخرين من اطارهم المرجعي، تطوير العلاقات، التوجه نحو الخدمة، التنوع).

الاتصال والتفاعل مع الاخرين :وتعني سلوك متعلم ومقبول يجعل الفرد قادرًا على التفاعل مع الاخرين بايجابية والتصرف مع استجابات الاخرين السلبية بطريقة لائقة ويشمل (التواصل، ادارة الصراع، تحفيز التغيير، التعاون، القيادة، التأثير).

كما يشمل الذكاء الانفعالي المهارات البشرية المتمثلة في التعاطف والوعي الذاتي والتحفيز وضبط النفس والبراعة في العلاقات، والتعبيرعن المشاعر واستخدام العواطف في حل المشكلات، ويعد مقدرة معرفية تتضمن معالجة المشاعر، وأنماط السلوك والمهارات الذاتية، بما في ذلك مهارات الإدارة الذاتية) مثل ضبط النفس والمقدرة على التكيف (وكذلك المهارات الاجتماعية) مثل إدارة الصراع، القيادة والتواصل مهارات إدارة الإجهاد مثل تحمل الإرهاق والتحكم في الانفعالات، وهذه المهارات تشكل مخزون الخبرات لدى الأفراد في حياتهم المهنية يوما بعد يوم (Mayer & Salovey, 1999).

فالرضا والمعنى اللذان يستمدهما الأفراد من التجارب التي يختبرونها في بيئاتهم المهنية يساعدهم في رفع مستوى الهناء المهني لديهم .فالأفراد الذين يمتلكون المقدرة على التعامل السوي والسليم مع انفعالاتهم وانفعالات زملائهم وعملائهم تكون لديهم مقدرة أكبر على الشعور بالإنجاز وتحقيق المهمات المطلوبة، والتوكيدية من خلال الحصول على التعليقات الإيجابية والتشجيع من الآخرين، والتماسك من خلال العمل مع الآخرين، والعلاقات الإيجابية من خلال التعاون مع الآخرين، والمتعة من خلال العمل في مجالات مختلفة، والتجديد من خلال التطوير المستمر للمهارات والمعرفية وبالتالي يكونوا أكثر عرضة لتجربة الرفاه والهناء المهني.(Doble, 2007)

ويعد الهناء أحد فروع علم النفس الإيجابي، والذي يعبر عن نظرة الفرد الإيجابية للحياة، إذ يسعى الفرد عادةً إلى تحسين حياته، وزيادة مصادر سعادته، مما يؤدي بدوره إلى رفع مستوى رضاه

عن الحياة بجميع جوانبها، الشخصية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية (Frey & Stutzer, 2002). ويتضمن مفهوم الهناء النفسي الشعور الذاتي بالسعادة والطمأنينة، والرضا عن الحياة وتجاربها المتنوعة، والإحساس بالإنجاز، والانتماء، والشعور بالتوازن؛ مما يؤدي إلى التعامل بمرونة مع الضغوط التي تواجه الفرد. (Verma & Verma, 1989)

ولأن الحياة المهنية للفرد جزء أساسي ومركزي من حياته الشخصية، فإن الهناء المهني يؤثر بمستوى الهناء النفسي لديه، فالدافعية المرتفعة للعمل تنبع من الشعور المنخفض بالارهاق والاجهاد، والذي يعد كمورد للأفراد لتعزيز طاقاتهم بالمشاركة في العمل .(Peiró, 2001)

عرّف كورتيني ومورن (Cortini, & Morin, 2011) الهناء المهني بأنه حالة من الرضا والانسجام لدى الفرد تشمل جوانب الصحة الجسدية والعقلية والعاطفية الروحية والأمن الشخصي والاقتصادي و تقدير الذات) الشعور بالمقدرة، والتقدير من قبل الآخرين (و الشعور بالانتماء) والذي يتضمن المقدرة على الإسهام مع الآخرين والحفاظ على الأدوار والعلاقات القيمة(، و فرص تقرير المصير) المقدرة على ايجاد الخيارات والتصدي للعجز (و فرص الانخراط في مهن هادفة وذات مغزى؛ والشعور بالأمل وتلبية الاحتياجات المهنية .

ووفقًا لوور (Warr, 1992 يتم دراسة الهناء المهني في أغلب الأحيان من حيث الرضا الوظيفي العام، ومع ذلك، فإن الرضا الوظيفي يتضمن جانب واحد من جوانب الهناء المهني، ويعرّف الهناء المهني من خلال محورين أساسيين، محور المتعة ومحور الإثارة، وتمثل هذه المحاور معظم التباين في الحالات العاطفية والانفعالية للأفراد.

يشير الهناء المهني إلى تجربة المعنى والرضا لدى الأفراد عند الانخراط في المهن التي تمكنهم من تجربة الشعور بالسيطرة والفعالية والقيمة وإثبات الذات المهنية والتعلم وإتقان المهارات والارتباط بالآخرين وإقامة الإتصال مع ماضيهم، وحاضرهم، ومستقبلهم (Kinnunen, Parkatti & Rasku, 1994) .

يمكن التعرف الى الهناء المهني من خلال عديد من الأنماط السلوكية، كالتفاعل الإيجابي في العمل، والنشاط، وتحمل الاجهاد الناتج عن ضغوط العمل والتفاعل بين الفرد وبيئته المهنية، ويمكن استنتاج أنه في حالة وجود عدم توافق بين العامل والوظيفة وعدم المقدرة على التحكم في ظروف عمله، أو كان يتأقلم بشكل غير فعال، أو يفتقر إلى الدعم الاجتماعي، فإنه من المحتمل أن ينتج عن ذلك أمراض وقد تحدث ردود فعل سلبية من الناحية العاطفية والإدراكية والسلوكية والفسيولوجية، وهي نفس التفاعلات التي قد يؤدي إليها الإرهاق المهني بما يتضمنه من إرهاق عاطفي أو جسدي،

وانخفاض إنتاجية العمل أو عدم الإنجاز الشخصي(Brouskeli, Kaltsi & Maria, 2018)

يتضمن الهناء المهني ثلاثة مكونات رئيسة :

- الرضا الوظيفي: يمثل مشاعر المتعة دون الإشارة إلى الإثارة.
- الرضا عن القلق المرتبط بالعمل: يمثل مشاعر الإثارة العالية والمتعة المنخفضة، أي القلق وانخفاض الإثارة والمتعة العالية (الرضا).
- الحماس للاكتئاب المرتبط بالوظيفة: يمثل المشاعر التي تمتد من انخفاض المتعة وانخفاض الإثارة، (الاكتئاب).

على الرغم من أن هذه المحاور الثلاثة للرفاهية الانفعالية مترابطة تجريبيًا، إلا أنها، مرتبطة بشكل مختلف بسمات معينة من العمل، مثلاً: تتضح مشاعر الحماس من خلال المشاركة النشطة في العمل، في حين أن مشاعر الرضا تأخذ أشكالًا وأنواعًا متعددة) (Kinnunen, Parkatti, & Rasku, 1994)

يوصف الهناء المهني من خلال المكونات العاطفية والسلوكية والصحية وفي ضوء نظرية الإجهاد، إذ أن تبني مفاهيم الإجهاد والإرهاق في البحث عن الهناء في العمل يعني امتدادًا لوجهة نظر الهناء المهني، مع دمج المكونات السلوكية والصحية، وهناك عنصران أساسيان للسلوك هما الكفاءة والطموح، والشخص الذي لديه موارد نفسية كافية للتعامل مع الصعوبات التي يواجهها، يتكيف بشكل جيد ويتكون لديه استراتيجيات فعالة للتعامل مع الصعوبات في المهنة، غالبًا ما يُنظر إلى الشخص الذي يتمتع بمستوى جيد من الهناء على أنه مهتم بالبيئة ويتفاعل معها. (Kinnunen, Parkatti, & Rasku, 1994)

فالجوانب الانفعالية من شخصية الأفراد تؤثر في مدى توافقهم مع المتغيرات المتجددة في بيئاتهم المهنية، انطلاقًا من مبدأ أن انفعالات الفرد ومشاعره تنعكس على طريقة تفكيره وادراكه للمعطيات من حوله وبالتالي فإن أنماط سلوكه التي يسلكها في بيئة العمل ومشاعره المرتبطة بها تنبع من ادراكه لهذه الانفعالات ومقدرته على التجاوب معها وضبطها.

الدراسات السابقة

تم تناول الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة ومتغيراتها، وتم عرضها من الأحدث للأقدم:

أجرى الردادي (Al Raddadi, 2020) دراسة هدفت الى التعرف إلى مستوى الذكاء الانفعالي والتكيف المهني والعلاقة بينهما لدى معلمي مدارس التعليم العام في مدينة مكة المكرمة،

وإمكانية التنبؤ بالتكيف المهني من خلال أبعاد الذكاء الانفعالي، تكونت عينة الدراسة من (379) معلماً، أُستخدم مقياس الذكاء الانفعالي والتكيف المهني على أفراد العينه. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الانفعالي مرتفع، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الانفعالي والتكيف المهني،، وأظهرت أن أبعاد الذكاء الانفعالي مجتمعة تؤثر في التكيف المهني بنسبة(21.6%) ، و أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال ثلاثة أبعاد للذكاء الانفعالي، وهي إدارة الانفعالات بنسبة (26.1%)، وتنظيم الانفعالات بنسبة(15.8%) ، والمعرفة الانفعالية بنسبة .(15.8%)

قام مكينا وويب و وينبريغ (McKenna, Webb & Weinberg, 2020) بدراسة هدفت الكشف عن سمات الذكاء العاطفي في عينة من المعالجين المهنيين في بريطانيا وعلاقاتها بالرضا الوظيفي .تم إجراء مسح عبر الإنترنت على مستوى المملكة المتحدة لأخصائيي العلاج المهني، تكونت عينة الدراسة من (808) من المعالجين، أظهرت النتائج أن المعالجين المهنيين سجلوا درجات مرتفعة من الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي، كما أظهرت وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي .

وقام العامري (Al-Amiri, 2018) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى المرشدين التربوين في بغداد، ومعرفة الفروق في الرضا الوظيفي والضغوط المهنية تبعا لمتغير الجنس، والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية، تكونت عينة الدراسة من (200) مرشدٍ ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم بناء مقياس الرضا الوظيفي والضغوط المهنية. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربوين منخفض، وأن مستوى الضغوط المهنية مرتفع، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى المرشدين تبعا لمتغير الجنس، ووجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية .

قامت حومل (Houmel, 2017) بدراسة هدفت إلى تسليط الضوء على الدور الذي يؤديه الذكاء الانفعالي في تحديد أساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى مديري المؤسسات التعليمية في الجزائر، تكونت عينة الدراسة من 55 مديرا ومديرة .أُستخدم مقياس استراتيجيات المواجهه ومقياس الذكاء الانفعالي في دراسته .خلصت نتائج الدراسة إلى وجود تباين في لجوء المديرين إلى أساليب المواجهة المرتكزة على حل المشكلات تعزى لمستوى الذكاء الانفعالي (مرتفع، متوسط ومنخفض)، بينما لم تكن الفروق دالة احصائيا في لجوئهم إلى أساليب المواجهة المرتكزة على الانفعال تبعا

لمستوى الذكاء الانفعالي (مرتفع، متوسط ومنخفض)، كما توصلت الدراسة لعدم وجود فروق دالة احصائيا في لجوء المديرين إلى أساليب المواجهة تعزى لمتغير الجنس.

أجرى ساتيجى وخان (Satija & Khan, 2013) دراسة هدفت التحقيق في التأثير النسبي للذكاء العاطفي على الإجهاد المهني للمهنيين العاملين في المنظمات الهندية.أُستخدم مقياس الذكاء الانفعالي والاجهاد المهني. تكونت عينة الدراسة من (150) من المهنيين العاملين في منظمة NCR. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني بين العاملين ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع وذوي الذكاء الانفعالي المنخفض لصالح الذكاء الانفعالي المرتفع، ووجود علاقة عكسية بين الذكاء الانفعالي والتوتر في العمل، مما يشير إلى أن المهنيين ذوي الدرجات العالية في الذكاء الانفعالي العام عانوا من إجهاد أقل في بيئتهم المهنية .وأشارت النتائج إلى أن الذكاء الانفعالي كان فعالاً في التنبؤ بالإجهاد المهني.

هدفت دراسة فيسلي وساكلوفسكي وليسشيد(Vesely, Saklofske, & Leschied, 2013) إلى التعرف على إسهام الذكاء العاطفي في الكفاءة التعليمية والرفاه النفسي لدى المعلمين، واتبعت الدراسة منهج مراجعة الادبيات، استخدمت الدراسة مجموعة واسعة من الدراسات السابقة التي تحدثت عن الذكاء العاطفي والكفاءة التعليمية والرفاه النفسي، أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يمكنه التنبؤ بالكفاءة التعليمية والهناء النفسي، وأن اجهاد العمل وانخفاض الرضا الوظيفي يتأثر سلبيًا من خلال الذكاء العاطفي، إذ أن التدريب على الذكاء العاطفي سيعزز من كفاءتهم ويخفض من الضغط النفسي وعدم الرضا الوظيفي.

هدفت دراسة سالامي (Salami, 2010) إلى بحث العلاقة بين ضغط العمل والهناء النفسي لدى المعلمين في اوغندا والأثر الوسيط للذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية وأساليب التكيف والتأثير السلبي للدعم الاجتماعي، واتبعت الدراسة المنهج الارتباطي، وأُستخدم مقياس الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية وضغط العمل .وتكونت عينة الدراسة من 420 معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية تم اختيارهم عشوائيًا، أظهرت النتائج أن ضغط العمل يرتبط سلبيًا مع الهناء النفسي.

وهدفت دراسة دونالدسونفيلدر وبوند (Donaldson-Feilder, & Bond,2004) إلى بحث الأهمية النسبية للتقبل النفسي والذكاء العاطفي في الهناء المهني، واتبعت الدراسة اسلوب تحليل المسار، تكونت عينة الدراسة من 570 رجلًا وامرأة تم اختيارهم عشوائيًا في المملكة المتحدة، أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي لم يتنبأ بشكل كبير بالرفاه المهني بعد ادخال القبول كمتغير وسيط .وتنبأ

القبول النفسي بالصحة النفسية والرفاه الجسدي ولم يتنبأ بالرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت علاقة الذكاء الانفعالي بجوانب متعددة من الحياة المهنية مثل التكيف المهني والرضا الوظيفي والاجهاد المهني كدراسة حومل(Houmel, 2017) ، ودراسة ماكينا وويب ووينبرغ (McKenna, Webb & Weinberg, 2020) ودراسة بروسكلي وكالتسي وماريا (Brouskeli, Kaltsi & Maria, 2018) كما تنوعت عينات هذه الدراسات إذ طبقت على (المعالجين، المعلمين، والمديرين) .وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تبحث في المقدرة التنبؤية لأبعاد الذكاء الانفعالي بالهناء المهني وبناء على مراجعة الأدب السابق والدراسات التي توفرت - وفي حدود علم الباحثة -أنها الدراسة الأولى من نوعها في الأردن التي تبحث في المقدرة التنبؤية لأبعاد الذكاء الإنفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين .

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تنطلق مشكلة الدراسة الحالية مما تحمله وظيفة المرشد التربوي من ضرورة التواصل المباشر مع المسترشدين ضمن ضوابط وقواعد محددة تضمن بناء علاقة ايجابية سليمة، فالمرشد التربوي يجب أن يكون تواصله مع المسترشدين ضمن إطار من التعاطف والتفهم والتقبل الايجابي غير المشروط، هذا يتطلب أن يمتلك المرشد المقدرة على الوعي بانفعالاته وضبطها والتعامل معها، وبالمستوى ذاته يجب أن يكون قادرًا على التعامل مع مشاعر المسترشدين وإنفعالاتهم بايجابيه والوعي بها ومساعدتهم على ادراكها وتقبلها والتعامل معها (Al-Maaytah,2019). فالصحة النفسية للطلبة من أهم الأولويات التي يسعى كل مرشد تربوي تحقيقها، وأكد تستا وسانجانجانافانيتش (Testa& Sangganjanavanich,2016) إلى أن مستوى الذكاء الانفعالي المرتفع لدى المرشدين التربويين يساعد في تحقيق التوازن، والحفاظ على علاقات إيجابية مع المسترشدين، وإدارة الإجهاد المرتبط بطبيعة العمل، وسلامة الحالة النفسية وبالتالي الشعور المتدني بالارهاق المهني.

ونظرًا لتزايد المشكلات السلوكية والنفسية في المجتمعات البشرية، وتأثر الفرد بالعوامل البيئية والمجتمعية المحيطة سواء كانت ايجابية أم سلبية فإن ذلك يزيد من العبء والمسؤولية التي تقع على عاتق المرشدين التربويين، فأشار السلامي (Al-Salami,2019) في دراسته ان هناك علاقة ايجابية بين ذكاء المرشد الانفعالي وقيم العمل، وأن المستوى المرتفع من الذكاء الانفعالي لدى المرشد ينعكس على الكفاءة المهنية لديه.

ومن خلال عمل الباحثة كمرشدة تربوية لاحظت أن هناك تفاوتًا بين زملائها من المرشدين في التجاوب مع بيئة العمل فمن هنا جاءت الدراسة للبحث في المقدرة التنبؤية للذكاء الإنفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الأردن

وينبثق منها الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الذكاء الانفعالي والهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
- هل هناك مقدرة تنبؤية لأبعاد الذكاء الإنفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين؟

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى مستوى الذكاء الانفعالي والهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الاردن.
- التعرف إلى ما إذا كانت أبعاد الذكاء الإنفعالي قادرة على التنبؤ بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الاردن.

أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة الحالية من خلال عرض الأهمية النظرية ومن ثم التطبيقية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

تأتي أهمية الدراسة الحالية من كونها تتناول بعدًا مركزيا من أبعاد الشخصية الإنسانية والمتمثل بالذكاء الانفعالي والذي يعد من المتغيرات الاساسية التي تتداخل في تحقيق التوافق والرضا في المهنه، والبحث في أبعاده ومدى مقدرتها على التنبؤ بمستوى الهناء المهني لدى المرشدين التربويين في الاردن، مما يساعد في التعرف إلى أهم العوامل التي تسهم في الهناء المهني لديهم والعمل على تعزيزها وتنميتها، وتعمل هذه الدراسة على فتح المجال لدراسات أخرى لتوسيع الأدب المتعلق بمتغيراتها وتصميم برامج إرشادية قائمة عليها.

الأهمية التطبيقية:

يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع برامج تعنى بتقديم الرعاية الذاتية للعاملين في القطاعات النفسية، بحيث يكون إجراء التغييرات الإيجابية في حياتهم المهنية ممكنًا ومستمرًّا؛ لتحسين الهناء المهني بشكل دائم، وتحسين التكيف والتوافق النفسي لديهم، كما قد تسهم هذه الدراسة بلفت الانتباه والفهم والإدراك لأثر أبعاد الذكاء الانفعالي مثل ادارة الانفعالات والاتصال الاجتماعي والوعي بالذات والتعاطف على مقدرتها بالتنبؤ بالهناء المهني .وستقدم هذه الدراسة مجموعة من المقاييس

المتعلقة بالذكاء الانفعالي والهناء المهني، التي يتوقع الاستفادة منها في الدراسات والبرامج التي تتناول المشكلات الخاصة بالمرشدين التربويين.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

تتبنئ الدراسة التعريفات الآتية:

- **الذكاء الانفعالي Emotional intelligence**: المقدرة التي يمتلكها الفرد في إدراك انفعالاته وعواطفه الشخصية وانفعالات الآخرين وعواطفهم والوعي بها وادارتها بشكل سليم (Golman,1995). يعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المرشدون على مقياس الذكاء الانفعالي.
- **الهناء المهني Professional happiness :**وهو تجربة إيجابية مع العمل أو تقييمه، والمقدرة على تحقيق التوازن بين العمل والترفيه بطريقة تعزز الصحة والشعور بالرضا الشخصي (Scheepers, Boerebach, Arah, Heineman & Lombarts, 2015). ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المرشدين على مقياس الهناء المهني.
- **المرشد التربويEducational counselor**: شخص مهني مؤهل ومدرب يعمل في المؤسسات التربوية،يقدم للطلبة خدمات تنموية وعلاجية متنوعة،كمساعدتهم بالتبصر بالمشكلات النفسية والسلوكية التي تواجههم وتحديدها، وإعادة تقييم مقدراتهم وإمكاناتهم وتشجيهم على اتخاذ القرار المناسب للوصل الى الصحة النفسية (Al-Khawaja,2002) ويعرف إجرائيًا بأنه الفرد الذي يشغل وظيفة مرشد تربوي في المدارس الاردنية.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي كونه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين والمرشدات التربويين في مدارس العاصمة عمّان وبلغ عددهم (2389) مرشدًا ومرشدة. تكونت عينة الدراسة من (384) مرشدًا ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة من مدارس عمّان.

مقاييس الدراسة:

أولاً: مقياس الذكاء الانفعالي

تم تطوير مقياس الذكاء الانفعالي من خلال الرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بالذكاء الانفعالي والدراسات السابقة ومنها الحروب والحرس ومعايطة (Maaita, 2019)؛ (Al-Haras, 2022)؛ (Al-Hroub, 2020)، وتكون المقياس بصورته الاولية من (37) فقرة موزعة إلى الأبعاد الآتيه إدارة الانفعالات، التعاطف، الوعي بالذات، الاتصال الاجتماعي.

دلالات صدق المقياس وثباته:

تم ايجاد مؤشرات صدق المقياس بطريقتين:

الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في الإرشاد النّفسيّ وعلم النفس التربوي في الجامعات الاردنية، وذلك لمعرفة آرائهم في مدى مناسبة الفقرات لما وضعت لقياسه ومدى انتمائها للبعد، ودرجة وضوحها، واقتراح التعديلات المناسبة، وتم اعتماد نسبة الاتفاق (80%) بين المحكمين، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين المتعلقة بتعديل بعض الفقرات ولم يتم حذف أي فقرة.

صدق البناء الداخلي:

تم استخراج دلالات ارتباط الفقرة مع البعد والمقياس ككلّ عن طريق تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) مرشدًا ومرشدة في المدارس من خارج عينة الدّراسة وداخل المجتمع، والجدول (1) يوضح معاملات الارتباط.

الجدول (1) معامل ارتباط الفقرة مع البعد لمقياس الذكاء الانفعالي

إدارة الانفعالات			التعاطف		
رقم	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس	رقم	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس
1	.431*	.419*	9	.403*	.409*
2	.564*	.450*	10	.565*	.472*
3	.389*	.355*	11	.654*	.471*
4	.386*	.330	12	.550*	.451*
5	.358*	.353*	13	.596*	.453*
6	.342*	.241*	14	.486*	.358*
7	.372*	.292	15	.336*	.287*
8	.301*	.299*	16	.307*	.226*
ارتباط البعد بالمقياس		.648*	17	.359*	.348*
			ارتباط البعد بالمقياس		.731*

إدارة الانفعالات			التعاطف		
رقم	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس	رقم	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس
الوعي بالذات			الاتصال الاجتماعي		
18	.423*	.392*	29	.572*	.459*
19	.372*	.284*	30	.613*	.441*
20	.380*	.363*	31	.324*	.274*
21	.362*	.315*	32	.324*	.219*
22	.372*	.327*	33	.323*	.233*
23	.317*	.207*	34	.393*	.318*
24	.338*	.289*	35	.593*	.467*
25	.413*	.326*	36	.505*	.364*
26	.326*	.231*	37	.522*	.412*
27	.389*	.367*	ارتباط البعد بالمقياس		.798*
28	.332*	.299*			
ارتباط البعد بالمقياس		.633*			

*دال احصائياً عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (1) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع البعد التي تنتمي له تراوحت بين(0.301-0.654) ، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس بين(0.207-0.472) ، وتراوحت معاملات ارتباط البعد بالمقياس(0.633-0.798) ، وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة أن يكون معامل ارتباطها بالبعد دال احصائيًا عند مستوى الدلالة(0.05) ، بذلك لم يتم حذف أي الفقرة.

ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات مقياس الذكاء الانفعالي، تم حساب معامل الاتساق الداخلي لابعاد المقياس من خلال معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، إذ طبّق على عينة استطلاعية تكونت من (30) مرشدًا ومرشدة، من خارج عينة الدّراسة وداخل المجتمع، والجدول (2) يبين معاملات ثبات أبعاد المقياس.

الجدول (2) معاملات ثبات أبعاد مقياس الذكاء الانفعالي

البعد	معامل الاتساق الداخلي
إدارة الانفعالات	0.727
التعاطف	0.792
الوعي بالذات	0.759
الاتصال الاجتماعي	0.773
مقياس الذكاء الانفعالي ككل	0.757

يبين الجدول (2) أن معاملات ثبات أبعاد المقياس عالية، حيث بين (0.727-0.792) وبذلك

تم اعتماد المقياس بصورته النّهائيّة إذ تكون من (37) فقرة.

تصحيح المقياس

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد التدريج الرباعي لقياس مستوى الذكاء الانفعالي، إذ تم إعطاء الإجابة موافق بشدّة 4 درجات، وموافق 3 درجات، وغير موافق درجتين، وغير موافق بشدّة درجة واحدة، ويعكس التدريج في حال كانت الفقرة سلبية، وجميع الفقرات كانت إيجابية عدا الفقرات (3/4/6/15/17/23/24/26/31/32)كانت ذات اتجاه سلبي، وقد بلغت أعلى درجة هي(148) ، وأدنى درجة هي(37) ، كما تم الحكم على مستوى متوسطات الذكاء الانفعالي على النحو الآتي :

من (1.00–1.99) مستوى منخفض.

من (2.00–2.99) مستوى متوسط.

من (3.00–4.00) مستوى مرتفع.

ثانيًا :مقياس الهناء المهني

تم تطوير نسخة مقياس الهناء المهني من خلال الرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بالهناء المهني والدراسات السابقة ومنها شاوفلي وباكر وسالانوفا وماكيكنجاز (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Mäkikangas et al., 2015) ، وتكون المقياس بصورته الاولية من (22) فقرة.

صدق المقياس:

تم ايجاد مؤشرات صدق المقياس بطريقتين:

الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في الإرشاد النّفسيّ وعلم النفس التربوي، وذلك لمعرفة آرائهم في مدى مناسبة الفقرات لما وضعت لقياسه ومدى انتمائها للبعد، ودرجة وضوحها، واقتراح التعديلات المناسبة، وتم اعتماد نسبة الاتفاق (80%) بين المحكمين، وقد تم الأخذ بالتعديلات التي اقترحها المحكمين، ولم يتم حذف أي فقرة.

صدق البناء الداخلي:

تم استخراج دلالات ارتباط الفقرة مع المقياس ككلّ عن طريق تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) مرشدًا ومرشدة في المدارس من خارج عينة الدّراسة وداخل المجتمع، وهو الجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول(3) معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس الهناء المهني

رقم	الارتباط مع البعد	رقم	الارتباط مع البعد	رقم	الارتباط مع البعد
1	.607*	9	.650*	16	.475*
2	.602*	10	.633*	17	.571*
3	.710*	11	.344*	18	.491*
4	.310*	12	.615*	19	.332*
5	.585*	13	.631*	20	.403*
6	.558*	14	.632*	21	.383*
7	.626*	15	.326*	22	.324*
8	.698*				

*دال احصائياً عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (3) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس بين(0.310-0.710) ، وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة أن يكون معامل ارتباط الفقرة بالمقياس دال احصائيًا عند مستوى الدلالة(0.05) ، بذلك لم يتم حذف أي الفقرة.

الثبات

للتأكد من ثبات مقياس الهناء المهني، تم حساب معامل الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، إذ طبّق على عينة استطلاعية تكونت من (30) مرشدًا ومرشدة، من خارج عينة الدّراسة وداخل المجتمع، وأظهرت النتائج أن معامل ثبات كرونباخ الفا (0.864) وهو أعلى من(0.60) ، وبذلك تم اعتماد المقياس بصورته النّهائيّة حيث تكون من (22) فقرة.

تصحيح المقياس

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد التدريج الرباعي لقياس مستوى الهناء المهني، حيث تم إعطاء الإجابة موافق بشدّة 4) درجات(، وموافق 3) درجات(، وغير موافق) درجتين(، وغير موافق بشدّة) درجة واحدة(، ويعكس التدريج في حال كانت الفقرة سلبية، وجميع الفقرات كانت إيجابية عدا الفقرات (1/2/4/17) كانت ذات اتجاه سلبي، وقد بلغت أعلى درجة هي(88) ، وأدنى درجة هي (22)، كما تم الحكم على متوسطات الهناء المهني على النحو الآتي :

من (1.00–1.99) مستوى منخفض.

من (2.00–2.99) مستوى متوسط.

من (3.00–4.00) مستوى مرتفع.

اجراءات الدراسة: سارت الدراسة وفق الإجراءات الآتية:

- الشعور والوعي بالمشكلة.

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي ترتبط بالمرشدين والمرشدات وبمتغيرات الدراسة.
- تطوير اداتي الدراسة، والتحقق من صدقهما وثباتهما.
- تطبيق الأدوات الكترونيًا على عينة متيسرة من المرشدين والمرشدات في الأردن.
- رصد البيانات حاسوبيًا وتفريغها ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وإجراء التحليل الإحصائي للخروج بنتائج الدراسة والإجابة عن أسئلتها، ومن ثم تفسير النتائج ومناقشتها ووضع التوصيات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول :ما مستوى الذكاء الانفعالي والهناء المهني لدى المرشدين التربويين؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الانفعالي والهناء المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس عمان، والجدول (4) يبين النتائج

الجدول(4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الانفعالي والهناء المهني

الرقم	الفقرات	الرتبة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	التقدير
4	الاتصال الاجتماعى	1	3.59	0.496	مرتفع
2	التعاطف	2	3.53	0.462	مرتفع
3	الوعى بالذات	3	3.35	0.403	مرتفع
1	إدارة الانفعالات	4	3.27	0.445	مرتفع
مستوى الذكاء الانفعالى ككل			3.43	0.338	مرتفع
مستوى الهناء المهنى ككل			2.73	0.612	متوسط

يتضح من الجدول (4) أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشدين التربويين مرتفع؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(3.43) ، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الذكاء العاطفي تراوحت ما بين(3.59-3.43) ؛ وكان البعد الذي حصل على أعلى متوسط حسابي هو بعد" الاتصال الاجتماعي "بمتوسط حسابي(3.59) ، والبعد الذي حصل على أقل متوسط حسابي هو بعد " إدارة الانفعالات "بمتوسط حسابي .(3.27) وأظهرت النتائج أن مستوى الهناء المهني لدى المرشدين التربويين متوسطًا؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي.(2.73) ولعل السبب في إرتفاع مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشدين التربويين بصفة عامة يعزى إلى طبيعة المباحث التي درسوها في تخصص الارشاد النفسي وعلم النفس والتي تتناول الشخصية الانسانية من جوانبها كافة ؛ مما يزيد وعيهم وادراكهم لنقاط القوة التي يمتلكونها في شخصياتهم واستخدامها بطريقة صحيحة والعمل على معالجة جوانب الضعف لديهم وينعكس ذلك على سلوكهم وتفاعلاتهم مع

الاخرين، كما أن طبيعة المهنة (الارشاد التربوي) تفرض على المرشدين شروط للعمل بها فلا يستطيع المرشد تقديم الخدمات للأفراد اذا لم يمتلك مجموعة من الخصائص تمكنه من توجيه المسترشدين وفهمهم كالتعاطف والتقبل الايجابي والتواصل المباشر الفعال مع المسترشدين من خلال إطارهم المرجعي والمقدرة على الوعي بانفعالات المسترشدين والتعامل معها. تتفق هذه النتيجة مع دراسة خضر (Khader, 2012) ، ودراسة المعايطة (Maaytah, 2019) ويمكن تفسير مستوى الهناء المهني المتوسط لدى المرشدين التربويين من خلال ما تتضمنه طبيعة عمل المرشد التربوي في أماكن عمله، وتفاعله مع المسترشدين والتعامل مع مشكلاتهم والصعوبات التي تواجههم، وتعدد الواجبات المطلوبة منه كالجلسات الفردية والجمعية وخطط تعديل السلوك، ودراسات الحالة، كما أن التعامل مع فئات عمرية متعددة وما تتضمنه من اختلافات في متطلبات النمو ومراعاة الفروق الفردية لهذه الفئات يؤثر على شعور المرشدين بالهناء تجاه مهنتهم .وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (McKenna, Webb & Weinberg, 2020).

نتائج السؤال الثاني :ما المقدرة التنبؤية لأبعاد الذكاء الانفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين؟

للاجابة عن سؤال الدراسة الحالي تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد المقدرة التنبؤية لأبعاد الذكاء الانفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين، والجدول (5) يبين النتائج.

الجدول (5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتحديد المقدرة التنبؤية لأبعاد الذكاء الانفعالي بالهناء المهني

الأنموذج	المتغيرات المتنبئة	معامل الارتباط المتعدد R	نسبة التباين المفسر التراكمية R^2	مقدار ما يضيفه المتغير الى التباين المفسر الكلي	معامل الانحدار (B) الوزن غير المعياري	قيمة F	قيمة T	الدلالة الاحصائية
1	الاتصال الاجتماعي	0.674	0.455	0.455	.349	318.306	8.487	.000
2	إدارة الانفعالات	0.731	0.535	0.080	.269	219.057	7.661	.000
3	التعاطف	0.776	0.602	0.067	.242	191.379	6.639	.000
4	الوعي بالذات	0.789	0.623	0.021	.188	156.468	4.605	.000

يشير الجدول (5) إلى وجود مقدرة تنبؤية لأبعاد الذكاء الانفعالي بالهناء المهني لدى المرشدين التربويين، وقد فسرت المتغيرات ما نسبته (62.3%) من التباين المفسر في مستوى الهناء المهني،

وكان أكثر بعد مقدرة تنبؤية بالهناء المهني هو بعد الاتصال الاجتماعي الذي فسر ما نسبته (45.5%)من التباين المفسر، ثم بعد إدارة الانفعالات الذي فسر ما نسبته(8%) ، يليه بعد التعاطف الذي فسر ما نسبته(6.7%) ، وأخيرًا بعد الوعي بالذات الذي فسر ما نسبته(2.1%) ، ويتضح من قيمة الوزن غير المعياري أن العلاقة كانت طردية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والهناء المهني.

ويمكن تفسير النتيجة من خلال ما يتضمنة الذكاء الانفعالي، كالمقدرة على إدارة الانفعالات وتحكم المرشدون بسلوكياتهم، وكبح مشاعر الغضب والتصرف بوعي بالمواقف الطارئة، وإستدعاء المشاعر الايجابية بسهولة، وعدم الاستثارة بسهولة، عوامل تساعد على شعور المرشدين بالرضا المهني والانغماس في عملهم، والشعور بالسعادة والاحساس بأن مهنتهم سهلة وممتعة .كما أن التعاطف والمقدرة على تفهم مشاعر الاخرين، وتقبل تناقض أفكارهم مع أفكار المرشدين، وتفسير سلوكيات المسترشدين بموضوعية، والوعي بالذات وفهم المعطيات الجديدة في العمل، وامتلاك المقدرة على تحديد المشكلة واستخدام طرق مختلفة للوصول للحلول وتحقيق الأهداف، وتحديد الأولويات وتنظيمها وترتيبها، تساعد المرشدين في إيجاد وقت لممارسة الرعاية الذاتية .والتواصل الإيجابي مع المسترشدين والزملاء في بيئة العمل وتقبلهم بشكل غير مشروط والتأثير بهم وتكوين العلاقات الايجابية أمر مهم في تعزيز الهناء المهني، وتكوين المرونة العقلية في العمل، وتجعل من المرشدين مثابرين في عملهم ولديهم إنجازات كثيرة، وتساعدهم على تطوير مواهبهم في العمل والشعور بالكفاءة، وتحقيق طموحاتهم المهنية، والتي بدورها تعزز الهناء المهني لديهم .وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Vesely, Saklofske, & Leschied, 2013) التي كشفت عن وجود مقدرة تنبؤية للذكاء الانفعالي بالرضا والهناء المهني، بينما تتناقض مع دراسة دونالدسونفيلدر وبوند (Donaldson-Feilder, & Bond, 2004) التي كشفت عن عدم مقدرة الذكاء الانفعالي بالتنبؤ بالهناء والرفاه المهني .

التوصيات

- ضرورة اجراء مزيد من الدراسات على متغير الهناء المهني لدى المرشدين التربويين وربطه بمتغيرات اخرى.
- العمل على تخصيص برامج لتعزيز مستوى الهناء المهني لدى المرشدين التربويين .
- ضرورة إجراء مزيد من الدراسات المرتبطة بمتغيرات الدراسة على عينات متنوعة.

References

Al-Amiri, A. (2018). Job satisfaction and its relationship to professional stress among educational counsellors. *Journal of Psychological Sciences*, 27, 544-505.

Al-Haras, S. D. (2022). Rationalization of the Goleman Emotional Intelligence Scale, its translation and study of its psychometric properties: A model from the Omani environment. *Journal of Education/Al Mejlh Altrbwyh*, 39(142), 165-203.

Al-Hroub, S. A.-K. S. (2020). *The effectiveness of a training program based on selective attitude in developing emotional intelligence and qualitative dimensions of friendship for new female students residing in dormitories* (Unpublished Doctoral dissertation, Mutah University, Al-Karak, Jordan).

Al-Khawaja, A.-F. M. (2002). *Psychological and educational counseling between theory and practice*. Dar Al-Thaqafa for publication and distribution.

Al-Maaita, M. A.-R. (2019). Emotional intelligence among educational counselors in Karak Governorate. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies*, 41(4), 421-445.

Al-Raddadi, H. (2020). *Emotional intelligence and its relationship to professional adjustment among teachers of general education schools in the city of Makkah Al-Mukarramah* (Unpublished Master's Thesis). Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia.

Al-Salami, A. H. I. (2019). The degree of emotional intelligence and its relationship to work values among male and female counselors in the education of Al-Laith and Al-Qunfudhah governorates. *The educational journal of the Faculty of Education, Sohag University*, 57, 262-292.

Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Maria, L. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research,* 28(1), 43-60.

Coban, A., Akman-Demir, G., Ozsut, H., & Eraksoy, M. (2007). Multiple sclerosis-like clinical and magnetic resonance imaging findings in human immunodeficiency virus positive-case. *The Neurologist*, 13(3), 154-157.

Cortini, M., Tanucci, G., & Morin, E. M. (Eds.). (2011*). Boundaryless careers and occupational well-being*. Palgrave Macmillan.

Crick, N. R., Grotpeter, J. K., & Bigbee, M. A. (2002). Relationally and physically aggressive children's intent attributions and feelings of distress for relational and instrumental peer provocations. *Child Development*, 73(4), 1134-1142.

Doble, S. (2007). Occupational well-being from the perspective of Susan Doble and Josiane Caron Santha. *In Enabling occupation II: Advancing an occupational therapy vision of health, well-being and justice through occupation* (pp. 69-71).

Donaldson-Feilder, E. J., & Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(2), 187-203.

Dulewicz, V., & Higgs, M. (1999). Can emotional intelligence be measured and developed. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(5), 242-253.

Frey, B., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402-435.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. *In The emotionally intelligent workplace* (pp. 13-26).

Golman, K., Leunbach, I., Ardenkjaer-Larsen, J. H., Ehnholm, G. J., Wistrand, L. G., Petersson, J. S., ... & Vahasalo, S. (1998). Overhauser-enhanced MR imaging (OMRI). *Acta Radiologica*, 39(1), 10-17.

Hanin, V., Grégoire, J., Mikolajczak, M., Fantini-Hauwel, C., & Van Nieuwenhoven, C. (2017). Children's emotion regulation scale in mathematics (CERS-M): Development and validation of a self-reported instrument. *Psychology*, 8(13), 2240-2275.

Houmel, Z. (2017). Emotional intelligence and its relationship to methods of coping with occupational pressures among managers of educational institutions. *Journal of Humanization for Research and Studies*, 8(1), 8-32.

Kinnunen, U., Parkatti, T., & Rasku, A. (1994). Occupational well-being among aging teachers in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 38(3-4), 315-332.

Makikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand?

Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 93-116.

Maslach, C. W., Schaufeli, M., & Leiter Job, B. (2001). *Annual Review of Psychology*.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.

McKenna, J., Webb, J. A., & Weinberg, A. (2020). A UK-wide analysis of trait emotional intelligence in occupational therapists. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 27(7), 1-13.

Peiró, J. M. (2001). Stressed teams in organizations: A multilevel approach to the study of stress in work units. *In Occupational health psychology: Europe* (pp. 9-13, 185-209).

Salami, S. O. (2010). Occupational stress and well-being: Emotional intelligence, self-efficacy, coping, negative affectivity, and social support as moderators. *Journal of International Social Research*, 3(12), 388-398.

Satija, S., & Khan, W. (2013). Emotional intelligence as a predictor of occupational stress among working professionals. *Aweshkar Research Journal*, 15(1), 79-97.

Satsangi, A., & Sharma, U. (2015). Effect of spirituality on emotional stability among middle-aged working people. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(8), 826-828.

Scheepers, R. A., Boerebach, B., Arah, O. A., Heineman, M. J., & Lombarts, K. M. (2015). A systematic review of the impact of physicians' occupational well-being on the quality of patient care. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(6), 683-698.

Schiefele, U., Streblow, L., & Retelsdorf, J. (2013). Dimensions of teacher interest and their relations to occupational well-being and instructional practices. *Journal for Educational Research Online*, 5(1), 7-37.

Stoyanova-Bozhkova, S., Paskova, T., & Buhalis, D. (2022). Emotional intelligence: A competitive advantage for tourism and hospitality managers. *Tourism Recreation Research*, 47(4), 359-371.

Testa, D., & Sangganjanavanich, V. F. (2016). Contribution of mindfulness and emotional intelligence to burnout among counseling interns. *Counselor Education and Supervision*, 55(2), 95-108.

Verma, S. K., & Verma, A. (1989). *Manual of PGI Well-being*. Ankur Psychological Agency.

Vesely, A. K., Saklofske, D. H., & Leschied, A. D. (2013). Teachers—the vital resource: The contribution of emotional intelligence to teacher efficacy and well-being. *Canadian Journal of School Psychology*, 28(1), 71-89.

Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45.

Wiseman, H., & Egozi, S. (2006). Personal therapy for Israeli school counselors: Prevalence, parameters, and professional difficulties and burnout. *Psychotherapy Research*, 16(3), 332-347.