



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

**الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة**

**نظر المرشحات الطالبات بمنطقة الباحة**

**كلية التربية- جامعة الباحة- المملكة العربية السعودية**

إعداد

**الباحثة / شريفة عبدالله العليان الزهراني**

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد الثاني عشر - ديسمبر ٢٠١٩ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## المخلص

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي من وجه نظر المرشدات الطالبات من وجهة نظرهن، وتكون مجتمع الدراسة من مختلف المرشدات الطالبية بمنطقة الباحة والبالغ عددهن حوالي (٣٥٠) مرشدة، وتم إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي للكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي للمرشدات وبلغت عينة الدراسة (٧٠) مرشدة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم الاستناد على مقياس أبو (هاشم، ٢٠٠٦) لقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المرشدات. وتم إعداد إستبانته من قبل الباحثة للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدات من وجهة نظرهن، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة الذكاء الاجتماعي ودرجة الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشدات في منطقة الباحة، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الاجتماعي يعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، وأوصت الدراسة بالعمل على توعية المرشدات ورفع مستواهم في الذكاء الاجتماعي من خلال تدريبهن على فنيات التعامل مع الآخرين والتواصل الاجتماعي وكيفية حل المشكلات الاجتماعية والمدرسية، كما وأوصت الدراسة بتشجيع المرشدات على تبادل الخبرات اللازمة مع زميلاتهن في العمل والمحيط الخارجي لتحسين الأداء.

## Abstract

The aim of the research was to study the relationship between the social intelligence of Girl Guides and the level of job performance, the population of the study was guides in Baha and their number around 200 Guide, descriptive Correlative method has been used in order to reveal the relationship between social intelligence and improving the performance of Girl Guides. The total number of research sample (60) Guide, which had been selected based on simple random method. The questionnaire was used as a tool to find where it was invoked on (Abu Hashim, 2006) scale to measure the level of social intelligence of the Girl Guides. A questionnaire has been conducted by the researcher in order to identify the level of Girl Guides functionality. The results of the study revealed the existence of a positive correlation between the degree of social intelligence and the degree of functionality from the viewpoint of the Girl Guides in the Al Bahah. The scale composes of (45) statements and its validity and reliability have been verified. The research results explained that there is a positive correlation in the degree of social intelligence and the degree of functionality from the viewpoint of the Girl Guides in the baha region. Also, the results showed that there were no statistically significant differences on the total degree of social intelligence attributed to the educational qualification variable, and there was no statistical significance difference on the overall degree of functional performance attributed to the variable of experience years. In addition, there were no statistical significance differences on the overall degree of functional performance the training courses variable. The study recommended to educate guides and raises their level of social intelligence through training on techniques to deal with others, social networking as well as how to solve social and school problems. Also, the research recommended to encourage guides to exchange the necessary expertise with colleagues at work and the outside environment to improve performance.

## مقدمة

يتجلى الذكاء الاجتماعي في العلاقات الاجتماعية الفعالة والمتبادلة بين الأفراد، فانه تعالى بين أن الإنسان كائن اجتماعي في أساسه، ولقد أشار لذلك من خلال الآية الكريمة ليا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير } " الحجرات: ١٣" فالذكاء له الصدى الكبير في مدى نجاح الفرد في حياته الاجتماعية وتفاعله مع البيئة بنجاح وفعالية، وأن المجتمعات تتأثر بمدى تلك العلاقات بين أفراد المجتمع وفهم الفرد للآخرين (كتفي، ٢٠١٥: ١٢).

ويربط بعض علماء النفس بين الذكاء ونجاح الفرد في الحياة الاجتماعية، ويتضح ذلك في تقسيم "ثورنديك" (Thorndik) للذكاء تأكيده على أهمية الذكاء الاجتماعي الذي يعد القدرة على فهم الناس والتفاعل معهم ويضيف أن الذكاء الاجتماعي يتغير تبعا للسن والجنس والمكانة الاجتماعية، فبعض الناس يحسنون التعامل مع الراشدين بينما لا يستطيعون التعامل مع الأطفال ويستطيع بعضهم القيام بدور القيادة بينما يفضل آخرون الخضوع (طلافة، ٢٠١٤: ٣٠).

ويرى (البليوي، ٢٠٠٨: ٢٩) أن الأداء الوظيفي يعتمد بصورة أساسية على مستوى أداء الأفراد المكونين للمنظمة ويعتمد نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها بتوفر أفراد أكفاء قادرين على إنجاز وظائفهم بدرجة عالية من الجودة ويرتبط ذلك أيضا بعوامل خارجية تتضمن مناخ العمل، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، والتجهيزات المكتبية ومدى ملائمة مكان العمل ومستوى الضغوط وغيرها من الأمور.

## مشكلة الدراسة

وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما علاقة الذكاء الاجتماعي بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمنطقة الباحة التعليمية؟. ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

### أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المرشحات التربويات في منطقة الباحة التعليمية؟
٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشحات التربويات في منطقة الباحة التعليمية؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الذكاء الاجتماعي تعزى لتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي تعزى لتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
٥. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات؟

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي لدى المرشدين و مستوى الأداء الوظيفي.

### وتتمثل أهداف الدراسة بالنقاط التالية:

١. الكشف عن مستوى الذكاء الإجتماعي لدى المرشدين في منطقة الباحه.
٢. الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين في منطقة الباحه.
٣. الكشف عن الفروق في الذكاء الإجتماعي والتي تعزى لمتغيرات ( المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ).
٤. الكشف عن الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين والتي تعزى الى ( المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ).
٥. الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين الذكاء الإجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي للمرشدين.

## أهميه الدراسة

### الأهمية النظرية :

١. توفير أدب نظري، ومادة علمية عن الذكاء الإجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين.
٢. دعم المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة السعودية بشكل خاص بدراسة جديدة.

### الأهمية التطبيقية:

١. قد تفيد الجهات المعنية في عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بالمرشدين التربويين بشكل عام والمعلمين بشكل خاص والمتعلقة بتنمية مهارات الذكاء الاجتماعي.
٢. قيام المعنيين بعمل دورات تدريبية للمعلمين تختص بتنمية مهارات الذكاء الاجتماعي.

### مصطلحات الدراسة:

١. الذكاء الاجتماعي: وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه التصرف في المواقف الاجتماعيه نتيجة قدرة المرشده على التعامل مع الطالبات واولياء الامورو ويشار الى ذلك بالدرجة التي ستحصل عليها المرشدة التربوية على مقياس الذكاء الاجتماعي.
٢. مستوى الأداء : وتعرفه الباحثة إجرائيا: بمستوى النشاط الذي يمكن المرشده من انجاز المهام او الاهداف المحدده لها بنجاح وفعاليه ويشار الى ذلك بالدرجة التي تحصل عليها المرشدة التربوية على مقياس الأداء الوظيفي.

## حدود الدراسة :

سيقتصر تطبيق هذه الدراسة على :

- الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة على الذكاء الاجتماعي الاجتماعي وعلاقته بمستوى الاداء الوظيفي من وجهة نظر المرشدات الطلايبات.
- الحدود الزمانية: ستطبق هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام ١٤٣٦هـ - ١٤٣٧هـ.
- الحدود المكانية : تم تطبيق هذه الدراسة على منطقة الباحة التعليمية قطاع"العقيق، المنطق، القرى ، الوسط".
- الحدود البشرية : تم تطبيق هذه الدراسة على المرشدات في مدارس التعليم العام في منطقة الباحة (ابتدائي\_ متوسط\_ ثانوي).

## أدبيات الدراسة

### أولاً: الإطار النظري للدراسة

### المبحث الأول: الذكاء الاجتماعي

#### • مفهوم الذكاء الاجتماعي :

عرفه المنابري (٢٠١٠: ٣٠) بأنه: "النشاط الاجتماعي وتفاعل الفرد مع الآخرين ومدى نجاح الفرد في كفاحه الاجتماعي"

ويعرفه قاسم (٢٠٠٨: ١٠) بأنها" فهم الناس بكل ما يعنيه هذا الفهم من تفرعات أي فهم أفكارهم واتجاهاتهم ومشاعرهم وطباعهم ودوافعهم والتصرف السليم في المواقف الاجتماعية بناء على هذا الفهم".

ومن خلال المفاهيم السابقة ترى الباحثة بأنه القدرة على التفاعل والإتصال بين الأشخاص و رؤية الأشياء من خلال منظور أو رؤية الآخرين لها.

#### • أهمية الذكاء الاجتماعي:

تتضح أهمية الذكاء الاجتماعي، في الآتي: (أبو عمشه، ٢٠١٣: ٣٧)

١. يساعد الأفراد على التصرف في المواقف الاجتماعية بذكاء والنجاح في التعامل مع الآخرين.

٢. يساعد الأفراد على بناء علاقات اجتماعية ناجحة وزيادة الكفاءة الاجتماعية لديهم.

٣. يساعد الأفراد على تنمية حب الإنتماء الى الجماعات والأفراد وتكوين صداقات حميمة.

وترى الباحثة أن أهمية الذكاء الاجتماعي تكمن بالقدرة الذاتية التي تمكن الشخص من التفاعل المباشر مع أي طارئ من الظروف والمناسبات من خلال فن التعامل الجيد مع الافراد وإدارة الوقت ومحاولة إيجاد حلول وبدائل لكل المشكلات والأمور العالقة في حياته.

## • خصائص الذكاء الاجتماعي

ويشمل الذكاء الاجتماعي مجموعة من الخصائص التي تساعد الفرد في التعامل مع الآخرين في مواقف متعددة، فذكر كل من (أبو هاشم، ٢٠٠٨: ١٧٢) مجموعة من هذه الخصائص منها:

١. احترام الآخرين: المقدرة على احترام الآخرين وبناء علاقات ناجحة معهم.
٢. التعاطف مع الآخرين: المقدرة على إبداء التعاطف الوجداني تجاه الآخرين.
٣. الثقة: مقدرة الأفراد على أن يتصرفوا على طبيعتهم دون خداع أو كذب ليكسبوا ثقة الآخرين بهم.
٤. القوة الداخلية: القدرة على التخلص من المواقف المحرجة بأقل قدر ممكن من الخسائر.

## • عوامل الذكاء الاجتماعي

أشار (أبو عمشة، ٢٠١٣: ٥٦) الى أن هناك عوامل للذكاء الاجتماعي:

١. معرفة الوحدات السلوكية: وتتضح هذه الوحدات على فهم فئات كثيرة من التعبيرات.
٢. معرفة العلاقات السلوكية: وتكون في القدره على فهم العلاقات الاجتماعية.
٣. معرفة المنظومات السلوكية: وتكون هذه المعرفة في القدرة الاستيعابية للمواقف الاجتماعية.
٤. معرفة التحويلات السلوكية: تتضح في اعادة ترجمة اشارة او تعبير وجهي او جملة او موقف اجتماعي كامل.

## • مزايا الشخص الذي يتمتع بالذكاء الاجتماعي

يتميز الشخص المتمتع بالذكاء الاجتماعي بالكثير من المزايا والصفات التي تميزه عن غيره كما ذكرها (أبو عمشه، ٢٠١٠: ٣٦) ومن تلك الصفات:

١. يتمتع بالصحبه الكثيره من الناس.
٢. يعتبر قائد للمجموعه.
٣. عنده نوع من الإنتماء للنادي والتجمعات.
٤. لديه نوع من الإهتمام والتعاطف لدى الآخرين.
٥. يحفز الآخرين من اجل القيام بأفضل مآلديهم، كما يقوم بتنمية الإمكانيات المتوافره لديه وقدراته التي يتمتع بها.

## • مهارات الذكاء الاجتماعي

هناك مجموعه من المهارات التي يجب توافرها في الشخص المتمتع بالذكاء الاجتماعي، ومنها:

١. حسن التصرف في المواقف الاجتماعية: وهذا يتم عن طريق حسن التصرف بالمواقف الاجتماعية والمعاملات بين الناس (أبو عمشه، ٢٠١٣: ٣٦)

٢. التعرف على الحالة النفسية للآخرين: القدرة على ادراك مشاعر الآخرين، والتعرف على حالاتهم النفسية من حديثهم. (عسقول، ٢٠٠٩، ص٢٣)
٣. سلامة الحكم على السلوك الإنساني: وهذا يتحقق عن طريق قدره على التنبؤ من بعض المظاهر، والتماس العذر للآخرين (ابو عمشه، ٢٠١٣: ٣٦).
٤. الإدراك الاجتماعي: ويتجلى في قدرة الشخص على تفسير السلوك الصادر عن الآخرين، ودلالته الخاصة تبعاً للسياق الذي صدر في هذا السلوك (عسقول، ٢٠٠٩، ص٢٣).

### • مظاهر الذكاء الاجتماعي

- تعددت مظاهر الذكاء الاجتماعي، فقام الباحثين بذكر العديد من المظاهر الخاضعة له ومنهم القدرة (٢٠٠٧: ٣٢) والتي تتمثل في المظاهر الآتية:
١. المظاهر العامة للذكاء الاجتماعي: والتي تتمثل في التوافق الاجتماعي، والكفاءة الاجتماعية، وآداب السلوك الأخلاقي.
  ٢. المظاهر الخاصة للذكاء الاجتماعي: وتتمثل في كفاءة التصرف في المواقف الاجتماعية، فهم حاله النفسية للأفراد المتكلمين، الإدراك الاجتماعي.

### • ابعاد الذكاء الاجتماعي

- توصل كورين وأوليفر المشار إليه في (حجاج وآخرون، ٢٠١٤: ٤٩) إلى أبعاد الذكاء الاجتماعي وهي على النحو التالي:
١. التعامل مع الآخرين والتوافق معهم: القدرة على التعامل مع الآخرين والتوافق معهم في جميع مواقف حياتهم يحتاج إلى قدرات مختلفة من الأفراد.
  ٢. التواصل مع الآخرين: إن التواصل مع الآخرين يعكس قدرة الفرد على كيفية التعامل مع الآخرين، ومدى تفاعله معهم، إضافة إلى إمكانية فهم مشاعرهم وحالتهم النفسية ومراعاة حالاتهم المزاجية، ويعني التواصل الاجتماعي بشكل عام بين الأفراد حياة لهم، للحكم على درجة تحكم الفرد بالذكاء الاجتماعي.
  ٣. فهم الآخرين: إن قدرة الفرد على فهم الآخرين والتعرف على الحالة النفسية لهم، وفهم أفكارهم، واتجاهاتهم ومشاعرهم، وطبيعتهم، ودوافعهم، والتصرف السليم في المواقف الاجتماعية يساعد الفرد في زيادة نسبة الذكاء الاجتماعي لديه، ويمكن وصفه في المجتمع بأنه شخص ذكي اجتماعياً.
  ٤. التأثير والتأثر الاجتماعي والذاكرة الاجتماعية: ويقصد به مشاركة الآخرين في كل ما يشعرون به والتأثير فيهم والتأثر بهم وفهم مشاعرهم واتجاهاتهم، مما يؤدي إلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة.



## • أنواع الذكاءات

يصنف المهتمون الذكاء الإجتماعي إلى أنواع متعددة الأنواع الآتية:

١. الذكاء اللغوي أو البراعة اللفظية: وتعني القدرة على استخدام الكلمات بكفاءة شفهيًا، مثل الحكايات والروايات أو الكتابة، ويتضمن هذا النوع القدرة على معالجة البناء اللغوي، والصوتيات، والمعاني، والإستخدام العملي للغة للتوضيح أو للإقناع أو للبلاغة (العاجز، ٢٠٠١: ٣٠).
٢. الذكاء المنطقي الرياضي أو البراعة الرياضية المنطقية: وتعني القدرة على استخدام الأرقام بكفاءة، مثل الرياضيات والمحاسب والإحصائي، ويتضمن القدرة على التفكير المنطقي والحسابية للنماذج والعلاقات المنطقية في البناء التقريبي والإفتراضي، ويشمل التجميع والتصنيف والإستدلال والتعميم والمعالجة الحسابية (العاجز، ٢٠٠١: ٣٠).
٣. الذكاء المكاني: وتعني القدرة على إدراك العالم البصري المكاني بدقة، مثل الصيد والدليل والكشاف، ويتضمن الحساسية للألوان والخطوط والأشكال والحيز والعلاقات بين هذه العناصر، ويتضمن القدرة على التصور البصري والتمثيل للأفكار ذات الطبيعة البصرية والمكانية (العاجز، ٢٠٠١: ٣٠).
٤. الذكاء الجسمي أو الحركي: وتعني الخبرة في استخدام الفرد لجسمه للتعبير عن الأفكار والمشاعر، مثل الممثل والرياضي أو اللاعب والراقص، ويتضمن سهولة استخدام وتشكيل الأشياء كما يبدو في أداء النحات والميكانيكي والجراح، ويتضمن مهارة التوازن والمرونة والسرعة (عسقول، ٢٠٠٩: ٢٦).
٥. الذكاء الموسيقي: وتعني القدرة على إدراك الموسيقى والتحليل الموسيقي والإنتاج الموسيقي والتعبير الموسيقي، ويتضمن الحساسية للإيقاع والنغمة والميزان الموسيقي (العاجز، ٢٠٠١: ٣٠).
٦. الذكاء الإجتماعي: وتعني القدرة على إدراك العلاقة المزاجية للآخرين والتمييز بينها وإدراك نواياهم ودوافعهم ومشاعرهم، ويتضمن الحساسية لتعبيرات الوجه والصوت والإيماءات، والقدرة على الإستجابة المناسبة لهذه التعبيرات بصورة علمية بحيث تؤثر في توجيه الآخرين (العاجز، ٢٠٠١: ٣٠).
٧. الذكاء الشخصي: ويعني معرفة الذات والقدرة على التصرف المتوائم مع هذه المعرفة، ويتضمن تكوين صورة دقيقة عن الذات وجوانب القوة والضعف، والوعي بالحالات المزاجية والدوافع والقدرة على الضبط والفهم الذاتي والإحترام الذاتي (عسقول، ٢٠٠٩: ٢٦).

## • مكونات الذكاء الإجتماعي

يتكون الذكاء الإجتماعي من مكونات متعددة ومتنوعة، اشار اليها الكثير من الباحثين ومنهم (الدويك ، ٢٠٠٨ : ٧٢) و (حجاج وآخرون، ٢٠١٤ : ٤٩) وغيرهم الكثير، ومن تلك المكونات:

١. الحساسية الإنفعالية: وتعني استقبال الفرد للإتصالات الغير لفظية، ويتم من خلالها فهم مشاعر الآخرين الغير مقروءه والتواصل معها بشكل جيد وفعال، كما يمكن عن طريق هذا المكون الشعور او التوصل الى نوع من الشك في عدم معرفته للأشخاص الذين يقابلونه في حياته.
٢. الضبط الاجتماعي الإنفعالي: والتي تختص بتحكم الفرد لإنفعالاته التي تصدر منه في التعامل مع الآخرين والحفاظ على العلاقات الإجتماعية، وعن طريق هذا البند يتم تعاضد الأفراد مع بعضهم البعض وبث روح التعاون بينهما بشكل فعال والشعور مع الآخرين في حالة الإساءة اليهم وتقديم نوع من النصح والإرشاد لعدم الوقوع في الأخطاء مرة أخرى.
٣. الكفاءة الإجتماعية: وهي تعنى بالمهارات السلوكية المحددة والتي تستخدم في مواقف اجتماعية وتقبل الفرد للإشتراك مع الآخرين.

### • النظريات المفسره للذكاء الاجتماعي

هناك العديد من النظريات الكثيره التي تقوم على تفسير الذكاء الاجتماعي، ومنها:

١. نظرية جيلفورد ( Guilford): اقترح جيلفورد Guilford وزملاءه نموذج يعرف " ببنية العقل"، ويسهم في الوظائف الكشفية النفسية لتكوين الفروض المتعلقة بعوامل جديدة في الذكاء، لذلك افترض لهذه البنية نظاما ثلاثي الابعاد، يتضمن العديد من القدرات العقلية، والتي صنفت الى ما يلي : ( المحتوى ، والعمليات، والنواتج)، ويفسر الذكاء الاجتماعي في نظرية جيلفورد من خلال بعد المحتوى، حيث يقسم بعد المحتوى الى خمسة عوامل، منها: المحتوى السلوكي والذي يتضمن معلومات تتعلق بسلوك الافراد والتفاعل فيما بينهم، ويكون السلوك فيها اساسا غير لفظي حيث يتركز على الوعي والانتباه والادراكات، والرغبات والمشاعر والامزجة والانفعالات والتصرفات (علام، ٢٠٠٢: ٢٦١).
٢. نظرية الذكاءات المتعددة: Multiple Intelligence: قدم " هاورد جاردنر (Howard Gardner) نظرية الذكاءات المتعددة في كتابه أطر العقل عام ١٩٨٣، وبديل اسم النظرية وعنوان الكتاب على أن هذه النظرية سائرة على درب النظريات المتعددة مثل نظرية ثيرستون ١٩٣٨، وكاتل ١٩٧٩ ، غير أن جاردنر بعيد عن النظرة التقليدية للذكاء حيث يقول " إن الكفاءة العقلية الانسانية ينبغي أن تتضمن مجموعة من مهارات حل المشكلة - مما يمكن الفرد من حل مشكلات حقيقية أو صعوبات يقابلها ، وحين يكون ذلك ملائما أن يخلق منتجا فعالا - وينبغي ايضا أن يتضمن إمكانية العثور على حل مشكلات مبتكرة وحلها حلا مبتكرا ، وبالتالي يضع اساس اكتساب معرفة جديدة "، وهذه المهارات يجب أن تشمل مجتمعة سلسلة كاملة من القدرات التي تقدرها الثقافات الانسانية ( غباري وابو شعيرة، ٢٠١٠: ٤٧).

## المتغيرات التي تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي

ان هناك عوامل متعددة تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي تتمثل في ما يلي:

1. التنشئة الاجتماعية: تسهم التنشئة الاجتماعية الجيدة في جعل الفرد يشعر بمسؤولياته تجاه نفسه، وتجاه الآخرين، عن طريق تعليمه الأدوار الاجتماعية، والمعايير الاجتماعية التي تحدد له هذه الأدوار. (زهران، ٢٠٠٠، ٢٤٣)
2. التفاعل الاجتماعي: يعد التفاعل الاجتماعي أداة لإكساب القيم والعادات والاتجاهات والسلوكيات، ومن خلال التفاعل يتعلم الفرد أنماط السلوك المختلفة تجعل منه شخصا منظما يهتم بتنظيم علاقاته الاجتماعية (ابو عمشة، ٢٠١٣، ٤٤).
3. التقبل: تحدد نظرة الفرد للآخرين مدى تقبله الاجتماعي لهم، عن طريق إقامة العلاقات الاجتماعية. فهم الآخرون، والتعاطف معهم. (اعد صاحب، ٢٠١١: ٢٠٤).

## تطبيقات الذكاء الاجتماعي التربوية والإرشادية

يرى كل من (Birknerova & Frankovský, 2010: 228) و(عسقول، ٢٠٠٩: ٣٦-٣٨) أن تطبيقات الذكاء الاجتماعي التربوية والإرشادية هي على النحو التالي:

1. مشاركة الأصدقاء Peer sharing: وهي عبارة عن مشاركة الطلبة في الإجابة عن سؤال يطرحه المعلم أو المشاركة بتحضير درس.
2. تمثيل الناس people sculptures: وهي عبارة عن قيام الطلاب بالتمثيل الفعلي لبعض المعلومات التي يتلقونها من المعلم داخل الحجرة الصفية.
3. المجموعات التعاونية cooperative Groups: وهي إستراتيجية تمكن التلاميذ من الوصول إلى التعلم ذو المعنى، فالتلاميذ يثيرون أسئلة، ويناقشون أفكارا، ويقعون في أخطاء ويتعلمون من الاستماع.

## المبحث الثاني: الإرشاد التربوي:

### مفهوم الإرشاد التربوي

عرفته فضيلة (٢٠١١: ١٢) بأنه عبارة عن عملية نفسية تقوم على أساس مراعاة قدرات المتعلم وحاجاته ومساعدته على تفجير طاقاته وتعتمد على الكثير من الطرق والتقنيات. وعرفه السلامة (٢٠٠٣: ٢٤) بأنه "عملية مساعدة الطالب على فهم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله، وأهدافه، وفي اختيار نوع الدراسة، والمناهج الدراسية التي تساعده في اكتشاف الامكانيات التربوية التي تساعده في النجاح وتحديد المشكلات التربوية، وعلاجها بما يحقق التوافق التربوي".

## - أهداف الإرشاد التربوي

يهدف الإرشاد التربوي الى: (البرديني، ٢٠٠٦: ٣٥)

١. تحقيق الذات والرضا عن كل مايقوم به المرشد التربوي.
٢. تحقيق نوع من التوافق واشباع الحاجات الفردية بما يتناسب مع البيئة المحيطة.
٣. تحقيق نوع من الصحة النفسية والذي يعتبر بدوره هدف عام وشامل للإرشاد.

## - خصائص ومميزات المرشد التربوي

يتمتع المرشد التربوي بالكثير من المميزات ومن تلك الخصائص والمميزات ما ذكره الأسدي (في كريمه ٢٠٠٣: ١٢) والتي تتمثل في الآتي:

١. تقبل الذات والثقة العاليه بالنفس.
٢. يجب أن يتحلى بحبه للعمل والتميز بالرغبة فيه.
٣. اعطاء الطالب نوع من الإهتمام والتقدير وعدم الإهمال.

## - دور ومهام المرشد التربوي

قام (الغامدي، ٢٠٠٧: ٢٦) بتوضيح الدور والمهام التي يجب على المرشد التربوي القيام بها، ومن تلك المهام مايلي:

١. اقامة نوع من الندوات والمحاضرات الإرشادية والوقائية.
٢. يقوم المرشد التربوي بوضع خطط وبرامج ارشادية من اجل تحقيق الاهداف التي يسعى اليها.
٣. تقديم نوع من المساعدة الى الطلاب من اجل فهم انفسهم وتحديد ميولهم.

## المبحث الثالث: الأداء الوظيفي

### - مفهوم الأداء الوظيفي

عرفه الصرايره (٢٠١١: ٥) بأنه نشاط يمكن للموظف من انجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح واستخدام المعقول من الموارد.

وعرفه ناصر (٢٠١٠: ٦٧) بأنه عبارته عن القيام بالأعباء الوظيفية من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب.

وتعرفه الباحثة إجرائيا: بأنه عبارته عن أنشطة نظرية وميدانية يزاولها أشخاص في تنظيم اداري من أجل تحقيق أهداف ذلك التنظيم بكل كفاءه وفاعلية وحسب القواعد والتنظيمات المحدده لها.

### - أهمية الأداء الوظيفي

أشار كل من (الشرف، ٢٠١٤: ٢٥) و (Durrani & Ullah, 2011:52) عن أهمية الأداء الوظيفي بأنه يحتل مكانه خاصه وعالية داخل المنظمات، سواء كانت على المستوى الشخصي أو المستوى الجماعي، وأنه يستمد أهميته من ارتباطه الوثيق بمراحل المنظمه سواء كانت تعليمية أم رسميه والتي تتمثل في مرحلة الظهور والبقاء والاستقرار والسمعه والريادة.

### - أبعاد الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من ثلاثة أبعاد كما أشار إليها كل من (حجاج و أمل وبوزيان، حواء وبوزيان، حنان و مقدم، ابتسام ، ٢٠١٤: ٤٠) وهذه الأبعاد هي:

١. الجهد المبذول في العمل :وهو يعكس درجة فاعلية وحماس الفرد لأداء العمل المطلوب منه ومدى دافعيته للأداء.
٢. نوعية الجهد: هناك منظمات لا تهتم بسرعة إنجاز الأعمال المطلوبة من العاملين أو حتى بكمية المهام والأعمال بقدر ما تهتم بنوعية وجوده العمل المطلوب من أفرادها.
٣. نمط الأداء: يتمثل في سلوك الفرد الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وانطباعاته واتجاهاته عن الكيفية التي تمارس داخل المنظمة.

### - عناصر الاداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من عناصر متعددة كما أشار إليها الكثير من الباحثين ومنهم عطيه الحلايية (٢٠١٣ : ٣٨) ( وناصر، ٢٠١٠ : ٦٨ ) وغيره الكثير وقد تمثلت هذه العناصر في الآتي:

١. العلم بمستلزمات الوظيفة حيث يتم توظيف المعارف داخل المنظمه من أجل الوصول الى أفضل النتائج.
٢. نوعية العمل ويتمثل في كل مايملكه الفرد من رغبة للعمل الذي يود القيام به.
٣. المثابرة والتي تتميز بالجد في العمل والتفاني فيه ولأجله، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرف.

### - محددات الأداء الوظيفي

يتمتع الأداء الوظيفي بالكثير من المحددات، والتي تتمثل في الآتي:

١. مناخ العمل: وهو يقوم بالتعبير عن جو البيئة داخل منطقة العمل واحساس الفرد بالرضا عنه، كما يتم هنا تهيئة غرفة العمل بشكل جيد. (السكران، ٢٠٠٤: ٦٠)
٢. القدره على العمل: وتتمثل في قدرة الفرد وتميزه بالقيام بالعمل الموكل اليه وذلك عن طريق التعليم والتدريب واكتساب الخبرات والمهارات.(السكران، ٢٠٠٤ : ٦٠).

### - نظريات الاداء الوظيفي

تعددت النظريات الخاصة بالأداء الوظيفي والرضا عنه، كما ذكرها (زرارة، ٢٠١٥):  
(١١٢):

١. نظرية الحاجات أبراهام ماسلوا حيث احتوت نظريته على عنصرين وهما: ترتيب الحاجات الإنسانية، ونظرية سلم الحاجات لبورتر.
٢. نظرية ذات العاملين لهرزبرج: حيث ذكر من خلال هذه النظرية ان هناك علاقة بعملية لتقويض للسلطة والقرار الوظيفي لدى المرؤوسين على النحو التالي: العوامل الدافعية، والعوامل الوقائية.

### - أنواع الأداء الوظيفي وأبعاده

يتكون الاداء من العديد من الانواع التي يشتمل عليها، كما اشار الى ذلك (جلال الدين، ٢٠٠٩: ٧٤) والمتمثلة في الانواع الآتية:

١. الأداء الداخلي: ويتكون من الأداء البشري والمتمثل في الأفراد، والأداء التقني والمتمثل في قدرة المؤسسه بإستثمار القدرات بشكل جيد، والأداء المالي والمتمثل في استخدام الوسائل الماليه..الخ.
٢. الأداء الخارجي : وهو اداء متمثل في الامور الخارجيه والتي لاتكون داخل المؤسسات والتي تتمثل في ارتفاع الاسعار وغيرها...الخ.
٣. الأداء الكلي: وهو اداء متمثل في الإنجازات التي تساهم في الوظائف والأنظمة التي تؤدي الى الاستمرار في العمل والرياح... الخ .
٤. الأداء الجزئي: وهو اداء يتحقق على مستوى الامور الفرعية للمؤسسة كأداء وظيفة التمويل ووظيفة الإنتاج.... الخ.

### - العوامل المؤثره في الأداء الوظيفي

من العوامل التي تؤثر على الاداء الوظيفي ما اشار اليها أبو شقدهم واخرون (٢٠١١، ١٥):  
والمتمثلة في:

١. غياب الأهداف التي تحدد خطط المنظمه أو المؤسسه.
٢. وجود مشكلات تتعلق بالرضا الوظيفي.
٣. وجود اختلاف بين مستويات العمل مما يؤثر على الأداء للموظف.

### - طرق تحسين الآداء

هناك طرق من اجل تحسين اداء الموظف داخل المؤسسه، منها: (الصريره و القضاء ،  
٢٠٠٨: ٦١) :

١. تحسين الموظف: وهذا يختص بتقديم المساعده للموظف من اجل تحسينه والمتمثل في جوانب القوه والقضاء على جوانب الضعف لديه.

٢. تحسين الوظيفة: وهذا يؤدي الى تغير جذري بمهام الوظيفة وتحسينها والمرتبطة بمهارات الموظف.

٣. تحسين الموقف: وهذا لا يتم الا عن طريق تنظيم الجماعات وتطور الخطط ووضوحها.

### - طرق لتقييم الأداء

هناك طرق لتقييم الأداء، ومنها: (رشيد، ٢٠٠٤م؛ حنفي، ٢٠٠٢م)

١. طريقة المقارنة: وتقوم هذه الطرق على أساس مقارنة أداء الفرد موضع التقييم بصورة أجمالية مع بعضهم البعض وترتيبهم تنازليا وفقا لنتائج المقارنة.
٢. طريقة المقارنة الزوجية: ويتم من خلالها اجراء مقارنه بين الموظفين في الوظيفة الواحدة، كما أنها تتطلب إجراء مقارنات بأعداد كبيرة مما يستهلك وقت وجهد القائم بعملية التقييم.
٣. الطرق المبنية على نتائج الأعمال: وترتكز على نتائج الأعمال كمعيار رئيسي للتقييم، حيث يتم تقييم الأداء من خلال مقارنة الأداء مع الأهداف المحددة للأداء.

### - أهداف تقييم الأداء

قام أبو حطب، (٢٠٠٩: ١٨) و(عبدالكريم، ٢٠١٢: ١٩-٢١) بتقسيم أهداف تقييم الأداء إلى ثلاث مستويات، والتي تتمثل في الآتي:

١. أهداف تقييم الأداء على مستوى المنظمة: وتشمل على عدة أهداف لتحقيق النجاح والتميز في المنظمات وتتمثل في خلق مناخ يسوده الثقة والتعامل الأخلاقي بين المنظمة والعاملين.
٢. أهداف تقييم الأداء على مستوى المدراء: وتشمل التعرف على كيفية أداء الموظفين بشكل علمي وموضوعي، الارتقاء بمستوى العلاقات بين الموظفين.
٣. أهداف تقييم الأداء على مستوى المرؤوسين: وتشمل تعزيز حالة الشعور بالمسئولية لدى المرؤوسين واقناعهم بأن الجهود التي يبذلونها لتحقيق أهداف المنظمة ستكون منظورة من خلال عملية التقييم.

### ثانيا: الدراسات السابقة

هدفت دراسة أبو عمشة (٢٠١٣) الى التعرف الى مستوى الذكاء الاجتماعي والشعور بالسعادة بين افراد العينة التي تتمثل في طلبة الجامعة في محافظة غزة، وتكون مجتمع الدراسة من (٦٤٢٠) طالب وطالبة، (٢٤٣٦ من جامعة الازهر، ٣٩٨٤ من الجامعة الاسلامية)، وأشارت نتائج الدراسة الى ان مستوى كل من الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة لدى افراد عينة الدراسة من طلبة الجامعات بمحافظة غزة، وجود علاقة موجبة داله احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الذكاء الاجتماعي بأبعاده ودرجته الكلية والدرجة الكلية للشعور بالسعادة لدى افراد عينة الدراسة، وجود فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى الى متغير الجنس لصالح مجموعة الاناث من افراد العينة، لاتوجد فروق في الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني والشعور بالسعادة تبعا لمتغير الكلية لدى افراد العينة.

هدفت دراسة الحالية (٢٠١٣) الى تقصي اثر الحوافز في تحسين الاداء لدى موظفي امانه عمان الكبرى، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) موظف، وأشارت نتائج الدراسة الى حيازة كل من الحوافز المادية والمعنوية على المستوى المنخفض، حيازة الحوافز الاجتماعية والاداء على المستوى المتوسط، وجود علاقة خطية وترابطية قوية بين استخدام الحوافز وتحسين الاداء لدى موظفي الامانه، وجود فروق داله احصائيا تعزى الى الجنس لصالح الذكور.

هدفت دراسة ناروي و اراسي (Nooraei & Arasi,2011) إلى تحديد إمكانية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس من كلية المجتمع والكفاءات الاجتماعية وأدائهم الأكاديمي، وكذلك تحديد دور جودة عمل الجامعات في الحياة كوسط متغير. تكونت عينة الدراسة من طبقية عشوائية مكونة من ٨٩٦ حالة في منطقة ابحر في إيران. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة تحليل. وأظهرت الدراسة أن الذكاء الإجتماعي يعد سببا واضحا في النجاح و تحسين الأداء وله أثرا واضحا في تحسين الأداء و النجاح وبالتالي يؤدي الى التميز في العمل أيضا.

### التعقيب على الدراسات السابقة

- بعد ان ذكرت الباحثة العديد من الدراسات السابقة حول موضع البحث ، تبين ان هذه الدراسات تتفق في بعض الجوانب بينما تختلف في جوانب اخرى.
- اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث العينة حيث تكونت عينة اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث العينه ، حيث تكونت دراسته ابو عمشه (٢٠١٠) من (٦٤٢٠) طالب وطالبه من جامعة الازهر.
- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أن الدراسة الحالية تناولت العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومستوى أداء المرشحات التربويات وهي الدراسة الأولى التي تناولت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء، تكون مجتمع الدراسة في هذه الدراسة من المرشحات التربويات وهو مجتمع لأول مرة يطبق عليه في حدود علم الباحثة، وتناولت الدراسة الحالية من خلال اختبارها لمتغيرات مستقل ثانية (الحصول على الدورات والتخصص بالإرشاد) إذ لم يتم تناول هذه المتغيرات في أي دراسة سابقة في حدود علم الباحثة.
- استناد إلى ما تقدم فقد جاء فكرة الدراسة الحالية، والحاجة لاستكمال الجهود البحثية التي تمت على الصعيد والإفادة من الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية في إثراء الاطار النظري، وفي بناء أداة الدراسة، وفي المنهجية ، حيث جاءت الدراسة الحالية مكمله للدراسات السابقة في تعميق المعرفة حول علاقة الذكاء الاجتماعي بمستوى الأداء للمرشحات في الباحة.



## المبحث الرابع: منهج واجراءات الدراسة

- (١) **منهج الدراسة** : استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي وهو المنهج المناسب لهذه الدراسة.
- (٢) **مجتمع الدراسة**:تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدات الطالبات بمنطقة الباحة والبالغ عددهن حوالي (٣٥٠) مرشدة طلابية حسب إحصائية مكاتب التعليم بمنطقة الباحة التابعة لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي (١٤٣٧ هـ/٢٠١٦م).
- (٣) **عينة الدراسة**: تكونت عينة الدراسة من (٧٠) مرشدة من المرشدات الطالبات بالمنطقة، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية بنسبة (٣٥%) من مجتمع الدراسة الكلي من المرشدات بحيث تكون هذه العينة ممثلة لمجتمع الدراسة الكلي وبالتالي يمكن تعميم النتائج على المجتمع.
- (٤) **أدوات الدراسة** : استخدمت الباحثة مقياس أبو هاشم للذكاء الاجتماعي واستبيان الأداء الوظيفي كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة.

**أولا : أداة الذكاء الاجتماعي**: استخدمت الباحثة مقياس (أبو هاشم، 2006)، يتكون من (٨١) فقرة، وتم تدرج سلم الاستجابة وفق تدرج ليكرت الخماسي كالآتي : (أوافق=٥ درجات، أوافق بشدة = ٤ درجات، محايد = ٣ درجات، غير موافق = ٢ درجة، غير موافق بشدة = ١ درجة)، واستخدم أبو هاشم عدة طرق للتحقق من صدق وثبات المقياس وهي صدق التحليل العاملي الاستكشافي، والتحليل العاملي التوكيدي، وأثبت حسن المطابقة بين العينة السعودية والمصرية وهو ما يؤكد على أن مقياس ابو هاشم يقيس سمة واحدة وهي الذكاء الاجتماعي، كما تم استخراج معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس إذ بلغت قيم معاملات الارتباط (٠.٣١٣-٠.٧١١) وجميعها معاملات ارتباط دالة احصائيا، كما استخراج معاملات كرونباخ ألفا واشارت النتائج أن مقياس الذكاء الاجتماعي يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة حيث انحصرت قيم معامل ألفا بين (٠.٧٣٩-٠.٩٤٦) للعينة المصرية وبين (٠.٥٩٢-٠.٩٣٤) للعينة السعودية.

### • صدق مقياس الذكاء الاجتماعي:

- الصدق الظاهري: قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على (١٢) من اعضاء هيئة التدريس من المتخصصين في علم النفس والارشاد والقياس والتقويم بالجامعات السعودية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم.
- صدق البناء الداخلي: تم استخراج مؤشرات صدق البناء الداخلي وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على فقره والدرجة الكلية على مقياس الذكاء الاجتماعي، وكانت معاملات الارتباط هي قيم دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) ، وهي قيم ذات ارتباط مقبول وجيد.

- ثبات مقياس الذكاء الاجتماعي: تم التحقق من ثبات مقياس الذكاء الاجتماعي باستخدام:
- الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test ReTest: تم تطبيق مقياس الذكاء الاجتماعي على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) مرشدة من خارج عينة الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وتم تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه بفارق زمني مقداره (١٥) يوما ، وتم احتساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين مرتي التطبيق ، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٨٨)، وهي قيمة مرتفعة وموجبة، ويشير هذا إلى ان المقياس يمتاز بدرجة ثبات تناسب اغراض الدراسة الحالية.

### - طريقة ألفا كرونباخ

- تم حساب ثبات مقياس الذكاء الاجتماعي بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) ، وذلك من خلال تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية بلغ عددها (٣٠) مرشدة من خارج عينة الدراسة حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٠) وهي مؤشر مرتفع لثبات المقياس .

### ثانيا أداة الأداء الوظيفي

- صدق أداة الأداء الوظيفي:
- أ- الصدق الظاهري : قامت الباحثة بإجراء التعديلات وفق ملاحظات المحكمين ، وتم اعتماد الفقرات وقد كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين تقدر عن (٨٠%) على صحتها ومناسبتها لهذه الدراسة واخراجها بصورتها النهائية وتكون المقياس في صورته النهائية من (٤٥) فقرة.
- ب- صدق البناء الداخلي (الاستقرار الداخلي): تم استخراج مؤشرات صدق البناء الداخلي وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي. حيث ان معاملات الارتباط هي قيم داله احصائيا عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ).

### • ثبات استبانة الأداء الوظيفي

تم التحقق من ثبات مقياس الأداء الوظيفي باستخدام الآتي:

- أ- الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار Test ReTest: تم تطبيق الإستبانة على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) مرشدة من خارج عينة الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وتم تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه بفارق زمني مقداره (15) يوم ، وتم احتساب معامل ارتباط بيرسون بين مرتي التطبيق، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٨٩) وهي قيمة مرتفعة وموجبة، ويشير هذا إلى ان المقياس يمتاز بدرجة ثبات تناسب اغراض الدراسة الحالية.

ب- طريقة ألفا كرونباخ : تم حساب ثبات استبيان الأداء الوظيفي بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وذلك من خلال تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) مرشدة من خارج عينة الدراسة حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (٩٣)، وهي مؤشر مرتفع لثبات المقياس.

(٥) المعالجات الاحصائية المستخدمة: تم الاعتماد على البرمجة الإحصائية (spss.22) لمعالجة البيانات، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان ومعادلة كرونباخ ألفا لاستخراج دلالات الصدق والثبات. ومقاييس الإحصاء الوصفي، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالات الفروق التي تعزى لمتغير (التخصص والدورات). وتحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالات الفروق التي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

**نتائج الدراسة:**

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي ينص "ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المرشحات في منطقة الباحة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على درجة الذكاء الاجتماعي، على مستوى الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس .

### جدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي لدى المرشحات في منطقة الباحة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١-	معالجة المعلومات الاجتماعية	4.11	.546	مرتفع
٢-	الوعي الاجتماعي	4.07	.54	مرتفع
٣-	المهارات الاجتماعية	3.99	.76	مرتفع
٤-	فعالية الذات الاجتماعية	3.70	.97	مرتفع
٥-	حل المشكلات الاجتماعية	3.35	.76	متوسط
٦-	التعاطف الاجتماعي	30.3	.89	متوسط
	الدرجة الكلية	3.68	.67	مرتفع

يشير الجدول (١) أن المرتبة الأولى جاءت للبعد الأول معالجة المعلومات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٤.١١) وانحراف معياري (٠.٥٤٦) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة وبمستوى مرتفع، يليه في المرتبة الثانية بعد الوعي الاجتماعي بمتوسط حسابي (٤.٠٧) وانحراف معياري (٠.٥٤) وبمستوى مرتفع، أما المرتبة الثالثة فكانت لبعد المهارات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣.٩٩) وانحراف معياري (٠.٧٦)، أما المرتبة الرابعة فكانت لبعد فعالية الذات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وانحراف معياري (٠.٩٧) ، أما في المرتبة الخامسة فكانت لبعد حل المشكلات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣.٣٥) وانحراف معياري (٠.٧٦) وبمستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي بمتوسط حسابي (٣.٦٨)، وانحراف معياري (٠.٦٧) وتغزو الباحثة النتيجة لوجود إدراك اجتماعي جيد لدى المرشحات، فهم الشريحة المتخصصة في المجتمع التربوي المدركين لأهمية الوعي الاجتماعي في أداء عملهم، بالإضافة إلى بيئة المدرسة التي يعملون بها التي تزيد من ذلك الوعي الاجتماعي.

## جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الأول معالجة المعلومات الاجتماعية لدى المرشحات في منطقة الباحة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	يمكنني التنبؤ بسلوك الأخرى في المواقف المختلفة	4.08	1.073	مرتفع
٢	ادرك الأثر الذي يحدثه أدائي على مشاعر الأخرى.	4.64	.56	مرتفع جدا
٣	اقدر تأثير سلوكي على الأخرى	4.64	.56	مرتفع جدا
٤	اشعر أنني مدرك لحالة الأخرى بمجرد النظر إليهم	4.58	.52	مرتفع جدا
٥	ادرك ما يحاول الآخرون إنجازه بدون الحاجة ليقولوا أي شيء	4.01	.36	مرتفع
٦	أراعي رغبات واحتياجات الأخرى	4.05	.413	مرتفع
٧	يمكنني التنبؤ بكيفية تفاعل الأخرى مع سلوكي.	4.85	.352	مرتفع جدا
٨	أستخدم الإشارات والأمثلة المختلفة لتوضيح وجهة نظري للآخرين.	4.50	.65	مرتفع جدا
٩	يمكنني إدارة حوارات وإجراء مناقشات بدون الإعداد المسبق لها.	4.37	.819	مرتفع جدا
١٠	من السهل على الأخرى ادراك ما أستخدمة من ألفاظ وكلمات في حديثي معهن.	4.52	.607	مرتفع جدا
١١	يمكنني تحليل المشكلات المختلفة بهدف الوصول إلى أسبابها الفعلية	4.57	.55	مرتفع جدا
١٢	أنظم علاقاتي الاجتماعية مع الأخرى.	4.20	1.071	مرتفع جدا
١٣	أشعر بالتوجس في الشخصيات التي أقابلها لأول مره	4.21	.611	مرتفع جدا
	الدرجة الكلية	4.10	.546	مرتفع

يشير الجدول (٢) أن المرتبة الأولى جاءت للفقرة (٧) " يمكنني التنبؤ بكيفية تفاعل الأخرى مع سلوكي". بمتوسط حسابي (٤.٨٥) وانحراف معياري (٠.٣٥). حسب استجابات أفراد عينة الدراسة وبمستوى مرتفع، يليه في المرتبة الثانية الفقرتين (٢، ٣) " ادرك الاثر الذي يحدثه أدائي على مشاعر الأخرى". اقدر تأثير سلوكي على الأخرى"، بمتوسط حسابي (٤.٦٤) وانحراف معياري (٠.٥٦). وبمستوى مرتفع، أما الفقرة (٥) " ادرك ما يحاول الآخرون إنجازه بدون الحاجة ليقولوا أي شيء " جاءت في المرتبة الأخيرة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد معالجة المعلومات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٤.٠١) وانحراف معياري (٠.٣٦) وبمستوى متوسط، تليها الفقرة (٦) " أراعي رغبات واحتياجات الأخرى " بمتوسط حسابي (٤.٠٥) وانحراف معياري (٠.٤١). وبمستوى متوسط، بمتوسط حسابي (٣.٣٥) وانحراف معياري (٠.٧٦)، أما الدرجة الكلية لبعدها معالجة المعلومات الاجتماعية فقد جاء بمستوى مرتفع حسب استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٥٤).

### جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني  
المهارات الاجتماعية لدى المرشحات في منطقة الباحة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	أجد صعوبة الإنسجام مع الأخرى	3.68	.771	مرتفع
٢	أقضي وقت عصيب في الإنسجام مع الأخرى .	4.14	.620	مرتفع
٣	لدي القدرة على لقاء الأشخاص للمرة الأولى والدخول معهم في حوارات .	4.80	.330	مرتفع جدا
٤	أستغرق وقت طويل للإنخراط مع الأخرى في التعامل معهن .	4.01	.80	مرتفع
٥	تواجهني صعوبات في إيجاد موضوعات للمحادثة مع الأخرى .	3.95	.788	مرتفع
٦	اعترف بأخطائي بعد مناقشة الأخرى لها	4.82	.379	مرتفع جدا
٧	يمكنني قيادة فريق العمل الجماعي في مشروع.	4.58	.551	مرتفع جدا
٨	أحب سماع رأي الأخرى حتى لو كان مخالفا لرأيي.	4.44	.55	مرتفع جدا
٩	يمكنني تفسير المواقف والأحداث بصورة يقبلها الآخرون .	4.52	.502	مرتفع جدا
١٠	تلجأ زميلاتي ألي للمشورة وأخذ رأيي عندما تواجههن مشكلات.	3.91	.281	مرتفع
١١	يمكنني مناقشة أفكارى مع أفراد أسرتي واقناعهم بوجهة نظري.	4.65	.478	مرتفع جدا
١٢	أبدل قصارى جهدي لمساعدة الأخرى .	3.44	.528	متوسط
	الدرجة الكلية	3.99	.76	مرتفع

يشير الجدول (٣) أن المرتبة الأولى جاءت للفقرة (٦) " اعترف بأخطائي بعد مناقشة الأخرى لها" بمتوسط حسابي (٤.٨٢) وانحراف معياري (٠.٣٧) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة وبمستوى مرتفع، أما الفقرة (١٢) " أبذل قصارى جهدي لمساعدة الأخرى" جاءت في المرتبة الأخيرة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد المهارات الاجتماعية بمتوسط حسابي (٣.٤٤) وانحراف معياري (٠.٥٢) وبمستوى متوسط، أما الدرجة الكلية لبعدها المهارات الاجتماعية فقد جاء بمستوى مرتفع حسب استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٣.٩٩) وانحراف معياري (٠.٧٦).

#### جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث  
الوعي الاجتماعي لدى المرشدين في منطقة الباحة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	يدهشني ردود فعل الأخرى على ما أفعله.	4.62	.515	مرتفع جدا
٢	أقوم بإيذاء الأخرى بدون إدراك ذلك .	4.35	.614	مرتفع جدا
٣	يغضب مني الأخرى عندما أقول ما أفكر فيه تجاههن.	4.50	.53	مرتفع جدا
٤	أجد صعوبة في فهم خيارات الأخرى لمساعدتي .	4.35	.56	مرتفع جدا
٥	يدهشني الآخرون بالأعمال التي يقومون بها .	4.37	.54	مرتفع جدا
٦	لدي القدرة على معرفة أسباب غضب الأخرى مني .	4.32	.63	مرتفع جدا
٧	أشعر بإنفعالات الأخرى تجاه أفعالي .	4.41	.57	مرتفع جدا
٨	أستطيع تغيير وجهة نظر الأخرى نحو موضوع ما.	4.42	.64	مرتفع جدا
٩	أستطيع تحديد الأوقات التي يتغير فيها مزاجي .	4.37	.617	مرتفع جدا
١٠	تنتم مناقشاتي للزميلات بالانفعال	3.98	.524	مرتفع
١١	أستطيع الإستجابة لرغبات وانفعالات الأخرى .	4.34	.611	مرتفع جدا
١٢	أنتبه لكل أفعالي أثناء مناقشتي مع الأخرى .	4.22	3.95	مرتفع جدا
١٣	لدي القدرة على التعبير عن إنفعالاتي بشكل مناسب	3.57	1.28	مرتفع
	الدرجة الكلية	4.07	.114	مرتفع

يشير الجدول (٤) أن المرتبة الأولى جاءت للفقرة (١) "يدهشني ردود فعل الأخرجات على ما أفعله". بمتوسط حسابي (٤.٦٢) وانحراف معياري (٠.٥١) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة وبمستوى مرتفع، أما الفقرة (١٤) "الذي القدرة على التعبير عن إنفعالاتي بشكل مناسب" جاءت في المرتبة الأخيرة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الوعي الاجتماعي بمتوسط حسابي (٣.٥٧) وانحراف معياري (١.٢٨) وبمستوى متوسط، أما الدرجة الكلية لبعدها الوعي الاجتماعي فقد جاء بمستوى مرتفع حسب استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٤.٠٧) وانحراف معياري (٠.١١٦)، فحصلت الفقرة (١) و (٣) على أعلى متوسط يؤكد على وعي وإدراك المرشحات لما قد يدور في نفس الآخريات من خلال معطيات العصر السيكلوجي.

**ثانياً:** النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، الذي نصه: "ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشحات في منطقة الباحة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات مجتمع الدراسة على فقرات الأبعاد للأداء الوظيفي.

#### جدول رقم (٥):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الأداء الوظيفي لدى المرشحات في منطقة الباحة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١-	العمل الإرشادي	4.10	.54	مرتفع
٢-	الجوانب الشخصية والذاتية	3.99	.76	مرتفع
				الدرجة الكلية
		٤.٠٨	68.	مرتفع

يشير الجدول (٥) أن المرتبة الأولى جاءت للبعد الأول العمل الإرشادي من مقياس الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (٤.١٠) وانحراف معياري (٠.٥٤) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة وبمستوى مرتفع، يليه في المرتبة الثانية البعد الثاني الجوانب الشخصية والذاتية بمتوسط حسابي (٣.٩٩) وانحراف معياري (٠.٧٦) وبمستوى مرتفع ، وحصلت الدرجة الكلية للمقياس على مستوى مرتفع من الأداء بمتوسط حسابي (٤.٠٨) وانحراف معياري (٦٨) .وتعزو الباحثة النتيجة إلى أنه من خلال تشكل مهارات الاداء الوظيفي الناجح التي تشكلت لدى المرشحات عن طريق التأهيل والتدريب مما يرفع من قيمة المهنة وينهض بمستوى العملية التعليمية.

جدول (٦):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول العمل الإرشادي لدى المرشدين في منطقة الباحة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	أعد الخطة الإرشادية مع بداية العام الدراسي	4.75	.43	مرتفع جدا
٢	تشتمل الخطة الإرشادية التي أعدها على جميع الخدمات الإرشادية	4.75	.43	مرتفع جدا
٣	أحرص على استخدام السجلات الإرشادية المطلوبة في عملي بشكل منظم	4.74	.440	مرتفع جدا
٤	أستفيد من جماعات النشاط في المدرسة لتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد	4.68	.467	مرتفع جدا
٥	أشترك في اللجان والمجالس المدرسية بمايخدم الاهداف الإرشادية .	4.10	.61	مرتفع
٦	استثمر علاقتي بالمعلمات لتحقيق أهداف الإرشاد في المدرسة	4.05	.54	مرتفع
٧	أقدم التقارير الدورية المشتملة على المقترحات حول برامج التوجيه والإرشاد التي أنفذها	4.24	.75	مرتفع جدا
٨	أوظف التجهيزات المدرسية لخدمة أهداف الإرشاد	4.85	.35	مرتفع جدا
٩	أهئ الغرفة الإرشادية بما يحقق أهداف العملية الإرشادية	4.94	.23	مرتفع جدا
١٠	أقوم بإعداد لوحات تعريفية ومجلات حائط توضح العمل الإرشادي وأهدافه.	4.65	.47	مرتفع جدا
١١	أسعى لزيادة معرفتي العلمية والثقافية من خلال المطالعة المستمرة في مجال تخصصي .	4.62	.54	مرتفع جدا
١٢	أنتقد بفقرات العمل وأستغلها لإنجاز الأهداف.	4.34	.67	مرتفع جدا
١٣	أجري لقاءات فردية وجمعية للتعرف على مشكلات الطالبات وأقدم مقترحات لحلها .	4.08	.88	مرتفع
١٤	أحرص على تنفيذ برامج الإرشاد الجمعي وأتعاون مع المعلمات لتحقيق ذلك.	4.32	.65	مرتفع جدا
١٥	أحرص على تقديم الخدمات الإرشادية ذوي الاحتياجات الخاصة	4.37	.48	مرتفع جدا
١٦	لدي القدرة على متابعة طالبات المدرسة واكتشاف الحالات التي بحاجة لخدمات ارشادية.	4.67	.716	مرتفع جدا
١٧	أستعين بمصادر متعددة لجمع المعلومات المتعلقة بمشكلات الطالبات	4.30	.89	مرتفع جدا
١٨	أطلع ادارة المدرسة على ملخصات متابعة الطالبات بشكل دوري .	4.48	.58	مرتفع جدا
١٩	أقوم بعقد اسبوع للإرشاد المهني والتوعية به.	4.95	.20	مرتفع جدا
٢٠	أعقد برامج توعية صحية للوقاية من كل ما يضر بصحة الطالبات	4.31	.46	مرتفع جدا
٢١	أنتقبل آراء الأخرى وأناقشها بموضوعية	4.18	.59	مرتفع
	الدرجة الكلية	4.16	.76	مرتفع

يشير الجدول (٦) أن المرتبة الأولى جاءت للفقرة (١٩) " أقوم بعقد اسبوع للإرشاد المهني والتوعية به." بمتوسط حسابي (٤.٩٥) وانحراف معياري (٠.٢٠) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العمل الإرشادي وبمستوى مرتفع، أما الفقرة (٦) " استثمر علاقتي بالمعلمات لتحقيق أهداف الإرشاد في المدرسة" جاءت في المرتبة الأخيرة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد العمل الإرشادي بمتوسط حسابي (٤.٠٥) وانحراف معياري (٠.٥٤) وبمستوى مرتفع ، أما الدرجة الكلية لبعد العمل الإرشادي فقد جاء بمستوى مرتفع حسب استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٤.١٦) وانحراف معياري (٠.٧٦).



جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني البعد الثاني: الجوانب الشخصية والذاتية لدى المرشدين في منطقة الباحة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	لدي قدرة كافية على إدارة النقاش أثناء العملية الإرشادية.	2.78	.96	متوسط
٢	أحرص على المحافظة على مظهري العام أمام المسترشدات.	4.25	.73	مرتفع جدا
٣	أتمتع بالإتزان الإنفعالي في المواقف التي تتطلب ردود فعل إنفعالية	2.88	.97	متوسط
٤	ألتزم بالأخلاق الإسلامية قولاً وفعلاً.	4.01	.77	مرتفع
٥	أهتم بإنجاز المهام الموكلة إلي بمجال الإرشاد .	4.22	.64	مرتفع جدا
٦	أبادر بتقديم المقترحات للإرتقاء ببرامج وخدمات التوجيه والإرشاد .	3.88	.69	مرتفع
٧	لدي الحماس والجدية عند أداء عملي	4.11	.75	مرتفع
٨	أسنجب للتوجيهات المتعلقة بأدائي بشكل إيجابي	3.07	.96	متوسط
٩	أنسق مع المشرفة الإدارية والفنية بتنفيذ التوجيهات لتحسين الأداء	3.84	.67	مرتفع
١٠	أحرص على بناء الثقة والإحترام مع الإدارة.	4.37	.66	مرتفع جدا
١١	لدي علاقات إيجابية مع زميلاتي في العمل	4.82	.41	مرتفع جدا
١٢	أحرص على الاستفادة من تجارب الأخريات	3.97	.72	مرتفع
١٣	أحرص على إشاعة جو من المودة بين الطالبات والمعلمات وبين الطالبات أنفسهن.	4.31	.64	مرتفع جدا
١٤	أقيم علاقات إيجابية مع وليات الأمر لمفاهيم مصلحة الطالبات.	4.40	.646	مرتفع جدا
١٥	لدي القدرة على إدارة الحوار البناء مع الطالبات	4.57	.60	مرتفع جدا
١٦	لدي القدرة على تشخيص وتحليل وتفسير مشكلة الطالبة	4.38	.59	مرتفع جدا
١٧	لدي القدرة على التأثير والإقناع .	4.40	1.05	مرتفع جدا
١٨	أثقل الطالبة كما هي نون الاعتبار لأي اعتبارات شخصية أخرى.	4.18	.64	مرتفع
١٩	أستخدم الأساليب الإرشادية المختلفة .	4.31	.525	مرتفع جدا
٢٠	أحافظ على الأسرار وعدم إفشاءها	4.21	.678	مرتفع جدا
٢١	أمتلك القدرة على التعبير بلغة مفهومة للمسترشدات .	4.27	.93	مرتفع جدا
٢٢	أمتلك مهارة الإغلاق لإنهاء المقابلة الإرشادية.	4.21	.63	مرتفع جدا
٢٣	أعتني بمتابعة الواجبات للطالبات "صاحبات الحالة"	4.52	.50	مرتفع جدا
٢٤	أهتم بدراسة نتائج التحصيل الدراسي للطالبات .	4.44	.694	مرتفع جدا
	الدرجة الكلية	3.98	.98	مرتفع

يشير الجدول (٧) أن المرتبة الأولى جاءت لفقرة (١١) " لدي علاقات إيجابية مع زميلاتي في العمل" بمتوسط حسابي (٤.٨٢) وانحراف معياري (٠.٤١). حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الجوانب الشخصية والذاتية وبمستوى مرتفع، أما الفقرة (١) " لدي قدرة كافية على إدارة النقاش أثناء العملية الإرشادية" جاءت في المرتبة الأخيرة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة على بعد الجوانب الشخصية والذاتية بمتوسط حسابي (٢.٧٨) وانحراف معياري (٠.٩٦) وبمستوى متوسط، أما الدرجة الكلية لبعد الجوانب الشخصية والذاتية فقد جاء بمستوى مرتفع حسب استجابات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٣.٩٨) وانحراف معياري (٠.٩٨).

**ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث** والذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة الذكاء الاجتماعي تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

### ١ - الفروق وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي):

للإجابة عن هذه السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي لاستخراج دلالة الفروق على درجة الذكاء الاجتماعي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، والجدول (٨) يبين ذلك:

#### جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدلالة الفروق على درجة الذكاء الاجتماعي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	درجة الذكاء الاجتماعي
.91	2.32	4	دبلوم متوسط	
0.79	2.72	62	بكالوريوس	
.66	3.62	4	دراسات عليا	
.79	2.73	70	المجموع	

يشير الجدول (٨) إلى وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الذكاء الاجتماعي.

### ٢ - الفروق وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة):

#### جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدلالة الفروق على درجة الذكاء الاجتماعي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	درجة الذكاء الاجتماعي
.19	2.30	43	أقل من ٥ سنوات	
.22	2.85	22	من ٥ - ١٠ سنوات	
.12	2.79	5	١٠ سنوات فأكثر	
.10	2.80	70	المجموع	

يشير الجدول (٩) إلى وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الذكاء الاجتماعي وفقاً لسنوات الخبرة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

#### ١ - الفروق تبعا لمتغير (المؤهل العلمي)

##### جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدلالة الفروق على درجة الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	درجة الأداء الوظيفي
.018	2.84	4	دبلوم متوسط	
0.20	2.67	62	بكالوريوس	
.041	2.80	4	دراسات عليا	
.20	2.69	70	المجموع	

يشير الجدول (١٠) إلى وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الأداء الوظيفي لدى المرشحات في منطقة الباحة.

#### ٢ - الفروق تبعا لمتغير (سنوات الخبرة)

##### جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدلالة الفروق على درجة الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	درجة الأداء الوظيفي
.21	2.60	43	أقل من ٥ سنوات	
.19	2.72	22	من ٥ - ١٠ سنوات	
.12	2.80	5	١٠ سنوات فأكثر	
.20	2.69	70	المجموع	

يشير الجدول (١١) إلى وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الأداء الوظيفي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha=0.05)$  بين متوسطات الذكاء الإجتماعي والأداء الوظيفي للمرشحات.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة الذكاء الاجتماعي ودرجة الأداء الوظيفي ، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٢)

معامل ارتباط بيرسون لدلالة العلاقة بين درجة الذكاء الاجتماعي ودرجة الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة

المتغير	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
درجة الذكاء الاجتماعي	0.35	0.003**
درجة الأداء الوظيفي		

\*\*دالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يشير الجدول (١٢) إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون بين درجة الذكاء الاجتماعي ودرجة الأداء الوظيفي من وجهة نظر المرشحات في منطقة الباحة (0.35). وهي قيمة ارتباط ضعيفة نوعاً ما وانفقت النتيجة مع دراسة (milicy2003) ، وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن الذكاء الاجتماعي يسهم وبشكل إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي لدى مرشحات الباحة فالفرد الذكي اجتماعياً يستطيع تكوين العلاقات الجيدة التي تفيده في تسهيل أموره وقضاء حوائجه كما أن هنالك عوامل أخرى تؤثر في الاداء الوظيفي للمرشدة قد تكون ذو فائدة وأكثر فاعلية.

### التوصيات:

#### توصي الدراسة بالآتي:

١. تشجيع المرشحات على تبادل الخبرات اللازمة مع زميلاتهم في العمل.
٢. العمل على تخفيف الأعباء الملقاة على عاتق المرشحات وتجريدهم من أي أعمال تعيق أدائهم الوظيفي

### المقترحات:

#### تقترح الدراسة الآتي:

١. إجراء دراسات مشابهة للتعرف على أثر الذكاء الاجتماعي على متغيرات مختلفة.
٢. إجراء دراسات عن الأداء الوظيفي الكفاءة المهنية للمرشحات في ضوء بعض من المتغيرات النسبية.

## المراجع :

- ابو حطب، موسى محمد(٢٠٠٩). فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعه الإسلامية، غزة.
- أبو شقدهم، عزه والشيخ، رزان وسعيري، معتر والمصري، مجد(٢٠١١). اثر التنمية الادارية على الاداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، مساق مشروع تخرج- جامعة النجاح الوطنية.
- أبو عمشه، ابراهيم باسل. (٢٠١٣). الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعه في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشوره. جامعة الازهر، غزة.
- أبو هاشم، السيد محمد(٢٠٠٨). مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلاقي بينها لدى طلاب الجامعه المصريين والسعوديين"دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية، مجلد الثامن عشر، عدد ٧٦.
- البرديني ، احمد اسماعيل(٢٠٠٦). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعه الإسلامية- غزة.
- البلوي، محمد.(٢٠٠٨). التمكين الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه- المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة، الأردن.
- حجاج، أمال وبوزيان، حواء وبوزيان، حنان و مقدم، ابتسام. (٢٠١٤) الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بالمديرية الجمورية لمؤسسة موبيلس، مذكرة ليسانس غير منشورقة جامعة قاصدي مرباح- ورقلة: الجزائر.
- الحلايبة، غازي حسن(٢٠١٣). اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- حنفي، عبد الغفار. (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية. دار الجامعة لجديدة للنشر: الإسكندرية.
- الدويك، نجاح أحمد(٢٠٠٨). اساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالذكاء والتحصيل الدراسي لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخره، رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعه الاردنية.
- رشيد، مازن فارس. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية. مكتبة العيكان: الرياض.
- زراقفة، فيروز.(٢٠١٥). تفويض السلطة والفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر.
- زهران، حامد (٢٠٠٠). علم النفس الاجتماعي، ط٦، القاهرة: عالم الكتب.

- السكران، ناصر(٢٠٠٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي-دراسه مسحية على ضباط قطاع قوات الامن الخاصه بمدينة الرياض، رساله ماجستير غير منشوره، جامعه نايف العربية للعلوم الامنية.
- السلامة، ناصر رفيق تفيق (٢٠٠٣). أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الشرف ، سمية بنت عزت شرف. (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشادي جماعي لتنمية الذكاء الاجتماعي لدى سيدات الأعمال بمنطقة مكة المكرمة. أطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة أم القرى:المملكة العربية السعودية.
- الصرايره، خالد والقضاه، محمد.(٢٠٠٨).القيم البيروقراطية لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة مؤته وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادلت الادارية فيها،المجلة الاردنية في العلوم التربوية، ٥(٣).
- الصرايره، خالد(٢٠١١). الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية، مجلة جامعة دمشق، مجلد٢٧، عدد اول+ عدد ثاني.
- طلافحة، حامد عبدالله. (٢٠١٤). مستوى الذكاء الاجتماعي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في محافظة الزرقاء، وعلاقته بأنماط التفاعل الصفي، مجلة الدراسات العلوم التربوية، ٤١(٢).
- العاجز، فؤاد علي(٢٠٠١). الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظات غزة واقع ومشكلات وحلول، مجلة الجامعة الاسلامية، المجلد التاسع، العدد الثاني.
- عبد الصاحب، منتهى مطشر. (٢٠١١). أنماط الشخصية زفق نظرية الانيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان: الاردن.
- عبدالكريم، بوبرطخ(٢٠١٢). دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، مذكره مكمله للرسالة ماجستير، جامعة منتوري-الجزائر.
- عسقول، خليل محمد(٢٠٠٩). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، رساله ماجستير غير منشوره، جامعه الاسلاميه-غزة.
- علام، صلاح(٢٠٠٢). القياس والتقويم النفسي والتربوي، القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الغامدي، سالم بن علي(٢٠٠٧). فعالية دور المرشد المدرسي في مساعدة الطلاب على التوافق مع بعض المتغيرات البيئية في مدينة جده، رساله ماجستير غير منشوره، جامعه ام القرى.
- غباري، ثائر أحمد وأبو شعيرة، خالد محمد. (٢٠١٠)، القدرات العقلية بين الذكاء والأبداع. مكتبة المجتمع العربي، عمان: الأردن.

- فضيلة، حناش (٢٠١١). التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من منظور اصلاحات التربية الجديدة، سند خاص بالتكوين المتخصص، وزارة التربية الوطنية، الجزائر.
- قاسم، انتصار كمال (٢٠٠٨). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بأسلوب حل المشكلات لدى طلبة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الحادي والعشرون، بغداد.
- القدره، موسى (٢٠٠٧). الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقته بالتمدين وبعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة.
- كتفي، جميلة. (٢٠١٥). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي بالجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر "بسكرة".
- كريمة، فنتازي (٢٠٠٣). معوقات العملية الإرشادية وأثارها النفسية على القائمين بها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ولاية قسنطينة.
- المنابري، فاطمة بنت عبد العزيز (٢٠١٠). الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة ام القرى بمكة المكرمة، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القرى.
- ناصر، حسن محمود. (٢٠١٠). الانماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الاهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.



- Birknerova, Z. & Frankovský, M. (2010). Social intelligence in the school context. *Tudományos mozaik*. 7. kötet : második rész. Kalocsa: Tomori Pál Főiskola, 2010, 219-229
- Durrani, B., Ullah, O., & Ullah, S. (2011). Effect of leadership on employees performance in multinational pharmaceutical companies in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 286.
- Nooraei.M& Arasi. I (2011). Emotional Intelligence And Faculties' Academic performance: The social competencies Approach. *International Journal Of Education Administration & Policy Studies* Vol. 2(4) Islamic Azad University.