

التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، المرشدين، التربويين

د. د. صالح مهدي صالح

جامعة ديالى / مركز أبحاث الامومة والطفولة

Dr.sslh_baquba@yahoo.com

رولا ضاهر صالح مهدي

المديرية العامة لتربية ديالى

rola.Dhahir86@gmail.com

الملخص

يهدف البحث الحالي الى تعرف مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين، واستخدمت الباحثة منهج البحث الوصفي، وتحدد البحث الحالي بالمرشدات التربويات التابعات للمديرية العامة للتربية في محافظة ديالى/ قضاء بعقوبة/ وقضاء الخالص/ وقضاء بلدروز، وللعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠، حيث بلغ مجموع مجتمع البحث (٣٠٠) مرشدة تربوية، وتم تطبيق مقياس التمكين النفسي على عينة تكونت من (٢٠٠) مرشدة تربوية. وقد اعتمدت الباحثة على مقياس (المكدي ٢٠١٨) والخاص بالتمكين النفسي والذي تم بناءه وفقا لنظرية سبريتزر تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس بعد عرضه على عدد من المتخصصين والمحكمين بعلم النفس والقياس والتقويم واللذين أكدوا صلاحية تطبيق المقياس وبذلك تم التأكد من الصدق الظاهري للمقياس وقد استخدمت الباحثة عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة بيانات البحث منها (الاختبار التائي لعينة واحدة، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ) وقدمت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات

الفصل الأول/ التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث: **Problem of Research**

نظرا للظروف الصعبة التي يمر بها البلد التي انعكست سلباً على الواقع التعليمي بشكل عام والمرشدين التربويين بشكل خاص جعل لديهم صراعات نفسية نتيجة العديد من التغيرات والصعوبات التي يواجهونها في المناخ التنظيمي الذي يعملون فيه والذي مازال مستمراً الى وقتنا الحالي كرداءة البناءات المدرسية وقلتها والزيادة الحاصلة في اعداد الطلبة وعدم توفر مستلزمات مهنة الارشاد بالإضافة الى التقدم العلمي والتكنولوجي المتزامن مع اهمال الدولة لهذه المهنة وقله فهم المجتمع بدور المرشد التربوي واهميته في المدرسة مما القى مسؤولية كبيرة على الافراد من اجل جعلهم متكيفين شخصيا واجتماعيا قادرين على مواجهة ضغوطات

الحياة الامر الذي جعلهم محبطين يعانون من الضياع والقلق مما أثر بصورة سلبية وكبيرة على مهنة الارشاد فأدى بهم الى ضعف التمكين النفسي لديهم فأصبح واجباً على المؤسسات التعليمية تمكين افرادها من اجل مواجهة كافة الصعوبات التي من الممكن ان يواجهها المرشدين التربويين في عملهم وذلك لتحقيق مستوى جيد في الأداء وجعلهم اكثر تكيفا مع الاخرين (علي، ٢٠١٤، ٢)، ان ضعف التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين يؤدي بهم الى اخذ نظرة سلبية عن انفسهم وليس لديهم قدرة على مواجهة مشكلاتهم وغير مستقلين بأتخاذ قراراتهم وغير قادرين على مواجهة الصعوبات التي تعترضهم ما اذا تعرضوا لها بصورة مفاجئة اثناء أدائهم لعملهم الارشادي داخل المدرسة وهذا ما اكدته دراسة (Browning, at 22, 2013, al)، فيعاني المرشد التربوي في عمله الكثير من الإشكاليات ويصبح شخصاً غير كفوء وغير واثق من نفسه مما يجعله غير مؤثر في المدرسة. ومن هنا يظهر السؤال الاتي هل هناك انخفاض بالتمكين النفسي لدى المرشحات التربويات؟

ثانياً: أهمية البحث Importance of the Research

يعد التمكين النفسي سببا لرقى المجتمعات وتطوير القرارات بصورة افضل فهو من الطرق الفعالة في تنمية وزيادة المهارات وتنمية القدرات لجعل المرشدين التربويين يتطورون في أداء مهنتهم وعلى نحو سوي ويكون هذا التطور نابعا من داخل الفرد نفسه خصوصا عندما تتحرر طاقاته وامكانياته فيكون اكثر تحكما بأموره الحياتية والتي تتأثر بالعديد من المقاييس كالصحة المتمثلة بقدرات الفرد البدنية ومكان معيشته وعمله الذي يجب ان يعطى اليه بعد معرفة مؤهلاته وتقديم دخل يوفر له عيشة كريمة ومدى علاقاته الوثيقة بالآخرين وكيفية استغلاله لوقت فراغه بالإضافة الى القيم التي يمتلكها الفرد وكيف يقوم بتوظيفها في حياته فكلما استطاع الفرد السيطرة على هذه المقاييس كلما زاد لديه التمكين النفسي وان أي تناقص بها يعتبر نقصا بمستوى التمكين النفسي لديه فهو حالة من الدافعية تعزز فاعلية الذات لدى الفرد (Miguel,et al,2015; 900) ولهذا يعتبر التمكين كلمة الحسم في تنظيم الافراد وضبط ما يطمحون اليه وذلك بتقديم الأداء المميز واتمام الاعمال التي تعطى لهم وعلى اتم وجه مما يمنحهم ثقة عالية في النفس، واستقلالية في اتخاذ قراراتهم مما يحفزهم على تحمل المسؤولية ويظهر ما لديهم من قدرات تساعدهم على الابداع في العمل وبكفاءة عالية وبهذا تظهر حاجة المرشدين لتنمية التمكين النفسي ، كما و يعد ايضا طريقة فعالة لتخفيف

الضغوطات وزرع الشعور بالأمل (Spreitzer, 1995: 144) وتكمن أهمية البحث الحالي بما يأتي:

١. تعد من الدراسات الرائدة التي تهتم بالمرشد نفسه والذي يعتبر الأداة المهمة في الارشاد.
٢. يستمد هذا البحث من مفهوم التمكين النفسي الذي له أهمية كبيرة والذي يعتبر مفهوم محوري في علم النفس الإيجابي ومن أهدافه الرئيسية استثمار قدرات الفرد المخفية لتقديم دعم نفسي وتحقيق الصحة النفسية.
٣. ترفد المكتبة العراقية بدراسة حديثة تتعلق بالتمكين النفسي.
٤. اثاره اهتمام المرشدين التربويين بأهمية دراسة التمكين النفسي ونتائج الإيجابية فيما إذا تحقق لديهم.
٤. حاجة المرشادات التربويات لتنمية التمكين النفسي لديهن .

ثالثاً: هدف البحث: **Aims of the research**

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

رابعاً: حدود البحث: **Limitation of the research**

يتحدد البحث الحالي بالمرشادات التربويات للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى للعام

الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠

خامساً: تحديد المصطلحات: **Limited of the Terms**

التمكين النفسي **psychological empowerment** عرفه كل من

- سبرايترز (Spreitzer 1995): - شعور داخلي جوهرى يبرز عن طريق عدد من المدارك التي تظهر مواقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها وهذه المدارك هي (المعنى، الاستقلالية، والكفاءة، والتاثير) (Spreitzer, 1995: 8).
- زيميرمان (Zimmerman 1995): - العملية التي يكتسب من خلالها الافراد السيطرة على حياتهم (Barton, 2011: 15)
- وقد اعتمدت الباحثة تعريف سبريترز (Spreitzer 1995) تعريفاً نظرياً للتمكين النفسي وذلك لان الباحثة تبنت نظرية (سبريترز) .

التعريف الاجرائي: - هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشحات التربويات من افراد عينة البحث من خلال استجابتهم على فقرات مقياس التمكين النفسي الذي اعتمدته الباحثة لأغراض البحث.

المرشحات التربويات: - عرفته وزارة التربية العراقية (٢٠٠٢)

((أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل تأهيلاً علمياً وتربوياً للممارسة عمله الارشادي والتوجيهي في المدرسة عن طريق الاستعانة بجميع المصادر والبيانات المتوفرة والتأكيد من صحة تلك البيانات))

(وزارة التربية العراقية، ٢٠٠٢: ٣٠)

وقد اعتمدت الباحثة تعريف وزارة التربية تعريفاً نظرياً للمرشحات التربويات.

الفصل الثاني / الإطار النظري

يعد التمكين النفسي من المفاهيم الحديثة ويعتبر من الضروريات الملحة في ضوء التقدم الكبير والتغيرات التي وصل اليها العالم، فهو استجابات حقيقة نحو التطورات التي حدثت في المجتمع فلا بد من مواكبة هذه التطورات وتحقيق الانسجام بين مفهوم التمكين والمنطلقات النظرية، ما يولد الحاجة الى مرشدين يتمتعون بقدرات عالية لمواجهة كافة الصعوبات والمشكلات، وهذا ما يدفعهم الى ان يطلقوا الطاقات الكامنة لديهم في كافة المواقف والمستويات في الاعمال الموكلة اليهم، فالتمكين النفسي يولد حالة من الاستقرار الداخلي لما يحدثه من تطوير أساليب عمل جديدة تضيف إلى زيادة قدراتهم في العمل (محمد، ٢٠١٠: ١٦).

نظرية التمكين النفسي (Theory of psychological empowerment) (Spreitzer, 1995):

قدمت (Spreitzer) دراسة هدفت الى وضع مقياس تتعد به الابعاد من اجل قياس التمكين النفسي في بيئة العمل وقد اعتقدت (Spreitzer) ان الاهتمام بالتمكين النفسي وجد نتيجة التغيرات الحاصلة وحاجة المرشدين ورغبتهم في الابداع والتميز بالرغم من ذلك لم يتم وضع أي مقياس لعملية التمكين النفسي وقد اعتمدت في تصميمها لهذا المقياس على عناصر التمكين الأربعة والتي ابتكرها كل من (Thomas & Veltouse)، وقد حققت (Spreitzer) تقدماً في نظرية التمكين النفسي وذلك بتفضيل دور الابعاد الأربعة وهي الاستقلالية، والمعنى، والتأثير، والكفاءة، وهذه الابعاد متداخلة ويتم قياس مفاهيم التمكين

النفسي عن طريق الارتباط عندما تكون خبرة التمكين محدودة اذا كان احد هذه الابعاد مفقود مما يؤدي الى حدوث عجز بالتمكين من هنا اتضح بانه يجب تسجيل درجات متقدمة في كل الابعاد من اجل تحقيق مستوى عالي من التمكين النفسي (ghani, 2009: 162) وقد عزلت (Spreitzer) التمكين النفسي عن التمكين البنائي ويقصد به تقسيم السلطة والممارسة الإدارية، اما التمكين النفسي فهو تدعيم الكفاءة الذاتية، وكذلك زيادة الدافعية الذاتية لدى الفرد (Hasim, et all, 2011: 66) وبحسب نظرية (Spreitzer) فقد عرفت التمكين النفسي بانه شعور داخلي جوهرى يبرز عن طريق عدد من المدارك التي تظهر مواقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها وهذه المدارك هي (المعنى، الاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) (Spreitzer, 1995: 8).

وتتمثل ابعاد التمكين النفسي بما يلي:

١- بعد المعنى (Meaning)

ويقصد به شعور الفرد بان عمله ناجح وذو قيمة بانه متساوي مع قيم المجتمع وقيم افراد المؤسسة التي يحمل بها ان لعمله معنى شخصي يضيف اليه بانه كيان له وجود ويكون له حافظ معنوي يشجعه على أداء عمله بطريقة افضل (Obrien, 2010: 16) ان اهتمام الفرد بمهمة معينة في داخله مراعيًا العلاقة بين القيم والمعايير الذاتية له يظهر لديه الإحساس بالمعنى من خلال انسجامه مع قيمه وسلوكياته ومعتقداته أي ان لعد وجود المعنى يؤدي بالفرد الى حالة من عدم الاكتراث التي تقف عثرة بوجه دافعيته للعمل وادائه بصورة جيدة (ملحم، ٢٠٠٦: ٣٩)

٢- بعد الاستقلالية (Outonomy)

ويقصد بها شعور الفرد بالحرية والاستقلال في إدارة اعماله (Wong & Lee, 2009: 239) فالكثير من الافراد لهم القدرة للسيطرة عن الذات وانهم يميلون نحو الاستقلالية ويشعروا بالكمال، اما الافراد اللذين لا يشعرون بالاستقلالية سيشعر الفرد بالدافعية لعمل اكبر تكون فيه انجازاتهم اكثر فاعلية اما اذا قل الشعور بها فسيشعرون دائماً بالاعتماد على غيرهم باتخاذ القرار ويضعف في شخصيتهم ولا يستطيعون انجاز أعمالهم بصورة تامة (Yim, 2008: 18) وتعتبر الاستقلالية هي احد الخيارات الذاتية للفرد عندما تتعدد الخيارات تزداد حاجتهم الى

السيطرة والاستمرار مما يؤدي بهم الى الاعتماد على غيرهم بكل امورهم مما يجعلهم اقل حماسة في تحمل مسؤولياتهم الخاصة بالاستقلالية من اهم الحاجات التي يسعى تحقيقها الافراد وذلك لانهم يعتمدون على انفسهم في اتخاذ قراراتهم التي تخصهم ولديهم الامكانية بمعرفة قدراتهم وان كمية الجهود التي يبذلونها بالإضافة الى الإمكانيات التي يمتلكونها في مواجهة الصعوبات تجعلهم افراداً متفائلين (Wang & Lee, 2009: 240)

٣- بعد الكفاءة (Competency)

وهو ثقة الفرد بإمكاناته للقيام بأعماله بأحسن صورة، فالأفراد الذين يشعرون بالكفاءة يستطيعون أداء أعمالهم بكل مرونة وبشكل متقن خصوصاً ان بذلوا بعض الجهد ويرتبط هذا البعد بفعالية الفرد الذاتية وانه على معرفة بكمية القدرات التي يمتلكها عند أداء مهامه، وهذا يدل على ان الفرد متمكناً نفسياً، فالكفاءة تجعل الفرد متجاوباً مع بيئته مما يحدث لديه القدرة على التعلم من خلال المحيطين به مما يولد لديه القدرة على الإنجاز وبإصرار، وتعمل الكفاءة كحافز نحو تفاعل الفرد مع بيئته (Spreitzer, 2007: 98) ان الفرد الذي يتمتع بالتمكين النفسي يكون كفوء في أداء علمهم وناجح وانه لا يشعر بمؤهلاته تتوفر لديه ثقة عالية بالنفس وقدرات كبيرة على إتمام مهامهم بإتقان لذلك تعتبر الكفاءة الذاتية انجاز الفرد لعمله بطريقة ناجحة (Wang & zhang, 2012: 190) فالكفاءة تمكن الفرد من أداء اعماله بثقة عالية تجعله قادراً على مواجهة الصعوبات التي تتعرض طريق عمله، فالشعور بالكفاءة تحفز الفرد على تقديم افضل ما عنده وتبرز امكانياته في العمل وتجعله متمكناً واثقاً بنفسه وثقة الاخرين به عالية (جلاب، ٢٠١٣: ٤٣)

٤- بعد التأثير (Impact)

عندما يستطيع الافراد فرض سيطرتهم الشخصية يصبح لديهم القدرات الكامنة للتأثير في مهامهم ويشعرون بأنهم قادرين على التأثير في بيئاتهم مما ينمي شعورهم بالتمكين النفسي، فالتأثير هو شعور بالتطور يدفع الفرد على انجاز مهمة او عمل ما بشكل واقعي، ان الافراد المتمكنين نفسياً تكون لديهم ثقة بأنهم قادرين على احداث تأثير كبير في الاخرين من اجل الوصول الى ما يطمحون به وبناتج جيدة (Obrien, 2010:17). فالتأثير هو ان يستطيع الفرد إدراك تأثيره في بيئة العمل وانه يستطيع المشاركة في وضع القرارات المناسبة في المؤسسة التي بها وقدراته في التأثير وبتوجيهات الاخرين (Lamb, 2009: 173-174)

وبعد التأثير واحد من أساليب التمكين النفسي المهمة فمعنى ان الفرد يصبح مؤثراً في المجتمع هو ان يكون قادراً على ان يمتلك الشخصية القيادية التي تتصل بها السلوكيات المكملة للقيادة كالإلهام والسيطرة والتوجيه (Conger&kanungo, 1988: 93).

الفصل الثالث/ منهجية الباحث واجراءاته

اولاً: منهجية البحث

قامت الباحثة باستخدام منهج البحث الوصفي في دراساتها الحالية ويهدف المنهج الوصفي أدراك الظاهرة بصورة أعمق، فهو ليس الا وصف علمي وكمي للظاهرة او المشكلة وتركيبها وتفسيرها. وجمع البيانات المتعلقة بها وتحليلها وقياسها بالإضافة الى جمع المعلومات المقننة وتصنيفها وتحليلها والقيام بدراستها دراسة دقيقة ومن ثم تحقيق هدفها في بناء البرنامج. (ملحم، ٢٠١٠: ٣٧٠)

ثانياً: مجتمع البحث (Population Of Research) :-

يقصد بمجتمع البحث هم جميع الأفراد الذين يقوم الباحث بوصف الظاهرة عليهم إحصائياً (ملحم ، 2000:ص 219) ، ويشتمل مجتمع البحث على المرشحات التربويات التابعات للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى قضاء بعقوبة / وقضاء الخالص/ وقضاء بلدروز والبالغ عددهم (٣٠٠)* والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

مجتمع البحث موزعا حسب الاقضية

العدد	القضاء
١٥٠	بعقوبة
٧٠	بلدروز
٨٠	الخالص
٣٠٠	المجموع

ثالثاً: عينة البحث (Sample of Research) :-

هي مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وتمثل عناصر المجتمع أفضل تمثيل اذ يمكن ان تعمم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع (عباس

ومحمد، 2009: ص218). تضمنت عينة البحث الأساسية (200) مرشدة تربوية اختيروا بالأسلوب العشوائي وبحسب ما يتوافق كتقدير مع اعدادهم في مجتمع البحث من اجل تحقيق اهداف الدراسة وكما مبين جدول توزيع العينة بالجدول رقم (٢)

جدول رقم (٢) عينة البحث

العدد	القضاء
١٠٠	بعقوبة
٥٠	بلدروز
٥٠	الخالص
٢٠٠	المجموع

رابعاً: أداة البحث (Tools of Reseearch)

لتحقيق هدف البحث الحالي قامت الباحثة بما يلي:

- اعتماد مقياس التمكين النفسي للمكدمي والذي تم بناءه في ٢٠١٨ من قبل المكدمي (٢٠١٨) والمتكون من (٤٠) فقرة وقد قامت الباحثة بإجراءات ديموغرافية لتأكيد ان المقياس قابل للاستخدام .
- تم اعتماد مقياس المكدمي المشتق من نظرية سبرايتزر للتمكين النفسي وذلك لأنها الأداة المناسبة لمقياس التمكين النفسي حسب رأي السادة الخبراء.
- اعتمدت الباحثة مفهوم التمكين النفسي حسب نظرية سبرايتزر (sprietzer) والتي عرفته: شعور داخلي جوهرى يبرز عن طريق عدد من المدارك التي تظهر مواقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها وهذه المدارك هي (المعنى، الاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) (Spreitzer, 1995: 8).
- وضع (المكدمي) مقياس التمكين النفسي لمقياس مدى تمكين الافراد نفسياً واستخدم لعينة مماثلة لعينة البحث الحالي المرشدين التربويين وكما موضح في ملحق رقم (١).

مجالات المقياس (Fields of scale)

تكون المقياس الحالي من المجالات التالية: (المعنى، الاستقلالية، والكفاءة، والتأثير) اذ يتكون كل مجال من (١٠) فقرات .

فقرات المقياس (scale paragraphs):

تكون المقياس من (٤٠) فقرة موزعة على ٤ مجالات ولكل مجال (١٠) فقرات ويوجد امام كل فقرة خمسة بدائل وهي (تنطبق علي تماما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي أحيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي ابدا).

الصدق الظاهري:

يتمثل الصدق الظاهري في أن تكون الفقرات تقيس السمة التي وضعت من أجل قياسها أو تنتمي للسمة المراد قياسها، ويمكن توفير ذلك من خلال حكم لجنة من المختصين في مجال السمة المراد قياسها، وقد يطلق على الصدق الظاهري اسم الصدق السطحي أو الصدق المنطقي كونه يشير الى المظهر العام للمقياس أو الاختبار من حيث موضوعية ووضوح فقراته وتعليماته. (محاسنة، 2013، ص:150)

ولغرض التأكد من ان المقياس صالحا للاستخدام على عينة البحث قامت الباحثة بتوزيع المقياس على عدد من المحكمين و المختصين في علم النفس والتربية والقياس والتقييم، كما موضح في ملحق رقم (٢) واتخذت الباحثة نسبة (١٠٠%) لقبول الفقرة من عدم قبولها، واتضح بعد توزيع المقياس على المحكمين ان جميع فقراته صالحة وان المقياس قابل للتطبيق وبنسبة ١٠٠%.

١. حساب القوة التمييزية للفقرات : بعد الحصول على الدرجات الكلية لأفراد عينة التحليل الاحصائي ، رتبنا الدرجات ترتيبا تنازليا من اعلى درجة كلية الى ادنى درجة كلية على مقياس البحث الحالي ، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) من افراد العينة في كل مجموعة، فاصبح عددهم (٥٤) فردا في المجموعة العليا ، و (٥٤) فردا في المجموعة الدنيا ، تراوحت درجات مقياس التمكين النفسي للمجموعة العليا بين (١١٩ - ١٨٦) درجة ، ودرجات المجموعة الدنيا بين (٦١ - ٨٧) درجة وبعد استخدام الاختبار التائي (t test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٤٠) فقرة لمقياس التمكين النفسي ، اذ ان القيمة التائية المحسوبة تدل على القوة التمييزية للفقرة ، وقد تبين جميع فقرات المقياس مميزة حيث كانت القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات أكبر من القيمة التائية الجدولية ، كما موضح في الجدول

الجدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس التمكين النفسي

القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة	ت الفقرة
الجدولية	المحسوبة				
١.٩٦٠	5.780	1.199	3.815	عليا	١
		1.391	2.370	دنيا	
١.٩٦٠	11.116	0.944	4.296	عليا	٢
		1.093	2.111	دنيا	
١.٩٦٠	6.495	1.229	3.667	عليا	٣
		1.013	2.259	دنيا	
١.٩٦٠	8.586	1.037	3.982	عليا	٤
		1.002	2.296	دنيا	
١.٩٦٠	3.475	1.279	3.278	عليا	٥
		1.094	2.482	دنيا	
١.٩٦٠	5.437	1.145	3.51	عليا	٦
		1.084	2.352	دنيا	
١.٩٦٠	6.835	1.139	3.611	عليا	٧
		0.965	2.222	دنيا	
١.٩٦٠	6.010	1.204	3.722	عليا	٨
		1.197	2.333	دنيا	
١.٩٦٠	8.598	1.116	4.000	عليا	٩
		0.959	2.278	دنيا	
١.٩٦٠	9.463	0.981	4.019	عليا	١٠
		1.071	2.148	دنيا	
١.٩٦٠	7.462	1.269	3.537	عليا	١١
		0.889	1.963	دنيا	
١.٩٦٠	4.358	1.469	3.259	عليا	١٢
		1.112	2.167	دنيا	
١.٩٦٠	8.854	1.120	4.093	عليا	١٣
		0.983	2.296	دنيا	
١.٩٦٠	7.486	1.137	3.907	عليا	١٤
		1.046	2.333	دنيا	
١.٩٦٠	4.790	1.439	3.241	عليا	١٥
		0.965	2.111	دنيا	
١.٩٦٠	7.179	1.158	3.593	عليا	١٦
		0.919	2.148	دنيا	
١.٩٦٠	7.240	1.156	4.056	عليا	١٧
		1.235	2.389	دنيا	
١.٩٦٠	7.729	1.235	4.148	عليا	١٨
		1.154	2.370	دنيا	
١.٩٦٠	6.105	1.106	3.852	عليا	١٩
		1.194	2.500	دنيا	
١.٩٦٠	5.049	1.239	3.463	عليا	٢٠

		0.996	2.370	دنيا	
١.٩٦٠	4.979	1.342	3.519	عليا	٢١
		0.942	2.407	دنيا	
١.٩٦٠	5.617	1.295	3.389	عليا	٢٢
		0.979	2.148	دنيا	
١.٩٦٠	8.190	0.951	4.037	عليا	٢٣
١.٩٦٠	4.938	1.433	3.148	عليا	٢٤
		0.879	2.019	دنيا	
١.٩٦٠	8.891	1.247	3.741	عليا	٢٥
		0.939	1.852	دنيا	
١.٩٦٠	3.721	1.427	3.000	عليا	٢٦
		1.022	2.111	دنيا	
١.٩٦٠	5.642	1.283	3.704	عليا	٢٧
		1.022	2.444	دنيا	
١.٩٦٠	5.792	1.379	3.611	عليا	٢٨
		0.979	2.278	دنيا	
١.٩٦٠	6.123	1.360	3.870	عليا	٢٩
		1.075	2.426	دنيا	
١.٩٦٠	6.228	1.191	3.574	عليا	٣٠
		0.924	2.296	دنيا	
١.٩٦٠	6.117	1.193	3.463	عليا	٣١
		1.035	2.148	دنيا	
١.٩٦٠	8.047	1.216	3.741	عليا	٣٢
		0.971	2.037	دنيا	
١.٩٦٠	6.006	1.314	3.519	عليا	٣٣
		1.005	2.167	دنيا	
١.٩٦٠	4.419	1.341	3.296	عليا	٣٤
		1.085	2.259	دنيا	
١.٩٦٠	4.101	1.423	3.444	عليا	٣٥
		1.143	2.426	دنيا	
١.٩٦٠	7.266	1.167	3.815	عليا	٣٦
		1.110	2.222	دنيا	
١.٩٦٠	4.171	1.229	3.129	عليا	٣٧
		0.970	2.241	دنيا	
١.٩٦٠	4.981	1.352	٩3.38	عليا	٣٨
		0.975	2.259	دنيا	
١.٩٦٠	6.648	1.113	3.685	عليا	٣٩
		1.057	2.296	دنيا	
١.٩٦٠	3.296	1.250	3.148	عليا	٤٠
		1.202	2.370	دنيا	

القيمة التائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) يساوي (١.٩٦٠)

٢- حساب معاملات صدق الفقرات :يستخرج معامل صدق الفقرة تجريبيا في المقاييس النفسية من خلال استخراج معاملات ارتباطها ، بمعك خارجي او داخلي والذي يعد اكثر اهمية من صدقها المنطقي ذلك بسبب تاثر نتائج الصدق المنطقي بالاراء الذاتية للخبراء ، ويشير الصدق التجريبي الى مدى ارتباط المحتوى التكويني للسمة او الخاصية بعبء بعض ، أي ان الصدق التجريبي يهدف الى الكشف عن مدى قياس كل فقرة بالسمة او الخصيصة التي تقيسها باقي الفقرات في ، ولغرض التحقق من صدق فقرات مقياس البحث الحالي ، اعتمدت الباحثة على الدرجة الكلية للمقياس باعتبارها محكا داخليا يمكن من خلالها استخراج معاملات صدق فقرات المقياس وذلك في حالة عدم توافر محك خارجي ، واستخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجيب . وبعد استحصال النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة الجدولية لمعامل الارتباط تبين ان جميع الفقرات بدلالة احصائية والجدول (٤) يوضح معاملات درجة الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي.

الجدول (٤)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

ت الفقرات	معامل الارتباط						
١	٠.٤٣٢	١١	٠.٥٢١	٢١	٠.٣٩٢	٣١	٠.٤٥٩
٢	٠.٦٥٢	١٢	٠.٤٢٤	٢٢	٠.٣٦٧	٣٢	٠.٥٤٨
٣	٠.٤٨٢	١٣	٠.٦٢٦	٢٣	٠.٥٦٤	٣٣	٠.٤٩١
٤	٠.٥٦٤	١٤	٠.٥٨٢	٢٤	٠.٤١٩	٣٤	٠.٤١٥
٥	٠.٣٣١	١٥	٠.٤٨٩	٢٥	٠.٥٦٤	٣٥	٠.٣٦٦
٦	٠.٣٨٩	١٦	٠.٥٧٤	٢٦	٠.٣٢٩	٣٦	٠.٤٧٧
٧	٠.٥٠٣	١٧	٠.٥٥٧	٢٧	٠.٤٨٥	٣٧	٠.٣٠٥
٨	٠.٤٨٧	١٨	٠.٥٥٢	٢٨	٠.٤٩٣	٣٨	٠.٤٢٠
٩	٠.٥٩٧	١٩	٠.٤٥٥	٢٩	٠.٥٢٧	٣٩	٠.٥٠٠
١٠	٠.٦٠٤	٢٠	٠.٣٣٣	٣٠	٠.٤٩٩	٤٠	٠.٢٩٠

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = (٠.٠٨٨) -٣ علاقة الفقرة بالمجال: كما حسبت الباحثة علاقة درجة الفقرة بدرجة كل مجال من مجالات مقياس التمكين النفسي، واستخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة ودرجة كل مجال (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) للمجيب. وبعد استحصال النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة

بالقيمة الحرجة الجدولية لمعامل الارتباط تبين ان جميع الفقرات بدلالة احصائية والجدول (٥) يوضح معاملات صدق لفقرات لمقياس التمكين النفسي.

الجدول (٥)

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس التمكين النفسي

المجال	ت الفقرة	معامل الارتباط	المجال	ت الفقرة	معامل الارتباط	المجال	ت الفقرة	معامل الارتباط	المجال	ت الفقرة	معامل الارتباط
المعنى	الكفاءة	٠.٥٧٦	الاستقلالية	٠.٥٧٤	التأثير	٠.٥١٥	١١	٠.٥٠٩	١	٣١	٠.٦٥٦
		٠.٥٠٢		١٢		٠.٧٠٦	٢	٣٢	٠.٥٧٥		
		٠.٦٦٤		١٣		٠.٦١٤	٣	٣٣	٠.٤٨٠		
		٠.٦١١		١٤		٠.٦٣٠	٤	٣٤	٠.٥٣٠		
		٠.٥٢٢		١٥		٠.٥٩٠	٥	٣٥	٠.٥٥٨		
		٠.٦٢٤		١٦		٠.٤٠٥	٦	٣٦	٠.٣٤٩		
		٠.٦٤٢		١٧		٠.٥٥٩	٧	٣٧	٠.٥٤٦		
		٠.٦١٩		١٨		٠.٥٩٦	٨	٣٨	٠.٥٢٦		
		٠.٥٢٨		١٩		٠.٥٤٤	٩	٣٩	٠.٤٠٩		
		٠.٣٢٣		٢٠		٠.٥١٠	٣٠	٤٠			

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٨٨) = (٠.٠٠٥) - علاقة المجالات بعضها ببعض: كما حسبت الباحثة علاقة مجالات مقياس التمكين النفسي الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) وبالدرجة الكلية للمقياس، واستخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة المجالات الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي للمجيب. وبعد استحصال النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة الجدولية لمعامل الارتباط تبين ان جميع الفقرات بدلالة احصائية والجدول (٦) يوضح معاملات علاقة مجالات مقياس التمكين النفسي ببعضها وبالدرجة الكلية.

جدول رقم (٦)

علاقة درجة مجالات مقياس التمكين النفسي ببعضها وبالدرجة الكلية للمقياس

المجالات	المعنى	الكفاءة	الاستقلالية	التأثير	الدرجة الكلية
المعنى	-	-	-	-	-
الكفاءة	٠.٧١٣	-	-	-	-
الاستقلالية	٠.٦٥٧	٠.٦٨٦	-	-	-
التأثير	٠.٥٢٠	٠.٦٦١	٠.٦٢٥	-	-
الدرجة الكلية	٠.٨٥٣	٠.٨٩٨	٠.٨٦٤	٠.٨٠٩	-

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (١٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٨٨) = (٠.٠٠٥)

الثبات:

طريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

ان طريقة اعادة الاختبار تعد من الطرق المهمة في حساب الثبات لان هذا الاسلوب يكشف لنا عن معامل استقرار اجابات الافراد في تطبيقين لمقياس ما بفاصل زمني. لذا طبق المقياس على عينة الثبات البالغة (١٠٠) مرشدة تربوية اختيروا عشوائيا من عينة البحث، واعيد تطبيقه بعد مرور (١٥) يوما. ولحساب الثبات استخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة للتطبيقين الاول والثاني، فكان معامل الثبات لمقياس التمكين النفسي (٠.٩٢٣) كما حسبت الثبات لكل مجال (المعنى ٠.٨٨٩، الكفاءة ٠.٩١٤، الاستقلالية ٠.٩١٠، التأثير ٠.٨٩٩) وهي معاملات ثبات جيدة إذا ما قورنت بالدراسات السابقة.

معادلة الفا - كرونباخ (Alpha Cronbach)

تعد هذه الطريقة مفضلة لقياس الثبات فهي تقيس الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات الاختبار، أي أن الفقرات جميعها تقيس فعلاً الخاصية نفسها. وهذا يتحقق عندما تكون الفقرات جميعها تقيس فعلاً الخاصية نفسها. ويتحقق أيضاً عندما تكون الفقرات مترابطة بعضها مع بعضها الآخر، وتقوم فكرة هذه الطريقة التي تمتاز أيضاً بمتاسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات الاختبار على اعتبار ان الفقرة عبارة عن اختبار قائم بذاته ويؤشر معامل الثبات اتساق اداء الفرد أي التجانس بين فقرات الاختبار. ولإستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة (الفاكرونباخ) على درجات أفراد العينة البالغ عددهم (١٠٠) مرشدة تربوية، فبلغت قيمة معامل الثبات لمقياس التمكين النفسي (٠.٩١٣) كما حسبت الثبات لكل مجال (المعنى ٠.٩٠٩، الكفاءة ٠.٩١٠، الاستقلالية ٠.٨٩٩، التأثير ٠.٨٨٦) وهي معاملات ثبات جيدة إذا ما قورنت بالدراسات السابقة.

المؤشرات الإحصائية لدرجات مقياس التمكين النفسي:

لمعرفة مدى قرب توزيع درجات العينة من التوزيع الطبيعي الذي يُعد معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع الذي تنتمي إليه ومن ثم إمكانية تعميم النتائج، لذلك تم استخراج المؤشرات الإحصائية، لمقياس التمكين النفسي على عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشدة تربوية، كما مبين في الجدول (٧)

الجدول (٧)

المؤشرات الاحصائية لمقياس التمكين النفسي

المؤشر الاحصائي	القيمة
الوسط الحسابي	١١٤.٤٧٠
الوسيط	١١٠.٠٠٠
المنوال	١٠٢.٠٠٠
الانحراف المعياري	٢٣.٦٦٧
اقل درجة	٦١
اعلى درجة	١٨٦
الالتواء	٠.٧٩٩
التفرطح	٠.٦٤٣

الوسائل الإحصائية :

١. معامل ارتباط بيرسون .
٢. الاختبار التائي لعينة واحدة
٣. معادلة ألفا كرونباخ .

الفصل الرابع

عرض النتائج :

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثة في ضوء الهدف المرسوم

(التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين)

تحقيقاً لهذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس التمكين النفسي على عينة بحث بلغت

(٢٠٠) مرشدة تربوية وقد أظهرت النتائج أن متوسط الحسابي بلغ (١١٤.٤٧٠) درجة

بانحراف معياري قدره (٢٣.٦٦٧) درجة وعند موازنة متوسط الحسابي مع الوسط الفرضي

لمقياس التمكين النفسي والبالغ (١٢٠) درجة وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t-

test one sample تبين إن القيمة التائية المحسوبة يساوي (-3.303) وهي اصغر من

القيمة الجدولية البالغ (1.960) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (199) وبذلك تكون الفروق دالة إحصائياً وهذا يعني ان المرشحات لديهم مستوى منخفض من التمكين النفسي وجدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨)

القيمة التائية لدلالة الفرق بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي التمكين النفسي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	التمكين النفسي
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	١,٩٦٠	-3.303	١٩٩	١٢٠	٢٣.٦٦٧	١١٤.٤٧٠	٢٠٠	

الاستنتاجات (The Conclusions)

١. ان المرشحات التربويات في المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى لديهم تمكين نفسي منخفض.
٢. إن التغييرات الأخيرة في المجتمع العراقي والاهمال الواضح لمهنة الارشاد بالإضافة الى جهل المجتمع لأهمية هذه المهنة والدور المهم للمرشدين التربويين داخل المدرسة أثر بشكل كبير على مستوى اداء وتمكين المرشدين التربويين مما جعلهم يعانون من صعوبة بالقيام بواجباتهم كل هذه المعوقات أدت الى انخفاض مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

التوصيات Recommendations

- في ضوء ما ظهر من نتائج البحث يمكن للباحثة أن توصي بالآتي:
- استخدام مقياس التمكين النفسي عند تعيين المرشحات التربويات من قبل وزارة التربية.
 - استخدام المقياس عند ادخال المرشحات التربويات في دورات تدريبية من قبل قسم الاعداد والتدريب في مديريات التربية.
 - توصي الباحثة على استخدام مقاييس متعددة من اجل زيادة مهارة المرشحات التربويات والاطمئنان على تمكينهم من أداء عملهم بصورة جيدة.
 - الاستفادة من البرنامج الارشادي الذي أعدته الباحثة لغرض تنمية التمكين النفسي لدى المرشحات التربويات.

- متابعة النتائج التي من الممكن ان يتم التوصل اليها في حال ما تم تطبيق البرنامج الارشادي والتعرف على أبعاده وتأثيراته.

المقترحات Suggestions

استكمالاً لمتطلبات البحث الحالي وتطويراً له فقد وضعت الباحثة عدداً من المقترحات مثل:
دراسة تأثير برنامج ارشادي بأسلوب الفعالية الذاتية لتنمية التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

القيام بدراسة مماثلة باستعمال أسلوبين إرشاديين لتنمية التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين مثلاً (تأثير برنامج ارشادي بأسلوبين توكيد الذات والتحصين ضد الضغوط النفسية لتنمية التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية).

اجراء دراسة مقارنة في التمكين النفسي بين المرشدين التربويين والمرشدات التربويات.

Abstract

Psychological empowerment of educational counselors

Keywords: psychological empowerment, counselors, educators

Rola Daher Saleh Mahdi A0D0Saleh Mahdi Saleh

The General Directorate of Diyala Education, Diyala University / Maternity and Childhood Research Center

The current research aims to know the level of psychological empowerment of educational counselors, and the researcher used the descriptive research method, and identifies the current research with the educational counselors affiliated with the General Directorate of Education in Diyala Governorate / Baquba District / Khalis District / Baladrouz District, and for the academic year 2019-2020, where the total community of The research (300) educational counselors, and the measure of psychological empowerment was applied to a sample that consisted of (200) educational counselors. The researcher relied on the (Al-Makdami 2018) scale of psychological empowerment, which was built according to Spritzer's theory. The psychometric properties of the scale were extracted after it was presented to a number of specialists and arbitrators in psychology, measurement and evaluation, who confirmed the validity of the scale's application, thus confirming the apparent validity of the scale. The researcher used a number of Statistical methods for processing research data, including (one-sample t-test, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha equation) and the researcher made a number of recommendations and suggestions

المصادر:

- البغدادي، عادل هادي والحدراوي، رافد حميد (٢٠١٣): الاستشراف الاستراتيجي ومستوى التمكين التنظيمي، أسلوب كمي تحليلي، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المكدمي، محمد علوان شكر، ٢٠١٨، التمكين النفسي وعلاقته بالتعصب من عدم اليقين والخوف من الشفقة، أطروحة دكتوراه، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- جلاب، احسان دهش، والحسيني، كمال كاظم (٢٠١٣): إدارة التمكين والاندماج، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علي، اسماء صالح. (٢٠١٤). قياس مستوى الذكاء الوجداني لدى بعض العاملين في القطاع العام، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة البصرة. (٢).
- عباس، محمد خليل ومحمد، بكر نوفل (٢٠٠٩)، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان - الاردن.
- محاسنة، إبراهيم محمد، (٢٠١٣)، القياس النفسي في النظرية التقليدية والنظرية الحديثة، ط١، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- محمد، صفاء تايه. (٢٠١٠). اعتماد التمكين المنظمي لتحقيق استراتيجية التمايز دراسة ميدانية في الشركة العامة للسمنت الجنوبية كلية التربية للبنات جامعة الكوفة.
- ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٠)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط١، دار المسيرة، عمان - الأردن.
- ملحم، يحيى سليم (٢٠٠٦): التمكين كمفهوم اداري معاصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ملحم، سامي محمد (٢٠١٠): مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان - الأردن.
- وزارة التربية العراقية (٢٠٠٢): دليل المرشد التربوي، ط٢، الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية، بغداد.

المصادر الاجنبية:

- Barton, H. & Barton, L.C. (2011): Thrust and psychological empowerment in the Russian work context, Human Resource Management Review. P (15).

- Browning, A.,(2013). moral distress and psychological empowerment in criticalcare nurses caring for adults at end of life, American journal of critical care, vol 22.
- Conger and Kanungo,(1988) Training charismatic leadership Jossey-Bass, San Francisco.
- Spritzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. academy of management journal, 38(5): 144-146.
- Spreitzer, G.M.&Quinn, R.E.(1997): The road to empowerment Seven questions every leader should consider. Organizational Dynamics, 26(2), 37–48.
- Spreitzer, G, (1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership, Journal of organizational behavior.
- Spreitzer,G,. doneson,D,. (2005). musings on the past and future of employee empowerment , handbook of organizational development (edited by tom cummings), thousand oaks.
- Spreitzer, G. (2007). Towards the integration of two perspectives: A review of socialstructural and psychological empowerment at work. For publication in Cooper.
- Tomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). "Cognitive Elements of empowerment, Academy of Management Review. (15) .
- Wong,G,. lee,P,. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction an analysis of interactive effects, group & organization management vol 239-
- Wang,J,. zhang,D,. (2012). an exploratory investigation on Psychological empowerment among chinese teachers, advances in psychology study.
- Whitmore, E. (1988): Participation, empowerment and welfare, Canadian Review of Social Policy.p(85)
- Yim, C.K., D.K. Tse and K.W. Chan (2008), "Strengthening Customer Loyalty Through Intimacy and Passion: Roles of Customer?Firm Affection and Customer?Staff Relationships in Services,? Journal of Marketing Research

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة ديالى

كلية التربية للعلوم الإنسانية

الدراسات العليا / ماجستير

الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

عزيتي المرشدة التربوية المحترمة

تحية طيبة

امامك مجموعة من الفقرات يرجى التفضل بقراءتها بشكل دقيق والاجابة عنها للتعبير عن موقفك امام تلك العبارات، علماً ان اجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ولا داع لذكر الاسم.

تعليمات تطبيق المقياس: -

الإجابة على فقرات المقياس بوضع علامة (√) بجانب كل فقرة وتحت المستوى الذي ينطبق عليك وكما موضح في المثال الاتي :-

الفقرات	تطبيق علي تماما	تطبيق علي غالباً	تطبيق علي احياناً	تطبيق علي نادراً	لا تنطبق علي ابدأ
أرى ان عملي يسهم في تحقيق طموحي	√				

مع شكري وامتناني لتعاونكم مع

ت	الفقرات	تطبيق علي تماما	تطبيق علي غالباً	تطبيق علي احياناً	تطبيق علي نادراً	لا تنطبق علي ابداً
١	أرى أن عملي يسهم في تحقيق طموحي.					
٢	اشعر بانني كفوء ومقدر في عملي.					
٣	تتوفر لي الحرية الكافية للتصرف في مهام عملي.					
٤	لدي تأثير على زملائي في العمل.					
٥	اشعر بالضيق لأن متطلبات عملي تفسر خطأ.					

٦	عدم شعوري بأي صعوبة في عملي
٧	اجد لزاما علي الاجابة عن تساؤلات الاخرين.
٨	تحترم الادارة عملي وقراراتي .
٩	يمنحني عملي الفرصة في أداء مهام وواجبات متنوعة تخدم المجتمع .
١٠	أستطيع التعامل بكفاءة مع المشكلات التي تواجهني .
١١	اقوم بأعمال لا تتناسب مع عملي .
١٢	يضايقتني عدم تفهم المدير لعملي .
١٣	أرى أن مهنة الارشاد ذات قيمة انسانية كبيرة.
١٤	انا اقرب للنجاح في عملي الارشادي.
١٥	يزعجني تدخل الادارة في عملي بلا دراية.
١٦	لدي القدرة للتأثير في قرارات الاخرين .
١٧	أستمتع عندما أنجز مهامي بأسرع وقت ممكن .
١٨	أشعر بالراحة بعد تنفيذ مهامي وفقاً للخطة المحددة .
١٩	أتماشى مع اراء الاغلبية .
٢٠	قدرتي محدودة لتصحيح أخطاء الاخرين.
٢١	أقلق حول مستقبلي المهني .
٢٢	عملي يجعلني اواجه مشكلات واعمل على حلها.
٢٣	حياتي العملية ملكي وعلي أن اتخذ قراراتي بنفسي .
٢٤	يؤلمني ضعف تعاون المدرسين في تحقيق مهام عملي .
٢٥	عدم تشجيعي لمن يرغب بالعمل الارشادي .
٢٦	العمل في مهنة الارشاد متعب .
٢٧	استطيع ان ادافع عن رأيي دون حرج .
٢٨	أمتلك القدرة على تقريب وجهات النظر .
٢٩	افتخر عندما أؤدي العمل الارشادي
٣٠	اجد صعوبة في معالجة بعض المشكلات الطارئة لدى الطلبة .
٣١	أرتبك عندما أتخذ القرارات المهمة في عملي.
٣٢	لدي قدر واسع من التأثير فيما يحدث في المدرسة التي أعمل بها.

٣٣	امارس نشاطات ارشادية ذات قيمة عالية مع الطلبة .			
٣٤	أرى ان قدراتي لم أستثمرها بطريقة مناسبة			
٣٥	أقوم بواجباتي دون الاعتماد على الآخرين.			
٣٦	أرى ان الارشاد من أفضل الوسائل التي تؤثر في نمو شخصية الطالب.			
٣٧	أجد صعوبة عند ممارسة عملي الارشادي.			
٣٨	أفتقد للسيطرة على ما يحدث من مفاجئات أثناء أدائي للعمل .			
٣٩	أبتكر خطط جديدة تخص عملي.			
٤٠	أجد صعوبة في تغيير وجهة نظر الآخرين نحو موضوع ما.			

ملحق رقم (٢)

أسماء السادة الخبراء مرتبة بحسب الحروف الهجائية ودرجاتهم العلمية

	اسم الخبير ولقبه العلمي	التخصص	مكان العمل
١	أ.د. سالم نوري صادق	ارشاد وتوجيه	كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة ديالى
٢	أ.د. عدنان محمود المهدي	ارشاد وتوجيه	كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى.
٣	أ.م.د. سميرة علي حسن	ارشاد وتوجيه	كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى.
٤	أ.د. محمد انور السامرائي	قياس وتقويم	كلية التربية ابن رشد/ جامعة بغداد
٥	أ.م.د. محمود شاكر عبد الرزاق	ارشاد وتوجيه	كلية التربية/الجامعة المستنصرية
٦	أ.د. نادية شعبان مصطفى	علم الخواص	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.
٧	أ.م.د. علاهن محمد علي	ارشاد وتوجيه	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.
٨	أ.د. مهدي محمد عبد الستار	قياس وتقويم	كلية التربية الأساسية/جامعة ديالى
٩	أ.م.د. أمل ابراهيم الخالدي	ارشاد وتوجيه	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.
١٠	أ.م.د. خالد جمال جاسم	قياس وتقويم	كلية التربية ابن رشد/جامعة بغداد
١١	أ.م.د. سلمان جودة مناع	ارشاد وتوجيه	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.
١٢	أ.م.د. صنعاء يعقوب	قياس وتقويم	كلية التربية/الجامعة المستنصرية
١٣	أ.م.د. لطيفة ماجد محمود	علم النفس	كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة ديالى.
١٤	أ.م.د. كاظم علي الدفاعي	ارشاد وتوجيه	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.
١٥	أ.م.د. محمود شاكر عبد الرزاق	ارشاد وتوجيه	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.

كلية التربية/الجامعة المستنصرية.	قياس وتقويم	أ.م.د.نبيل عيد الغفور عبد المجيد	١٦
كلية التربية/الجامعة المستنصرية.	ارشاد وتوجيه	أ.م.د.هناء محمود المشهداني	١٧
كلية التربية/الجامعة المستنصرية	ارشاد وتوجيه	أ.م.د.هاشم فرحان خنجر	١٨
كلية التربية / جامعة مستنصرية	ارشاد وتوجيه	أ.م.د.ازهار ماجد	١٩
كلية التربية للعلوم الصرفة/ابن الهيثم	علم النفس التربوي	أ.د.إسماعيل إبراهيم علي	٢٠
كلية التربية /ابن الهيثم	علم النفس التربوي	أ.د.فاضل جبار جودة	٢١
كلية الاداب/جامعة بغداد	علم النفس الاجتماعي	أ.د.سناء عيسى محمد الداغستاني	٢٢
كلية الاداب / جامعة بغداد	قياس وتقويم	أ.د.سناء فيصل مجول	٢٣
جامعة ديالى/كلية التربية الأساسية	علم النفس الاجتماعي	أ.د.بشرى عناد مبارك	٢٤