

نمطي الشخصية والاداء الوظيفي للمرشد التربوي

علي داود سليمان

سالم حميد عبيد

وزارة التربية - مديرية تربية الانبار

الخلاصة

مهنة الارشاد تعزز التنمية البشرية من خلال استثمار طاقات الانسان وامكانياته باستعمال العقل والتفكير. وتكمن اهمية البحث من اهمية المرشد التربوي في العملية التربوية وتحقيق الاهداف التربوية من اجل بناء مجتمع متقدم، من خلال تقديم صورته افضل للعملية الارشادية.

وعليه يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- نمطي الشخصية (A-B) لدى المرشدين التربويين.
- 2- دلالة الفروق الاحصائية في نمطي الشخصية (A-B) وفق متغير النوع (ذكور-اناث).
- 3- مستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- 4- دلالة الفروق الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور-اناث).
- 5- العلاقة بين نمطي الشخصية (A-B) ومستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين. ولتحقيق اهداف البحث تم صياغة الفرضيات الصفرية الاتية:-

- 1- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين المتوسط الفرضي لمقياس نمطي الشخصية (A-B)، ومتوسط درجات عينة البحث لدى المرشدين التربويين تعزى الى نمطي الشخصية (A-B).
- 2- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين متوسطي درجات عينة البحث في مقياس نمطي الشخصية (A-B) لدى المرشدين التربويين تعزى الى النوع (ذكور/اناث).
- 3- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين المتوسط الفرضي لمقياس الاداء الوظيفي، ومتوسط درجات عينة البحث لدى المرشدين التربويين تعزى الى النوع (ذكور/اناث).
- 4- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين متوسطي درجات عينة البحث في مقياس الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى الى النوع (ذكور/اناث).
- 5- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) بين نمطي الشخصية (A-B) ومستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

ويقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين من كلا الجنسين في محافظة الانبار قضاء الرمادي ضمن مديرية تربية الانبار. اعتمد الباحثان خطوات المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق اهداف بحثه، وتكون مجتمع البحث الحالي من جميع المرشدين والبالغ عددهم (80) مرشداً ومرشدة.

وتحقيقاً لأهداف البحث اعتمد الباحثان مقياس هاورد كلازر (Howard Glazer, 1978) للمرشدين الذي عربته وقتنته على البيئة العراقية لطلبة الجامعة (جميله الوائلي, 2012)، وتم بناء مقياس من قبل الباحثان لقياس الاداء الوظيفي. كما تحقق الباحثان من الخصائص السايكومترية للمقياسين. وقد تم تطبيق المقياسين على مجتمع البحث بعد معالجة البيانات بالوسائل الاحصائية الاتية: مربع كاي، النسبة المئوية، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين. اظهرت النتائج الاتي:

- 1- سيادة نمط (A) لدى افراد العينة، وهناك فروق في نمط (B) يعود لصالح الاناث.
- 2- مستوى الاداء الوظيفي اعلى من المتوسط لدى افراد العينة.
- 3- وجود علاقة ايجابية بين نمط الشخصية (B) والاداء الوظيفي.

Styles of Personality and Functional Performance of Educational Counselors

Salim hameed obaid

Ali Daood Suleman

Ministry of Education - Directorate of Anbar Education

المشكلة

المرشد التربوي يسعى لتحقيق أهدافه من خلال تغيير حياة الطلبة نحو الافضل وتكيفهم مع بيئتهم، لذا فإن المرشد الناجح في أدائه المهني يجب ان يتميز بسمات شخصية يقتنع بها التربويون والاباء والطلبة.

الدوافع الشخصية والحالة الاقتصادية والوضع الاجتماعية للفرد يؤثر في تحديد مهنة المستقبل، ومن أبرز هذه الدوافع التي تدخل بشكل أو بآخر في اتخاذ قرار بشأن مهنة المستقبل هي القدرات العقلية، الصفات الشخصية. وبما ان الغالبية من المرشدين لم يكونوا قد اختاروا القسم او المهنة ولكن معدلات القبول او خطأ الترشيح كان وراء ذلك، مما ولد رغبة ضعيفة

تجاه هذه المهنة والتي يثبتها واقعنا التربوي. مهنة الإرشاد مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المرشد والمسترشد، يتأثر من خلالها بمدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين، وتظهر فيها سمات شخصية المرشد ومزاجه الشخصي وطريقة تفكيره تتعكس سلباً أو إيجاباً على أداءه المهني والذي ينعكس بدوره على نجاحه في عمل. ولا يمكن للمرشد التربوي ان يتميز في مجال عمله دون تفهم دوافعه، وتنمية مشاعره نحو الآخرين، والقدرة على تنظيم مدركاته (أبو عيطة، 1997: 114).

ويقول موزر (Moser) نجاح المرشد يعتمد بدرجة كبيرة على سماته الشخصية بغض النظر عن مستوى تدريبه، ولم ينكر أحد أهمية التدريب والفهم العلمي ولكن كل واحد هو دالة الآخر (Moser, 1963, P.197). والمرشد التربوي يتعامل مع مجتمع طلابي زخر بالكثير من المشكلات المختلفة سواء كانت اجتماعية او فكرية او نفسية فرضتها عوامل وتغيرات ارتبطت بالحروب والظروف السياسية والضغوطات الاقتصادية التي مر بها العراق والثقافات الجديدة التي تسربت الى الشباب وما يتبعها من عدم توافق خلقي مما ترك بصمه سلبية على البيئة النفسية والاجتماعية ولدت سلوكيات لم تكن مألوفة ضمن ثقافة المجتمع العراقي تطلب وجود مرشد تربوي يعمل طبيياً نفسياً ومربياً وأباً واعظاً ومصلاً، متسلح بمؤهلات علمية وسمات شخصية تكون قادرة على الاكتشاف المبكر لأي مشكلة تعرقل سير العملية التعليمية وإيجاد الحلول لها.

وقد تحسس الباحثان لوجود مشكلة في أداء اغلب المرشدين التربويين كونهما يعملان مرشدين تربويين في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية محافظة الانبار، فضلاً عن كونهما اعضاء في اللجنة الفرعية للإرشاد التربوي التابعة لمديرية تربية محافظة الانبار والتي من مهامها متابعة عمل المرشدين وتقويمهم. ومن خلال القيام بالجولات الميدانية الى المدارس المشمولة بالإرشاد، تبين ان اغلب المرشدين غير فاعلين في قيادة العملية الإرشادية وتحقيق أهدافها المنشودة في بناء شخصية الطالب بشكل سليم ينسجم مع الأهداف التربوية، كونهم لا يمتلكون الرؤية الواضحة لمكانتهم التربوية ومركزهم المهني سواء في المدرسة أو خارجها مما يؤثر في مستوى أدائهم الوظيفي . لذا فان مشكلة البحث الحالي تتحدد بالتساؤل الاتي: هل توجد علاقة ارتباطية بين نمطي الشخصية (A,B) والاداء الوظيفي لدى المرشدين والمرشيدات؟

الاهمية:

المجتمع الطلابي مجتمع تربوي تحكمه انظمة وقوانين تنظم مسيرة العمل داخله، وعلى الرغم من ذلك فقد زخر هذا المجتمع بالكثير من المشكلات المختلفة التي تطلب وجود مرشد تربوي متسلح بمؤهلات علمية وسمات شخصية تكون قادرة على المشكلات التي تعرقل سير العملية التعليمية بالتعاون مع المدرسين والادارة. ويرى برافين أن الاهتمام بكل من السمة والمعرفة والدافعية بوصفها وحدات للشخصية ترتبط ببعضها البعض بعلاقات معقدة، فضلاً عن ارتباط هذه المفاهيم الثلاثة يمثل التكامل في جوانب الشخصية، وتتشكل معظم نشاطات الفرد المهمة نتاج للتفاعل بين المفاهيم الثلاثة (برافين، 2010: 332).

كما إن جعل الأفراد ضمن أنماط محددة للشخصية، تكون فائدتها في جانبين الأول مساعدة الأفراد في تحقيق أفضل فهم لأنفسهم، وفي تحقيق نمو شخصي جيد لهم، فضلاً عن بناء تقدير للذات مناسب لهم، أما الجانب الثاني تحقيق الكفاية والفعالية عن طريق تفاعلهم مع الآخرين في البيئة المحيطة (Noring, 1993, p. 14). سلوك الفرد يتأثر بنمط الشخصية أكثر من تأثره بجنس الفرد، وتحديد أنماط الشخصية تساعد الناس في معرفة خصائصهم الشخصية، ويؤدي بهم إلى فهم ذواتهم، ومعرفة مكامن القوة والضعف فيها، ومن ثم احترامهم وتقديرهم للآخرين، مما يسهل إقامة علاقات ايجابية مع البيئة المحيطة بهم (Cavin, 2003, p.3).

توصل (فريدمان Freidman) و(روزمان Rosen man) إلى تقسيم الناس إلى نمط (A) ونمط (B)، سعياً إلى الكشف عن الأسباب التي تجعل الأشخاص مختلفين في أساليب سلوكهم عندما يتعرضون إلى مواقف متشابهة (التميمي، 2013: 9). أصحاب النمط (A) يتميزون بكثرة الانفعالات، وشدة المنافسة التي تولد العدوانية، والقلق العالي ونفاد الصبر، والشعور بضغط الوقت مما يجعلهم يحاولون انجاز الكثير من الأعمال في نفس الوقت مما يسبب عدم القدرة على الاسترخاء، والحياة عندهم تقاس بكثرة الأعمال لا بجودتها، وهدفهم جمع اكبر قدر من المال، ويصابون بالإحباط عند فشلهم في عمل ما، هذه العوامل تولد التوتر النفسي والتعب الجسدي الذي قد يؤدي للإصابة بأمراض القلب التاجية. أما اصحاب النمط (B) يتميزون بالواقعية والثقة والهدوء بالعمل الصبر ومسالمين ولديهم القدرة على الاسترخاء والتمتع بوقت الفراغ لا يستشارون مما يجعلهم بعيدون عن العدوانية، يوزعون الوقت حسب طبيعة العمل، يمارسون حياتهم بصورة طبيعية ويتطلعون إلى النجاح ولكن بدرجة اقل من نمط (A) (الفهداوي، 2016: 21).

والمهنة الارشادية تتطلب من المرشد أن يمتلك نظام يسير عليه في تقديم المساعدة لأن نجاح عمله يتوقف علي الدقة والتنظيم، فالإرشاد المنظم والمخطط له بعناية يستند إلى مبادئ وأهداف معينة توجه إجراءاته، والعملية الإرشادية المنظمة تسير وفق خطوات منتظمة ومتسلسلة، لان المرشد مهندس بشري في دراسته لسلوك الإنسان، إذ يستند في عملية جمع المعلومات إلى ما يسمى بالخريطة العقلية المعرفية التي تكون مرسومة في مخه كتخطيط مسبق لعمله (الأسدي وإبراهيم، 2003: 18). ويرى الباحثان أهمية موضوع نمطي الشخصية (A,B) فقد درست مع العديدة من المتغيرات نذكر منها دراسة (التميمي، 2013) والتي كانت نتائجها تشير الى وجود علاقة ايجابية بين الدرجة الكلية للدافع المعرفي والدرجة الكلية لنمطي الشخصية، واطهرت دراسة (الفهداوي، 2016) نتائجها تؤكد وجود علاقة بين بعض اساليب التفكير ونمط الشخصية (B).

والاداء الوظيفي للمرشد التربوي هو ممارسته أوارا كثيرة ومتنوعة من خلال العملية الإرشادية تهدف بمجملها إلى مساعدة المسترشدين على الوعي بمشكلاتهم وحلها، ودوره مهم في تشخيص مشكلات الطلبة الأكاديمية والنفسية، وتقديم المساعدة لهم باستخدامه لمهاراته وكفاءته المهنية (زريقي، 2008: 2).

ولأهمية الاداء الوظيفي فقد درس مع العديد من المتغيرات وتباينت نتائجها تبعاً لأهدافها وحجم عيناتها، فقد اظهرت نتائج دراسة (شومان، 2008) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل، في حين اظهرت نتائج دراسة (الشوفا، 2011) يمتلك افراد العينة ذات مهنية عالية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص والمؤهل العلمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدورات التدريبية الحاصل عليها المرشد.

وفقاً لما تقدم تتضح لنا أهمية البحث الحالي من ناحيتين هما :

1- الأهمية النظرية: تأتي أهمية البحث في كونه يتناول المرشدين التربويين الذين نحتاجهم اليوم في المؤسسة التربوية أكثر من أي وقت لاسيما نحن نعيش زمن هو بأمس الحاجة الى الخدمات الارشادية وفق نظريات التعلم الحديثة، لانهم يتعاملون مع الطلبة الذين هم سيقودون المجتمع نحو التطور والرقي.

2- الأهمية التطبيقية:

أ- إمكانية الاستفادة من نتائجه من قبل وزارة التربية، وذلك للتعامل مع هذه الشريحة وفق مصلحة تحقيق أهداف المجتمع، لأن الهدف الأساس هو أعداد جيل مفكر ومجتمع يتصف بالوعي والتماسك، ولدية القدرة على حل المشاكل التي تواجهه .

ب- دور المرشدين التربويين مهم في التكامل التربوي للأنظمة التعليمية والتوجيهية في المدرسة، حيث أن الميدان العملي للمرشدين التربويين لا يتجسد إلا من خلال التعامل مع الطلبة ودراسة مشكلاتهم التعليمية والاجتماعية والنفسية وجهودهم المبذولة في حل هذه المشكلات، فإن مستوى بلوغهم للكفاية المهنية لا يتحقق إلا من خلال هذا الميدان، كما أن النجاح فيه هو الذي يعزز الثقة بالنفس ويقوي الشخصية لديهم.

ج- الاهتمام بالمرشد يعني الاهتمام بالطالب وبكافة أركان العملية التربوية كالمدرس والمنهج والإدارة وغيرها

*- أهداف البحث: - يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- نمطي الشخصية (A-B) لدى المرشدين التربويين.
- 2- دلالة الفروق الاحصائية في نمطي الشخصية (A-B) وفق متغير النوع (ذكور-اناث) .
- 3- مستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- 4- دلالة الفروق الاحصائية في مستوى الاداء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور-اناث).
- 5- العلاقة بين نمطي الشخصية (A-B) ومستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

فرضيات البحث

- 1- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين المتوسط الفرضي لمقياس نمطي الشخصية (A-B)، ومتوسط درجات عينة البحث لدى المرشدين التربويين تعزى الى نمطي الشخصية (A-B).
- 2- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين متوسطي درجات عينة البحث في مقياس نمطي الشخصية (A-B) لدى المرشدين التربويين تعزى الى النوع (ذكور/اناث).
- 3- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين المتوسط الفرضي لمقياس الاداء الوظيفي، ومتوسط درجات عينة البحث لدى المرشدين التربويين تعزى الى الاداء الوظيفي.
- 4- لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (a=0.05) بين متوسطي درجات عينة البحث في مقياس الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى الى النوع (ذكور/اناث).
- 5- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (a=0.05) بين نمطي الشخصية (A-B) ومستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

*- حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بجميع المرشدين التربويين الموجودين في المدارس الحكومية في قضاء الرمادي للعام الدراسي (2017/2018) ومديري المدارس المشمولة بالإرشاد لتقييم مستوى الاداء الوظيفي للمرشدين التربويين.

*- تحديد المصطلحات:-

*- الشخصية عرفها عبادة (2001) "هي نظام متكامل من السمات الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية الثابتة نسبياً والتي تميز الفرد عن غيره وتحدد أسلوب تعامله وانفعاله مع الآخرين والبيئة الاجتماعية والمادية المحيطة به" (عباده، 2001: 13).

اولاً: **نمط الشخصية** عرفه صالح (2000): " عبارة عن مجموعة من السمات تشترك مع بعضها لتكوين نمطاً للشخصية يميز الفرد عن الآخرين في المواقف المتشابهة " (صالح، 2000: 142).

أ - **نمط (A)** : عرفه كل من :

1- فريدمان وروزنمان (1964)

" شخصية تتصف بسرعة في الأداء والتنافس والعجلة وعدم القدرة على الصبر والميل إلى العدوانية وعدم كبح الجراح أثناء العصبية إذ كان هناك ما يعيق الوصول إلى هدفه" (محمد, 2008:20).

2- هالوران (Halloran, 2004)

" هو شخص يشعر بالتنافس المتواتر عندما يشغل عملاً ما, ويعمل الأشياء بسرعة, ودائماً يشعر بالاندفاع وغالباً ما يكون غاضباً وعدائياً" (Halloran, 2004:1).

*- تبنى الباحثان تعريف فريدمان وروزنمان (1964) تعريفاً لنمط (A).

ب- نمط (B) : عرفه كل من

1- فريدمان وروزنمان (1964)

"أفراده يتصفون بالهدوء والعيش بسلام وهم أقل عجلة وتنافساً وأكثر استرخاءً وصبراً وتمهلاً واتزاناً وأقل ميل إلى العدائية وليس لديهم إحساس بالإحاح الوقت" (محمد, 2008:20).

2- مامونوف (Mamonov, 2001)

" غير تنافسي, وقليل التحفز, وصبور, ولا يتأثر بسرعة, وخارج عن السيطرة وهم منسجمون مع بيئتهم, كما انه يفتقر للغضب لشعوره بالسلام داخل الشخصية" (Mamonov, 2001:1).

*- تبنى الباحثان تعريف فريدمان وروزنمان (1964) تعريفاً لنمط الشخصية (B).

التعريف الإجرائي لنمطي الشخصية (A,B):- الدرجة الكلية التي يحصل عليها (المرشدين) من خلال أجاباتهم على مقياس نمط الشخصية (A,B) المعتمد في هذا البحث.

ثانياً: الاداء الوظيفي

1- الأداء: يعرفه (الرفاعي، 1982) "ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً أو عملاً أو إنجازاً، حيث يقوم البعض بتسمية هذا العمل والفعل بالأداء، لأن كلمة أداء أكثر شمولية من الإنجاز، وأيضاً لأن كلمة الأداء تنطوي على الإنجاز، لمهنة ما و القيام الفعلي و الحقيقي بها" (الرفاعي، 1982: 318).

2- ويعرف (هلال، 1996) الأداء الوظيفي: " بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها" (ابو شرح، 2010: 18).

*- ويعرف الباحثان الأداء الوظيفي : هو النشاط اليومي للمرشد التربوي في العمل والمتمثل بالأنشطة المتنوعة وما يمتلكه من قدرات ومهارات لتوظيفها في مجال عمله, فضلاً عن مدى التزامه فيما يقوم به من واجبات وأعمال إضافية من خلال شعوره بالتفاعل الاجتماعي وتقدير الآخرين له أثناء عمله.

2- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من استجابات مديري المدارس على فقرات المقياس الخاص بالبحث.

ثالثاً: المرشد التربوي:

1- هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء اكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب او البيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على ان يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة او المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرضيه لنفسه(وزارة التربية، 1988: 60).

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة:

أولاً: سمات الشخصية:

العمل الإرشادي مهنة تتطلب من القائم بها أن يكون مستعداً للعطاء دون ضجر أو يأس لذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة سمات أو خصائص شخصية منها: الصبر، الحلم، ضبط النفس، الرحمة، تحمل المسؤولية، تجعل من عمله ذا طبيعة فنية خاصة (الشناوي، 1997: 31).

شخصية المرشد من أكثر المتغيرات أهمية لمساعدة الآخرين، فنجاح المرشد يعتمد بدرجة كبيرة على سماته الشخصية (Moser, 1963, p.197).

وتتميز صفات شخصية المرشد: بالقدرة على التعاون مع الآخرين، وروح المرح والحماسة، القدرة على الإيحاء بالثقة، القدرة على الاحتفاظ بالموضوعية في إطار العلاقات الإنسانية، القدرة على الحكم الصادق السليم، الاستعداد للعمل خارج إطار ما تمليه عليه واجباته (الخطيب، 2007: 57).

ويوضح بربر (Brammer) مجموعة من الخصائص الشخصية للمرشد وهي وعيه لذاته، حساسيته للفوارق الثقافية، قدرته على تحليل مشاريعه الذاتية، قدرته على أن يكون نموذجاً للآخرين، لديه حس قوي للمبادئ الأخلاقية ويتحمل المسؤولية ويساعد على عملية النمو عند الآخرين (الضامن، 2003: 34).

اما جمعية التربية الأمريكية للمرشدين : فقد حددت صفات يجب أن تتوفر في المرشد هي الإيمان بقدره كل مرشد على تغيير نفسه بنفسه، الإيمان بالقيم الإنسانية، القدرة على تقبل التغيير وكل جديد يحدث في العالم، القدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين، يمتلك قدرة عقلية متفتحة، الأمانة والالتزام المهني والعلمي (ابو عطية، 1997: 110). من خلال ما سبق يتضح أن سمات الشخصية محور هام وأساسي في الاداء الوظيفي للمرشد التربوي، حيث أن البشاشة وروح التفاؤل والثقة بالنفس والمظهر الحسن له يدفع الطالب إلى الإقبال على طلب المساعدة دون تردد. تختلف المهن بعضها عن بعض من حيث ما تتطلبه من سمات شخصية، فالأعمال التي تقتضي الاختلاط بالناس والتعامل معهم تتطلب الصبر وسعة الصدر، والميل والتفاهم، وهي أعمال لا يصلح لها المنظوي الذي يفضل الانسحاب والابتعاد عن الناس كما لا يصلح لها ذور الميول العدوانية، والأعمال المحفوفة بالمخاطر والشدائد تتطلب قدراً كبيراً من الاتزان الانفعالي والبعد عن التهور والاندفاع، بمعنى أن السمات العامة تكون مرغوبة في مهنة ما قد لا تكون مرغوبة في مهنة أخرى (عبد الله، 1996: 160).

الاتجاهات النظرية في تفسير سلوك نمط (A, B):

1 - نظرية فريدمان وروزنمان (1964)

(فريدمان (Freidman) و(روزنمان (Rosen man) طبيبان اختصاصيان في أمراض القلب في ستينيات القرن الماضي وقد توصلا إلى أن هناك نمطان متميزان من الشخصية هما نمط (A) ونمط (B) وقد استخدمتا طريقة لتقييم نمط الشخصية (A) والتي تسمى المقابلة المركبة وهي مقابلة مدتها (10-15) دقيقة وتتضمن مجموعة من الأسئلة تهدف لمعرفة طموح الفرد، وأسلوب عمله، وطريقة حديثه، والإيماءات النشطة كالإشارات العدائية، وشعوره في المواقف التنافسية ونفاذ الصبر. وكان الهدف من هذه المقابلة هو معرفة نمط الشخصية (A) وعلى أساسه يحدد نمط الشخصية (B) ويمكن معرفة نمط الشخصية على وفق ذلك (Aiser, 1982:43).

ويمكن ذكر أهم الخصائص التي تميز بين النمطين (A,B) وكما يأتي:

1- نمط (A) أوضح فريدمان وروزنمان (Friedman & Rosen man, 1964) أن افراد نمط (A) يسلكون أسلوبا متشابهيا في كثير من المجالات فهم شديدا التنافس، ومرتعقو الانجاز، وعدوانيون، ومتسرعون، وناقذوا الصبر، ولديهم توتر في عضلات الوجه، والإحساس بضيق الوقت وان أعمالهم كثيرة، فضلا عن قيامهم بأكثر من عمل في نفس الوقت (حيدره, 2004: 9). اما باتي وإلسار (Patay & Lassare 2002) فبين نمط (A) يتسم بالصفات الآتية: منظم ومرتب ويكون نشط في انجاز الأعمال، يسعى لتحقيق ذاته والتفوق عليها ومتحكم في ذاته ومثابر لا يتأثر بالهزيمة، ولا يهتم لتعبه والأمراض التي تصيبه ويتنافس حتى مع ذاته وطموح متعدد الأهداف، نافذ الصبر والوقت لديه مهم جدا، يكتب انفعالاته واستجاباته خارجية تظهر على شكل إيماءات في الوجه أو حركات جسمية (بن زروال، 2008: 219). كما إن نمط (A) يتسم بالكفاح المستمر من أجل انجاز الكثير في أقل وقت، وهم يتحركون ويأكلون بسرعة، ومرتعقي الانجاز، ويقيسون نجاحهم ونجاح الآخرين بعدد المرات بدل من نوعية الأعمال التي ينجحون فيها، فضلا عن نشاطاتهم جميعها تكون ذات طابع تنافسي، ويتصفون بالعدوانية لغرض الفوز، ويمتازون بسهولة الاستئثار، ويشعرون بالضجر لآتفه الأسباب، وهم أكثر عرضة للإصابة بأمراض الشرايين القلبية التاجية (عبد الصاحب، 2011: 52).

ب- نمط (B) يتصف النمط (B): بالصبر وعدم الاحساس بالحاح الوقت، ولا يعطي أهميه لما يقوم به من عمل، ولا يستثار او يتهيج، ويرغب بالتمتع والاسترخاء ويعمل بهدوء من غير تنافس (عبدالرحمن، 2000: 283). إن الخصائص التي يتصف بها الفرد من نمط (B) الهدوء في عمله ولا يشعر بضغط الوقت وغير متنافس ولديه القدرة على ضبط النفس عند التعرض للمواقف الضاغطة المختلفة، وهو أقل عرضة للإصابة بأمراض القلب التاجية (عسكر، 2000: 153).

وقد اعتمد الباحثان نظرية فريدمان وروزنمان (1964) لعدة اسباب وهي:

- * ان افكار هذه النظرية تتطابق مع منطلقات البحث الحالي.
- * اثبتت فاعليتها من خلال النضج النظري الذي طرحته هذه النظرية.
- * ان النظرية طرحت النمطين (A,B) بشكل مفصل وليس ضمنى مثل بعض النظريات.
- * تعد واحده من ابرز نظريات انماط الشخصية.

2- نظرية التحليل النفسي:

ترى ان نمط (A) لديهم قلق عالٍ وتعد أعراض الوسواس القهري دفاعا يستهدف السيطرة على القلق، وهو ينجح بفضل قدراته على منع دخول مواد مؤلمه (للانا) من اللا شعور الى الشعور، ويفترض ان اصحاب هذا النمط يشبعون حياتهم بالأنشطة والأعمال بحيث لا يكون لدى المشاعر والأفكار غير المرتبطة بذلك النشاط او العمل اي امل في الوصول الى الوعي. كما ان الادمان على العمل سمة نمط (A) والتي تفسر حسب هذه النظرية بانه احد مظاهر الوسواس القهري للسيطرة على القلق لديه. تنظر راي روسكي وزملائه (Roski&etal, 1978)، للفرد من ذوي نمط (A) السلوكي انه شخص تربى في أسرة الأب يتصف بالسلبية والام بالعدوانية، لذلك فهو يلجأ الى الانجاز بوصفه نتيجة إيجابية لتحقيق الحاجات والاشباع الانفعالي وتأكيد الذات، فهو يبحث عن الوقت المفقود، وبعدها غالبا ما يكون مهدد انفعاليا مما يجعله يشعر أنه سوف يتعرض دائما لفقد الانجاز او المكانة الاجتماعية التي وصل اليها بصورة قهريه، وبعدها يتولد لديه احباطات امام اشباع حاجاته الانفعالية فيتسم سلوكه بالعدوانية من أجل البقاء، ان تفسير النظرية للنمط السلوكي (A) بانهم

مدمنو عمل وانه مظهر من مظاهر الوسواس القهري للسيطرة على قلقهم، فضلا ان النظرية لا يمكن تعميمها لأنه لا يمكن ان نقول شخص لديه أب سلبى وأم عدوانية يصنف على انه من نمط (A) السلوكي (الفهداوي,2016: 57).

3- نظرية يونج التحليلية:

ترى ان الشخص الذي يعطي الحقيقة قيمة سوف ينفق قدرا كبيرا من الطاقة في البحث عنها، والشخص الذي يعطي القوة قيمة كبيره سوف يكون مدفوعا بقوه للعمل على بلوغها، اما اذا كان ذو قيمة تافهة فانه لن يرتبط الا بقدر ضئيل من الطاقة. فضلا عن يونج ينظر للذات هي هدف الحياة، الذي يحاول الناس بلوغه دائما لكنهم نادرا ما يبلغونه، وهي محرك سلوك الانسان نحو البحث عن الكلية. وتفسر هذه النظرية نمط (A) من خلال الطاقة وتحقيق الذات، فان خصائص هذا النمط الطموح والتنافس مما تخلق لديه نوعا من التوتر لبلوغ الحاجات، وكلما كانت الحاجه اقوى كانت الطاقة المبدولة اقوى، وكذلك من خصائص هذا النمط تقدير الذات المرتفع فهو دائما يبحث عن الكليه والكمال، وهذا ما ترمي اليه الذات في نظرية يونج، والتي بواسطتها يمكن تفسير سلوك نمط (A) (الفهداوي,2016: 60).

وقد تبني الباحثان نظرية فريدمان وروزمان (Friedman&Rosenman, 1964).

ثانياً: الأداء الوظيفي

الخدمات الإرشادية تساعد الطالب على حل مشكلاته وتعديل سلوكه وتوجيهه تربوياً ومهنياً نحو الطريق السليم، وهذا هو دور المرشد التربوي الذي يرشد ويوجه ويعدل السلوك ويقومه ويزيد ثقة الطالب بنفسه ومعرفة قدراته وامكانياته، فضلاً عن مساعدته على التكيف النفسي والاجتماعي، وتهيئة السبل العلاجية للمشكلات البسيطة الخاصة بالعمل الدراسي. والمرشد يكون فعالاً عندما يمتلك القدرات والمهارات والفنيات والإمكانات التي تؤهله للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه (ابو يوسف,2008: 8).

كما ان المرشد التربوي يمارس أدوارا كثيرة تهدف إلى مساعدة الطلبة على الوعي بمشكلاتهم وحلها، فضلاً عن دوره المهم في تشخيص مشكلات الطلبة الأكاديمية والنفسية، وتقديم المساعدة لهم باستخدامه لمهاراته وكفاءته المهنية (زريقي,2008: 2). والمرشد الناجح يجب أن يكون على درجة عالية من المهارة في جمع المعلومات واستخدام الأدوات اللازمة لجمعها، وحفظ واستخدام السجلات، وتقديم الخدمات اللازمة (زهران, 1996: 41).

* العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ومحدداته :-

تقسم مؤثرات الأداء الفردي لمهام الوظيفية إلى عوامل معينة يتميز بها الفرد نتيجة دورات شخصية داخلية مثل كفايات، أو جدارات تدريبية سابقة، أو التدريب الداخلي في المؤسسة والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، فقد أشار (Hackett,2002) إلى محددات الأداء، وقسمها إلى ثلاثة أنواع هي:

1- معرفة تقريرية: وتشمل المعرفة بالحقائق، والأساسيات، والأهداف والمعرفة الذاتية بمتطلبات وظيفة ما، وتقاس بواسطة القلم والورقة، وبشكل تقريرى.

2- معرفة إجرائية ومهارية: وهذه المعرفة تتعلق بما يجب أداءه فعلا، وهي خليط بين معرفة وكيفية الأداء والقدرة على ذلك، وتشمل مهارات إدراكية أي معرفية، أو المهارات العملية التي تتطلب استخدام عضلات الجسم في العمل، الدافعية، والتحفيز، والبناء، والتداول وتنسيقها.

3- الدافعية والتحفيز: هي تأثير مشترك من إحدى سلوكيات ثلاث هي الاختيار للأداء، مستوى الجهد المبذول، واستمرار الجهد المبذول أي الاصرار. إن عملية تقييم الأداء هي عملية هامة في حياة كل موظف فلا بد من أن تكون العملية، صادقة وموضوعية وهادفة حتى تؤتي ثمارها ويتغير سلوك الموظف نحو الأفضل، حيث إن نتائج هذه العملية تؤثر في مستقبل العاملين وحياتهم المهنية لما لها من أثر على الترقيات والمنح والحوافز وغيرها من الفوائد التي قد تصل إلى حد بلوغ مراتب عليا في المنظمة، أو قد تؤثر بالسلب من حيث الخصومات، والإنذارات وخلافها التي قد تصل إلى حد الفصل من العمل (ابو شرح,2010: 20).

* عناصر الأداء الوظيفي:-

وبشير (الحسيني,200) ان الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر أهمها:

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة □، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازَه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسئولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (ابو شرح,2010: 21).

التوافق المهني

الارشاد التربوي من المهن التي تتصف بمجموعة من العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني، وكلما كان التوافق والرضا عن المهنة مرتفعاً كلما كان الأداء والعطاء والنجاح في العمل متميزاً (الكردي، 1996: 313).

والتوافق المهني يتكون من مجموعتين أساسيتين هما الرضا والإرضاء فالرضا يشمل الرضا الاجتماعي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل، أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجية وكفاية الفرد في العمل ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها. والتوافق يعني العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، ويتضمن أيضاً الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علماً وتدريباً (زهران، 1982: 28).

ونجاح المرشد يعني امتلاكه ذخيرة واسعة من مهارات المساعدة وخلفية نظرية تستند على نظريات الارشاد المتطورة ومؤهلات وخبرات في مجال الإرشاد، وتقبل المسترشد ومشكلاته وطرق فهمه للمشكلة واختيار أفضل السياسات للتعامل معها وإشراك المسترشد في وضع أهدافه الإرشادية وتقييمه للمشكلة تقييماً جيداً وجمع المعلومات الهامة عنها لتوظيفها في عملية الإرشاد (العزة، 2010: 13).

*- الصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي في المدرسة:

- 1- صعوبات مصدرها المرشد ذاته: يختلف المرشدون من حيث سماتهم الشخصية وقدراتهم المهنية وتخصصاتهم ومستوياتهم التدريسية، فبعض المرشدين ليس لديهم القدرة على الصبر وتحمل أعباء العمل ومساعدة الآخرين، مما يجعلهم يواجهون صعوبات فنية وعملية في التعامل مع قضايا الطلبة بسبب تباين خلفياتهم العلمية، وعدم توفر المراجع الإرشادية وعدم رغبة بعض المرشدين في الاطلاع والارتقاء بمستواه العلمي.
- 2- صعوبات مصدرها الإدارة المدرسية: فبعض المديرين لا يؤمنون بالإرشاد ودوره في مساعدة الطلبة ويؤمنون بالأساليب التقليدية كالنصح والوعيد والعقاب والتهديد، وقد يفترض أن عمل المرشد مشابه لعمل السكرتير فيكلفه بالأعمال الإدارية أو كتابة التعهدات والإنذارات، ومنهم من لا يحتاجون أصلاً إلى مرشد في المدرسة ولأن المدير هو الذي يقيم الأداء السنوي للمرشد فإن المرشد إما يرضى مدير المدرسة أو الالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل.
- 3- صعوبات مصدرها الطلبة: عدم وضوح دور المرشد التربوي في أذهان الطلبة، وعدم تعاونهم معه، وإنه من العيب مراجعة المرشد، وعدم إيمانهم بالإرشاد، واعتبار من يزور المرشد التربوي هو يعاني من صعوبات عقلية.
- 4- صعوبات مصدرها المدرسون: عدم فهم بعض المدرسين لطبيعة عمل المرشد في المدرسة وعدم رغبتهم في التعاون معه، أو التقليل من أهمية دوره في المدرسة، أو حسد بعض المدرسين للمرشد لأن لديه غرفة مستقلة، وعدم إيمان بعضهم بجدوى العمل الإرشادي، وهناك من المدرسين من يقوم بتحويل الطلاب إليه لاتفه الأسباب واعتمادهم عليه اعتماداً كلياً في حل مشكلات الطلبة.
- 5- صعوبات مصدرها نقص الإمكانيات المدرسية: بعض المدارس لا يوجد فيها غرفة للمرشد، أو لا تستطيع توفير ثمن سجلاته الإرشادية أو توفير المراجع له لإعداد بحث أو تصوير أو سحب بعض نشراته أو توفير قاعة خاصة لاستقبال أولياء الأمور.
- 6- صعوبات مصدرها ضيق الوقت: تعمل بعض المدارس بنظام الدوام المتناوب، مما يشكل صعوبة في عمل المرشد، وانه لا يستطيع إنجاز عمله الأمر الذي يضطره إلى تأجيل عمله لليوم التالي، أو يضطر للحضور في وقت أبكر أو يتأخر بعد الدوام، وهناك طلاب لا يوافقون على الحضور مبكراً أو التأخير عن الدوام المدرسي، فينقطع الطالب عن المتابعة مع المرشد (الشرفا، 2011: 66).

*- التفسير النظري للأداء الوظيفي

1- نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم (بيفار، 1978) نظرية للأداء الوظيفي فكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضاً نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، بعبارة أخرى، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضاً وبدرجة كبيرة بمؤثرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة: بطرق مختلفة طبقاً للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة (كشرو، 1995: 425).

2- نظرية الثبات (الاتساق):

تهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الاثنين، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات تكون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي:

- 1- تقدير الذات التأثير المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.
- 2- تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين
- 3- تقدير الذات المتأثر اجتماعياً: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين، وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذات المزمّن، وهناك طريقتين لذلك:

الأولى : تعطي للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسة، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة وأنه شخص جيد.
الثانية: تعطي للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات (كشروود ، 1995: 466). وقد اعتمد الباحثان نظرية الثبات (الاتساق) للأسباب الآتية:-

* افكار هذه النظرية تتطابق مع وجهة نظر الباحثان في هذا الاطار.

* منطلقات هذه النظرية تتناسب مع متطلبات البحث الحالي.

3- نظرية القيمة :

التي طورها (لوك , 1976) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنة يعكس حكماً ثنائي القيمة وهما: التعارض المدرك بين ما يريده الفرد و ما يتحصل عليه بالفعل وأهمية ما يريده الفرد و يقوم به . فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، بعبارة أخرى، فإنه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل (مثل الترقية)، يمكنه أن يكون مهماً جداً لهذا الفرد ، بينما ليس كذلك لفرد آخر أهمية المظاهر بالنسبة للفرد والمعادلة هي رضا كلي × مجموع المظاهر (كشروود ، 1995: 453).

* الدراسات السابقة التي تناولت نمطي الشخصية:

1- دراسة (التميمي، 2013)

الدافع المعرفي وعلاقته بنمطي الشخصية (A-B) لدى طلبة الدراسة الإعدادية. هدفت الدراسة التعرف على - العلاقة بين الدافع المعرفي ونمطي الشخصية (A-B) لدى طلبة الدراسة الإعدادية. وقد شملت العينة (400) طالب وطالبة من مرحلة الدراسة الإعدادية أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة الأدوات التالية للتحقق من صحة فروض الدراسة وهي : تبنى مقياس الدافع المعرفي أعداد الشمري (2001)، بناء مقياس نمطي الشخصية (A-B).
الأسلوب الإحصائي : استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب و المعالجات الإحصائية ومنها :معامل ارتباط بيرسون معادلة الفا كرونباخ , الاختبار التائي لعينة واحدة , معامل ارتباط بايسيريل, تحليل التباين الثنائي , الاختبار التائي لعينتين . نتائج الدراسة : يمتلك الطلبة درجة عالية من الدافع المعرفي،- عدم وجود فروق في الدافع المعرفي تبعاً لمتغير النوع. إن أغلب الطلبة غير مميزين وفق نمطي الشخصية، عدم وجود فروق في توزيع الطلبة على نمطي الشخصية وفقاً لمتغير النوع والتخصص. وجود علاقة ايجابية بين الدرجة الكلية للدافع المعرفي والدرجة الكلية لنمطي الشخصية (التميمي، 2013).

2- دراسة (الفهداوي، 2016)

اساليب التفكير وفق نظرية غريغورك وعلاقتها بنمطي الشخصية (A-B) لدى طلبة الدراسة الإعدادية هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين اساليب التفكير ونمطي الشخصية (A-B) لدى طلبة الدراسة الإعدادية. وقد شملت العينة (380) طالب وطالبة من مرحلة الدراسة الإعدادية. أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة الأدوات التالية للتحقق من صحة فروض الدراسة وهي:- مقياس غريغورك لأساليب التفكير اعداد(ابوخمرة، 2011)، مقياس (هاورد كلانز، 1978) لقياس نمطي الشخصية (A-B).
الأسلوب الإحصائي : استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب و المعالجات الإحصائية ومنها:- النسبة المئوية، مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون، معادلة الفا كرونباخ، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين، تحليل التباين الاحادي. نتائج الدراسة:- يستعمل الطلبة اساليب التفكير ودرجات متفاوتة، سيادة نمط الشخصية (A) لدى افراد العينة، وجود فروق ذات دلالة احصائية في نمط الشخصية (B) لصالح الاناث، وجود علاقة بين بعض اساليب التفكير ونمط الشخصية (B) (الفهداوي، 2016).

دراسات سابقة تناولت الأداء الوظيفي

1- دراسة (شومان، 2008)

دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات. هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة. عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (207) مرشد ومرشدة.
أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة الأدوات التالية للتحقق من صحة فروض الدراسة وهي :مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدراء المدارس، ومقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجه نظر مشرفو التوجيه والإرشاد النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي وهي من اعداد الباحث.
الأسلوب الإحصائي : استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب و المعالجات الإحصائية ومنها : معامل ارتباط بيرسون , اختبار مان ويتي، الثبات بطريقة ألفا كورنباخ , اختبار (ت) , اختبار أحادي التباين .

توصلت الدراسة إلى اهم النتائج : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل (الشومان، 2008).

2- دراسة (الشرفا، 2011)

الذات المهنية للمرشدين التربويين ودورها في العمل الإرشادي. هدفت الدراسة إلى معرفة الذات المهنية للمرشدين في العمل الإرشادي في غزة. وكانت العينة الدراسية قد اشتملت على (279) مرشد ومرشدة. أدوات الدراسة : استخدمت مقياس مستوى الذات المهنية للمرشد التربوي المبني من قبل الباحث، الأسلوب الإحصائي : استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب و المعالجات الإحصائية ومنها النسبة المئوية، واختبار T. Test ، واختبار تحليل التباين الاحادي، والتحليل العاملي. توصلت الدراسة إلى اهم النتائج هي: يمتلك افراد العينة ذات مهنية عالية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص والمؤهل العلمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدورات التدريبية الحاصل عليها المرشد (الشرفا، 2011).

موازنة الدراسات السابقة :

*- **من حيث الأهداف:** تنوعت الدراسات من حيث الاهداف، حيث هدفت دراسة (التميمي، 2013) التعرف على العلاقة بين الدافع المعرفي ونمطي الشخصية A-B لدى طلبة الدراسة الإعدادية، اما دراسة (الفهداوي، 2016) هدفت الى التعرف على العلاقة بين اساليب التفكير ونمطي الشخصية A-B لدى طلبة الدراسة الإعدادية. اما الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي بوصفها المتغير الثاني في البحث، ففي دراسة (شومان، 2008) هدفت إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة، اما دراسة (الشوفا، 2011) هدفت الدراسة إلى معرفة الذات المهنية للمرشدين في العمل الإرشادي في غزة.

اما هدف البحث الحالي هو معرفة العلاقة بين نمطي الشخصية والاداء الوظيفي للمرشد التربوي.
*- **من حيث الأداة:** تباينت الدراسات السابقة في ادواتها المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، فالبعض منها اعتمد على ادوات معدة مسبقاً والبعض الاخر قام ببناء ادوات ففي دراسة (التميمي، 2013) استخدمت الدراسة الأدوات التالية للتحقق من صحة فروض الدراسة وهي : تبنى مقياس الدافع المعرفي أعداد الشمري (2001)، - بناء مقياس نمطي الشخصية A- (B)، وفي دراسة (الفهداوي، 2016) اعتمد الباحث مقياس غريغورك لأساليب التفكير اعداد(ابوخمرة، 2011) ومقياس (هاورد كلارز، 1978) لقياس نمطي الشخصية (A-B).

اما الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي ففي دراسة(شومان، 2008) استخدمت الدراسة الأدوات التالية المعدة من قبل الباحث : وهي مقياس مستوى الاداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدرء المدارس، ومقياس مستوى الاداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجه نظر مشرفو التوجيه والإرشاد النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي. اما دراسة(الشوفا، 2011) : استخدمت مقياس مستوى الذات المهنية للمرشد المبني من قبل الباحث. اما البحث الحالي فقد اعتمد مقياس ومقياس (هاورد كلارز، 1978) لقياس نمطي الشخصية (A-B) وقام ببناء مقياس الاداء الوظيفي بعد التحقق من خصائصهما السايكومترية على المرشدين.

من حيث العينة: لقد تباينت الدراسات السابقة من حيث عدد عيناتها فقد تراوحت بين(400) طالب وطالبة كما في دراسة (التميمي، 2013) وبلغ حجم العينة في دراسة(الفهداوي، 2016)(380) طالب وطالبة. بينما الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي تراوح عدد عيناتها من(207) مرشد ومرشدة كما في دراسة(شومان، 2008) اما في دراسة(الشوفا، 2011) فقد تكونت العينة من(279) مرشد ومرشدة. اما عينة البحث الحالي فقد تكونت من(60) مرشد ومرشدة.

من حيث الوسائل الاحصائية:- تباينت الدراسات في استخدام الوسائل الاحصائية؛ وذلك في ضوء الاهداف لكل دراسة الا انه يمكن ان تحصر فيما ياتي: النسبة المئوية، مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون، معادلة الفا كرونباخ، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين، تحليل التباين الاحادي، تحليل التباين التائي، والتحليل العاملي. اما البحث الحالي فقد استخدم الوسائل الاحصائية التي تتلاءم مع اهداف البحث وهي:- النسبة المئوية، مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين، الاختبار التائي لعينة واحدة.

من حيث النتائج:- نتائج الدراسات السابقة التي عرضت تباينت في بعض النتائج التي خرجت بها، وهذا التباين يعود الى الاختلاف في حجم العينات وفي الاهداف التي تسعى كل دراسة لتحقيقها، وسوف يتم التعرف عما ستؤول اليه نتائج البحث الحالي بعد تطبيق الاداتين المتعلقة بالبحث وتحليل بياناتها، وتبين دراسة(التميمي، 2013) وجود علاقة ايجابية بين الدرجة الكلية للدافع المعرفي والدرجة الكلية لنمطي الشخصية، واطهرت دراسة(الفهداوي، 2016) وجود علاقة بين بعض اساليب التفكير ونمط الشخصية(B). اما الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي تباينت نتائجها تبعاً لاهدافها وحجم عيناتها، فقد اظهرت نتائج دراسة (شومان، 2008) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل، في حين اظهرت نتائج دراسة(الشوفا، 2011) يمتلك افراد العينة ذات مهنية عالية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص والمؤهل العلمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدورات التدريبية الحاصل عليها المرشد.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

تتضمن وصفاً لمجتمع البحث واختيار العينة التي تمثل المجتمع، وتحديد اداتا البحث، وكيفية استخراج خصائصها السايكومترية، وإجراءات تطبيقها، فضلاً عن تحديد الوسائل الاحصائية المستعملة في تحليل البيانات على النحو الآتي:

أولاً: منهج البحث

أستخدم المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لدراسة الظواهر والعلاقات بين أسبابها ونتائجها وتحليلاً لها للخروج باستنتاجات وتوصيات بشأنها.

ثانياً: مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث الحالي جميع المرشدين التربويين ومن كلا الجنسين، في المدارس الثانوية لقضاء الرمادي التابع لمديرية تربية الأنبار، والمشمولة بالإرشاد التربوي حيث بلغ عدد المدارس (80) مدرسة ثانوية واعدادية ومتوسطة، وبلغ عددهم (80) مرشداً ومرشدة و(80) مديراً ومديرة.

ثالثاً: عينة البحث

أ- عينة التحليل الاحصائي

عينة التحليل الاحصائي هي نفسها عينة البحث لان عددهم قليل ، وبلغ عددهم (80) مرشداً ومرشدة لمقياس نمطي الشخصية و(80) مديراً ومديرة لمقياس الاداء الوظيفي.

ب- عينة البحث

تم اختيار جميع افراد مجتمع البحث، والمتمثل بالمرشدين التربويين. تألفت عينة البحث من (80) مرشداً ومرشدة في قضاء الرمادي بواقع (50) مرشداً و(30) مرشدة، و(40) مديراً و(40) مديرة موزعين على مختلف مدارس الثانويات المشمولة بالإرشاد التربوي في القضاء.

رابعاً: اداتا البحث

يما ان البحث الحالي يهدف الى معرفة نمطي الشخصية (A,B) والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة الأنبار قضاء الرمادي، وبما ان اداة البحث تعد الطريقة الموضوعية او المقننة لقياس السلوك فقد اعتمد الباحثان مقياس هاورد كلازر (Howard Glazer, 1978) للراشدين الذي عربته وقتنته على البيئة العراقية لطلبة الجامعة (جميله الوائلي، 2012)، وبناء مقياس لمستوى الاداء الوظيفي.

أ- مقياس نمطي الشخصية (A,B)

من أجل تحقيق أهداف البحث ولغرض التعرف على نمطي الشخصية (A,B) لدى المرشدين التربويين قام الباحثان بالخطوات التالية:

- *- تحديد مفهوم نمط الشخصية (A) ونمط الشخصية (B) بذكر التعريف المتبنى.
- *- تبني نظرية فريدمان وروزمان كإطار نظري.
- *- الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ومقاييس نمطي الشخصية (A,B).
- *- تبني مقياس هاورد كلازر (Howard Glazer, 1978) للراشدين الذي عربته وقتنته على البيئة العراقية (جميله الوائلي، 2012). المقياس يتمتع بصدق وثبات جيدين إلا أن الباحثان طبقاه على المرشدين لذا تطلب استخراج الخصائص السايكومترية من خلال استخراج الصدق والثبات من عينة التحليل الاحصائي للبحث.

1- وصف المقياس:-

يتكون هذا المقياس من (20) فقرة وكل فقرة مكونة من جملتين متعاكستين، حيث تمثل الجهة اليمنى نمط الشخصية (B) بينما تمثل الجهة اليسرى نمط الشخصية (A)، والمقياس له سبعة بدائل تبدأ بالرقم (1) وتنتهي بالرقم (7)، إذ تمثل الأرقام من (1-3) نمط الشخصية (B) والرقم (4) نقطة الحياض ما بين النمطين وهو مزيج من خصائص نمط (A) ونمط (B) وتمثل الأرقام (5-7) نمط الشخصية (A).

2- طريقة تصحيح المقياس:-

وفق معايير حددها كلازر (Glazer) تكون بحساب المجموع الكلي لدرجات كل مرشد من العينة على هذا المقياس ومقارنة درجته بالمعايير التي وضعها كلازر (Glazer) لتحديد نمط الشخصية، وفقاً لذلك قسم هاورد كلازر (Howard Glazer) نمطي الشخصية (A,B) الى أنماط فرعية هي (1A, 2A, AB, 1B, 2B) علماً ان نمط (AB) هو نمط مشترك يحمل (50%) من صفات نمط (A) و(50%) من صفات نمط (B) والجدول الآتي يوضح ذلك:-

جدول (1) نمطي الشخصية (A,B) ودرجاتهما.

النمط الاساسي	النمط الفرعي	المدى
A	1A	140-109
	2A	108-80
AB	AB	79-60

59-30	2B	B
29-20	1B	

وعليه يمكن وصف المرشدين بنمط (A) والذين تتراوح درجاتهم من (80-140) اما المرشدين الذين تتراوح درجاتهم من (60-79) فهم من نمط الشخصية (AB) المشترك من السمات او مزيج من الصفات نمط (A) ونمط (B) اما المرشدين من نمط (B) فهم الذين تتراوح درجاتهم ما بين (20-59).

3- القوة التمييزية للفقرات:

ان تحليل الفقرات هدفه الابقاء على الفقرات الجيدة والتي تميز بين الافراد الخاضعين للمقياس قام الباحثان بتطبيق مقياس نمطي الشخصية على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (80) مرشداً ومرشدة باعتماد اسلوبين لتحليل الفقرات وهما: أ- اسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات عينة التحليل الاحصائي والبالغة (80) استمارة ورتبت درجاتهم تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة, اذ بلغت اعلى درجة (140) واقل درجة (20) وحددت (50%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات بالمجموعة العليا و(50%) من الاستمارات التي حصلت على ادنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا. وقد اختبرت دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين لكل فقرة من فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (-t test) لعينتين مستقلتين بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS-20) ولتحديد قوتها التمييزية تبين نتيجة ذلك ان جميع الفقرات مميزه عند مستوى دلالة (0.05) حيث القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,99) وعند درجة حرية (78) وكما موضح في الجدول الآتي:- الجدول (2)

يبين القيمة التائية لدرجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لمقياس نمطي الشخصية (A,B)

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	5.2469	1.74306	2.4074	1.75298	10.341	0.05
2	5.1481	1.94365	2.2716	1.62028	10.231	دالة
3	5.2593	1.86934	2.5062	1.74014	9.702	دالة
4	4.8765	1.81922	2.5926	1.56347	8.569	دالة
5	5.3086	1.70031	2.4815	1.51749	11.165	دالة
6	5.3457	1.76182	2.3333	1.52480	11.636	دالة
7	4.8642	1.60276	2.3333	1.42302	10.627	دالة
8	4.8765	1.90645	2.9630	1.91992	8.144	دالة
9	4.7407	1.90248	2.6914	1.57037	7.477	دالة
10	4.7901	1.96033	2.9630	1.91992	5.993	دالة
11	4.7160	1.98264	2.6420	1.80491	6.962	دالة
12	4.7531	1.84073	2.9877	1.66203	6.407	دالة
13	5.2222	1.83712	2.6296	1.47855	9.895	دالة
14	5.6543	1.65952	2.8889	1.83712	10.053	دالة
15	5.9383	1.47772	2.8519	2.06223	10.949	دالة
16	5.5185	1.70375	2.7160	1.82507	10.102	دالة
17	4.5062	1.87165	2.6543	1.96952	6.134	دالة

دالة	9.592	1.93202	2.6420	1.85151	5.4938	18
دالة	10.880	1.86893	2.2099	1.69394	5.2593	19
دالة	10.896	1.59842	2.0864	1.78531	4.9877	20

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

اسلوب يستعمل في تحليل فقرات المقياس، والذي يعبر عن مدى صدق الفقرات وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، إذ تعبر الدرجة الكلية للمقياس عما يقيسه المقياس بالفعل. وقد تحقق ذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ول(80) استمارة لعينة التحليل الاحصائية الكلية، وباستعمال البرنامج الاحصائي (SPSS-20) وقد ثبت ان معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس كانت دالة معنويًا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). وكما موضَّح في الجدول الآتي:-

جدول (3) يبين علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لفقرات نمطي الشخصية (A-B)

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
1	.590	دالة	11	.449	دالة
2	.605	دالة	12	.600	دالة
3	.620	دالة	13	.602	دالة
4	.512	دالة	14	.568	دالة
5	.602	دالة	15	.307	دالة
6	.513	دالة	16	.455	دالة
7	.567	دالة	17	.546	دالة
8	.587	دالة	18	.553	دالة
9	.509	دالة	19	.590	دالة
10	.540	دالة	20	.387	دالة

4- الخصائص السايكومترية لمقياس نمطي الشخصية (A-B):

اهم الخصائص هي الصدق والثبات وقد قام الباحثان بحسابها على وفق الخطوات الاتية:

أ- صدق المقياس (الصدق الظاهري)

لقد تحقق الصدق الظاهري بموافقة مجموعة من الخبراء والمحكمين والمختصين في مجال التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (10) محكمين من خلال عرض المقياس بصورته الاولى عليهم وطلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات من حيث انتمائها لمقياس نمطي الشخصية (A,B) للمرشدين التربويين، وحدتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وابداء ملاحظاتهم من تغيير وتعديل في الفقرات والبدائل. ومن خلال تحليل آراء المحكمين، تبين اتفاقهم جميعًا على صلاحية الفقرات ال(20) كافة ولم تحذف أي فقرة وكان اتفاقهم بنسبة (100%).

ب- ثبات الاختبار (إعادة الاختبار)

وللتحقق من الثبات استخدم الباحثان طريقة إعادة الاختبار، إذ تم اختيار (20) مرشداً ومرشدة من عينة التطبيق الأساسية للبحث الحالي، وكانت المدة بين التطبيق في المرة الأولى والثانية (أسبوعين) وهي مدة مناسبة، وقد تم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها المرشدين في التطبيق الأول ومجموع الدرجات التي حصل عليها المرشدين في التطبيق الثاني باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) لإيجاد معامل الثبات حيث بلغت (0.83).

ب- مقياس الاداء الوظيفي:-

لما كان هدف البحث هو معرفة العلاقة بين نمطي الشخصية والاداء الوظيفي كان لا بد من تهيئة اداة اخرى لأغراض البحث، سعى الباحثان إلى بناء مقياس لمستوى الاداء الوظيفي يلائم الإطار النظري الذي انطلق منه البحث بعد الاطلاع على الأدبيات والمقاييس والدراسات السابقة التي تتلاءم مع طبيعة مجتمع البحث وما يجب أن تتصف به شروط المقاييس العلمية كالصدق والثبات والقدرة على التمييز.

1- وصف المقياس:-

يتكون هذا المقياس من (30) فقرة وقد اعطي لها ثلاث بدائل (موافق- موافق لحد ما- غير موافق) تعطى الدرجة (3) لاختيار موافق، والدرجة (2) لاختيار موافق لحد ما، ولاختيار غير موافق تعطى الدرجة (1) ثم يتم الحصول على الدرجة الكلية للمستجيب بالجمع البسيط لدرجاته على كل الفقرات وتراوحت درجات مستوى الاداء بين (90-30) ويمثل المجموع الكلي لدرجات فقرات مقياس مستوى الاداء الوظيفي للمرشدين والمرشحات من وجهة نظر مديري المدارس، ويمكن استعمال هذه الدرجات الكلية للتحليلات الاحصائية (0)

2- القوة التمييزية للفقرات:

قام الباحثان باستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوبين هما:

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين

لغرض التحليل بهذا الأسلوب اتبعت الخطوات الآتية

*- تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (80) مدير ومديره وترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة, اذ بلغت اعلى درجة (90) واقل درجة (30).

*- حددت (50%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات, اذ تراوحت درجاتها بين (60-90) وبمدى (30) درجة, و(50%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات اذ تراوحت درجاتها بين (30-60) وبمدى (30) درجة.

*- باستعمال الاختبار التائي (t-teast) لعينتين مستقلتين بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS-20) ولتحديد قوتها التمييزية تبين نتيجة ذلك ان جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0.05) حيث القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,99) وعند درجة حرية (78) وكما موضح في الجدول الآتي:

الجدول (4) يبين القيمة التائية لدرجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لمقياس الاداء الوظيفي

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدالة
	المتوسط الحسابي	التباين	المتوسط الحسابي	التباين		
1	2.88	1.85	2.12	1.25	3.343	0.05
2	2.94	0.33	2.32	0.34	5.867	دالة
3	3.12	0.89	2.52	0.74	2.70	دالة
4	3.87	1.81	3.59	1.11	2.06	دالة
5	2.30	0.70	2.48	1.04	4.498	دالة
6	3.31	0.76	2.33	0.92	3.01	دالة
7	3.26	0.60	2.77	1.42	3.62	دالة
8	3.87	1.90	3.96	1.19	2.61	دالة
9	2.74	0.89	2.69	1.57	2.47	دالة
10	2.79	0.96033	2.86	0.94	2.99	دالة
11	3.71	1.04	2.64	1.80	3.90	دالة
12	2.53	0.87	2.35	0.66	3.40	دالة
13	3.22	0.83	2.62	1.47	4.81	دالة
14	2.65	1.65	2.89	0.83	3.05	دالة
15	2.85	0.87	1.82	1.21	5.53	دالة
16	2.87	1.37	1.71	1.82	4.12	دالة
17	2.88	1.16	2.60	1.55	3.34	دالة
18	2.74	0.51	2.20	0.93	2.59	دالة
19	3.25	1.39	2.99	1.93	3.88	دالة
20	3.77	0.85	2.08	1.59	4.31	دالة

دالة	3.87	0.56	1.89	0.75	2.46	21
دالة	6.37	0.63	2.45	1.21	3.74	22
دالة	5.69	0.94	1.89	0.89	2.95	23
دالة	2.28	0.58	2.04	0.58	2.43	24
دالة	3.22	1.12	2.01	1.21	2.56	25
دالة	3.16	1.43	3.11	0.69	3.66	26
دالة	2.61	1.09	1.98	0.85	2.45	27
دالة	3.18	1.35	2.55	0.33	3.15	28
دالة	3.08	0.96	2.35	0.65	2.88	29
دالة	3.59	0.75	1.71	1.08	2.45	30

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

تم ايجاد صدق مقياس الاداء الوظيفي اذ احتسبت معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بتطبيق البرنامج الاحصائي (SPSS-20) وقد ثبت ان معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس كانت دالة معنويا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). وكما موضح في الجدول الآتي:-

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	.641	دالة	16	.279	دالة
2	.254	دالة	17	.465	دالة
3	.298	دالة	18	.602	دالة
4	.545	دالة	19	.541	دالة
5	.299	دالة	20	.307	دالة
6	.417	دالة	21	.432	دالة
7	.318	دالة	22	.327	دالة
8	.334	دالة	23	.469	دالة
9	.299	دالة	24	.409	دالة
10	.327	دالة	25	.308	دالة
11	.505	دالة	26	.509	دالة
12	.336	دالة	27	.649	دالة
13	.628	دالة	28	.268	دالة
14	.457	دالة	29	.367	دالة
15	.594	دالة	30	.405	دالة

3- الخصائص السايكومترية للمقياس

قام الباحثان باستخراج الصدق والثبات اللازمين للمقياس من عينة الصدق والثبات البالغة (20) مدير ومديرة للمرشدين والمرشدات ضمن مدارسهم بالطرق الآتية:

*- صدق المقياس (الصدق الظاهري) لمقياس الاداء الوظيفي للمرشد التربوي (لعينة مديري المدارس)

وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقياس على مجموعة المحكمين ذوي الخبرة والكفاءة العالية. وفي ضوء اراء الخبراء تم الابقاء على جميع الفقرات لأنها نالت نسبة اتفاق أكثر من (85%) وبذلك تعد الفقرة صالحة .

*- ثبات مقياس الاداء الوظيفي للمرشد التربوي (لعينة مديري المدارس)

الثبات يعني استقرار النتائج اثناء تطبيق المقياس مرة اخرى وهذا يعني الدقة والموضوعية اثناء الفحص، والمقياس الثابت يعطي نفس النتائج اذا تم تطبيقه على نفس الافراد مرة اخرى (الزوبعي واخرون، 1981: 54)

وتم استخراج الثبات بطريقة طريقة اعادة الاختبار

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (20) مدير ومديرة للمرشدين والمرشدات ضمن مدارسهم لان المديرين هم من يقوموا بالإجابة على مقياس الاداء الوظيفي. وبعد مرور (15) يوماً تم تطبيق الاختبار مرة اخرى على نفس المجموعة وهي مدة كافية لحساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمة معامل الثبات (0.80)

خامساً: التطبيق النهائي لكلا المقياسين

بعد التأكد من الصدق والثبات لكلا المقياسين تم التطبيق على عينة البحث في قضاء الرمادي. حيث بلغ عدد المرشدين (80) مرشداً ومرشدة و(80) مديراً ومديرة للمرشدين والمرشدات ضمن مدارسهم لان المديرين هم من يقوموا بالإجابة على مقياس الاداء الوظيفي. بعد أن قام الباحثان بتوضيح كيفية الإجابة على كلا المقياسين للمرشدين والمديرين وبعدها جمعت الاستمارات حسب الجنس ليتسنى للباحثين سهولة تصحيح المقياس , وتحويل الإجابات الى درجات خام , ومعالجتها إحصائياً على وفق أهداف البحث .

سادساً: الوسائل الإحصائية

*-مربع كاي *- النسبة المئوية *-معامل ارتباط بيرسون *-الاختبار التائي لعينة واحدة *-الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين.

الفصل الرابع

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحثان ومحاولة عرضها ومناقشتها وفقاً لأهداف البحث:

1- التعرف على نمطي الشخصية (A,B) لدى المرشدين التربويين :

من أجل تحقيق هذا الهدف فقد حددت الأنماط حسب المعايير التي وضعها (كلزر), واستخدم الباحثان التكرارات والنسبة المئوية لمعرفة الأنماط السائدة والجدول الآتي يوضح ذلك:-

جدول (6) يوضح التكرارات والنسبة المئوية للأنماط الفرعية لنمطي (A,B).

النمط	التكرارات	النسبة المئوية
A1	17	%21.25
A2	25	%31.25
AB	17	%21.25
B2	21	%26.25
B1	0	%0
Total	80	%100

من الجدول اعلاه تبين ان افراد عينة البحث الحالي من المرشدين التربويين حصول النمط (A2) على أعلى تكرار (25), ونسبة مئوية بلغت (%31,25) ثم نمط (B2) ثانياً بتكرارات بلغت (21) ونسبة مئوية (%26,25) في حين تساوى النمط (A1) والنمط المشترك من السمات (AB) بتكرارات بلغت (17) ونسبة مئوية (%21,25) في حين لم يحصل النمط (B1) على أي تكرار مما يدل على أن المرشدين في هذه المرحلة من العمر هم أبعد ما يكون عن نمط (B1). وبما أن الباحثان يرومون معرفة العلاقة بين نمطي الشخصية (A,B) والاداء الوظيفي, فعمداً إلى دمج الأنماط (A1,A2) بنمط واحد وهو نمط (A), ودمج نمط (B1,B2) بنمط واحد وهو نمط (B), واستبعاد النمط المشترك (AB) من عينة البحث لأنه يحمل (%50) من صفات نمط (A) و (%50) من صفات نمط (B). فكانت النتائج بعد الدمج كما في جدول الآتي:-

الجدول (7) يوضح التكرارات والنسب المئوية للأنماط بعد الدمج.

النمط	التكرارات	النسبة المئوية
A	42	%52.50
B	21	%26.25
Total	63	%78.75

النتائج التي حصل عليها
الدمج ميل المرشدين

تبيين من الباحثان بعد التربويين إلى النمط (A) وبشكل كبير بحصوله على تكرارات (42) ونسبة مئوية (52,50) بينما حصل النمط (B) على تكرارات (21) ونسبة مئوية (26,25).

وفي ضوء هذه النتيجة ترفض الفرضية الصفرية التي وضعها الباحثان وتقبل البديلة. انسجمت هذه النتيجة مع ما أظهرته

نتائج دراسة (الفهداوي,2016) واختلفت مع نتائج دراسة (التميمي,2013).

وجد الباحثان هذه النتيجة منطقية ويمكن عزو سيادة النمط (A) وتميزه عن غيره من الأنماط لدى أفراد عينة البحث إلى الظروف التي يمر بها البلد وخاصة محافظة الانبار والتي تعرضت لظروف مؤلمة جعلتهم يتعرضون بصورة مستمرة الى انفعالات وتهديدات واخطار ومواقف تهدد امنهم الشخصي, فضلاً عن المعاناة بسبب الوضع الامني المتدهور وظروف

التهجير وصعوبة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الأمر الذي أدى بهذه العوامل مجتمعه الى بروز سمات شخصية هذا النمط.

2- للتعرف على دلالة الفروق في قياس مستوى نمطي الشخصية (A, B) لدى العينة بحسب متغير النوع: لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحثان الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين. والجدول الآتي يوضح ذلك :-
الجدول (8) يوضح متوسطات درجات أفراد العينة وانحرافات المعيارية والقيم التائية والجدولية ومستوى دلالتها بحسب متغير النوع.

النمط	العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطين	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
A	الذكور	50	34,3316	13,6267	1,71406	1,701	1,99	غير دالة
	الإناث	30	30,1000	12,1415	1,60632			
B	الذكور	50	16,9947	5,78584	0,39230	2,458	1,99	دالة
	الإناث	30	18,5474	6.23201	0,42467			

من الجدول اعلاه تبين عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية في نمط الشخصية (A) بين افراد عينة البحث الحالي من المرشدين التربويين تبعاً لمتغير النوع وكانت القيمة التائية المحسوبة (1,701) وهي أصغر من الجدولية (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). كما أظهرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في نمط الشخصية (B) تبعاً لمتغير النوع حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (2,458) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78) لصالح الإناث لان متوسطهم الحسابي بلغ (18,5474) اكبر من المتوسط الحسابي للذكور البالغ (16,9947). وفي ضوء هذه النتيجة تقبل الفرضية الصفرية التي وضعها الباحثان بخصوص نمط (A) وترفض البديلة, اما بخصوص نمط (B) ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة. (واختلفت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (التميمي, 2013) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين النوعين, واتفقت مع ما جاء بدراسة (الفهداوي, 2016). ويعزو الباحثان ميل أفراد عينة البحث من الإناث إلى نمط الشخصية (B) وبفروق دالة إحصائية وانسجامها مع ما جاء في الإطار النظري للبحث إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية, إذ تنشأ الفتاة في وسط بيئي يفرض تقاليد تربوية واجتماعية تحد من استقلاليتها وخياراتها فالقيم والعادات التي تربوا عليها داخل أسرهم والعوامل الثقافية والتقاليد التي تسود البيئة العراقية بشكل عام ومحافظة الانبار بشكل خاص, كلها عوامل تؤثر في تشكيل البناء النفسي الذي يعكس على تميزهن بهذا النمط, فضلا عن الإناث أكثر عاطفة وحنانا ورأفة من الذكور وهذا راجع إلى طبيعة الأنثى ووظيفتها في الحياة.

3- التعرف على مستوى الاداء الوظيفي للمرشد التربوي (لعينة مديري المدارس).

من اجل تحقيق هذا الهدف فقد استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة, حيث تم حساب متوسط الدرجات الكلية للمقياس ولجميع افراد العينة البالغ عددهم (80) مديراً ومديرة, تبين ان المتوسط الحسابي لدرجاتهم (75,89) وانحراف معياري قدره (7,60). في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (60) باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (6,076) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (79) مما يدل على أن الفرق ذو دلالة إحصائية .

جدول (9) يوضح ذلك نتائج اختبار T. TEST لمجتمع العينة لمقياس الاداء الوظيفي

الدلالة الاحصائية 0,05	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
دال	1,99	6,076	60	7,60	79	75,89	80	الاداء الوظيفي

من الجدول اعلاه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة. ويمكن تفسير النتيجة بان المرشدين التربويين لديهم درجات اعلى من المتوسط الفرضي على انه فرق حقيقي وغير ناجم عن عامل الصدفة, وهو جانب ايجابي في تقييم المرشدين من وجهة نظر المدراء والمدرسين.

4- التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في الاداء الوظيفي لدى العينة بحسب متغير النوع:

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحثان الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين ليتم التعرف على الفرق في مستوى الاداء الوظيفي بحسب متغير النوع والجدول الآتي يوضح ذلك:-

جدول (10) نتائج اختبار T.test لعينتين مستقلتين لمقياس مستوى الاداء الوظيفي حسب متغير النوع

الدلالة الاحصائية 0,05	T.test		درجة الحرية	التباين	المتوسط الحسابي	العدد	النوع
	الجدولية	المحسوبة					
غير دال	1,99	1,084	78	55,83	64,05	40	ذكور
				20,26	66,30	40	اناث

ومن نتائج الجدول اعلاه تبين عدم وجود فروق دالة احصائيا بحسب متغير النوع بين (الذكور/الاناث) من وجهة نظر المديرين اي لم يكن تأثير أو إظهار أي فروق واضحة في مستوى الأداء لدى المرشدين حسب متغير النوع. وفي ضوء هذه النتيجة تقبل الفرضية الصفرية وترفض البديلة.

وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (شومان, 2008) بعدم وجود فروق في الاداء تعود لمتغير النوع. ويمكن ان يوعز الباحثان عدم وجود اختلاف بين المرشدين والمرشيدات كونهم ينتمون الى نفس المؤسسة التربوية ويتعرضون الى نفس المشكلات التربوية ويتعاملون مع نفس المسؤولين.

5- لتعرف على العلاقة بين نمطي الشخصية (A-B) والاداء الوظيفي:

لأجل تحقيق هذا الهدف عمد الباحثان لاستعمال معامل ارتباط بيرسون لعينتين مستقلتين متساويتين لكل نمط مع مقياس الاداء الوظيفي وكما ويضحها الجدول الآتي:

جدول (11) يوضح نتائج معاملات الارتباط بين نمطي الشخصية (A-B) والاداء الوظيفي.

نمط الشخصية	نمط الشخصية A	نمط الشخصية B	الجدولية عند مستوى الدلالة الاحصائية 0,05
الاداء الوظيفي	0,173	0,397	0,217

للتحق

ق

من الهدف أظهرت النتائج اعلاه أن معامل ارتباط نمط الشخصية (A) مع مقياس الاداء الوظيفي (0,173) وهو أصغر من الجدولية (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78) وهذا يدل على أن العلاقة بين نمط الشخصية (A) والاداء الوظيفي غير دالة احصائيا. أما فيما يخص نمط (B) مع اداء الوظيفي، فأظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطيه دالة احصائيا حيث بلغ معامل الارتباط (0,397) وهي اكبر من الجدولية البالغة (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). في ضوء هذه النتائج تقبل الفرضية الصفرية التي وضعها الباحثان بخصوص نمط (A) وترفض البديلة، اما بخصوص نمط (B) ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة. هذه النتائج تتسجم مع ما ذكر في الإطار النظري لسمات نمط الشخصية (B) من ان اصحاب هذا النمط يتمتعون بخصائص الاسترخاء والهدوء والمرح والثقة بالنفس وبالآخرين والسيطرة واللاعوانية وهذا ما يتطلبه عمل الارشاد.

*- الاستنتاجات

- 1- ان اغلبية المرشدين هم من اصحاب نمط الشخصية (A).
- 2- وجد ان الاختلاف بين المرشدين والمرشيدات في نمطي الشخصية والذي يشير لصالح المرشيدات يعود الى طبيعة التنشئة الاجتماعية للمرأة داخل الاسرة والعوامل الثقافية والتقاليد السائدة في محافظة الانبار.
- 3- وجد ان العلاقة بين نمط الشخصية (B) والاداء الوظيفي، يعود لسمة الهدوء الوظيفي وعدم الشعور بضغط الوقت يولد لدى المرشد القدرة على التعامل مع متطلبات الارشاد بدقة أكثر وداء وظيفي افضل.

*- التوصيات:

- 1- العمل على إقامة دورات لتطوير مهارات المرشدين التربويين وتوفير مكتبة إرشادية خاصة للمرشدين التربويين تتوفر فيها المراجع الإرشادية الحديثة ذات القيمة العلمية، وإشراك المرشدين التربويين في المؤتمرات الإرشادية العالمية من خلال إرسالهم إلى الخارج، وحصولهم على خبرة إرشادية تفيدهم في تطوير أنفسهم.
- 2- اهتمام وزارة التربية ومسؤولي قسم الإرشاد التربوي، بتوفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد التربوي مثل: وجود غرفة خاصة بالمرشد التربوي مجهزة بكافة متطلبات العملية الإرشادية، وإعطاء المرشد التربوي صلاحيات أوسع في عملية الإرشاد في المدرسة، وأن تخصص له حصص إرشادية في البرنامج العام في المدرسة، وتأهيل المرشدين التربويين في مجال إجراء الأبحاث والدراسات الميدانية ومتابعتها مع المرشدين التربويين.
- 3- التعرف على أماكن الضعف والخلل في ضعف مستوى الأداء وتحديد هذه الأماكن والعمل على تصحيحها وتطويرها.
- 4- تقديم الشكر والتقدير للدور الذي يقوم به المرشد على مستوى الإدارة والمشرفين وحل المشكلات الفنية والإدارية التي تواجه المرشد وزيادة التعاون بين المدرسين والإدارة المدرسية والمرشد وبأن تكون واجبات العمل والمهام المطلوبة من المرشد واضحة لديه وتوفير بيئة مناسبة للعمل.

*- المقترحات

- 1- اجراء بحوث تقويمية لمستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين و بشكل دوري لأنها تساعد في الكشف عن مستوى الأداء و من ثم العمل على تعزيز جوانب القوة وتعديل جوانب الضعف.
 - 2- اجراء بحوث حول السمات والخصائص المميزة للمرشدين والمهارات الإرشادية اللازمة لهم.
 - 3- اجراء بحوث حول المشكلات النفسية والسلوكية والانفعالية التي يتعامل معها المرشد لأهميتها في مجال عمل المرشد.
- *- المصادر**
- 1- أبو عيطة, سهام درويش (1997): **مبادئ الإرشاد النفسي**, دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
 - 2- أبو يوسف, محمد (2008): **فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة**, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الإسلامية بغزة.
 - 3- ابو شرخ, نادر حامد (2010): **تقيم اثر الحوافز على مستوى الاداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين**, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة الازهر, غزة, فلسطين.
 - 4- الأسدي, سعيد جاسم وإبراهيم, مروان عبد المجيد (2003): **الإرشاد التربوي مفهومه-خصائصه-ماهيته**, ط1, الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
 - 5- برفين, لورانس (2010): **علم الشخصية**, ترجمة: عبد الحليم محمود, وآخرون منشورات المركز القومي للترجمة, ج1, القاهرة.
 - 6- بن زروال, فتحية (2008): **أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى, الأعراض, المصادر, استراتيجيات المواجهة)**, أطروحة دكتوراه غير منشوره, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة منشوري, قسطنطينية, الجزائر.
 - 7- التميمي, صكبان محمد حسين (2013): **الدافع المعرفي وعلاقته بنمطي الشخصية (A,B) لدى طلبة مرحلة الدراسة الإعدادية**, رسالة ماجستير غير منشورة, ابن رشد, جامعة بغداد.
 - 8- حيدر, سناء محمد (2004): **دافعية الحماية وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ) و(ب)**, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الآداب, جامعة بغداد, العراق.
 - 9- الخطيب, صالح أحمد (2007): **الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته**, دار الكتاب الجامعي, العين, الإمارات العربية المتحدة.
 - 10- الرفاعي, نعيم عطية (1982): **التقويم والقياس في التربية**, المطبعة التعاونية, دمشق.
 - 11- زريقي, سيف الدين فاروق (2008): **الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية**, رسالة دكتوراه, كلية الدراسات العليا, الجامعة الأردنية, الأردن.
 - 12- زهران, حامد عبد السلام (1982): **التوجيه والإرشاد النفسي**, ط2, كلية التربية, جامعة عين شمس, القاهرة.
 - 13- زهران, سناء حامد (1996): **مفهوم الذات المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي واتجاهات الآخرين نحو عمله**, رسالة ماجستير, كلية التربية, جامعة المنصورة, المنصورة, جمهورية مصر العربية.
 - 14- الزويبي, عبد الجليل وآخرون (1981): **الاختبارات والمقاييس النفسية**, دار الكتب للطباعة والنشر, الموصل.
 - 15- الشرفا, عبير فتحى (2001): **الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي**, رسالة ماجستير غير منشوره, كلية التربية, الجامعة الإسلامية, غزة.
 - 16- الشناوي, محمد محروس (1997): **العملية الإرشادية والعلاجية**, ط1, دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة, جمهورية مصر العربية.
 - 17- شومان, زياد محمود (2008): **دراسة تقييميه لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات**, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, الجامعة الإسلامية, غزة.
 - 18- صالح, قاسم حسين (2000): **التفكير الاضطهادي وعلاقته بأبعاد الشخصية**, أطروحة دكتوراه غير منشورة, كلية الآداب, جامعة بغداد.
 - 19- الضامن, منذر (2003): **الإرشاد النفسي – أسسه الفنية والنظرية**, ط1, مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع, حولي, الكويت.
 - 20- عبد الصاحب, منتهى مطشر (2011): **أنماط الشخصية**, ط1, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان.
 - 21- عبد الرحمن, محمد السيد (2000): **موسوعة الصحة النفسية, علم الأمراض النفسية والعقلية- الأسباب-الأعراض-التشخيص-العلاج**, دار قباء, القاهرة.
 - 22- عبدالله, مجدي أحمد (1996): **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق**, مكتبة دار المعرفة الجامعية.
 - 23- عبادة, احمد عبد اللطيف (2001): **مقاييس الشخصية «للشباب والراشدين» الجزء الأول**, مركز الكتاب للنشر, القاهرة.
 - 24- العزة, سعيد حسني (2010): **دليل المرشد التربوي في المدرسة**, ط1, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
 - 25- عسكر, علي (2000): **ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها**, دار الكتاب الحديث, القاهرة.
 - 26- الفهداوي, علي داود سليمان (2016): **اساليب التفكير وفق نظرية غريغورك وعلاقتها بنمطي الشخصية (A,B) لدى طلبة مرحلة الإعدادية**, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة الانبار.

- 27- الكردي ، عصمت (1996): الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية و الأهلية ، دراسات العلوم التربوية _ جلد (23) _ العدد (2).
- 28- كشود، عمار الطيب (1995): علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث، ط 1 مج 1، منشورات جامعة قار يونس ، بنغازي .
- 29- محمد، حسين خزعل (2008): الخوف الاجتماعي وعلاقته بأنماط الشخصية, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية للعلوم الإنسانية, الجامعة المستنصرية .
- 30- وزارة التربية (1988): دليل المرشد التربوي, المديرية العامة للتقويم والامتحانات, مديرية التقويم والتوجيه التربوي.
- 31- Aiser, J, Richard, (1982) psychology and behavior medicine , John Wiley and sons , Now York .
- 32- Cavin, Shelly (2003).Personality tests prove compatibility: common traits important for couples .file:\\A/college-IHTM , WWW.personality type.com.
- 33- Halloran, Debbie (2004): Do you have a Type personality / Are you a Work a Holic? On web <http://www.irishjobs.ie.com>
- 34- Mamonove, Valery. (2001): personality types, the chart for self – assess meant of the personality type, on web [http:// WWW.personality types him](http://WWW.personality types him).
- 35- Moser, J. L. and Moser, R.S. (1963). Counseling and Guidance: An Exploraion. Englewood Cliffs, N; J.: Prentice-Hall
- 36 - Noring, Jone (1993) personality type summary, @ net .com V-mail (510)417-4101 .