

التمكين النفسي وعلاقته بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار

م.م. علي ناصر حسين

مرشد تربوي لدى مديرية تربية ذي قار

Psychological empowerment and its relationship to job immersion among educational counselors in Dhi Qar Governorate

Ali Nasser Hussein

Alialmossawi.1212@gmail.com

المستخلص:

يتناول هذه البحث العلاقة بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار، وتكونت عينة البحث من (٣٠٠) مرشد ومرشدة للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) ولتحقيق اهداف البحث تبنى الباحث مقياس التمكين النفسي (لـ المالكي والجمعان، ٢٠١٩) والمتكون من ٣٢ فقرة، واعداد مقياس الانغماس الوظيفي حيث تكون من (٢٢) فقرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، تمت معالجة البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية الاجتماعية (SPSS) وقد اسفرت نتائج البحث، على ان عينة البحث لديها تمكين نفسي مرتفع بالإضافة الى وجود انغماس وظيفي مرتفع، وايضاً اسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية طردية بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي - الانغماس الوظيفي - المرشدين التربويين

Abstract:

This research deals with the relationship between psychological empowerment and job immersion among educational counselors in Dhi Qar Governorate, and the research sample consisted of (300) male and female counselors for the academic year (2022-2023). The functional immersion scale, which consists of (22) items, and the researcher used the descriptive correlative approach. The data was processed statistically using the statistical social bag (SPSS). Results: Positive relationship between psychological empowerment and occupational immersion

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

ان نجاح أي وظيفة يعتمد على الأشخاص الذين يقومون بها وكذلك خصائصهم والمعلومات والقدرات والمهارات والرغبة والحب لديهم للقيام بتلك الوظيفة ويربط المرشدين التربويين بعملهم بعض المتغيرات منها مفهوم الذات

والحالة الاجتماعية والعلاقة الوثيقة بالمدير، كل هذه المتغيرات تجعل الشخص يتمتع بثقة بالنفس مما يخلق إحساساً بالانغماس في العمل الإرشادي، لذلك سيجد نفسه يحب عمله ويدع به.

واكدت بعض الدراسات منها دراسة (خليفة وشهاب) على أهمية دراسة التمكين النفسي للمرشدين التربويين لما له من تأثير قوي في تحسين أداء المرشدين التربويين، إنه ينطوي في المقام الأول على بناء علاقات فعالة بين المعلمين وإدارة المدرسة، وكسر الحدود التنظيمية والإدارية بين الإدارة والمعلمين من خلال التأثير على تحفيز المعلم. القدرة على التأثر بالأنشطة في مدرستهم (خليفة وشهاب، ٢٠١٥: ١٤) واكدت دراسة (عبداللطيف والشرايدة، ٢٠١٥) على ان التمكين النفسي أحد العمليات التي ترفع المرشدين في أنظمة المدارس المعاصرة إلى مستويات عالية من التعاون والعمل الجماعي والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل وريادة الأعمال. من أجل إعادة ترتيب المؤسسات التعليمية وتوفير جو وبيئة تنظيمية تحفز وتشجع العمل والإبداع (عبد اللطيف والشرايدة، ٢٠١٨: ٢٩٩)، وركزت (دراسة جلاب والحسيني) على حاجة المرشد التربوي إلى التمكين النفسي الذي يساهم في تعزيز الطاقة الإبداعية الوجدانية وإدراك الفرد أن لعمله معنى وأنه يمتلك الكفاءة، والمقدرة اللازمة لإنجاز مهامه فالتمكين النفسي مفهوم يشعر من خلاله الأفراد بالمزيد من الاستقلالية، المعنى، المقدر، والأثر المتعلق بأدوارهم التي يؤدونها وهو يعد الأداة النفسية الفاعلة للعديد من الفرص والتحديات البيئية (جلاب والحسيني، ٢٠١٤: ٣٣).

من ناحية أخرى، فقد اكدت دراسة (سعود، ٢٠٠٦) إلى أن الانغماس الوظيفي يعتمد على مصادر القوة التي يمكن منحها للأفراد والجماعات وهي: امتلاك المعونة للذات، وامتلاك الثقة للعمل والإنجاز، وأن يكون الفرد جزء من جماعة أو مجتمع يشعر فيه بالراحة والاستقرار ويمكنه من تحرير طاقاته كاملة، وأن آليات تحقيق ذلك تتضمن بناء الوعي، وبناء القدرات، وبناء القاعدة المعرفية، وبناء الاتجاهات الواضحة المحددة على الفرد ذاته، ومع البيئة المحيطة به (سعود، ٢٠٠٦: ٩).

ويرى الباحث من خلال عمله كمرشد تربوي في مديرية تربية ذي قار ان المشكلة التي تواجهنا في الوقت الحالي هو وجود نقص في القدرة النفسية التي تمكن المرشد من المقاومة والالتزان النفسي اثناء العمل، ف نجد ان المرشد يفتقر الى حرية الرأي، والبيئة المحفزة والمشجعة على العمل والأبداع، بالإضافة الى ان المرشد التربوي في العراق

يواجه العديد من التحديات وخاصة ما يخص المجتمع الذي يمارس فيه المرشد التربوي العملية الإرشادية، ومدى التقبل والاعتراف بمهنة الارشاد، والمكانة الاجتماعية للمرشدين تحديدا في الوسط التربوي فان غموض هذه الجوانب دفعت ببعض المرشدين لترك مهنة الارشاد والابتعاد عنها أو قيامهم بعملهم بشكل غير مرضي.

ويمكن تلخيص اشكالية البحث في السؤال التالي: (ما علاقة التمكين النفسي بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين، وما طبيعة هذه العلاقة)؟

أهمية البحث:

إن العمل في مجال الارشاد التربوي والنفسي هو مهنة علمية وتقنية دقيقة تتطلب إعداداً مناسباً من أولئك الذين يتابعونها. إنها ليست مهنة يمكن للمرء أن يمارسها طالما يمتلك المرء مقدار المعرفة التي يمتلكها، لكنها مهنة لها أصولها، والعلم له مكوناته، والفن له أدواته، ولا يُقصد به تمرير رسالة أو قم بتسليمها إلى معلم. على العكس من ذلك، فهي تتطلب العديد من القدرات في أولئك الذين يمارسونها، وأولئك الذين يمارسونها يجب أن يتمتعوا أيضاً بهذه القدرة. ليس في فترة زمنية محددة أو مع مجموعة من الموجهين، لكنه مارس مهنة لسنوات عديدة ويمكنه مساعدة الأجيال القادمة، لذا فإن أهمية مهنة الارشاد تصاحبها أهمية الشخص المسؤول. لذا فأنت بحاجة إلى مؤهل مهنيًا، شخص متميز بما يكفي لممارسة المهنة. (الخرجي، ٢٠١٠، ص ٣٦)

ان التمكين النفسي من أكثر المفاهيم شيوعاً في الحياة اليومية للأفراد والباحثين في مختلف التخصصات والمجالات التي يعملون فيها. فهي تمثل أحد أهم العناصر في تحسين قدرة مؤسسات التعليم الابتدائي والثانوي على مواجهة المشكلات التي تواجهها وتحسين العملية التعليمية. (الدوري، ٢٠١٨: ٢٠٨).

ويعد الانغماس في العمل أمراً مهماً في شرح علاقة الفرد بالعمل، ونوع العلاقة التي يمكن من خلالها لمؤسسات العمل أن تتحرك نحو هذه العلاقة. تعد مسألة الانغماس في العمل إحدى القضايا الرئيسية والمهمة في فهم سلوك المرشد، حيث يلعب اندماج المرشدين دوراً رئيسياً وحيوياً كحلقة وصل بين إدارة المدرسة والطلاب. Lodahl, T., (& Kejnar, M ,1965: p 24)

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من: -

١- أهمية موضوع التمكين النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

٢- أهمية دراسة ومعرفة العلاقة بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي في عمل المرشدين التربويين.

٣- تساعد الدراسة الحالية لأثر المعارف النفسية والاجتماعية حول متغيري التمكين النفسي والانغماس الوظيفي

وبالتحديد لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار.

أهداف البحث: يهدف البحث الى التعرف على:

١- التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار.

٢- الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار.

٣- العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي في دراسة العلاقة بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين

التربويين في محافظة ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)

تحديد المصطلحات:

أولاً - التمكين النفسي: عرفه كل من:

• أبو زيد (٢٠٠١) "درجة سيطرة الفرد على مصدر قوته، ومن هنا يرتبط التمكين النفسي بإعادة التأهيل، والذي يهدف إلى مساعدة الأفراد الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو حسية على تحقيق أهدافهم" (أبو زيد، ٢٠١٠: ٨٤٥).

• عبد الامير وآخرون، ٢٠١٨: هو ذلك النشاط الذي يقود إلى تحسين مواقف العاملين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الوجداني، فضلاً عن تعزيز الالتزام السلوكي الأساسي القائم على إطاعة الأوامر، مع الالتزام السلوكي العاطفي المستند على ارتباط العاملين عاطفياً مع منظماتهم. (عبد الامير وآخرون، ٢٠١٨، ص ١٨٧)

• (Spreitzer 1995): تتجسد الهياكل التحفيزية في أربعة أبعاد تعكس توجهات الأفراد لأدوارهم الوظيفية، وهي: المعنى، والتأثير، والكفاءة، وحرية التصرف..

- (خليفة وشهاب ٢٠١٥): هو شعور داخلي يمكن الفرد من التحكم والتحكم في طبيعة عمله من خلال إدراك أهمية عمله ودرجة الكفاءة والاستقلالية التي تمكنه من التأثير على مهام عمله. ويتكون من أربعة أبعاد: المعنى، الذات - الفاعلية والاستقلالية والتأثير..
التعريف النظري: اعتماداً على التعريف من (Spreitzer 1995).

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس التمكين النفسي الذي أعده الباحث.

ثانياً - الانغماس الوظيفي:

- الفضلي (٢٠٠١) هو درجة التصاق الفرد نفسياً بعمله، او أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل.
- الزبيدي (٢٠١٧) "مدى قدرة المرشدين على الاندماج في الأعمال والممارسات التدريسية، وما تمثله لهم من مشاعر السعادة وقوة الارتباط.
- (شيت، ٢٠١٦): الحالة التي يعبر فيها الافراد عن ذاتهم بشكل كامل، جسدياً وعاطفياً وذهنياً في اداء عملهم.
التعريف النظري: ارتباط المرشد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الارشادي الذي يقوم به.
- التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من عينة البحث من خلال استجابتهم على فقرات مقياس الانغماس الوظيفي الذي اعتمده الباحث في هذا البحث.

ثالثاً : المرشد التربوي عرفه كل من :

- تحدد دائرة التربية والتعليم (١٩٨٨) أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لدراسة المشكلات التربوية والاجتماعية والسلوكية للطلاب من خلال جمع المعلومات عنها سواء كانت تتعلق بالطلاب أنفسهم أو بالبيئة.. (الجبوري ، ٢٠١٣ ، ص١٨)
- السلامة (٢٠٠٣) حاصل على الدرجة الجامعية الأولى في أحد التخصصات التالية (الإرشاد، التربية وعلم النفس، الخدمات الاجتماعية، علم الاجتماع). يلتزم بتقديم خدمات البحث النفسي والتربوي والاجتماعي والعلمي للطلاب، بحيث تتداخل هذه الخدمات وتتكامل، وتلبي الاحتياجات للطلبة. (السلامة، ٢٠٠٣، ص٢٣)

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: التمكين النفسي:

مفهوم التمكين النفسي:

هناك العديد من الآراء حول مفهوم التمكين النفسي ، يرى البعض التمكين النفسي كنوع من التنشيط الذاتي الذي يمكن الفرد من التصرف بمسؤولية وهادفة. (Lloyde ,1999: 88) ويعتبر التمكين النفسي "عملية تمكّن الأفراد والجماعات من تغيير حياتهم ، وتمكينهم من اكتساب القوة والتأثير والسلطة ، وبالتالي تعزيز قدرتهم على ممارسة الاختيار والحرية ، أمرًا مهمًا من أجل تقديم مساهمة إيجابية لرفاههم ". (Ganle & Segbefia, 2015:46) والتمكين النفسي يشير إلى تعزيز القوة الشخصية مثل الكفاءة الذاتية والتحكم في النفس. في هذه الحالة ، يمكن أيضًا اعتباره شعورًا نفسيًا أو تجربة حياة فعلية للفرد. التمكين كشعور نفسي يرتبط بإدراك الشخص لقدرته على فعل ما يشاء واتخاذ قرارات حول القضايا المهمة في حياته ، أما التمكين النفسي كتجربة حياتية فهو يشير إلى القدرة الفعلية للفرد أو قدرة المجموعة على إحداث التغيير ، بهذا المعنى يشير التمكين النفسي أيضًا إلى القدرة على اتخاذ القرارات وتنفيذها بالموارد المتاحة (Patterson,2013:43).

ويشمل التمكين النفسي أيضًا عنصر العلاقات الشخصية ، والذي يتضمن كيف يرى الفرد علاقته واتصاله بمن حوله. كما يشمل التفاعل بين الفرد والبيئة التي تمكنه من التعامل بنجاح مع المؤسسات الاجتماعية والسياسية ، وما هذا؟ من بين أشياء أخرى ، يتم تضمين المهارات الحرجة ومهارات حل المشكلات ومهارات اتخاذ القرار. يتضمن قياس المكون السلوكي ، وهو أمر مهم للغاية في التمكين النفسي ، الإجراءات التي يتخذها الفرد لتحقيق هدف يؤثر على بيئته الاجتماعية والسياسية من خلال الأنشطة الاجتماعية.. (كفافي وسالم، ٢٠٠٨: ٨٤٩). ان التمكين النفسي هو مستوى قدرة الشخص على التحكم في حياته ، والتي يمكن ملاحظتها من خلال ستة مؤشرات رئيسية:

١- الصحة: القدرة على السيطرة على الحالات التي تؤثر على الصحة الجسدية والعقلية للفرد.

٢- المواطن: ويشمل اختيار الأماكن وأنواع المواصلات للأفراد والجماعات.

٣- العمل: ويشمل التأهيل واختيار الوظيفة والحصول عليها وكسب الدخل الكافي للمحافظة على مستوى معيشي جيد.

٤- العلاقات الحميمة: وتشمل اختيار تكوين العائلة والأصدقاء.

٥- وقت الفراغ: من حيث قيمته ومحتواه وكيفية استثماره.

٦- القيم: طبيعة القيم التي يؤمن بها الفرد وكيف يطبقها. (Tengland,2008:P, 8).

- ابعاد التمكين النفسي:

من التعريفات السابقة نستنتج أن التمكين النفسي هو أسلوب تحفيز يتكون من ثلاثة تصورات: الأهمية والتأثير والاستقلالية (الكفاءة)، وبالتالي ، فإن هذه التصورات تعكس المواقف الإيجابية تجاه العمل. وبالتالي ، فإن التمكين النفسي هو عنصر محفز يؤهل المعلمين للحصول على الاستقلالية التي تمكنهم من اتخاذ القرارات واتخاذها..

أولاً- أهمية العمل :

يشير هذا العنصر إلى أن المهمة التي يقوم بها الفرد لها معنى وقيمة بالنسبة له وللاخرين، أي أن أهمية العمل تحتوي على الاهتمام الداخلي للفرد بالعمل أو المهمة ، لذلك تتأثر أهمية العمل بالنسبة للفرد حسب تأثير العوامل التالية: العوامل التالية :

أ- المهارات المختلفة المطلوبة للوظيفة.

ب- إكمال العمل.

ت- أهمية الوظيفة.

إن انخفاض الأهمية بالوظيفة يصاحبه فتور الشعور أو اللامبالاة والشعور بالعزلة أو عدم الارتباط بالأحداث الجوهرية للوظيفة، أما الدرجات المرتفعة من الأهمية بالوظيفة فإنها على العكس تؤدي إلى الانتماء والمشاركة والتركيز على بذل الجهد في العمل.

تشير أهمية العمل إلى قيمة أهداف العمل القائمة على معايير الذات الشخصية ، ووجود عوامل خارجية مهمة تؤثر بقوة على معنى المعنى في العمل ، مثل قدرة العمال على تطوير أنفسهم. يتم اكتساب القدرة من خلال العمل ،

والحصول على مجموعة من المزايا والأجور الكافية لرفاهيتهم ، ويختار العمال العمل كما يحلو لهم والقدرة على أداء واجباتهم باستقلالية وحرية (حسن، ٢٠١٨ : ٣٦).

ثانياً - الكفاءة:

يتم تعريفه على أنه الشعور بالقدرة والمهارة والقدرة هو شيء مهم للغاية ، والذي يعبر في الواقع عن درجة إيمان الفرد وثقته في قدرته أو قدرتها على إكمال مهام العمل بمهارة عالية ، ويسمى أيضاً الكفاءة و كفاية ، تشير إلى قدرة الفرد على أداء وظيفة بمهارة مع بذل المزيد من الجهد. ترتبط الكفاءة ارتباطاً وثيقاً بالكفاءة الذاتية والدوافع الذاتية للفرد ، والتي تؤثر على أنماط العمل. سلوكه في بيئة العمل (الكرداوي، ٢٠٠٧ : ٩).

ثالثاً - الاستقلالية :

تعتبر الاستقلالية إدراك الفرد بحرية في تقرير إنجاز عمله، واختيار البديل المناسب له حيث يبادر إلى تصميمه وانجازه بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص.

رابعاً - التأثير:

يشير هذا العنصر إلى المدى الذي يُنظر فيه إلى السلوك على أنه فريد من نوعه في شكل تحقيق مهمة أو غرض عمل وإنتاج التأثير المطلوب في بيئة عمل الفرد ، وهذا مشتق من حقيقة أن الفرد لديه القدرة على التغيير إلى المساهمة في تحقيق الأمور المهمة لأهداف المنظمة ، وبالتالي تعزيز الدافع الداخلي للفرد المستمد من العمل نفسه. (المسدي، ٢٠٠٣ : ٣٩).

- النظريات المفسرة لمفهوم التمكين النفسي:

١- نظرية العلاقات الانسانية:

يمكن إرجاع جذور نظرية تمكين الموظف إلى أفكار معهد العلاقات الإنسانية ، والتي ظهرت كرد فعل على إهمال الجانب الإنساني من الإنتاجية في معهد الإدارة العلمية ، بقيادة المهندس الصناعي فريدريك تيمور. في الولايات

المتحدة الأمريكية في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين الميلادي ، كان هذا يعني أن نظرية تمكين العمال من خلال نقل المزيد من السلطة الإدارية إليهم وإشراكهم في قرارات العمل كانت مرحلة متقدمة من تفكير "الطبقة العاملة". ما يسمى بالمدرسة الإنسانية لمشاركة العمال في الخمسينيات والستينيات

٢- نظرية هيزبرج (١٩٦٨):

كان مهتمًا بطبيعة التحفيز ، وأكد أن الرؤساء غالبًا ما يحاولون تحفيز الموظفين للعمل نحو أهداف مؤسسية ، ويعتبر إثراء الوظائف جوهر نظريته التي تقوم على إعطاء المرؤوسين مزيدًا من المسؤولية والسلطة ، وإسناد المهام الصعبة ، قم بإشراكهم في جلسات حل المشكلات وامنحهم فرصًا للترقية والتقدم. (الدوري، ٢٠٠٨: ٧٨).

ثانياً : الانغماس الوظيفي: مفهوم الانغماس الوظيفي:

يشير الانغماس في العمل أيضًا إلى الدرجة التي يهتم بها الفرد بالعمل ويعتبر العمل أهم شيء في حياته. يشير الانغماس في العمل إلى درجة التكامل بين الفرد والعمل ، حيث يصبح العمل جزءًا مهمًا من حياة الفرد ، ويوفر للأفراد الفرصة لتلبية احتياجاتهم الأساسية من خلال العمل ، ويلعب أيضًا دورًا مهمًا في تحديد هوية الفرد و الذات. يعتبر الانغماس في العمل شرطًا إيجابيًا لإنجاز العمل المنوط بالفرد، وللانغماس تأثير إيجابي على افتتاح الآخرين وخبراتهم وإنجازهم وفقًا للضمير والاستقرار العاطفي والكفاءة. للتكيف مع بيئة العمل ، هناك نوعان من الانغماس: الانغماس في العمل ، والانغماس في الإدارة ، والانغماس في الوظائف والإدارة يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي ، والالتزام الوظيفي ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، ويرتبط سلبًا بنوايا الدوران. (العبادي، 2012:27).

العوامل المؤثرة في الانغماس الوظيفي:

يتأثر الانغماس الوظيفي بعوامل عدة هي:

- العوامل الشخصية: مثل (الدوافع والاتجاهات والقيم و الشعور بالنجاح .)
- العوامل الوظيفية: مثل (الاستقلالية الوظيفية والحوافز والتنوع ووصف المهام والتفاعل مع الزملاء .)
- العوامل الاجتماعية: مثل (المشاركة في اتخاذ القرارات والعمل مع الآخرين) (قاسم ، ٢٠١٢: ٩٧)

مفاهيم للانغماس الوظيفي:

انغماس الذات: عرفه اولبورت بأنه عبارة عن الحالة التي يكون فيها الشخص مدفوعا بدافع البحث عن مكانة وظيفية مرموقة في عمله. ويضيف عندما يكون الشخص منهماكبا باستخدام مواهبه ومستوعبا لوظيفته وله علاقات اجتماعية جيدة مع رئيسه في العمل فعند ذلك يوصف بأنه متقمص لعمله.

- **منغمس الأنا:** يصفه فروم بأن يكون المرء منغمس الأنا في عمل أو مهمة ما إلى الحد الذي يكون فيه تقديره لذاته متأثراً بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه.
- **مركزية المقدر:** يصفها كلا من فرنش وكان بأنها عبارة عن الدرجة التي يتأثر فيها تقدير الإنسان لذاته. فإذا كان العامل يعتقد أن أدائه مركزي (أو أساسي) بالنسبة له، عندئذ يمكننا القول أننا أمام أداء منغمس ذاتياً.
- **المشاركة وقرار الإنتاج:** ربط مارش وسيمون الانغماس الوظيفي بقرار المشاركة وقرار الإنتاج. فهذان النوعان من القرارات يتأثران بكيفية تصور الإنسان للعديد من الخيارات، إذ قد ينظر الإنسان الأكثر انغماساً إلى عدد أقل من الخيارات المتاحة، وبذلك فهو يميل إلى المشاركة بحيوية أكثر في النشاطات المطلوب أدائها في المنظمة. (صبي، ٢٠٠٤: ٥٨).

- خصائص الانغماس الوظيفي:

- تتمثل أهم خصائص الانخراط في العمل في مجموعة من العوامل ، منها:
- ١- الخصائص الشخصية: وتشمل: الدوافع ، والقيم ، والمواقف ، والجنس.
 - ٢- خصائص الوظيفة: بما في ذلك الدافع والاستقلال الوظيفي والتنوع والوصف الوظيفي والتغذية الراجعة.
 - ٣- السمات الاجتماعية: ومنها التعاون مع الآخرين والمشاركة في صنع القرار والشعور بالنجاح. أظهر البحث (قاسم ، ٢٠١٢) أن هذه الخصائص مترابطة ، حيث تتأثر الخصائص الاجتماعية مثل التعاون مع الآخرين والمشاركة الفعالة بالخصائص الشخصية مثل الجنس والأخلاق والقيم والدوافع ... والتي بدورها يمكن أن تتأثر بها. خصائص الوظيفة مثل الوصف الوظيفي والحوافز (قاسم ، ٢٠١٢: ٩٥-٩٦).

شروط عامة للانغماس الوظيفي:

١. الأفراد محفزين تحفيزاً قوياً.
 ٢. لدى الأفراد إحساس بالتضامن مع المنظمة.
 ٣. يشعر الأفراد بالفخر بعملهم.
- وهناك نموذج آخر للانغماس الوظيفي حيث يشير صالح وهوسيك أن الانغماس الوظيفي هو:
١. درجة تطابق الفرد مع عمله. (الإدراك).
 ٢. مشاركة الفرد في ذلك العمل بنشاط. (الفعل).
 ٣. نظر الفرد إلى أدائه في العمل بأنه مهم لقيمه الذاتية. (الشعور). (زايد، ٢٠٠٩: ١٨).

صفات الموظف المنغمس ذاتياً:

١. تلقي قدر معقول من الملاحظات حول أدائهم الوظيفي.

٢. يتمتع بدرجة معينة من الاستقلالية في عمله.
٣. يمنحه عمله فرصة تكوين صداقات مع الآخرين.
٤. يتطلب عمله الاتصال بأشخاص آخرين (الجمهور ، الزملاء).
٥. كبير السن نسبياً.
6. لديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية. (العبادي، 2012: 14).

النظريات المفسرة لمفهوم الانغماس الوظيفي:

١- نظرية التكيف الوظيفي (١٩٧٦):

تتناول هذه النظرية دراسة سلوك الموظفين العاملين من أجل تحديد درجة تكيفهم واستقرارهم في العمل الوظيفي الذي يؤديه (أو العمل والتنظيم) ، والعلاقة هي العامل الرئيسي في تفسير تكيف الفرد مع عمل البيئة الذي يعبر عنه بالرضا والاستقرار في العمل (العيداني، ٢٠١١: ٤٠).

تؤكد نظرية ملاءمة الوظيفة أنه يجب على الإدارة الانتباه إلى أبعاد الشخصية العامة للموظف لأن هذه الأبعاد تلعب دوراً مهماً في تحديد استجابة الموظف للمؤسسة التي ينتمي إليها ، سواء كانت تلك الاستجابة إيجابية أو سلبية. القدرات (الذكاء والمواهب والقدرات الأخرى) والقيم والمواقف التي يتبناها الأفراد ويؤمنون بها ، بالإضافة إلى الاختلافات الفردية. (العديلي ، ١٩٩٥ : ١٠ - ١٠٤).

٢- نظرية تدعيم السلوك (١٩٦٩)

تم تطوير إحدى النظريات المتعلقة بالسلوك البشري والتعلم من قبل علماء النفس (سكنر) ، مثل العمل الوظيفي والبيئات الإدارية. (عبد ، ٢٠٢٠ : ٤٣).

تنص النظرية على أن السلوك يتم تحديده من خلال المحفزات والحوافز التي يتلقاها الموظفون وأن نتيجة هذا السلوك تعتمد على النتائج أو السلوكيات المتكررة في المستقبل والتي تعتمد بدورها على نوع المحفزات أو الحوافز المقدمة لهم ، لذلك إذا كانت هذه الحوافز إيجابية ، فإنها ستؤدي إلى سلوك تأكيد أو تأكيد ، مما يؤدي إلى تكرار السلوك ، وإذا لم تكن الحوافز إيجابية أو لم يحصل عليها الموظف ، فسيؤدي ذلك إلى إحباط أو تثبيط أو تكرار مثل هذا السلوك ، ولا شك يميل الأفراد عموماً إلى تكرار السلوكيات أو الوظائف التي تؤدي إلى الرضا والاستقرار ، والتي تسمى سلوكيات مجزية أو هادفة ، فهم أقل ميلاً لتكرار السلوكيات أو الوظائف التي لا تحقق الرضا والاستقرار ، والتي تسمى سلوكيات غير مجزية أو سلوك محبط . (ابو سعيد، ٢٠٠٢ : ٤٨) .

الدراسات السابقة:

أولاً : دراسات تناولت مفهوم التمكين النفسي:

1- دراسة (النشيلي 2021) تحديد كل تمكين نفسي وطبيعة العلاقة بين أبعاده "القيمة والاستقلالية والتأثير والمعنى" والهوية التنظيمية.

أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٨١) موظفاً يعملون في شركات النفط التابعة للقطاع العام. أسفر البحث عن عدد من النتائج أهمها ما يلي: - توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التمكين النفسي والتماهي التنظيمي. (لم تجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي (الاستقلال الذاتي ، التأثير) والهوية التنظيمية بين الشركات المدروسة..

2- دراسة (عرفان، 2021) العلاقة بين التكامل الوظيفي للمعلم والتمكين النفسي والرضا الوظيفي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تكامل عمل المعلمين والتمكين النفسي والرضا الوظيفي، وتأثير الجنس وسنوات العمل والمتغيرات الأخرى وتفاعلها على تكامل عمل المعلمين. تكونت عينة البحث من (٣١٠) معلم ومعلمة بالمدارس الحكومية المصرية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التكامل الوظيفي بين المعلمين المتمكنين نفسياً ذوي القدرات العالية والمنخفضة، وكان هناك فرق معنوي بين الرضا الوظيفي وانخفاض الرضا الوظيفي في لصالح الرضا الوظيفي العالي .

ثانياً : دراسات سابقة تناولت مفهوم الانغماس الوظيفي.

١- دراسة (محمد، اسيل صبار ، ٢٠١٦) الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين. كان الهدف هو تحديد مستويات الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس للمرشدين التربويين. تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) مرشدا ومرشدة منهم (١٥٠) مرشدا تربويا و (١٥٠) مرشدة تربوية يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) في بغداد. أعد الباحث أداتين للبحث، وأظهرت النتائج أن أفراد العينة استمتعوا بالانغماس في الذات والثقة بالنفس، وكانت هناك علاقة كبيرة بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

٢- دراسة (الشبل ، رند خالد عبد، ٢٠١٩) مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الانغماس في العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس في العمل تعزى لمتغيرات الشخصية (التخصصات ، سنوات العمل ، الحالة الاجتماعية) وتحديد مدى أهمية الاقتراحات في تعزيز الانغماس الوظيفي ، تكونت العينة من (٢٠٧) معلمة ، اعتمدت هذه الدراسة أسلوب المسح الوصفي ، باستخدام الاستبيانات كأدوات لجمع البيانات ، وخلص

البحث إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي في العينة (متوسط) ، بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المبحوثين المقدرة للانغماس في العمل بسبب سنوات الخبرة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بسبب التخصص والوضع الاجتماعي مما يعزز الوظيفة وأهميته.

منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث وإجراءاته:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة (الانغماس الوظيفي والتمكين النفسي) لدى المرشدين التربويين، حيث ان المنهج الوصفي يساعد الباحث على تحديد نوع العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال وصفها وتحليلها تحليل علمي دقيق. (فان دالين، ١٩٨٥، ص ٣١٢)

١ - مجتمع البحث: Population of Research

تكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في محافظة ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

البالغ عددهم (٦٥١) مرشد ومرشدة موزعين على ستة اقسام، جدول (١)

جدول (١)

أفراد مجتمع البحث موزعين حسب الاقسام التابعة للمديرية العامة لتربية ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

ت	القسم	عدد المرشدين
١	قسم تربية الناصرية	٢٠٣
٢	قسم تربية الشطرة	١٩٨
٣	قسم تربية الرفاعي	٨٧
٤	قسم تربية الدواية	٢٢
٥	قسم تربية سوق الشيوخ	٦٨
٦	قسم تربية الجبايش	٧٣
	المجموع	٦٥١

٢- عينة البحث (Sample of Research):

عينة البحث هي جزء أو جانب من وحدة المجتمع الأصلية ذات الصلة بالبحث والتعلم والتي يمكن توصيفها بشكل صحيح لمشاركة خصائصها وخصائصها المشتركة، (قنديلجي، والسامرائي، ٢٠١٠، ص ٢٥٥). وقد بلغت عينة البحث الكلية (٣٠٠) مرشد ومرشدة توزعت على النحو الآتي:

جدول (٢)

أفراد عينة البحث في المدارس في محافظة ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

ت	القسم	عدد المرشدين	
		ذكور	اناث
١	قسم تربية الناصرية	٤٥	٥٣
٢	قسم تربية الشطرة	٤٣	٤٥
٣	قسم تربية الرفاعي	٢٣	١٨
٤	قسم تربية الدواية	١١	٧
٥	قسم تربية سوق الشيوخ	١٩	٢٣
٦	قسم تربية الجبايش	١٨	١٤
	المجموع	١٥٠	١٥٠

ادوات البحث :

أولاً : التمكين النفسي :

من اجل قياس التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار قام الباحث بتبني مقياس (المالكي والجمعان ، ٢٠١٩) والمتكون من (٣٢) فقرة موزعة على اربع مجالات لكونه ذو خصائص سايكومترية جيدة ومطبق على عينة المرشدين التربويين .

- الخصائص السايكومترية لمقياس التمكين النفسي :

أولاً- مؤشرات الصدق:

يتمثل الصدق بالدرجة التي يقيس بها المقياس السمة التي وضع لقياسها، (التل ،٢٠٠٧، ص١٢٧). وقد تم

التحقق من الصدق من خلال المؤشرات الآتية:

- الصدق الظاهري:

لغرض التحقق من صدق الأداة عرض الباحث المقياس بصورته الأولية ، البالغ عدد فقراته (٣٢) فقرة، على مجموعة من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص ، وطلب الباحث من الخبراء التعليق على كل فقرة من فقرات الاستبيان ، مشيرين إلى صحة أو بطلان كل فقرة. واعتماد معدل رأي الخبراء (٨٠٪) أو أكثر كمعيار قبول لهذه الفقرة ، وعلى هذا الأساس يتضح أن هناك اتفاق بين الخبراء على إبقاء الفقرة كما هي ، وذلك لتحديد محتوى المادة. الفقرة. يعتقد الباحث أن الاستبيان قد حقق صدق ظاهري. يوضح الجدول رقم (٣) ذلك.

جدول (٣)

نسب اتفاق اراء الخبراء على مقياس التمكين النفسي

رقم الفقرة	عدد الخبراء	الموافقون	غير الموافقين	نسبة الاتفاق
١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩،١٠،١١،١٢،١٣،١٤،١٥،١٦	٨	٨	-	%١٠٠
١٧،١٨،١٩،٢٠،٢٢،٢٣،٢٤،٢٥،٢٦،٢٧،٢٨،٢٩،٣٠،٣١،٣٢،				

اتضح من الجدول أعلاه أن الفقرات جميعها دالة احصائياً

ثانياً- ثبات المقياس :

يعد الثبات من الخصائص السايكومترية المهمة للمقاييس النفسية، ولغرض إيجاد ثبات الأدوات الحالية فقد استخدم الباحث الطرق التالية:

١- طريقة إعادة الاختبار:

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتأشير (٢٠) استمارة من عينة التحليل الإحصائي لمقياس التمكين النفسي ليتسنى للباحث إعادة الاختبار عليهم بعد مضي (١٥) يوماً، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون فكان معامل الثبات (٠,٧٥) وتعدُّ هذه النتيجة مؤشراً مرضياً على ثبات المقياس .

٢- طريقة الاتساق الداخلي (الفا - كرو نباخ):

لأجل استخراج الثبات لمقياس البحث الحالي بهذه الطريقة طبقت عينة الثبات البالغة (٣٠) ثم استعملت معادلة (الفاكرونباخ) فبلغ معامل الثبات لمقياس التمكين النفسي (٠,٧١) وهو ثبات عالٍ وفقاً لمعايير الثبات التي اتفق عليها المختصون في ميدان القياس النفسي والتربوي.

ثانياً: مقياس الانغماس الوظيفي:

من اجل اعداد مقياس لقياس الانغماس الوظيفي ولكي يكون ملائماً لخصائص مجتمع البحث وتتوفر فيه شروط المقاييس العلمية فقد قام الباحث بالإجراءات التالية لبناء المقياس:

١- اطلع الباحث على عدد من النظريات والأدبيات التي تناولت الموضوع، للإفادة منها في بناء فقرات المقياس.

٢- تحديد مفهوم الانغماس الوظيفي: **حيث عرفه الباحث بأنه** : ارتباط المرشد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الإرشادي الذي يقوم به.

ثانياً: مقياس الانغماس الوظيفي.

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والإطار النظري، حدد الباحث (٢٢) فقرة لمقياس الانغماس الوظيفي روعي في صياغتها السلامة اللغوية وصيغة المتكلم كما حرص الباحث على ألا تكون قابلة لأكثر من تفسير واحد والابتعاد عن صيغة النفي بصياغتها. (ابو علام وشريف، ١٩٨٩: ١٣٥)

- الخصائص السايكومترية لمقياس الانغماس الوظيفي:

أولاً- مؤشرات الصدق:

الصدق هي خاصية مهمة يجب مراعاتها عند بناء الاختبارات. (الجلبي، ٢٠٠٥: ٤٠) تتعكس الأصالة في الدرجة التي يقيس بها المقياس الخصائص المستخدمة في قياسه. (التل، ٢٠٠٧: ١٢٧) .

وقد تم التحقق من الصدق من خلال المؤشرات التالية :

. الصدق الظاهري :

يتمثل من خلال قيام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة التي تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الخاصية والمتغير المراد قياسه. (الكبيسي، ٢٠١٠: ٣٥)، ولغرض التحقق من صلاحية فقرات مقياس الانغماس الوظيفي تم عرضها بصيغتها الأولية البالغ عددها (٣٠٢٢) فقرة (ملحق ٢)، على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والعلوم

التربوية للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس وملاءمة التعليمات والبدائل، حيث بلغ عدد المحكمين (٨) مختصاً ، وذلك من خلال وضع علامة (✓) في الحقل المخصص لها، وأخذ الميزان (صالحة - غير صالحة - التعديل المناسب) وقد أعتمد الباحث نسبة (٨٠%) فأكثر من آراء الخبراء بالموافقة كمحك للإبقاء على الفقرات الصالحة.

جدول (٤)

النسبة المئوية في بيان آراء الخبراء في فقرات مقياس الانغماس الوظيفي

رقم الفقرة	عدد الخبراء	الموافقون	غير الموافقين	نسبة الاتفاق
١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨,٩,١٠,١١,١٢,١٣,١٤,١٥,١٦ ١٧,١٨,١٩,٢٠,٢٢,	٨	٨	-	%١٠٠

- الصدق البنائي:

يطلق عليه أيضاً صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، وهو الذي يهتم بالدلائل الضرورية جميعاً التي يتم بواسطتها التعرف على قدرة درجة الاختبار في أن تكون مؤشراً على السمة التي يفترض أن يقيسها الاختبار، وهو موجه لخدمة الاختبار نفسه؛ وذلك بمحاولة الانتقال من الشك في أن الاختبار يقيس السمة التي أعد لقياسها، (الجلبي، ٢٠٠٥: ٩٤).

ولحساب الخصائص السايكومترية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي، اوجد الباحث ما يلي:

أ- القوة التمييزية للفقرات:

يعد العثور على القوة التمييزية لعنصر مقياس من الخطوات المهمة في بناء مقياس ، حيث يكشف عن الخصائص السايكومترية لممراته ، مما يجعل المقياس أكثر كفاءة واستقراراً ، وكذلك أداء أي مقياس في قياس ما هو عليه تم ضبطه على القياس. تعتمد الدقة على دقة مقاطعه (الكبيسي، ٢٠١٠: ٢٤).

ولتحليل فقرات المقياس إحصائياً طبق الباحث المقياس على أفراد العينة والبالغ عددها (٢٠٠) مرشد ومرشدة،

ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي اتبع الباحث الخطوات التالية:

١- تصحيح استمارات المقياس لأفراد عينة التحليل الإحصائي.

٢- رتبت استمارات أفراد عينة التمييز ترتيباً تنازلياً تبعاً للدرجة التي حصل عليها كل فرد بعد أجابته على فقرات المقياس.

٣- اختيرت نسبة (٢٧%) من استمارات أفراد عينة التمييز الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، ونسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا، وبذلك بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (٥٤) استمارة.

٤- استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين (t.test) لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً للقوة التمييزية للفقرة من خلال موازنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (١٠٦) ومستوى معنوية (٠,٠٥)، وكان المقياس يتكون من (٣٥) فقرة وبعد المعالجات الاحصائية أظهرت النتائج إلى أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية (مميزة) بسبب حصولها على قيم تائية كانت أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦). والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية ومستوى دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لحساب القوة

التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	٦,٧٩٨	٠,٩٦٣	٣,٥٧٤	٠,٥٣٢	٤,٥١٢	١
دالة	٧,٢٤٠	٠,٩٠٥	٣,٥٠٠	٠,٥٧١	٤,٥٣٥	٢
دالة	٧,٩٩٢	٠,٥٢٩	٣,٢٧٧	١,١٠٦	٤,٦١١	٣
دالة	٩,٠٧٩	٠,٩٧٩	٣,٠٥٥	٠,٦٦٥	٤,٥٢٨	٤
دالة	٧,٣٨١	٠,٩٨٥	٣,٥٠٠	٠,٦١٤	٤,٦٢٦	٥
دالة	٨,٧٧٧	٠,٩٩٧	٣,٢٠٣	٠,٦٢٦	٤,٦٠١	٦
دالة	٧,٢٦٨	٠,٨٤٠	٣,٤٨١	٠,٧١٦	٤,٥٥٤	٧
دالة	٧,١٧٨	٠,٩١٦	٢,٥٠٠	١,١٠١	٣,٩٢٧	٨
دالة	٨,٥٨٨	٠,٩٨٥	٣,٤٨١	٠,٤٧٣	٤,٧٥٩	٩

دالة	٨,٦٩٩	٠,٨٧٨	٢,٧٧٧	١,٠٤٠	٤,٣٤٨	١٠
دالة	٩,٣٩٣	٠,٨٩٨	٣,٢٧٧	٠,٥٢٩	٤,٦٧١	١١
دالة	٩,٥٧٩	٠,٩٢٤	٣,٢٢٢	٠,٥٢٩	٤,٦٣١	١٢
دالة	١١,١٤٢	٠,٧٧٢	٣,٣١٤	٠,٤٦٨	٤,٦٨٥	١٣
دالة	١٠,٨٦٤	٠,٩٧٩	٢,٩٤٤	٠,٥٣٢	٤,٥٩٢	١٤
دالة	٨,٥٩١	٠,٦٠٦	٣,١١١	١,٠٤٠	٤,٥١٨	١٥
دالة	٨,٣٠٢	٠,٨٦١	٣,٥٥٥	٠,٥٠٧	٤,٦٨٥	١٦
دالة	١٠,٩٤٤	٠,٩٧٦	٣,٠٩٢	٠,٥٢٠	٤,٧٤٠	١٧
دالة	٨,٣٧٧	٠,٥٢٠	٣,٢٢٢	١,٠٧٥	٤,٥٧٤	١٨
دالة	١٠,٣٣٩	٠,٩٨٩	٣,٢٤٠	٠,٤٣١	٤,٧٥٩	١٩
دالة	١٠,٣٤١	٠,٩٥٥	٣,٢٥٩	٠,٤٤٢	٤,٧٤٠	٢٠
دالة	٩,٥٦٢	٠,٩٨٤	٣,٢٢٢	٠,٤٨٢	٤,٦٤٨	٢١
دالة	٨,١١٠	٠,٩٨٧	٣,٣١٤	٠,٥٣٧	٤,٥٥٥	٢٢

القيمة الجدولية عند درجة حرية (١٠٦) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، كانت (١,٩٦)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

يعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استخداماً في تحليل فقرات المقاييس النفسية، إذ أنه يحدد مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية، (فيركسون، ١٩٩١: ١٤٥) لذا فقد تحقق ذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بالاعتماد على العينة الاحصائية التي تتكون من (٢٠٠) مرشد ومرشدة وقد تبين أن جميع الفقرات دالة احصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٠,١٣٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
٠,٦٨٨	١٣	٠,٥٣٣	١

٠,٧٣٦	١٤	٠,٥١١	٢
٠,٦٠٢	١٥	٠,٦١١	٣
٠,٦١٧	١٦	٠,٦٣٤	٤
٠,٦٩١	١٧	٠,٦٢٩	٥
٠,٦٦٩	١٨	٠,٦٠٨	٦
٠,٦٩٠	١٩	٠,٤٦٨	٧
٠,٦٩٦	٢٠	٠,٥٢٨	٨
٠,٦٧٠	٢١	٠,٦٣٦	٩
٠,٥١٩	٢٢	٠,٦٠٠	١٠
٠,٥٢٢	٢٣	٠,٦٥٢	١١
٠,٦٦٩	٢٤	٠,٧٠٢	١٢

قيمة معامل الارتباط لمستوى الدلالة (٠,٥) ودرجات الحرية (١٠٦) تساوي (٠,١٣٨).

- ثبات المقياس :

الثبات هو سمة سايكومترية مهمة للمقاييس النفسية ، (العيسوي، ١٩٨٥ : ٩٥) ولغرض إيجاد ثبات الأدوات الحالية فقد استخدم الباحث الطرق التالية:

١- طريقة إعادة الاختبار:

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتأشير (٢٠) استمارة من عينة التحليل الإحصائي لمقياس الانغماس الوظيفي ليطسنى للباحث إعادة الاختبار عليهم بعد مضي (١٥) يوماً، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون فكان معامل الثبات (٠,٧٩) وتعدُّ هذه النتيجة مؤشراً مرضياً على ثبات المقياس .

٢- طريقة الاتساق الداخلي (الفا - كرو نباخ):

لأجل استخراج الثبات لمقياس البحث الحالي بهذه الطريقة طبقت عينة الثبات البالغة (٢٠) ثم استعملت معادلة (الفكرونباخ) فبلغ معامل الثبات لمقياس الانغماس الوظيفي (٠,٧٣) وهو ثبات عالٍ وفقاً لمعايير الثبات التي اتفق عليها المختصون في ميدان القياس النفسي والتربوي.

وصف المقياس:

بلغ عدد فقرات مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية (٣٢) فقرة بينما بلغ عدد فقرات الانغماس الوظيفي (٢٢) فقرة ، وتم ايجاد الصدق والثبات للمقياسين تمت الإشارة إليه في متن الرسالة ، وكانت أعلى درجة لمقياس التمكين النفسي التي يحصل عليها المستجيب (١٦٠) درجة وأقل درجة (٣٢)، والوسط الفرضي للمقياس (٩٦) بينما كانت أعلى درجة لمقياس الانغماس الوظيفي (٨٨) وأقل درجة (٢٢) والوسط الفرضي (٥٥).

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

بعد تحديد منهجية البحث وتحديد ادوات الدراسة واجراء التطبيق النهائي توصل الباحث الى البحث وتفسيرها على وفق أهداف البحث الحالي ، وفيما يأتي عرض لنتائج البحث الحالي وبحسب الأهداف التي جاء بها، وكما يأتي:

الهدف الأول : التعرف على التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس التمكين النفسي على افراد العينة البالغ عددها (٣٠٠) مرشد ومرشدة، و أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي لعينة البحث يساوي (٧٣,١٤) درجة وبانحراف معياري مقداره (١١,٤٨) درجة ، علما أن المتوسط النظري للمقياس البالغ (٩٦) درجة، ولقد استخدم الباحث الاختبار التائي t-test لعينة واحدة ، اتضح أن الفرق كان دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة ((٨,٢٢) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٧) وبدرجة حرية (٢٩٩)، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس التمكين النفسي

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	متوسط النظري	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العينة
	المحسوبة	جدولية					
دال احصائيا	١,٩٧	٨,٢٢	١٤٩	٩٦	١١,٤٨	٧٣,١٤	٣٠٠

وتشير النتائج اعلاه إلى أن عينة البحث لديها درجة عالية من التمكين النفسي ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما تقدمه الجهات المشرفة على الارشاد التربوي سواء قسم الارشاد التربوي او الاعداد والتدريب او مديرية التربية او غيرها من جهود حثيثة في تحسين بيئة وظروف عمل المرشد التربوي، وتحقيق التطور المهني للمرشدين من دورات تدريبية وتقديم مزايا تؤثر في تحفيز المرشدين ويرفع من مستوى حالتهم النفسية والمعنوية ويزيد من امكاناتهم الفاعلة والمؤثرة في المدرسة.

الهدف الثاني : التعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الانغماس الوظيفي على افراد العينة البالغ عددها (٣٠٠) مرشد ومرشدة، و أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة لعينة البحث يساوي (٤٣,٢٦) درجة و بانحراف معياري مقداره (٨,١٣) درجة ، علما أن المتوسط النظري للمقياس البالغ (٥٥) درجة، ولقد استخدم الباحث الاختبار التائي t-test لعينة واحدة ، اتضح أن الفرق كان دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢٢,٧) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٧) وبدرجة حرية (٢٩٩)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال احصائيا	١,٩٧	٧,١٢٢	٢٩٩	٥٥	٨,١٣	٤٣,٢٦	٣٠٠

تظهر النتائج أعلاه أن عينة البحث لديها درجة عالية من الانغماس في العمل، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ارتباط مستشار التعليم العالي بالمهام الموكلة إليه، والذي يمكن أيضاً أن يعزى إلى الشعور العالي بالمسؤولية. وكذلك تقديرًا للمسؤوليات الموكلة إليهم، كما أوضح الباحث، يتمتع المرشدون التربويون بمكانة اجتماعية مرموقة، لذا فهم منخرطون بشكل كبير في عملهم، ويشعر المرشدون التربويون أن الخدمات التعليمية التي يقدمونها تحقق أهدافاً تعليمية وتجعل الطلاب راضية: إحساسهم بالمسؤولية تجاه الطلاب يجعلهم أكثر حماسة لعملهم وملتزمون بتقديم أفضل الخدمات التعليمية..

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين. وللتعرف على طبيعة الارتباط بين التمكين النفسي للمرشدين التربويين ومتغيرات الانغماس في العمل، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين متغيري البحث بيرسون. كانت قيمة معامل الارتباط البسيط (٠,٩٦٣).

جدول (٩)

يوضح دلالة العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي والانغماس الوظيفي

الدلالة عند مستوى (٠,٠٥)	قيمة معامل ارتباط بيرسون		درجة الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة		
دال احصائيا	٠,١٣٥	٠,٩٦٣	٢٩٨	٣٠٠

أما بالنسبة للعلاقة الارتباطية فإنها دالة احصائياً ، حيث ان العلاقة طردياً فبارتفاع التمكين النفسي يرتفع الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، ويمكن تفسيرها على أساس أن التمكين النفسي يؤثر بشكل ايجابي على المرشدين ويؤدي الى ارتفاع انغماسهم بأعمالهم الارشادية داخ المدرسة وخارجها.

التوصيات :

- ١- ضرورة عمل دورات تدريبية وورش وندوات للمرشدين التربويين الجدد .
- ٢- ضرورة تأكيد أهمية وجود المرشدين التربويين في المدارس ودورهم فيها وذلك من خلال تجهيزهم بكافة المستلزمات الارشادية التي تساعدهم على أداء أعمالهم بصورة جيدة.

المقترحات :

- ١- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينة من المدرسين في اختصاصات مختلفة.
- ٢- اجراء دراسة حول اثر الانغماس الوظيفي في الانهماك النفسي لدى المرشدين التربويين .

مصادر البحث:

المصادر العربية:

- (١) أبو زيد ،رياض (٢٠١٠م) أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن (مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية ،مج 24 - العدد 2 .
- (٢) أبو سعيد، هيثم جادو (٢٠٠٢) الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتحولات (العمر المهني، الجنس، نوع العمل، نوع العلاقة)، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة دمشق
- (٣) أبو علام، رجاء وشريف ، نادية محمود ،(١٩٨٩)، الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية ، الكويت، دار العلم
- (٤) الاسدي، سعيد جاسم (٢٠٠١) ، التعرف ميدانياً على إسهامات المرشد التربوي في توجيه الطلبة مهنيًا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد ٤١ .
- (٥) التل، سعيد واخرون ، (٢٠٠٧) ، مناهج البحث العلمي : تصميم البحث والتحليل والاحصائي ، ط١ ، دار المسيرة للنشر، الأردن
- (٦) الجبوري ، نادية عبد الكريم مسلم ، (٢٠١٣) ، تحيز الذات وعلاقته بالتفكير التحليلي لدى المرشدين التربويين ،رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي .
- (٧) جلاب، احسان دهش والحسيني، كمال كاظم طاهر (٢٠١٣) ادارة التمكين والاندماج. ط٢، الاردن، دار الصفا للنشر والتوزيع.

مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية الأساسية - جامعة بابل

عدد خاص بالمؤتمر التربوي والتعليمي العاشر لرابطة التدريسيين التربويين

التمكين النفسي وعلاقته بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة ذي قار

- ٨) الجلبي، سوسن شاكر ، (٢٠٠٥) ، اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع ، الطبعة الأولى ، دمشق ، سوريا
- ٩) حسن، سارة صبحي محمد (٢٠١٨) أثر إختلاف الأنماط القيادية على درجة تمكين العاملين، رسالة ماجستير ، كلية التجارة: جامعة القاهرة
- ١٠) حسن، سارة صبحي محمد (٢٠١٨) أثر إختلاف الأنماط القيادية على درجة تمكين العاملين، رسالة ماجستير ، كلية التجارة: جامعة القاهرة
- ١١) الخرزجي ، سناء علي حسون نجرس ،(٢٠١٠) ، الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية ، رسالة ماجستير ، جامعة ديالى ، كلية التربية الاساسية ، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي .
- ١٢) خليفة، مي السيد، وشهاب، لبنى محمود (٢٠١٥) الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. مجلة دراسات تربوية واجتماعية. ع ٣.
- ١٣) الدوري، زكريا مطلق، وصالح، أحمد علي (٢٠١٨) إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ١٤) الزبيدي ،عقيل هاشم (٢٠١٧ .) آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة .مجلة القراءة والمعرفة :الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، ع١٩٣
- ١٥) سالم، سهير محمد ؛ كفاي، علاء الدين أحمد (٢٠٠٨) تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، رصد الواقع واستشراف المستقبل المؤتمر الدولي السادس .معهد الدراسات التربوية .مصر .
- ١٦) سعود، أماني (٢٠٠٦) التمكين، مجلة المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، القاهرة
- ١٧) السلامة ، ناصر رفيق توفيق ، (٢٠٠٣)، اداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الاداريين والمعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا
- ١٨) الشبل ، رند خالد عبدالله (٢٠١٩) مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية، كلية التربية ، جامعة القصيم، المجلد الخامس والثلاثون العدد العاشر جزء ثاني.
- ١٩) الشرايدة، ماجد علي وعبد اللطيف محمد سيد محمد (٢٠١٨) التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر، رسالة ماجستير، جامعة الامير سطاتم بن عبد العزيز، جامعة اسبوط، مجلة كلية التربية ، مجلد ٢٤، عدد ٤.

- ٢٠) شيت، احمد عزالدين محمد (٢٠١٦) **العلاقة بين القيادة الموزعة والارتباط بالعمل** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة.
- ٢١) العبادي، هاشم (٢٠١٢) استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال، دراسة استطلاعية، مجلة دراسات ادارية العدد (٩) جامعة البصرة، العراق
- ٢٢) عبيد، سالم حميد(٢٠١٩) الانغماس الوظيفي وعلاقته بالازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، جامعة بغداد ، العراق، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية.
- ٢٣) العديلي، ناصر محمد (١٩٩٥) السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، الإدارة العامة للبحوث ، جدة ، السعودية
- ٢٤) عرفان، أسماء عبد المنعم أحمد (٢٠٢١) الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية .المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد ،31 العدد ،١١.
- ٢٥) عبد الأمير، عدي عباس والكلابي، امير نعمة (٢٠١٨) تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي، دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، عدد٣٨.
- ٢٦) العيداني، عبد الكريم غالي(٢٠١١) الاستقرار المهني وعلاقته مع أنواع الشخصية والتكيف العائلي، اطروحة دكتوراه غير منشورة الجامعة المستنصرية ،بغداد
- ٢٧) العيسوي ، عبد الرحمن محمد ، (١٩٨٥)، القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية
- ٢٨) العيسوي ،عبد الرحمن (١٩٨٧): سيكولوجية المراهق المسلم المعاصر ،دار الوثائق ،الكويت.
- ٢٩) غني ، نادية تعبان محمد ،(٢٠١٠)، قدرة الذات على المواجهة وعلاقتها بالشعور باليأس والحاجة للتجاوز لدى المرشدين التربويين ،اطروحة دكتورا (غير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
- ٣٠) فان دالين ،(١٩٨٥)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٣، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة
- ٣١) الفضلي، فضل (٢٠٠١٠) تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز :، المجلد (١٥) ، العدد ١.
- ٣٢) فيركسون . جي ، أي ، (١٩٩١) ، التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة ، العكلي ، هناء محسن ، دار الحكمة

- (٣٣) قاسم، مرفت (٢٠١٢) نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، مصر
- (٣٤) قنديلجي، عامر، والسامرائي، ايمان، (٢٠١٠)، البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن
- (٣٥) الكبيسي، وهيب مجيد، (٢٠١٠)، القياس النفسي بين التنظير والتطبيق ، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي ،بيروت
- (٣٦) الكرداوي مصطفى محمد احمد (٢٠٠٧) التمكين النفسي للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحولية والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل الحكومي في مصر . المجلة العربية للعلوم الإدارية . جامعة الكويت المجلد (١٨ العدد ٢ .
- (٣٧) المالكي ، انتصار فاضل محمد والجمعان، صفاء عبد الزهرة (٢٠١٩) قياس التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة (بناء وتطبيق) مجلة ابحاث البصرة للعلوم الانسانية ، عدد ٤ ، مجلد ٤٤ .
- (٣٨) محمد ، اسيل صبار، ٢٠١٦، الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين ، جامعة الانبار / كلية التربية للعلوم الانسانية. مجلة الأستاذ العدد ٢٧ - المجلد الثاني
- (٣٩) محمد، سعد عبد (٢٠٢٠) الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى الموظفين، رسالة ماجستير، كلية الاداب ، جامعة القادسية
- (٤٠) المسدي، عادل عبد المنعم (٢٠٠٣) اثر تمكين العاملين في وظائفهم على دافعيتهم للانجاز ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، المجلة العلمية الاربعون، عدد٢، جامعة عين شمس
- (٤١) النشيلي، دينا حلمي عباس (٢٠٢١) التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية ، دراسة تطبيقية ، كلية التجارة، جامعة الازهر
- المصادر الأجنبية:

42) Bass, Bernard. M.(2002).Organizational Psychology.(3rded). Boston: Allyn and Bacon.

43) Chang, C. & Hsieh, T. (2012). The Impact of Perceived organizational Support and Psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management, 31(1), 180-190.

44) Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), pp341-349

- 45) Kosciulek, J. F & Merz, M. (2003).Structural analysis of the consumer directed theory of empowerment. Rehabilitation Counseling Bulletin. (44), 209-216
- 46) Leong, L. , Huang,S. Y. & Hsu, j. (2003) . An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms, Journal of American Academy of Business, 2 (2) , 360- 370.
- 47) Lloyd, P, B ; Waite, J. & Southen, G. (1999). Empowerment and The Performance of Health Services. Journal of Management in Medicine, 13 (2).
- 48) Lodahl, T., & Kejnar, M .(1965).The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1).
- 49) Moura, D.; Orgambidez, A.& de Jesus, S. (2015). Psychological Empowerment and Work Engagement as Predictors of Work Satisfaction: A Sample of Hotel Employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, Vol.3, No.2, pp.125-134.
- 50) Patterson, L, B. (2013). Fostering strengths in incarcerated youth: the development of a measure of psychological empowerment in Oregon youth authority correctional facilities, Portland State University.
- 51) Spreitzer, Gretchen M., 1995, Psychological Empowerment in the work place: Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, Vol- 38, No. 5, 1442-1465.
- 52) Tengland, P. (2008). Empowerment: A conceptual Discussion. *Health Care Analysis* 16(2), 77-96
- 53) Tylor , leon , E (1996) : the work of the counselor New jersey.

الملاحق

ملحق (٢)

استبيان الانغماس الوظيفي بالصورة النهائية

وزارة التربية

مديرية تربية ذي قار

عزيري المرشد المحترم

عزيرتي المرشدة المحترمة

تحية علمية معطرة.....

يروم الباحث القيام بدراسة علمية في تخصص الارشاد النفسي ؛ ولكونك أحد أفراد العينة ، فأن الباحث يضع بين يديك مجموعة من الفقرات لقياس جوانب شخصيتك ، راجيا منك التقضل بالإجابة على فقراته بكل علمية وموضوعية ، علما أن الإجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي ، ولا داعي لذكر الأسم ومن خلال وضع علامة (✓) أمام الفقرة التي تمثل رأيك ، في ما إذا كانت تنطبق عليك .

ت	الفقرة	كثيراً	غالباً	احياناً	نادراً
١	دائماً ما اشعر بالانغماس في عملي الارشادي				
٢	اجد صعوبة في فصل نفسي عن مهامي الارشادية				
٣	انسى كل شيء من حولي عندما اقوم بعملي الارشادي.				
٤	عندما اقوم بعملي في غرفة الارشاد لا اشعر بما يحدث حولي				

٥	اشعر بانهماك نفسي عندما تواجهني مشكلة ارشادية
٦	أرغب في استثمار جهدي في العمل الارشادي
٧	أحرص على استغلال وقتي في العمل
٨	أنجز اعمالى بتفاني واخلاص
٩	اشعر بالحماس لإنجاز مهامى الارشادية داخل مدرستى
١٠	اشعر بسعادة ورضا عندما احل مشكلة فى المدرسة
١١	أستغرق فى عملى كليا
١٢	لدى استعداد لمواصلة العمل الارشادى حتى خارج المدرسة
١٣	أمتلك طاقة ونشاط فى العمل.
١٤	يسعدنى رضا إدارتى وأولياء الامور عنى
١٥	اعمل خارج أوقات الدوام من خلال زيارة أولياء أمور الطلبة
١٦	اعتبر الارشاد من المهن الهامة فى المدرسة.
١٧	الجهد الذى اقوم به على درجة عالية من الأهمية بالنسبة لى.
١٨	ارى ان لى نفوذ هائل على ما يحدث فى مدرستى
١٩	لدى الثقة بالنفس والتصميم لإنجاز عملى بكفاءة عالية.
٢٠	تولى مدرستنا أهمية كبيرة للمقترحات التى اقدمها للمدرسين
٢١	لدى القدرة الكافية على توجيه الطلبة مهنيًا.
٢٢	ارى ان من المهم بالنسبة لى ان اكون مشغول فى اداء اعمالى

السيرة الذاتية للباحث

المعلومات الشخصية				
الاسم الثلاثي واللقب	م.م علي ناصر حسين كاظم			
المواليد	١٩٩١ / ٦ / ٦			
محل التولد	ذي قار			
الجنسية	عراقي			
الحالة الزوجية	متزوج			
العنوان	ذي قار / الشرطة / الغراف			
البريد الالكتروني	Alialmossawi.1212@gmail.com			
رقم الموبايل	٠٧٨٤٠٠٩٩١٢٣			
اللقب العلمي	مدرس مساعد			
الاختصاص العام	ارشاد			
الاختصاص الدقيق	ارشاد نفسي			
مكان العمل	مديرية تربية ذي قار / قسم تربية الشرطة			
العنوان الوظيفي	مرشد تربوي			
عدد سنوات الخدمة	٤ سنوات			
الشهادات والالقب العلمية				
الشهادة	تاريخها	عنوان الرسالة	الجامعة	البلد

العراق	البصرة	التفائل وعلاقته بالضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين	٢٠١٨	ماجستير
الأبحاث المنشورة				
مكان النشر	اسم المجلة		عنوان البحث	
جامعة دهوك كلية التربية	مجلة جامعة دهوك / المؤتمر الدولي الثاني في محافظة دهوك		قياس الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين	
بغداد	مجلة التنمية المستدامة		الضغط النفسي المدرك وعلاقته بالقلق الامتحاني لدى عينة من طلبة المرحلة الإعدادية	