

التمكين النفسي وعلاقته بإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين

الباحث/ أ.د سالم حميد عبيد /وزارة التربية / مديرية تربية الانبار

Salimhamedabed74 @gmail.com

المخلص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، والتعرف على دلالة الفرق لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، فضلاً عن التعرف على العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين. وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياسين من قبل الباحث الاول لقياس التمكين النفسي والثاني لقياس ادارة الانفعالات. طبق المقياسين على عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة، وبعد معالجة البيانات باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة اظهرت النتائج الاتي:

- ان المرشدين التربويين يتسمون بمستوى عال من التمكين النفسي.
 - افراد العينة من المرشدين التربويين يتمتعون بإدارة انفعالاتهم.
 - لا توجد فروق دالة احصائياً في كل من (التمكين النفسي وإدارة الانفعالات) لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).
 - هناك علاقة ارتباطية طردية ايجابية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين. وقد قدم الباحث عدد من التوصيات والمقترحات.
- الكلمات الدالة: التمكين النفسي، ادارة الانفعالات، المرشد التربوي.

Psychological empowerment and its relationship to emotional management among educational counselors.

Researcher/Prof. Dr. Salem Hamid Obaid Ministry of Education / Directorate of Anbar Education Salimhamedabeed74 @gmail.com

Summary

The current research aims to identify psychological empowerment and emotional management among educational counselors, and to identify the significance of the difference among educational counselors according to the gender variable (male-female), as well as to identify the correlation between these two variables. To achieve the research objectives, two scales were constructed by the researcher, the first to measure psychological empowerment and the second to measure emotional management. The two scales were applied to the research sample of (200) male and female counselors. After processing the data using appropriate statistical methods, the results showed the following:

- Educational counselors are characterized by a high level of psychological empowerment.
- The sample members of educational counselors enjoy managing their emotions.
- There are no statistically significant differences in both (psychological empowerment and emotional management) among educational counselors according to the gender variable (males - females).
- There is a positive, direct correlation between psychological empowerment and emotional management among educational counselors.

The researcher presented a number of recommendations and suggestions.

Keywords: psychological empowerment, emotional management, educational counselor.

الفصل الاول

المشكلة

التغيرات والتعقيدها التي يشهدها العصر ويمر بها المجتمع العراقي ادت الى زيادة التناقض في القيم الاجتماعية والمبادئ والمعتقدات والتي اثرت بشكل واضح على شخصية الفرد، مما ادى الى شعوره بالاحباط والغربة والضياع، وهذه المشاعر نتج عنها احساس بالضيق والقلق مما استوجب مواجهة هذه التغيرات والتحديات بأسلوب حديث يمكن الفرد من تحقيق مستويات عالية من الاداء وهذا الاسلوب يسمى (بالتمكن النفسي) والذي يعد استراتيجية مهمة لتنمية وتطوير قدرات الفرد. والمرشد التربوي اكثر الشرائح تائرا بهذه التغيرات والتحديات وتأثيرها على سمات وصفات الشخصية، لأن طبيعة عمل المرشد التربوي عقلي وفني ويحتاج إلى مستوى من التمكين النفسي والاتزان الانفعالي، لذلك يتطلب نجاح المرشد التربوي مهنيًا قدرات ومهارات واسعة كالتمكين النفسي وإدارة الانفعالات، وهذه مكونات ضرورية للتأثير والنجاح في العمل الارشادي، فالمرشد الذي يمتلك هذه المهارات يستطيع التواصل مع الطلبة بسهولة ويسر ويفهم مشاعرهم وسلوكياتهم وبإمكانه حل المشاحنات والخلافات التي قد تنشأ في أي نشاط طلابي. ومن خلال عمل الباحث كمرشد تربوي وممارسته مهنة التدريب كونه قائد تدريبي في مجال الارشاد التربوي جاء اهتمامه بهذا الموضوع احساساً منه بالمشكلة ومحاولة للجابة عن التساؤل الاتي:-

هل هناك علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعال لدى المرشدين التربويين؟

الاهمية:

أهمية البحث الحالي يمكن إيجاز في عدة جوانب نظرية وتطبيقية وهي :

الأهمية النظرية :

- ١- أهمية دور المرشد التربوي في المدرسة كونه يعمل مع الطلبة على تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي .
- ٢- أهمية قياس التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين مما يمكن الاستفادة من نتائجه للمعنيين بالارشاد التربوي لاتخاذ القرارات المناسبة في بلورة التمكين النفسي وعلاقتها بإدارة الانفعالات .
- ٣- معرفة التمكين النفسي للمرشدين التربويين مهم في مجال استثمار الموارد البشرية وتفسير السلوك.

الاهمية التطبيقية :

- ١- معرفة مستويات التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين يساهم في تشخيص وتفسير الكثير من جوانب ادائهم، ويمكنهم من التحكم في الاحداث المحيطة بهم.
 - ٢- سيوفر البحث الحالي أداتين لقياس التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين يمكن الإفادة منهما في العمل الارشادي مستقبلا .
 - ٣- معرفة التمكين النفسي للمرشدين التربويين يؤدي دوراً رئيسياً في النمو المعرفي ورفع كفاية العمل، والتوافق المهني لديهم.
- أهداف البحث :**

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :-

- ١- مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.
- ٢- دلالة الفروق مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس(ذكور - اناث).
- ٣- مستوى ادارة الانفعال لدى المرشدين التربويين.
- ٤- دلالة الفروق مستوى ادارة الانفعال لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس(ذكور - اناث).
- ٥- طبيعة العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعال لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين من (الذكور - والإناث) العاملين في المدارس التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة الانبار للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) م

تحديد المصطلحات:-

أولاً : التمكين النفسي

عرفه كل من

١- (Speritzer,1995): " هو الحافز الداخلي الجوهري الذي يبرز عن طريق عدد من المعارف التي تعكس موقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها، وتتمثل هذه المعارف ب(المعنى، الكفاية، الاستقلالية، التأثير)" (Speritzer,1995 :1444).

٢- (Berry ,2009): "تصور الفرد بانه يمتلك المعرفة والقدرة والسلطة ليكون عاملاً نشطاً في حياته وفي المجتمع المحيط" (Berry ,2009 :10).

٣- (Erturk , 2012): "وصف يقوم على اربعة مجالات والتي تؤثر في اداء الافراد بوصفها باعث نفسي، وهي(معنى العمل، والمقدرة، وحرية التصرف، والتاثير)"(Erturk ,2012 : 155) .

٤- **التعريف النظري:** اعتمد الباحث تعريف (Speritzer,1995) كتعريف نظري للبحث الحالي لتبنيه نظرية التمكين النفسي.

٥- **التعريف الاجرائي :** بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس التمكين النفسي الذي اعد في هذا البحث.

ثانياً: ادارة الانفعال

عرفه كل من

١- ماير (١٩٩٥) "بأنها قدرة الفرد في التعبير عن مشاعره بحيث يكون مدركاً لطبيعة انفعالاته والأهداف التي يسعى لتحقيقها بحيث تؤثر انفعالاته بشكل ايجابي في قراراته" (ماير، ١٩٩٥: ٤٥).

٢- (Baron,2000) "بأنها كيفية تفاعل الفرد من خلال استعمال معرفته في المواقف الحالية وفهم الفرد لذاته والآخرين وعلاقته معهم والتوافق مع مطالب البيئة" (Baron، 2000:43).

٣- عثمان (٢٠٠١) "بأنها الإدراك الجيد للانفعالات الذاتية وفهمها وتنظيمها، والتحكم فيها، وذلك من خلال مراقبة مشاعر الآخرين، وانفعالاتهم والتعاطف والتواصل معهم" (عثمان، ٢٠٠١: ١٤٤).

٤- **التعريف النظري:** اعتمداً الباحث تعريف (ماير، ١٩٩٥) كتعريف نظري للبحث الحالي لتبنيه نظرية إدارة الانفعالات لشيت ماير.

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس إدارة الانفعالات التي اعد في هذا البحث.

ثالثاً: المرشد التربوي:

"أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء أكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أو البيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته ومساعدته على إن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه" (وزارة التربية، ١٩٨٨: ١٠).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: التمكين النفسي

الاتجاهات النظرية في تفسير التمكين النفسي

نظرية التمكين النفسي ل (spreitzer, 1995)

قدمت (spreitzer, 1995) نظرية التمكين النفسي بعد دراسة تهدف الى أيجاد مقياس متعدد الأبعاد لقياس التمكين النفسي، ويتكون مقياس التمكين النفسي من اربعة ابعاد وهي (المعنى، الكفاية، الاستقلالية، والتأثير) وتكون متداخلة عن طريق الارتباط، يتم قياس ومعرفة مستوى التمكين النفسي، وعندما يكون أحد هذه الأبعاد ضعيف او مفقود ستكون خبرة التمكين النفسي لدى الفرد محدودة، وان اي ضعف في هذه الأبعاد سينتج عنه حدوث ضعف في مستوى التمكين النفسي لدى الفرد، لذا يتطلب تسجيل درجات عالية في كافة الأبعاد لضمان تحقيق مستوى عال من التمكين النفسي (ghani, 2009: 162).

بينت سبريتزر (Spreitzer, 1995) أن الهدف من التمكين النفسي هو إقناع الإدارة والعاملين بضرورة التمكين النفسي وأهميته، وهناك نوعين من العوامل التي تسهم بدرجات متفاوتة في التمكين النفسي، هي عوامل

شخصية وعوامل وظيفية، والتي من خلالها تشكل العمليات المعرفية للتمكن النفسي التي بدورها تحفز سلوك الفرد، وتخلق الشعور الداخلي للتوجه نحو العمل بكفاءة (Spreitzer,1995:1444) .
وقد توصلت (spreitzer,1995) ان التمكين النفسي هو عبارة عن جملة من الإدراكات التي تحدد اطارها بيئة العمل، وتندرج أبعاد التمكين النفسي فيما يأتي: المعنى، الكفاية، الاستقلالية، التأثير (Hashmi ,et.al,2011: 66).

١- المعنى: هو احساس الفرد بان عمله مهم وتظهر هذه المشاعر من خلال التوافق بين حاجات الفرد ومعتقداته وقيمه وسلوكياته ، وعن طريق هذا الانسجام سيدرك الفرد اهمية عمله لنفسه وللمجتمع الذي ينتمي اليه مما يؤدي الى انجاز عمله بشكل جيد ويفتخر بنجاحه(spreitzer, 2007:156).

٢- الكفاية: وتعني قدرة الفرد على التفاعل بكفاية عالية مع البيئة، والشعور بالكفاية ينشئ من خلال تحقيق وانجاز المهام المطلوبة بنجاح، وتحدث عندما يجد الفرد نفسه متوافقاً مع مدى قدراته وعندما يتحقق هدف التعامل مع البيئة بشكل فعال يتولد لدى الفرد شعور الثقة بالنفس والاعتزاز بقدراته والشعور بإمكانية اداء الاعمال بالشكل الصحيح والطريقة المطلوبة، ويصبح لديه مستوى عال من التمكين النفسي (spreitzer,1996:501).

٣- الاستقلالية: هي شعور الافراد بالحرية والاستقلال عندما يكون الامر مرتبط بانجاز المهام، وينتج عن هذا الشعور حرية اختيار البديل المناسب والذي يرتضونه لانفسهم ويتلائم مع قدراتهم وامكانياتهم. كما ان حرية الارادة تظهر ادراك الفرد لما يمتلكه من خبرات والتحكم بما يؤديه من مهام، والقدرة على وضع القواعد المنظمة للسلوك. كما ان الافراد يزداد تحكمهم وضبطهم للمهام والواجبات كلما كان مستوى شعورهم بالحرية والاستغلال مرتفع(spreitzer,1996: 1443).

٤- التأثير: ويعني ادراك الافراد مستوى تأثيرهم على الاخرين، ومعرفت حجم التأثير والذي يمكن من خلاله السماح لهم باقتراح المهام التي تخص البيئة للمتواجدين فيها، وهذا الادراك يشمل: الشعور بالتقدم، والاحساس بان المهمة تسير بشكل صحيح وستوى عال، والافراد يعملون على انجاز مهامهم والسعي لاحداث تغييراً، فضلاً عن ثقته من تحقيق النتائج المطلوبة (o,brien,2010:16).

اعتمدَ الباحث نظرية التمكين النفسي ل(spreitzer,1995) وذلك لعدة اسباب منها:

- *- هذه النظرية حسب رأي الباحث الانسب لعينة البحث من المرشدين التربويين.
- *- نظرية التمكين النفسي ل سبيرتزا قدمت اربعة ابعاد أساسية بصورة شمولية ودقيقة وواضحة .
- *- كونها من النظريات الحديثة التي اوضحت بان التمكين النفسي هو الحافز الداخلي الجوهرى الذي يبرز عن طريق عدد من المعارف التي تعكس موقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها.

ثانياً: ادارة الانفعالات

*- التفسير النظري لادارة الانفعالات

نظرية ادارة الانفعالات ل(ماير ،Mayer):

تعتبر نظرية ماير من النظريات الحديثة التي فسرت إدارة الانفعالات، حيث اشار ماير أن الانفعال يزود الفرد بمعلومات مهمة يختلف الأفراد في تفسيرها والاستفادة منها والاستجابة لها عبر استراتيجيات سلوكية للتحكم في المشاعر والانفعالات من اجل التوافق (عثمان، ٢٠٠١: ١٧٣).

وبين(ماير ، Mayer) ان الفرد الذي لديه القدرة على ضبط انفعالاته واندفاعاته، يكون متسامح ويعرف وجهات نظر الآخرين ولديه علاقات جيدة في العمل، ويمتلك القدرة على التخطيط من اجل الوصول إلى الهدف، فضلاً على إنه اكثر قدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئته (Mayer، 2000:410). كما اشار ماير الى ان الافراد ينتظمون وفق نماذج مختلفة فيما يختص بالانتباه لمشاعرهم وكيفية التعامل معها وفق الاتي:

*- الوعي الذاتى: وتعني ادراك الفرد لحالته المزاجية كما تحدث، ويكون الفرد لديه ثراء فيما يختص بحياته الوجدانية ووضوح الرؤية بالنسبة لانفعالاته وهو يعرف حدوده ويتمتع بصحة نفسية ولديه رؤية ايجابية تجاه الحياة، وعندما يتعرض لحالة مرضية سلبية فإنه لايتوقف عندها، بل يكون قادر على الخروج منها بسرعة (Mayer & Salovey,1998:61).

*- المنجرف: هو الفرد الذي تظغى عليه عواطفه وانفعالاته ويكون عاجز عن تقاديها، وليس لديه وعي بمشاعره، وحالته المزاجية غير مستقرة. ولايبدل إي جهد للخروج من المزاج السيء ولايشعر بان لديه تحكم في حياته الوجدانية(الاعسر وآخرون، ٢٠٠٠: ٦٦).

* - المتقبل: فرد يمتلك رؤية واضحة عن مشاعره، ومتقبل لهذه المشاعر ولا يرغب تغييرها، كما ان الفرد الذي يعرف مشاعره، يميل لان يكون انبساطي واجتماعي ويسعى إلى الألفة الاجتماعية، ولديه مستوى عالية من تقدير الذات والشعور بالرضا عن الحياة (Mayer & Salovey,1990:125).

رأي ماير ان إدارة الانفعالات يكون من خلال تنظيم الانفعالات في ذات الفرد ولدى الآخرين مثل (تهدي النفس بعد مشاعر الغضب، أو القدرة على التخفيف من قلق شخص آخر)، والفرد بحاجة أن يطور من الكفاءة حتى يتمكن من تنظيم انفعالاته وانفعالات الآخرين، لذلك يجب على الفرد أن يكون متفتح على خبرة المزاج والانفعال، ثم الممارسة إلى أن يصبح ماهر في السلوكيات التي تدفع إلى المشاعر المطلوبة (Mayer, 1997:102). كما ان إدارة الانفعال تكون عبر إدراك ومعرفة ماالذي وراء هذه المشاعر وكيفية معالجة القلق والمخاوف والغضب والحزن (Mavis,2001:94).

واشار الى ان الفرد العاجز عن تخفيف السيطرة على المشاعر النفسية هو دوماً تحت ضغط نفسي وعصبي، إما الفرد الذي يتحكم في مشاعر فأنه قادر على النهوض بعد السقوط ومعاودة المحاولة بعد الفشل والتغلب على الإحباط والقيام بالعمل من جديد بروح متفائلة طموحة (علي، ٢٠٠٩: ٦٢).

ويرى ماير بان إدارة الانفعالات وسيلة من وسائل توافق الفرد مع المتغيرات المتلاحقة المتصارعة التي تحيط به، وتكمن في قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره وانفعالاته كونها من أهم المؤثرات في توجيه سلوكه بصفة عامة وطريقة تفكيره وإصداره للأحكام واتخاذ القرارات بصفة خاصة (Mayer,1996:44).

كما يؤكد ماير أن هناك عوامل قد تؤثر على نمو إدارة الانفعالات مثل:

*- الخبرات الشخصية : تنتج الخبرات الشخصية من تفاعل الفرد مع البيئة الخارجية والأحداث التي يمر بها وكذلك مدى تأثير سلوك الأشخاص عليه.

*- بيئة الرفاق: ترتبط اغلب الأحداث بعلاقات الزمالة مع غيرهم حيث يمارسون نشاطات مختلفة سواء في المدرسة أو العمل أو في مناطق سكناهم، وتعتبر جماعة الأصحاب لها تأثيرا كبير على الشخصية والتطبيع الاجتماعي الانفعالي (Mayer,Salovey,& Caruso,2001:201).

فإدارة الانفعالات تعني التحكم في سير الانفعالات بعد إدراكها ووضع كل انفعال في مكانه المناسب لان لكل موقف انفعالا خاص به لايمكن إنكاره كما لايمكن أن يستبدل بانفعال آخر وعيش ذلك الانفعال بمعقولية والهدف

من كل هذا هو أعطاء الحياة معناها الحقيقي لتحقيق التوافق مع الذات ومع البيئة والمجتمع (Mayer,2001:12).

اعتمد الباحث على نظرية (ماير، ١٩٩٥) لإدارة الانفعالات للأسباب التالية:-

- *- هذه النظرية هي الأنسب للاستناد إليها في البحث الحالي لملائمتها متطلبات أهداف البحث.
- *- نظرية ماير تناولت مفهوم إدارة الانفعالات بشكل واضح ومباشر.
- *- قدمت نظرية ماير تعريفاً نظرياً لإدارة الانفعالات، وأن النظرية قادرة على تفسير نتائج البحث الحالي.
- *- اعتمد الباحث على هذه النظرية في تحديد مفهوم إدارة الانفعالات الذي على وفقه تم بناء مقياس البحث الحالي.

*- الدراسات السابقة التي تناولت التمكين النفسي

١- دراسة (الربيعي، ٢٠١٨)

الكفاءة المعرفية وعلاقتها بالتمكين النفسي والحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد.

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الكفاءة المعرفية، ومستوى التمكين النفسي ومستوى الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ودلالة الفروق تبعاً لمتغير (الجنس، التخصص، اللقب العلمي) وطبيعة العلاقة الارتباطية بينهما. وتحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء مقياس الكفاءة المعرفية وبناء مقياس التمكين النفسي، واعتماد مقياس الحرية الأكاديمية، طبقت المقاييس الثلاثة على عينة الدراسة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية في جامعة بغداد، وباستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات بالاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية الاجتماعية SPSS، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- *- أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة المعرفية.
- *- أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي.
- *- أعضاء هيئة التدريس لا يتمتعون بمستوى من الحرية الأكاديمية.
- *- توجد علاقة ارتباطية دالة بين الكفاءة المعرفية والتمكين النفسي والحرية الأكاديمية.

*- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة وفق المتغيرات(الجنس، التخصص، اللقب العلمي) (الربيعي، ٢٠١٨).

٢- دراسة (كريم، ٢٠٢٢)

التمكين النفسي وعلاقته بالابداع الجاد لدى طلبة الدراسات العليا.

هدفت الدراسة التعرف على مستوى التمكين النفسي ومستوى الابداع الجاد لدى طلبة الدراسات العليا والعلاقة الارتباطية بينهما ودلالة الفروق وفق متغيرات(الجنس، التخصص، المرحلة الدراسية).

وتحقيقاً لذلك قامت الباحثة ببناء مقياس التمكين النفسي وبناء مقياس الابداع الجاد، قامت الباحثة بتطبيق المقياسين على عينة الدراسة والبالغة (٢٠٠) طالبا وطالبة في جامعة تكريت. وحللت البيانات باستعمال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وأظهرت النتائج ما يأتي:

*- تمتع عينة الدراسة بدرجة عالية من التمكين النفسي والابداع الجاد.

*- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى التمكين النفسي ومستوى الابداع الجاد وفق متغيرات(الجنس، التخصص، المرحلة الدراسية).

*- وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التمكين النفسي والابداع الجاد لدى طلبة الدراسات العليا(كريم، ٢٠٢٢).

دراسات سابقة تناولت ادارة الانفعالات

١- دراسة (صالح، ٢٠١٤)

الشخصية المنتجة وعلاقتها بادارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين.

هدفت الدراسة إلى قياس الشخصية المنتجة وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين ومعرفة العلاقة بينهما على وفق متغيري(الجنس ومدة الخدمة).

وتحقيقاً لذلك قامت الباحثة بأعداد مقياس للشخصية المنتجة، وبناء مقياس لقياس ادارة الانفعالات.

وطبقت المقياسين على عينة الدراسة البالغة(٣٠٠) مرشداً ومرشد، وحللت البيانات باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss وأظهرت النتائج ما يأتي:-

*- أن المرشدين التربويين يتسمون بالشخصية المنتجة.

*- لا توجد فروق في الشخصية المنتجة دالة إحصائياً وفق متغير (الجنس) وتوجد فروق وفق متغير (مدة الخدمة في الشخصية المنتجة).

*- أن المرشدين التربويين يتسمون بإدارة الانفعالات.

*- لا توجد فروق في إدارة الانفعالات دالة إحصائياً وفق متغير (الجنس) وتوجد فروق دالة إحصائياً على وفق متغير (مدة الخدمة) في إدارة الانفعالات.

*- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية المنتجة وإدارة الانفعالات (صالح، ٢٠١٤).

٢- دراسة (القيسي، ٢٠٢١)

ادارة الانفعالات لدى تدريسي وتدرسيات جامعة بغداد.

هدفت الدراسة التعرف على مستوى ادارة الانفعالات لدى تدريسي وتدرسيات جامعة بغداد. ودلالة فروق ادره الانفعالات وفقاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، اللقب العلمي).

لتحقيق اهداف الدراسة تم بناء مقياس ادارة الانفعالات، طبق المقياس على عينة الدراسة البالغة (٣٠٠) تدريسي وتدرسيات، وحللت البيانات باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وأظهرت النتائج ما يأتي:-

*- ان تدريسي وتدرسيات الجامعة يتمتعون بادارة الانفعال عالي .

*- وجود فرق دال في ادارة الانفعالات حسب متغير الجنس (ذكور/اناث) تعود لصالح الاناث .

*- عدم وجود فروق داله احصائياً وفق متغير التخصص، مع وجود فروق في اللقب العلمي تعود لصالح لقياستاذ (القيسي، ٢٠٢١).

الفصل الثالث

منهجية البحث والإجراءات

وتتضمن تحديد المنهج وإجراءاته من حيث تحديد المجتمع واختيار العينة وأداتا البحث، وتحديد أهم الوسائل الإحصائية التي استعملت في تحليل البيانات وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته في تحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث

"وهو المجموعة الكبرى التي تشكل مجموعة الافراد الذين يمثلون موضوعاً لمشكلة البحث الذي نرغب بتعميم النتائج عليه" (المنيزل والعتوم ،٢٠١٠: ١٨).

يتألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين والمرشحات التربويات في المديرية العامة لتربية محافظة الانبار، للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) والبالغ عددهم (٦٨٠) بواقع (٤٢٠) مرشد تربوي و(٢٦٠) مرشدة تربوية حسب إحصائية مديرية التربية الانبار/قسم التعليم والملاك/شعبة الإرشاد التربوي.

ثالثاً: عينة البحث

- عينة البحث:

تضمنت عينة البحث (٢٠٠) مرشد ومرشدة اختيروا وفقاً لما يتناسب مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب الجنس (ذكور/اناث).

- عينة التحليل الاحصائي:

تم اختيار عينة التحليل الاحصائي البالغ عددهم (٣٠٠) مرشداً ومرشدة، في محافظة الانبار بواقع (١٥٠) مرشداً و(١٥٠) مرشدة، موزعين على مختلف المدارس المشمولة بالارشاد.

رابعاً: مقياسا البحث

المقياس الأول: مقياس التمكين النفسي

سعى الباحث إلى أعداد مقياس للتمكين النفسي وحرص على توافر الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات وتمييز، وفيما يأتي خطوات بناء المقياس:

*- تم تحديد المفهوم ومجالات التمكين النفسي من خلال التعريف النظري الذي أعدته (Spritzer, 1995) " هو الحافز الداخلي الجوهرى الذي يبرز عن طريق عدد من المعارف التي تعكس موقف الافراد نحو المهام التي يقومون بها، وتتمثل هذه المعارف ب(المعنى، الكفاية، الاستقلالية، التأثير)".

*- تحديد اسلوب صياغة فقرات المقياس وبدائل الاجابة واعتماد طريقة ليكرت في بناء المقياس بصيغة مدرج خماسي الاجابة هي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة ، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة قليلة، تنطبق علي بدرجة قليلة جداً) يعطى لها عند التصحيح(١،٢،٣،٤،٥).

*- تم إعداد (٢٤) فقرة لقياس التمكين النفسي موزعة على المجالات الاربعة والتي تم تحديدها من خلال التعريف النظري الذي أعدته (Spritzer, 1995) بواقع (٦) فقرة لكل مجال، وقد تم ترتيب الفقرات للمكونات الاربعة عشوائيا.

أ- التحليل المنطقي لفقرات المقياس (صدق المقياس):

استخرج الباحث مؤشرين لصدق المقياس هما الصدق الظاهري وصدق البناء وكالاتي:-

- الصدق الظاهري

تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس التمكين النفسي من خلال عرضه على مجموعة من المختصين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس النفسي، طلب منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات التمكين النفسي، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، وبعد جمع آراء المحكمين وباستخدام قيمة (٢كا) لدلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من المحكمين لكل فقرة، أقيمت جميع الفقرات، لان الفرق بين قيمتي (٢كا) المحسوبة والجدولية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس (٢٤) فقرة.

ب- التحليل الإحصائي للفقرات (صدق البناء)

ويعني هذا النوع من الصدق مدى العلاقة بين الأساس النظري للاختبار وبين فقراته، وتم ايجاد صدق البناء وفق الاتية:-

*- القوة التمييزية للفقرات:

القوى التمييزية تعتبر اهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقاييس الشخصية، اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال ترتيب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة من المرشدين التربويين والبالغ عددها (٣٠٠) تنازليا من أعلى درجة إلى أوطأ درجة. واختيرت نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أوطأ الدرجات لتمثل المجموعتين الطرفيتين، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (٨١) استمارة. وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين ، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة

حرية (١٦٠)، وقد تبين أن جميع فقرات المقياس مميزة لان القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول الاتي يوضح ذلك.

جدول (١) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس التمكين النفسي

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٧١٥	٠,٥٢٩	٣,٨٣٣	١,٠٧٢	٦,٩٩٤	دالة
٢	٤,٩٢٠	٠,٦٠٥	٣,٠٢٥	١,١٥٥	٧,٦١١	دالة
٣	٤,٧٤٤	٠,٤٦٤	٤,٠٤١	٠,٦٢٠	٩,٣٥٦	دالة
٤	٤,٧٥١	٠,٦١٢	٣,٨٠٢	٠,٦٩١	١١,٢٠٠	دالة
٥	٤,٨٣٢	٠,٤٨٥	٣,٣٦٨	٠,٤٨١	١٤,٣٢٣	دالة
٦	٤,٧٥٠	٠,٤٧٦	٣,٨٦٤	٠,٧٤٦	١٠,٧٨٨	دالة
٧	٤,٧٧٨	٠,٤١٨	٣,٧١٣	٠,٦٩٨	١٣,٦٠٧	دالة
٨	٥,٧٩٥	٠,٤٨١	٣,٩٤٢	٠,٧٨٩	١٠,١٣٧	دالة
٩	٤,٧٦٩	٠,٤٦١	٣,٢١٦	٠,٧٥٣	٩,٢٧٩	دالة
١٠	٤,٦٩٦	٠,٤٩٧	٣,٩٩٨	٠,٥٠٨	١٢,١٦٧	دالة
١١	٤,٨١٤	٠,٥٦٦	٣,٨٢٦	٠,٦١١	١١,٢٦٩	دالة
١٢	٤,٩٠٩	٠,٤٨٩	٣,٦١١	٠,٥٨٩	١٣,٧٦٠	دالة
١٣	٤,٦٥٧	٠,٤٧٦	٣,٣٢٢	٠,٦٩٨	٩,٢٠٠	دالة
١٤	٤,٤٩٦	٠,٤٦٠	٣,٤٥٤	٠,٥٠٦	١٠,٩٩٥	دالة
١٥	٤,٨٠٢	٠,٤٢٧	٣,٩٩٢	٠,٤٣٩	١١,٨١٥	دالة

دالة	٨,٨٤١	٠,٥٢٨	٣,٥٧٨	٠,٤٠٧	٤,٩٧٢	١٦
دالة	١٢,٦٣٠	٠,٧٢٧	٣,٦٥٣	٠,٤٢٢	٤,٨٦١	١٧
دالة	٩,٣٢٨	٠,٦٨١	٣,٧٤٥	٠,٥٥٨	٤,٣٩٧	١٨
دالة	١٠,٩٢٤	٠,٥٩٧	٣,٦٣٦	٠,٤٢٣	٤,٩٦٩	١٩
دالة	١١,٧٢٥	٠,٦٣٦	٣,٦٢٠	٠,٤١٨	٤,٧٧٧	٢٠
دالة	٧,٣٨٦	٠,٥٦٥	٣,٣٥٥	٠,٤٠٨	٤,٥١٢	٢١
دالة	٩,٠٧٣	٠,٥١٧	٣,٩٥٠	٠,٤٦٨	٤,٨٠٢	٢٢
دالة	٨,٨٤٢	٠,٥٨٢	٣,١٤٠	٠,٤٣٠	٤,٦٣٦	٢٣
دالة	٩,٤٠٠	٠,٦١٩	٣,٨٣٥	٠,٤٧٥	٤,٤٧٩	٢٤

* - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس

استعمل الباحث معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، وبين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، تبين أن معاملات الارتباط جميعاً دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١١٣). والجدول يوضح ذلك.

جدول (٢) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

ت الفقرات	العلاقة بالمجال	العلاقة بالكلية	ت الفقرات	العلاقة بالمجال	العلاقة بالكلية
	مجال المعنى	مجال الاستقلالية			
١	٠,٦٩١	٠,٣٨٨	١٣	٠,٤١٣	٠,٥٧٦
٢	٠,٦٠٢	٠,٣٧٦	١٤	٠,٣٥٣	٠,٤٨٨
٣	٠,٦١٥	٠,٤٢٢	١٥	٠,٤٦١	٠,٥٩٨
٤	٠,٥١٠	٠,٣٧٧	١٦	٠,٤٤٩	٠,٦٢١
٥	٠,٦٧٢	٠,٣٩٨	١٧	٠,٤١٩	٠,٦٨٧
٦	٠,٦٥٠	٠,٣٨٧	١٨	٠,٣٥١	٠,٤٨٨

التاثير			مجال الكفاءة		
مجال	التاثير	مجال	الكفاءة	مجال	التاثير
١٩	٠,٦٥٤	٠,٤٣٣	٠,٤١١	٠,٥٦٥	٧
٢٠	٠,٥٦٥	٠,٣٧٦	٠,٣٥٦	٠,٤٣٦	٨
٢١	٠,٤٩١	٠,٣٣٦	٠,٤٣٣	٠,٦٩١	٩
٢٢	٠,٥٧٧	٠,٤٢٧	٠,٣٧٧	٠,٤٨٧	١٠
٢٣	٠,٤٨٦	٠,٣٨٧	٠,٤٢٢	٠,٥٨١	١١
٢٤	٠,٤٩٧	٠,٣٧٠	٠,٣٩٩	٠,٥٢٢	١٢

د- الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي

الصدق والثبات هي اهم الخصائص السكومترية للمقاييس النفسية

- الصدق: استعمل الباحث مؤشرين لصدق مقياس التمكين النفسي هما:-

١- صدق المقياس (الصدق الظاهري)

عرض مقياس التمكين النفسي على مجموعة من المختصين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس النفسي، وطلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات، وحدتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وإبداء ملاحظاتهم من تغيير وتعديل في الفقرات والبدائل، ومن خلال تحليل آراء المختصين تبين اتفاقهم جميعاً على صلاحية الفقرات ال (٢٤) كافة ولم تحذف أي فقرة، فكانت الفقرات جميعاً تتمتع بتمثيلها للمقياس.

٢- صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء عن طريق الاجراءات الاتية:-

*- القوة التمييزية للفقرات عن طريق الفرق بين اوساط المجموعة العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات مميزه.

*- قد تحقق ذلك من خلال العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، وبين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

- الثبات

للوصول الى الدرجة الحقيقية للمقياس لا بد من حساب ثباته، وقد حسب الثبات بطريقتين هما:-

١- ثبات الاختبار (اعادة الاختبار)

قام الباحث بحساب الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق المقياس على (٤٠) مرشداً ومرشدة وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الاول والثاني (١٤) يوم، وهي مدة مناسبة، تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين التطبيق الاول والثاني وبلغ معامل الثبات (٠,٨٥).

٢- معادلة ألفا كرونباخ

أستخرج الثبات بهذه الطريقة عن طريق اخذ عينة عشوائية من عينة التحليل الاحصائي بلغت (٤٠) مرشد ومرشدة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل الثبات (٠,٨٠).

وصف مقياس التمكين النفسي النهائية:-

اصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (٢٤) فقرة موزعة على (٤) مجالات هي (المعنى، الكفاية، الاستقلالية، التأثير) لكل مجال (٦) فقرات، كل فقرة لها (٥) بدائل هي (تتطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تتطبق علي بدرجة كبيرة ، تتطبق علي بدرجة متوسطة، تتطبق علي بدرجة قليلة، تتطبق علي بدرجة قليلة جداً) يعطى لها عند التصحيح (٥،٤،٣،٢،١)، تحسب الدرجة الكلية للمجيب على فقرات المقياس بحسب اختياره للبديل، وعليه فان اعلى درجة للمقياس (١٢٠)، وادنى درجة هي (٢٤)، ومتوسط فرضي للمقياس هو (٧٢).

المقياس الثاني: مقياس ادارة الانفعالات:-

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي أعد الباحث مقياساً لإدارة الانفعالات وفق شروط المقاييس العلمية كالصدق والقدرة على التمييز والثبات، وفيما يأتي خطوات بناء المقياس:

*- تحديد مفهوم لإدارة الانفعالات من خلال التعريف النظري لماير (Mayer، ١٩٩٥) وعرفه "بأنها امكانية الفرد في التعبير عن مشاعره بحيث يكون مدركاً لطبيعة انفعالاته والأهداف التي يسعى لتحقيقها بحيث تؤثر انفعالاته بشكل ايجابي في قراراته".

*- من خلال النظرية المتبناة لماير (Mayer، ١٩٩٥)، اشتقت أربع مجالات سلوكية لإدارة الانفعالات وهذه المجالات هي:

- المجال الأول: التعبير عن المشاعر (ويعني ان الفرد يشعر ويفهم مشاعره واحتياجاته ويعرف كيف يتعامل معها ويعبر عنها بشكل تلقائي وسهل).

- المجال الثاني: الإدراك الانفعالي (معرفة انفعالات الذات والآخرين تجاه الأشياء ومن خلال اللغة المنطوقة ولغة الجسد، ويستطيع التمييز بين الانفعالات الصادقة والكاذبة).

- المجال الثالث: تحديد الأهداف (وهي ان تكون اهدافه واضحة وواقعية وتتناسب وامكانياته وقابلة للتطبيق).

_ المجال الرابع: اتخاذ القرار (وهو القدرة على اختيار الحل المناسب من بين مجموعة حلول لمواجهة موقف معين أو لحل مشكلة تنتظر الحل المناسب).

*- إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية:

تم أعداد (٢٨) فقرة لقياس إدارة الانفعالات موزعة على مجالات المقياس الأربعة ولكل مجال (٧) فقرات

وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للإجابة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، تعطى لها عند تصحيح الدرجات (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي لل فقرات المصاغة باتجاه ايجابي ويعكس التصحيح ويكون (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي لل فقرات المصاغة باتجاه سلبي، وقد تم ترتيب الفقرات للمجالات الأربعة عشوائياً.

أ: التحليل المنطقي لفقرات مقياس ادارة الانفعالات (صدق المقياس)

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وفق الآتي:

عرض مقياس إدارة الانفعالات المكون من (٢٨) فقرة موزعة على اربع مجالات لكل مجال (٧) فقرات وأمام كل فقرة خمسة بدائل على مجموعة من المختصين في علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس النفسي، وطلب منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات إدارة الانفعالات، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، وبعد جمع اراء الخبراء على وباستخدام قيمة (كا٢) لدلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من المحكمين على كل فقرة، اظهرت النتائج ان قيمة (كا٢) المحسوبة اكبر من الجدولية وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، فأبقيت جميع الفقرات.

ب- التحليل الإحصائي للفقرات (صدق البناء)

تم التحقق من صدق البناء من خلال الآتي:-

*- القوة التمييزية للفقرات:

رتبت درجات أفراد عينة التحليل الإحصائي للفقرات البالغ حجمها (٣٠٠) مرشد ومرشدا من أعلى درجة إلى اقل درجة، وحددت المجموعتان الطرفيتين ونسبة (٢٧%) ولكل مجموعة (٨١) درجة، وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين، وقد اظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة، لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦٠) والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٣) يبين معاملات تمييز فقرات مقياس إدارة الانفعالات

ت الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٣٥٩	٠,٧٦٤	٣,١٩٧	١,١٧٧	٨,٥٤٤	دالة
٢	٤,٣٢٢	٠,٨٠٦	٣,٠٠٠	١,٥١١	٩,١٣٣	دالة
٣	٤,٦٩٩	١,٠٦٦	٣,٣١٢	١,١٠٥	٥,٧٦٧	دالة
٤	٤,١٣٥	٠,٩٧٧	٣,٢٥٠	١,٠٩٦	٦,٩٦٦	دالة

٥	٣,٩٨٨	٠,٩٩٨	٣,٠٨٨	١,١٢٢	٤,٨٧٧	دالة
٦	٤,٦٧٧	٠,٩٤٤	٣,٥٢١	١,٠٦٧	٤,٨٦٤	دالة
٧	٤,١٧٠	٠,٩١١	٣,٦٦٦	١,١٠٨	٥,٦٤٤	دالة
٨	٤,٤٣٣	٠,٨٧٥	٣,٤٠٩	١,٠٨٨	٤,٩٧٦	دالة
٩	٤,٢٦٧	١,٠٨٤	٣,٣٥٥	١,١٨١	٦,٣٣٣	دالة
١٠	٤,١٧٨	٠,٨٤٤	٣,٣٢٢	١,١٣٩	٥,٦٧٧	دالة
١١	٤,٢٣٥	٠,٩٤٥	٣,٤١٩	١,١٦٠	٤,٩١٨	دالة
١٢	٤,٣٤٤	٠,٨٠٧	٣,١١١	١,٠٤٤	٨,٤١٥	دالة
١٣	٤,٣٦٦	٠,٨٧١	٣,١٧٠	١,١٩٧	٧,١٢٨	دالة
١٤	٤,١٩٦	٠,٩٥٤	٣,٥٨٨	١,١١٨	٤,٨٠٩	دالة
١٥	٤,٧١١	٠,٨٤١	٣,٢٥٠	١,٢٣٠	٥,٨٧٧	دالة
١٦	٤,٢٩٠	٠,٨٤٣	٣,١٤٦	١,٥١٠	٧,٦٦٥	دالة
١٧	٤,٦٢١	٠,٧٦٠	٣,٢٣١	١,٣٠٦	٦,٤٦٦	دالة
١٨	٤,٧٥٥	٠,٨٤٥	٣,٢٤٧	١,٢٥٧	٧,٠٧٦	دالة
١٩	٤,٩٦٦	٠,٧٧٣	٣,٣٠٧	١,١٥٨	٦,٩١٠	دالة
٢٠	٤,٣٣٣	٠,٨٤٤	٣,٣٦٦	١,١٣٦	٥,٦٧٧	دالة
٢١	٤,٢٦٩	٠,٥١٤	٣,٤٣٣	٠,٩٠٦	٥,٧٤٤	دالة
٢٢	٤,٢٣٤	٠,٨٤٣	٣,٣٥٩	١,٢٦٦	٥,١٧٧	دالة
٢٣	٤,٣٣٣	٠,٨٦٦	٣,٣١٢	١,١٢٥	٧,٠٢٣	دالة
٢٤	٤,١٢٣	٠,٨١٢	٣,٣١٩	١,٥٢١	٥,١٢٦	دالة
٢٥	٣,٩٨٧	٠,٩٦٨	٣,٢٦٩	١,٢١٢	٤,٩٨٨	دالة
٢٦	٤,٠٧١	٠,٩٨٤	٣,٥١٨	١,٠٩٦	٤,٣٩٥	دالة
٢٧	٤,١٣٥	٠,٨٧٦	٣,٢٤٣	١,١٤٣	٥,٦٣٠	دالة
٢٨	٤,٢٩٣	٠,٨٦٤٤	٣,٢٢٢	١,٢٢٤	٦,٤٦٤	دالة

* - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس

استعمل معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، وبين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، تبين أن معاملات الارتباط جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١١٣). والجدول يوضح ذلك.

جدول (٤) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس ادارة الانفعالات

ت الفقرات	العلاقة بالمجال	العلاقة بالكلية	ت الفقرات	العلاقة بالمجال	العلاقة بالكلية
	مجال التعبير عن المشاعر		مجال تحديد الاهداف		
١	٠,٥٦٢	٠,٤٣٠	١٥	٠,٤٧٦	٠,٣١٣
٢	٠,٥٧٦	٠,٤٤٣	١٦	٠,٤٨٧	٠,٣٢٣
٣	٠,٤١٥	٠,٣٢٢	١٧	٠,٥٩٩	٠,٤٣٣
٤	٠,٤١٠	٠,٣٠٧	١٨	٠,٦٤٠	٠,٤٥٢
٥	٠,٦١٢	٠,٤١٨	١٩	٠,٦٧٤	٠,٤٦٦
٦	٠,٦٠٠	٠,٤٨٧	٢٠	٠,٤٩٨	٠,٣٦١
٧	٠,٤٩٨	٠,٣١٠	٢١	٠,٥٧٨	٠,٤١١
	مجال الادراك الانفعالي		مجال اتخاذ القرار		
٨	٠,٥٦٧	٠,٤٠١	٢٢	٠,٦٧١	٠,٤٦٢
٩	٠,٥٣٦	٠,٤٥٦	٢٣	٠,٥٣٣	٠,٣٦٦
١٠	٠,٦٠١	٠,٤١٣	٢٤	٠,٥١١	٠,٤٣٦
١١	٠,٤٩٧	٠,٣٧٠	٢٥	٠,٥٧٢	٠,٤٢١
١٢	٠,٥٤١	٠,٤١٢	٢٦	٠,٤٩٦	٠,٣٨١
١٣	٠,٥٩٢	٠,٣٧٩	٢٧	٠,٥٠٧	٠,٤٠٦
١٤	٠,٤٩٨	٠,٣٧٧	٢٨	٠,٦٤٣	٠,٤٦٦

د- الخصائص السيكومترية لمقياس ادارة الانفعالات:-

١- الصدق

استعمل الباحث مؤشرين لصدق مقياس ادارة الانفعالات:-

*- الصدق الظاهري

تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق عرض المقياس بمجالاته وفقراته على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمقياس النفسي الذين أكدوا صلاحية فقراته لمقياس ما وضعت لأجل قياسه.

*- صدق البناء

وقد تحقق عن طريق المؤشرات الآتية:-

- القوة التمييزية للفقرات عن طريق الفرق بين اوساط المجموعة العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات مميزه.
- قد تحقق ذلك من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

٢- ثبات مقياس ادارة الانفعالات.

*- تم استخراج الثبات بطريقة طريقة اعادة الاختبار

قام الباحث باستخراج معامل الثبات بعد تطبيق المقياس على المرشدين والمرشحات بفاصل زمني (١٥) يوما بين الاختبارين، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني لأفراد عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (٤٠) مرشداً ومرشدة بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس الكفاءة الارشادية (٠,٨٢).

*- معادلة الفاكرونباخ

طبقت معادلة الفاكرونباخ على إجابات افراد العينة من المرشدين التربويين والمرشحات البالغ حجمها (٥٠) مرشد ومرشدة وقد بلغ معامل الارتباط (٧٨) .

مقياس ادارة الانفعالات بصيغته النهائية:-

يتكون مقياس إدارة الانفعالات بصيغته النهائية من (٢٨) فقرة موزعة على أربع مجالات هي التعبير عن المشاعر (٧) فقرات والإدراك الانفعالي (٧) فقرات وتحديد الأهداف (٧) فقرات واتخاذ القرار (٧) فقرات، وأمام كل فقرة خمسة بدائل الإجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، تعطى لها عند تصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه ايجابي ويعكس التصحيح ويكون (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه سلبي، وقد تم ترتيب الفقرات للمجالات الأربعة عشوائياً، اعلى درجة للمقياس (١٤٠) واقل درجة (٢٨) درجة ومتوسط فرضي (٨٤) درجة.

التطبيق النهائي لكلا المقياسين

بعد التأكد من الصدق والثبات لكلا المقياسين تم التطبيق على عينة البحث الاساسية من المرشدين التربويين في محافظة الانبار، حيث بلغ عدد المرشدين (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، قام الباحث بتوضيح كيفية الإجابة على كلا المقياسين للمرشدين التربويين وبعدها جمعت الاستمارات ليتسنى للباحث تصحيح المقياس، وتحويل الإجابات الى درجات خام، ومعالجتها إحصائياً على وفق أهداف البحث.

الوسائل الإحصائية

مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين، معادلة الفاكرونباخ.

الفصل الرابع

عرض وتفسير النتائج على وفق أهداف البحث، فضلا عن عرض لأهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يأتي:-

١- التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

استخرج الباحث الوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياس التمكين النفسي وبلغ (١٠١,١٢) درجة، وبانحراف معياري مقداره (٧,٦٣)، وعند مقارنته بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (٧٢) درجة، تبين ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي، وللتعرف على دلالة الفروق بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي لمقياس التمكين النفسي، استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، حيث اظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٣٨,٤٥) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية مقدارها (١٩٩)، مما يشير إلى ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عال من التمكين النفسي والجدول يوضح ذلك.

جدول (٥) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس التمكين النفسي.

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
التمكين النفسي	٢٠٠	١٠١,١٢	٧,٦٣	٧٢	٣٨,٤٥	١,٩٦	٠,٠٥

اظهرت هذه النتيجة ان المرشدين التربويين (عينة البحث) يتمتعون بمستوى عال من التمكين النفسي، وقد فسّر الباحث هذه النتيجة وفق نظرية (spreitzer,1995) ان المرشدين التربويين يرغبون في استغلال امكاناتهم وطاقاتهم لانجاز المهام المطلوبة وحل المشكلات بالأعتماد على الطاقة الذاتية التي تحقق لهم ذلك، كما بين الباحث أن المرشدين التربويين رغم الظروف الصعبة والمعاناة التي يمرون بها الا ان لديهم مستوى عال من التمكين النفسي ولديهم القدرة توظيف ما يمتلكون من مهارات ومواهب وامكانيات في اداء مهامهم الارشادية بشكل افضل. وهذا يتفق مع دراسة (الربيعي،٢٠١٨) التي بينت ان التدريسيين يمتلكون مستوى عال من التمكين النفسي، ودراسة (كريم،٢٠٢٢) والتي اظهرت نتائجها ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بمستوى عال من التمكين النفسي.

٢- التعرف على دلالة الفروق في التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث).

لاختبار دلالة الفرق في مقياس التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث)، بلغ الوسط الحسابي لدرجات الذكور من المرشدين التربويين (١٠١,٣٢) وانحراف معياري (٧,٤٤) درجة، فيما كان الوسط الحسابي لدرجات الاناث من المرشدين التربويين (٩٩,١٦) درجة، وبانحراف معياري (٦,٤١) درجة. وباستعمال الاختبار التائي

(t- test) لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (١,٠٦) أصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). والجدول يوضح ذلك.

جدول (٦) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في التمكين النفسي وفقا لمتغير الجنس (ذكور/اناث)

الجنس	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية*		الدلالة ٠,٠٥
				المحسوبة	الجدولية	
الذكور	١٠٠	١٠١,٣٢	٧,٤٤	١,٠٦	١,٩٦	غير دال
الإناث	١٠٠	٩٩,١٦	٦,٤١			

اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التمكين النفسي وفق متغير الجنس (ذكور / اناث). ويفسر الباحث ذلك بان المرشدين والمرشدات يمارسون نفس المهنة ويعيشون في نفس المجتمع، والاثنين يعرفون اهمية وقيمة العمل الارشادي ويسعون للتغلب على الصعاب والتحديات التي تواجههم جراء التغيرات المتسارعة في جميع مجالات الحياة، فضلاً عن الثقافات والمظاهر السلوكية الدخيلة على المجتمع، كما انهم يتحملون مسؤولية تصرفاتهم لاحداث التغير في سلوكيات الاخرين والتاثير فيهم، والقدرة على اتخاذ القرارات. واتفقت نتيجة البحث والتي دلت بعدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث) مع دراسة (الربيعي، ٢٠١٨)، ودراسة (كريم، ٢٠٢٢).

٣- التعرف على مستوى ادارة الانفعال لدى المرشدين التربويين.

تحقيقاً لهذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت نتائج البحث أن الوسط الحسابي لدرجات افراد العينة على مقياس إدارة الانفعالات بلغ (٩٧,٦٨) درجة وبانحراف معياري مقداره (٦,٧٥) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا الوسط الحسابي والوسط الفرضي للمقياس البالغ (٨٤) اتضح أن الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٧,٣٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٩)، مما يدل على أن افراد العينة يتسمون بادارة انفعالاتهم، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس ادارة الانفعال

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية*		الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
ادارة الانفعال	٢٠٠	٩٧,٦٨	٦,٧٥	٨٤	٢٧,٣٢	١,٩٦	دالة

اظهرت النتائج ان المرشدين التربويين يتسمون بادرارة انفعالاتهم، يفسر الباحث هذه النتيجة وفق نظرية ماير (١٩٩٥) والتي اشارت أن إدارة الانفعالات يمكن اكتسابها وتعلمها بفعل الخبرة من خلال التفاعل والانسجام مع المواقف الانفعالية التي يمر بها الفرد، فالمرشد الذي يتمتع بإدارة الانفعالات لديه القدرة للتعبير عن مشاعره واتخاذ القرارات، ويكون اكثر إدراك للواقع ومتكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ولديه توازن مع نفسه والآخرين، لان مهنة الارشاد تفرض على المرشد أن يتمتع بإدارة انفعالات عالية تؤهله لان يصبح قدوة في مجتمعه. انسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة(صالح،٢٠١٤) والتي بينت نتائجها ان المرشدين يتسمون بادرارة الانفعالات، واتفقت ودراسة(القيسي،٢٠٢١) والتي اظهرت نتائجها ان تدريسي وتدرسيات الجامعة يتمتعون بادرارة الانفعالات.

٤- التعرف دلالة الفروق في ادارة الانفعال لدى المرشدين والتربويين حسب متغير الجنس (ذكور - اناث).

استخراج الوسط الحسابي لعينة الذكور البالغة (٩٨،٦٦) بانحراف معياري قدره (٧،٢٦)، بينما بلغ الوسط الحسابي لعينة الاناث (٩٦،٨٩)، وبانحراف معياري مقداره (٦،٧٨). وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين عدم وجود فرق في ادارة الانفعالات حسب متغير الجنس عند مستوى دلالة (٠،٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة (١،٢٦) أقل من القيمة الجدولية (١،٩٦) بدرجة حرية (١٩٨). والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٨) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في ادارة الانفعال وفقا لمتغير الجنس(ذكور/اناث)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية*		الدلالة ،،٥
				المحسوبة	الجدولية	
الذكور	١٠٠	٩٨،٦٦	٧،٢٦	١،٢٦	١،٩٦	غير دال
الاناث	١٠٠	٩٦،٨٩	٦،٧٨			

اظهرت النتائج عدم وجود فرق في ادارة الانفعال حسب متغير الجنس للمرشدين التربويين، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن إدارة الانفعالات غير مختصة بجنس معين، وانما يعود ذلك إلى أن المرشدين التربويين (ذكور/اناث) يتسمون بالقدرة على إدارة انفعالاتهم من خلال السيطرة على الانفعالات والتحكم بها، ويفهمون مشاعرهم واحتياجاتهم ويستطيعون التعبير عن عواطفهم للآخرين بشكل مريح وتلقائي،ولديهم القدرة على وضع كل انفعال في مكانه المناسب لتحقيق التوافق مع الذات ومع البيئة والمجتمع. وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة(صالح،٢٠١٤) والتي دلت نتائجها بعدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث)، واختلفت مع دراسة(القيسي،٢٠٢١) والتي بينت وجود فروق وفق متغير الجنس تعود لصالح الاناث.

٥- العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي وادرارة الانفعال لدى المرشدين التربويين.

التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، استعمل معامل ارتباط بيرسون، وأظهرت النتائج بوجود علاقة قوية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٦٩)، وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط، ظهر أن القيمة التائية لمعامل الارتباط (٨,٤٣) وهي داله احصائياً بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨)، وهذا يدل على ان هناك علاقة طردية ايجابية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعال الجدول الاتي:-

جدول (٩) يوضح العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعال لدى المرشدين التربويين.

الدالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة			
٠,٠٥	١,٩٦	٨,٤٣	٠,٦٩	٢٠٠	مرشدين ومرشدات

تشير النتيجة بوجود علاقة ايجابية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات، أي أن المرشدين التربويين يسعون الى استغلال امكاناتهم وطاقاتهم لحل المشكلات وانجاز مهام العمل الارشادي من خلال الاعتماد على الطاقة الذاتية التي تحقق لهم ذلك، ويكونوا قادرين على إدارة انفعالاتهم بشكل ايجابي ومتوافقين مع المتغيرات التي تحيط بهم. ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية فكلما ارتفع مستوى التمكين النفسي يقابله إمكانية عالية بإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين والعكس صحيح، وهذا يعني أن العلاقة ارتباطية ايجابية (طردية) بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات، وهذا يعني كلما كان المرشد التربوي مستثمر طاقاته وامكانياته لحل مشكلاته وانجاز مهامه كلما تكون قدرته على إدارة الانفعالات مرتفعة.

*- الاستنتاجات

- ١- ان ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين ينسجم مع طبيعة العمل الارشادي الذي يقومون به ويتفانون في انجازه بافضل ما يمكن.
- ٢- ان شريحة المرشدين التربويين يتمتعون بادارة انفعالاتهم بمستوى عال والتي تظهر من خلال قدرتهم على إدارة انفعالاتهم عبر إدراك انفعالاتهم ويفهمون مشاعرهم واحتياجاتهم، ويستطيعون التحكم في الانفعالات ووضع كل انفعال في مكانه المناسب لتحقيق التوافق مع الذات ومع البيئة والمجتمع.
- ٣- سرعة التغيرات التي يمر بها المجتمع العراقي ادت الى زيادة التناقض في القيم الاجتماعية والبادئ والمعتقدات والتي اثرت بشكل واضح على شخصية الفرد، مما استوجب مواجهة هذه التغيرات والتحديات بأسلوب حديث يمكن الفرد من تحقيق مستويات عالية من الاداء، وهذا يتطلب مستوى من التمكين النفسي والالتزان الانفعالي.

٤- اظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، فكلما كان المرشد التربوي مستغل إمكاناته وطاقاته لحل المشكلات وانجاز عمله كلما كان قادراً على إدارة انفعالاته بصورة صحيحة.

*- التوصيات:

في ضوء نتائج البحث الحالي ، يمكن ان يوصي الباحث بما يأتي:

١- التفات الجهات المعنية إلى المرشدين التربويين الذين يتمتعون بالتمكين النفسي وإدارة الانفعالات من حملت الشهادات العليا والذين يمتلكون الخبرة في مجال التدريب بتكليفهم بعقد الندوات وإقامة الورش التدريبية للطلبة والمدرسين.

٢- العمل على تنمية مفاهيم التمكين النفسي وإدارة الانفعال لدى المرشدين التربويين من خلال إقامة الندوات والدورات التربوية والتطويرية.

٣- تنمية التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى طلبة قسم الإرشاد النفسي والعلوم التربوية والنفسية باعتبارهم مرشدي المستقبل ليتمكنوا من إدارة العملية الإرشادية مستقبلاً .

*- المقترحات

١- تصميم برامج تدريبية لتعزيز مهارات التمكين النفسي وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين.

٢- إجراء بحوث لمعرفة العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي ومتغيرات أخرى مثل (التوافق الاكاديمي -الاداء الوظيفي) .

٣- اجراء بحوث للكشف عن علاقة ادارة الانفعالات بمتغيرات أخرى (سرعة الإنجاز، الدافع المعرفي) لدى المرشدين التربويين.

*- المصادر

١- الربيعي، زهراء عامر(٢٠١٨): الكفاءة المعرفية وعلاقتها بالتمكين النفسي والحرية الاكاديمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، اطروحة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية بنات، جامعة بغداد.

٢- صالح، اصاد خضير محمد(٢٠١٤): الشخصية المنتجة وعلاقتها بادارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الجامعة المستنصرية.

٣- عثمان، فاروق السيد (٢٠٠١): القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط ١ ، دار الفكر العربي، القاهرة.

٤- الاعسر، صفاء وكفافي، علاء الدين (٢٠٠٠): الذكاء الوجداني في التربية السيكولوجية، ط ١، دار قباء للنشر، القاهرة.

٥- علي، إيمان عباس (٢٠٠٩): الذكاء العاطفي، مكتبة المورد، بيروت.

- ٦- القيسي، جيهان عبد الحداد(٢٠٢١): ادارة الانفعالات لدى تدريسي وتدرسيات جامعة بغداد، مجلة ديالى، العدد السابع والثمانون، ٢٠٢١.
- ٧- كريم، حنين جمال(٢٠٢٢): التمكين النفسي وعلاقته بالابداع الجاد لدى طلبة الدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للبنات، جامعة تكريت.
- ٨- مايرز، شيت (١٩٩٥): تعليم الطلاب التفكير العلمي، ط٢، ترجمة جرار عزمي، مركز الكتاب الأردني للنشر والتوزيع، عمان.
- ٩- المنيزل، عبد الله فلاح والعتوم، عدنان يوسف (٢٠١٠): مناهج البحث في العلوم التربوية، الاردن ، عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع.
- ١٠- وزارة التربية العراقية (١٩٨٨): دليل المرشد التربوي، مديرية التقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي.

- 11- Baron, lyle.j.r(2000), **bar on emotional quotient inventory** (manual),canda mhsinc.
- 12- Berry,B.,(2009). **The protective role of psychological empowerment on tobacco use behaviors**, b.a., university of virginia.
- 13- Erturk ,Alper (2012): **Linking Psychological Empowerment to innovation Capability**: In vestigating the Moderating Effect Supervisory Trust, Interational Journal of Business and Social Science, Beykoz, Istanbul, Turkey.
- 14- Ghani,N, (2009).**Antecedents of Psychological Empowerment in the Malaysian Private Higher Education Institutions**, [www.ccsenet .org/ Journal.html](http://www.ccsenet.org/Journal.html),Vol.2,No.3
- 15- Hashmi,et.al.(2011). **Impact Of Supportive Leadership And Organizational Learning Culture As A Moderator ON The Relationship OF Psychological Empowerment And Organizational Commitment**, Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.8
- 16- Mavis , B (2001), self – Efficacy and osce Performance – Among second year Medical students , **Journal of Advances in Health Science Education** , Vol.6 , Nether Lands , Kluwer Academic Publishers .
- 17- Mayer, r.e (1996),**learning strategies for making sense out of expository text** , the SOI. madel for guiding three cognitive processes in knowledge construction, educational psychology review ,8.new York.
- 18- Mayer, j (1997),**what is emotional intelligence?** new York, basic book.

- 19- Mayer, j (2000) , **Emotion . Intelligence** , In . J. P . for gas (Ed) , The Hand Book of Affect and Social Cognition Mahwah , N J : Lawrence Erlbaum Associates , Inc .
- 20- Mayer, j (2001) , **Emotional Intelligence and Giftedness** , Journal of Roeper Review , Apr . vol.23 Issue . 3 .new York.
- 21- Mayer J ,& Salovey , P. (1990): **Emotional Intelligence**, Imagination. Cognition and Personality. Y.S.A.
- 22- Mayer J ,& Salovey , P .(1998), **Emotional Inelligence Imagination cognition and Personality** , Y . S . A .
- 23- Mayer J , Salovey , P , caruso , D . and sitarenios , G . (2001) , **Emotional Intelligence As a standard Intelligence** , san franciation , American Psychological Association .new york.
- 24- O'Brien,J,(2010).**structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis**, Doctoral thesis,University of New Jersey.
- 25- Spritzer ,G.(1995): **Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions , Measurement, and Validation** Academy of Management Journal , Vol.38, no.5 ,pp.1442-1445.
- 26- Spreitzer, G. (1996). **social structural characteristics of psychological empowerment**, academy of management journal, 39(2).
- 27- Spreitzer, G. (2007). **Towards the integration of two perspectives: A review of socialstructural and psychological empowerment at work**. For publication in Cooper.

