

مهارات التمكين النفسي وعلاقتها بإدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين

Psychological empowerment skills and its Relationship with psychological conflict management of Educational counselors

م.د. علاء عباس عبدالزهره الغرابي

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف/ الكلية التربوية المفتوحة

الملخص

يستهدف البحث التعرف على:

- 1- مهارات التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف الاشرف.
 - 2- ادارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف الاشرف.
 - 3- العلاقة الارتباطية بين مهارات التمكين النفسي وادارة الصراع النفسي.
- ولغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء مقياس مهارات التمكين النفسي الذي يتألف بصيغته النهائية (٣٧) فقرة بصيغته النهائية وبعد استخراج القوة التمييزية واستكمال شروط الصدق والثبات، بناء مقياس ادارة الصراع النفسي المكون من (٣٦) فقرة بصيغته النهائية وبعد استخراج القوة التمييزية واستكمال شروط الصدق والثبات. وقد تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف وللعام الدراسي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠). وتألفت عينة الدراسة الحالية من (١٨٠) مرشداً ومرشدة اختيروا من المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف والبالغ عددهم (٢٦٥) مرشداً ومرشدة. وظهرت نتائج البحث بالمرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالٍ من مهارات التمكين النفسي. ولديهم القدرة على إدارة الصراع النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع، وبناء على تلك النتائج تم وضع مجموعة التوصيات والمقترحات على أساس.

Abstract

The Present research aimed at identifying :

- 1-Psychological empowerment skills for educational counselors in Najaf Governorate
 - 2- psychological conflict management with educational counselors in Najaf Governorate
 - 3-The correlation between psychological empowerment skills and psychological conflict management
- or the purpose of achieving the objectives of the current research, the researcher built the Psychological Empowerment Skills Scale, which consists in its final form (37) items after extracting the discriminatory power and completing the conditions of honesty and constancy, building the psychological conflict management scale consisting of (36) paragraphs, after extracting the discriminatory power and completing the

conditions of honesty and constancy. The current research was determined by educational counselors in schools affiliated to the General Directorate of Education in the province of Najaf and for the academic year (2019-2020). The sample of the current study consisted of (180) male and female counselors chosen from the original community for educational counselors in the General Directorate of Education in Najaf Governorate, which numbered 265 male and female counselors. The results of the research showed educational counselors possessing a high level of psychological empowerment skills. And they have the ability to manage psychological conflict, and the existence of a positive (direct) correlation between psychological empowerment skills and conflict management, and on the basis of these results a set of recommendations and proposals was developed on the basis of.

الكلمات المفتاحية: مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي.

Problem of the Research

مشكلة البحث

ان نجاح كل عمل يتوقف على القائمين به، وعلى ما يتصفون به من صفات وما يمتلكون من قدرات ومهارات واستعدادات ومعارف ومعلومات (طالب، ١٩٩٥: ١٤). لذا فان نجاح العملية الإرشادية يعتمد بصورة أساسية على وجود مرشدين تربويين يتصفون بالإخلاص والصحة الجسمية والنفسية والثبات الانفعالي والقدرة على التعامل مع الآخرين ، واتساع معلوماتهم والقدرة على اتخاذ القرار ولديهم الدافعية والرغبة والتمكن الذي يمارسونه ممارسة مهامهم الإرشادية في المدرسة (ابو عيطه ، ١٩٨٧ : ٧١) فالمرشد التربوي يعد وسيلة فعالة لتوجيه وارشاد الطلبة وتعديل سلوكهم وزيادة تحصيلهم الدراسي، وفي الوقت نفسه يكون أداة ناجحة لتوفير الوقت والجهد في مجالات التربية والتعليم (صالح، ١٩٩٥: ٨٨).. وان الضعف في الشعور بالتمكين النفسي يترتب عليه آثار سلبية كثيرة كالإحساس بالعجز والإرهاق الجسدي والنفسي وعدم الاستقرار والامان الوظيفي ، الامر الذي يترتب عليه ضعف قدرتهم على انجاز مهامهم الارشادية وسوء توافقهم النفسي والاجتماعي والمهني ، وعلية تجعل البعض منهم غير مستقرين وغير مطمئنين في وظائفهم (Spreitzer, 1995 : 1447)، وهذا ما أكدته دراسة (Edwards, 2002) ودراسة (Wang & Zhang, 2012) في أن الأفراد الذين يشعرون بتمكين نفسي منخفض يملكون نظرة سلبية عن أنفسهم وعدم ثقة بالنفس وقدرة أقل على مواجهة المشكلات وعدم الاستقلالية في اتخاذ القرار (Wang & Zhang, 2012:14) ان عدم معرفة المرشد بقدراته الذاتية يسبب له مشكلات متعددة منها ازدواجية الادوار وضعف الاتصال المنظم وضعف الاداء المهني (Madak&Gienei,1991:325). ان مهارة المرشد التربوي المتمكن تظهر في القدرة إدارة الصراعات والأزمات، وتحديد المشكلات في مؤسساتهم، وإدارة المفاوضات، وهي من المهارات الاجتماعية الضرورية ، وتبرز (Goleman,etal,2002:49).

يعد الصراع النفسي أحد أسباب الأمراض النفسية والانحرافات الجنسية والاكتئاب والوساوس القهرية أي عندما يفشل الفرد في ادارة الصراع النفسي ينتابه الشعور بالحزن والكآبة والشعور بالاحباط وفقدان الحماس وهبوط الروح المعنوية واقتقاد الدعاية والشعور بالملل و بانخفاض المكانة وعدم الاستقرار (زهران، ١٩٩٧ : ٥٣).

وفي الوضع الحالي الذي نعيشه اليوم وما أفرزته طبيعة الأحداث التي عصفت بالعراق وما يعانيه المجتمع اليوم من أزمات نفسية بسبب تفشي جائحة كورونا قد عكست تأثيراً سلبياً على المسترشدين التربويين لذا يقع على عاتقهم واجب مهني يتطلب منهم وعياً ثقافياً بتفهم المشكلات

التي يعاني منها المسترشدين وهذا يتطلب بان يتمتع المرشد التربوي بقدر كافي من مهارات التمكين النفسي التي تؤهلهم الى إدارة الصراع النفسي بصورة مناسبة.

أهمية البحث The Importance of the research

بما أن المؤسسة التربوية تواجه هذه الأيام ظروفًا طارئة ومتغيرات عديدة ومتلاحقة نتيجة لانتشار جائحة كورونا وما تسببه من صراعات نفسية لذا يجب ان تسعى هذه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية رغم الظروف الصحية الصعبة، وتعد هذه التحديات المحك الرئيس لاختبار قدرات الجهاز التربوي على التكيف مع هذه الأوضاع مما يتطلب البحث عن وسائل جديدة لمواكبة التحديات، وإدارة الصراعات بصورة جيدة.

لذا برز مفهوم التمكين النفسي كأداة حاسمة في المجال التربوي والتعليمي لغرض تنظيم المرشدين التربويين وزيادة دوافعهم نحو تحقيق الأداء المتميز ورقابة الأعمال المناطة بهم على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، بحيث يكونون قادرين على مواجهة الأزمات والظروف الطارئة التي يعاني منها المسترشدين ويكونون قادرين على إدارة الصراع مع انفسهم ومع الآخرين (الشجيري ، ٢٠١٤ : ٨).

ان مضمون مهارات التمكين النفسي تتحدد عبر نشاط الشخص وفقاً للظروف والأحداث الطارئة، فهو يمثل عملية فاعلة باتجاه التغيير من حالة الخمول الى حالة النشاط، كقفل الذات واحترامها والثقة بالنفس والقدرات الشخصية على الاخذ بزمام المبادرة والسيطرة على الموارد البيئية (Seibert,et al, 2011: 983). كما ان مهارات التمكين النفسي توفر الإمكانية والقدرة النفسية لمساعدة الأفراد على النجاح في الحياة، اذ تؤدي الى تخفيف الضغط النفسي والشعور بالخوف والخطر في الأوقات المتزامنة والصعبة وزرع الإحساس بالأمل الحقيقي والتفاؤل والشعور بالإيجابية وان الأمور ستجري على ما يرام في المستقبل واختبار تجربة الهدف والكفاءة لمواصلة البقاء (Spreitzer & Doneson,2005:16).

تتمركز مهارات التمكين النفسي على عوامل متعددة تتقاطع فيما بينها في عملية تعزيز قوة الأفراد وزيادة قدرتهم على حرية التصرف والتأثير في الآخرين، واتخاذ القرارات في مجالات الحياة المختلفة، فتعمل على زيادة شعور الأفراد بالسيطرة الشخصية وتحفيزهم على الانخراط في المجتمع، وتحديد الظروف المؤدية الى الشعور بالعجز وأزالتها (Spreitzer, 1995: 1442). لذا فان مهارات التمكين النفسي تمثل فلسفة الحياة وطريقة تفكير إيجابي ومفتاح للإبداع والابتكار، وهي هدف استراتيجي لمؤسسة العمل تسعى لتعزيز وإطلاق قدرات الافراد وتعزيز طاقاتهم وكذلك تعتبر وسيلة لحل المشاكل والصعوبات التي تواجه الأفراد سواء في مجال العمل او في مجال الحياة بصورة عامة (Lloyd ,et al , 1999:88). وتوصلت العديد من الدراسات الى وجود علاقة بين التمكين النفسي وبعض المتغيرات التي لها دور كبير في الجانب الوظيفي من حياة الافراد كالأداء والرضا الوظيفي والإبداع واتجاهات الفرد نحو العمل والتشارك في المعلومات والدافعية والولاء التنظيمي، فتوصل وانك وزهانك بان التمكين النفسي يرتبط ايجابيا مع اداء العمل الارشادي والمدرسي (Wang & Zhang , 2012:13-14).

اما فيما يتعلق بمفهوم ادارة الصراع النفسي اذ يشير هذا المفهوم الى تصادم نزعات مضادة ومتضاربة في وعي الفرد أو في التفاعل الشخصي المتبادل أو العلاقات الشخصية والاجتماعية بين الأفراد، والمرتبطة بتجارب انفعالية سلبية لذا فان إدارة الصراع بصورة ناجحة يؤدي الى السيطرة على هذه النزعات الشخصية والاجتماعية المتضادة (جابر وكفائي، ١٩٩٠: ٤٥).

وفي اغلب الأحيان يعد الصراع النفسي من الأمور الطبيعية و السوية على اعتبار أن كل إنسان يمكن أن يعيش أو يصادف صورة وأشكالا متعددة من الصراع و مستويات ادارته مختلفة قد تكون شعورية أو لا شعورية، وهذا يعني أن حياتنا لا تخلو من الصراع ولكن خطورة هذا الصراع ليست في وجوده، وإنما في استمراره وفي كيفية ادارته بصورة جيدة بحيث يتمكن الفرد من مواجهة المشكلات التي يتعرض لها (الدسوقي، ٢٠٠٧: ٩١).

وقد حظي مفهوم ادارة الصراع النفسي باهتمام واسع من قبل العديد من المفكرين والباحثين في مجال الإرشاد والصحة النفسية واستدعى الكثيرين منهم إلى اعطائه أهمية خاصة إذ أشارت الدراسات في هذا المجال إلى أن ادارة الصراع بصورة جيدة يعتبر حافزا ومصدرا للتنافس وللتفكير الايجابي ولاتخاذ القرارات، إلا أن سوء ادارة الصراع يؤدي الى مشكلات متعددة وان وصوله إلى مستوى عال قد تترتب عليه آثار سلبية (كفائي، ١٩٩٠: ٤٣) . وان امكانية الفرد على إدارة الصراع النفسي تشكل جانب مهم من بناءة الشخصي والانفعالي أي عندما تكون نتائج إدارة الصراع إيجابية يصبح الفرد اكثر سعادة وتفاؤل وتكون لديه القدرة على ادارة الضغوط النفسية التي يتعرض لها) (يوسف، ١٩٩٧: ٢١)

أهداف البحث :Research Objective

يستهدف البحث الحالي الى التعرف على :

١. مهارات التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.
٢. إدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين.
٣. علاقة مهارات التمكين النفسي بإدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث :Research Limitations

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين لكلا الجنسين من الذين يمارسون مهنة الارشاد النفسي في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠).

مصطلحات البحث:Terms of the Research

اولاً: مهارات التمكين النفسي (Psychological Empowerment Skiles) عرفها كل من:

سبريتزر (Spritzer,1995): شعور داخلي جوهرى يبرز عن طريق عدد من المدارك التي تُظهر مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها، وهذه المدارك هي المعنى والكفاءة والاستقلالية والتأثير (8: Spritzer , 2005).

مينون (Martin,2007) : حالة نفسية تتميز بالسيطرة المدركة والمقدرة وتحديد الهدف (6:Martin,2007).

بيري (Berry,2009): الاحساس الشخصي بالقدرة والكفاءة لاتخاذ القرارات بشأن الخيارات المتاحة والتصرف بمقتضاها فيما يتعلق بحياة الفرد الشخصية ، أي ادراك الفرد انه يمتلك المهارة والقدرة والمعرفة والكفاءة ليكون عضواً فعالاً في حياته وفي المجتمع (10:Berry,2009).

التعريف النظري لمهارات التمكين النفسي :

اعتمد الباحث تعريف (Spritzer,1995) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي .

التعريف الإجرائي لمهارات التمكين النفسي :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب في ضوء إجاباته على فقرات مقياس مهارات التمكين النفسي الذي تم بناءه لهذا الغرض.

ثانياً: إدارة الصراع النفسي Psychological Conflict management عرفة كل من:

كونت (Conte,1990):بانه أنعكاسا لوجود قوى متناقضة تعمل معا سواء في المجال النفسي أو المجال الاجتماعي (34, Conte,1990)

مترسون (Masterson ,1997):بانه اختيار وجهة معينة عندما لا يتوافق اختياران أو أكثر من البدائل التي يمكن أن يأخذ بها الفرد للوصول إلى قرار أو حل للمشكلة (36,Masterson,1997).

مكلسك (Mccluske, 1997) تعني مهارة المرشد التربوي على تحديد المشكلات التي تواجهه والتعرف على أسبابها وسبل علاجها بغية تخفيف حدة التوتر بينه وبين الآخرين أو بين الآخرين أنفسهم من أجل حل تلك المشكلات (Mccluske: 1997:3).

التعريف النظري لإدارة الصراع النفسي:

اعتمد الباحث تعريف (Mccluske, 1997) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي .

التعريف الإجرائي للتمكين النفسي :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجاباته على فقرات مقياس إدارة الصراع النفسي الذي تم بناءه لهذا الغرض.

ثالثاً: المرشد التربوي (Educational Counselor)

تعريف وزارة التربية (٢٠٠٢): هو احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل تأهيلاً علمياً وتربوياً لممارسة عملة الإرشادي والتوجيهي في المدرسة عن طريق الاستعانة بجميع المصادر والبيانات المتوفرة والتأكد من صحة تلك البيانات (الالوسي والمعروف، ٢٠٠٢: ٣٠)

الفصل الثاني (الاطار النظري)

أولاً: بعض النظريات المفسرة لمهارات التمكين النفسي.

أولاً: نظرية الاعتقادات المفترضة لرينشون (Renshon, 1979)

ترى هذه النظرية ان مهارات التمكين النفسي هي الحاجة الى السيطرة الشخصية التي تحفز سلسلة من الاعتقادات المفترضة عن طبيعة العالم وفاعليته ، فالاعتقادات المفترضة تنبع من التوازن النسبي بين تحفيز الحاجة وبين تجارب اشباع الحاجة ، ويرى رينشون ان التمكين النفسي هو حاجة يسعى اليها كل فرد للتأثير على الأحداث والأفراد والمنظمات للوصول الى الرفاهية وإيجاد قيمة للحياة والاحساس بالسيطرة الذاتية من خلال تنشيط سلسلة من الاعتقادات الافتراضية الاساسية عن طبيعة العالم وعملياته ومنها الاعتقاد بالسيطرة الذاتية ، ويكون لهذه المعتقدات مضامين للمشاعر والأفكار والأعمال في جميع المجالات العملية والاجتماعية (Fourie, 2009: 88-91).

ثانياً: نظرية التمكين المعرفي لثوماس وفلثوس (Thomas & Velthoues, 1990)

ان مهارات التمكين النفسي يجب أن يبدأ من مفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الناجحة وربطها مع أهداف التمكين النفسي التي تطبق على الأفراد وحددا التمكين النفسي بأربعة أبعاد هي :-
أ. التأثير الإدراكي : ويقصد به تأثير الفرد في عمل وقرارات الآخرين على جميع المستويات .
ب. الكفاءة : شعور الفرد بالإنجاز عند ادائه انشطة المهام بمهارة ، وتتضمن الإحساس بأداء المهام بشكل جيد ومهارات عالية تعكس الفاعلية والاحساس بالتمكن من المهام الموكلة اليهم.
ج. المعنى : احساس الافراد بأن الوظيفة التي يقومون بها تستحق جهدهم ووقتهم وانهم في طريق تأدية رسالة ذات قيمة.

د. الاختيار : شعور الافراد بالحرية في اختيارهم ولديهم القدرة والمهارة على استخدام احكامهم الشخصية في تنفيذ المهام الموكلة اليهم (Thomas & Velthous, 1990: 666 – 669).

ثالثاً: نظرية سبريتزر (Spreitzer, 1995) :

ترى سبريتزر (Sprietzer) بان مهارات التمكين النفسي تعمل على تنمية الفرد وجعله يعتمد على نفسه كما تزيد ثقته بنفسه وقدرته على إدارة الصراعات وحل المشكلات ، ليصبح إنساناً ناجحاً منتجاً، فالتمكين النفسي من وجهة نظر سبريتزر (Sprietzer) بانه مجموعة من المهارات والعوامل النفسية التي يتمتع بها الأفراد والتي تمكنهم من تأدية مهامهم بمهارة عالية ويشتمل مفهوم التمكين النفسي على الجوانب المعرفية والتقنية والثقة بالذات ، وهذه المهارات الذاتية من شأنها إذا وضعت في القالب الصحيح أن تعطي الشخص أفضل النتائج على صعيد الحياة وإذا فقد الفرد الشعور بالتمكين فإنه سوف يفقد المهارات والثقة

بالنفس (Spreitzer, 2005: 1444). ومن هذه المهارات التي يجب أن يمتلكها الفرد والتي حددتها (Spritzer) في نظريتها هي:-

١. **المهارات الإنسانية:** الطريقة التي يستطيع فيها الفرد التعامل بنجاح مع الآخرين، وفي مقدمتهم الأشخاص المحيطين به، فتؤدي إلى احترام شخصية الآخرين، وتدفع الفرد إلى العمل بحماس وقوة دون قهر أو إجبار، وهي تبني الروح المعنوية للفرد على أساس قوي وتحقق له الرضا النفسي.

٢. **المهارات الذاتية:** تتمثل في شخصية الفرد وما يمتلكه من خصائص وصفات جسمية وانفعالية وعقلية، والتي تؤثر منفردة أو مجتمعة في سلوك أو تصرفات الفرد كما يكون لمظاهرها المختلفة وقع على الآخرين وتؤثر في استجاباتهم (Spreitzer, 2007: 98).

٣. **المهارات الاجتماعية:** تتضمن سلوكيات لفظية وغير لفظية وتقضي من الفرد استجابات ملائمة وفاعلة، ويتأثر أداؤها بخصائص تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به، وتمكن الفرد من التأثير القوي في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم.

٤. **المهارات الفنية:** مدى كفاءة الفرد في استعمال الأساليب والطرائق الفنية أثناء ممارسته لمهامه ومعالجته للمواقف المختلفة، والمهارات الفنية تتطلب قدراً معيناً من المعارف والحقائق العلمية والعملية التي يتطلبها نجاح الفرد.

٥. **المهارات التصورية:** تساعد الفرد في النجاح في التخطيط المسبق للمهام وتوجيهه وترتيب الأولويات وتوقع التغيرات التي تحدث في المستقبل، وتتمثل بمدى كفاءة الفرد في ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات، والتفنن في الحلول والتوصل إلى الآراء (Spreitzer, 2007: 56).

ثانياً: **النظريات المفسرة لمفهوم ادارة الصراع النفسي:**

١- نظرية التحليل النفسي (Psychoanalytic theory) سيجموند فرويد

تري هذه النظرية بأن حياة الانسان عبارة عن سلسلة متواصلة من الصراعات التي يحاول الفرد من خلالها الإدارة والتوفيق بين القوى المتعارضة، كما هو الحال بين الأنا الشعورية وبين المواد المكبوتة في اللاشعور والمتأهبة دوماً للظهور الى السطح (الشعور)، أو بين المكونات الثلاث المكونة للجهاز النفسي (الهو والأنا والأنا الأعلى) المتصارعة مع بعضها البعض نتيجة تعارض أهدافها ووظائفها. وقد صور (فرويد) الأمر وكان الصراعات جزءاً من طبيعة الإنسان و أمر محتوماً لا يمكننا تجنبه، ويجب على الانسان ضبطها وأدارتها والتحكم بها بصورة ناجحة لكي يستطيع ممارسة حياته بفاعلية ونجاح (باترسون، ١٩٩٠: ٥٦).

٢- النظرية السلوكية Behavioral theory :

فسر السلوكيون الصراع النفسي وفقاً لمفاهيمهم النظرية السلوكية وقوانين التعلم، وبناء على طريقتهم في البحث القائمة على الملاحظة والتجريب اذ يرون بأن الصراع النفسي ينشأ عن طريق تقديم مثير للكائن الحي يكون له القدرة على استثارة استجابتين متناقضتين وبنفس القوة (الدسوقي، ٢٠٠٧: ٧٦). وقد وضع (دولارد وميلر) مجموعة من المبادئ أو القوانين التي تحكم السلوك في المواقف المسببة للصراع النفسي:

١. أنه كلما اقرب الكائن من الهدف المرغوب فيه ازداد ميله إلى الاقتراب منه (إقدام)
٢. أنه كلما اقرب الكائن من الهدف غير المرغوب فيه زاد ميله إلى الابتعاد عنه (الإحجام)
٣. أن الميل إلى الإحجام أكبر من الميل إلى الإقدام.
٤. أن قوة الميل إلى (الإقدام أو الإحجام) تتوقف على قوة الدافع بالاتجاه إلى الهدف أو بعيداً عنه.
٥. إن الميل إلى الإقدام أو الإحجام، يزداد قوة بفعل التعليم باعتباره سلوك كغيره من السلوك.

(كفاقي، ١٩٩٩: ٨٩).

ج. نظرية التنافر المعرفي Cognitive dissonance theory ليون فستجر ١٩٦٠:

إن الحاجة إلى الاتساق العقلي أو المعرفي غالباً ما تستثير السلوك، فإذا حدث نوع من التصارع والتناقض بين الجوانب المعرفية (المعلومات أو الأفكار أو المدركات) عند الفرد يشعر

بعدم الارتياح مما يدفعه ذلك إلى إزالة هذا التصارع أو التناقض لإحداث التوازن ومن هنا ظهرت نظرية (اختزال التنافر المعرفي) الذي طورها (ليون فستنجر ١٩٥٧).

إذ يرى أن التنافر المعرفي يحدث عندما يكون هناك تناقض بين معتقدين أو عمليتين أو بين معتقد وعمل فنعمل على حل النزاع والتناقض لخلق حالة من التوازن وهو المطلوب وسيؤدي ذلك بالمقابل إلى تغيير الفرد لسلوكه الذي سيؤدي إلى تغيير في نماذج التفكير وبالنتيجة تغيير أكبر في السلوك (محمود، ٢٠٠١: ٢٤٨).

ويرى (فستنجر) أن هناك ثلاثة عوامل تنشط التناظر المعرفي وتستثير السلوك هي:-

١. عندما لا تتسق الجوانب المعرفية لشخص مع المعايير الاجتماعية.

٢. عندما يتوقع الأفراد حدوث حدث ما ويقع حدث آخر بدلاً منه.

٣. عندما يسلك الفرد سلوكاً يختلف مع اتجاهاته العامة (دافيدوف، ١٩٨٤: ٤٣٧).

يرى ليون فستنجر (L . Festinger) في نظريته عن التنافر المعرفي إلى أن الصراع ينشأ عند الفرد عندما تتناقض أو تتعارض النواحي والعناصر المعرفية كالمعلومات و المدركات والمفاهيم والأفكار، ومن أمثلة التنافر المعرفي عدم الاتساق بين السلوك العملي أو الفعلي للفرد وأفكاره النظرية أو أقواله، ويترتب على هذا التعارض صراعا وقلقا يدفعان بالفرد إلى محاولة الحفاظ على أنساقه المعرفي (القريطي، ٢٠٠٣: ٣١). وتؤكد لنا نظرية فستنجر (Festinger) عن أهمية تحقيق التوازن والسعي الناجح للتوفيق بين العمليات المعرفية وتوظيفها بشكل يضمن تحقيق الإدارة الناجحة على الصراعات التي يتعرض لها الفرد عبر تعامل مع الآخرين في مواقف الحياة المختلفة (Hansone, 1992, p.34).

الفصل الثالث(منهج البحث وإجراءاته):

أولاً: مجتمع البحث: يشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع المرشدين التربويين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الأشرف والذين يمارسون مهنة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، والبالغ عددهم (٢٦٥) مرشداً ومرشدة موزعين بحسب الجنس بواقع (١٥٦) مرشداً، و(١٠٩) مرشدة كما موضح في الجدول (١)

مجتمع البحث من المرشدين التربويين في محافظة النجف الاشرف

مجتمع البحث الكلي	عدد المرشدين التربويين		المجموع
المديرية العامة لتربية محافظة النجف	الذكور	الإناث	٢٦٥
	١٥٦	١٠٩	

ثانياً : عينة البحث : تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث الكلي، ولغرض تحديد عينة تمثل المجتمع، اختير (١١٠) مرشداً و(٧٠) مرشدة وبنسبة (٦٨%) تقريباً من المجتمع الأصلي للبحث . كما موضح في الجدول (٢)

عينة البحث من المرشدين التربويين في محافظة النجف الأشرف

عينة البحث	عدد المرشدين التربويين		المجموع
المديرية العامة لتربية محافظة النجف	الذكور	الإناث	١٨٠

ثالثاً : أدوات البحث Scales Of The Research:

أولاً : صياغة فقرات مقياس مهارات التمكين النفسي: من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء مقياس مهارات التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين معتمداً على النظرية نظرية سبريتزر (Spreitzer, 1995) ووفق الخطوات العلمية للبناء إذ تم صياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية والبالغ عددها (٤٢) فقرة. واعتمد الباحث طريقة ليكرت بوضع مقياس خماسي متدرج أي بوضع خمس بدائل امام كل فقرة (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً) إذ تعطى لها عند التصحيح الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي للفقرات الإيجابية، أما الفقرات المصاغة باتجاه سلبي فيعطى لها عند التصحيح (١,٢,٣,٤,٥).

ثانياً: صلاحية الفقرات : قام الباحث بعرض فقرات مقياس مهارات التمكين النفسي بصيغته الأولية المؤلف من (٤٢) فقرة على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والمقياس النفسي، والبالغ عددهم (١٠) محكمين وبناء على ملاحظات المحكمين وآرائهم تم استبعاد (٢) فقرات المقياس.

ثالثاً : التحليل الإحصائي لفقرات مقياس مهارات التمكين النفسي (حساب القوة التمييزية):

ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة فقرات المقياس على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة (Shaw, 1967, p: 97). إن امتلاك الفقرة للقوة التمييزية يمكنها من الكشف بين الدرجات العالية والواطنة بين المستجيبين في المفهوم الذي أعدت لقياسه (تايلر، ١٩٨٩: ١٠٠). ومن أجل حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس مهارات التمكين النفسي اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين يستخدم هذا الأسلوب لمعرفة مدى قدرة فقرات المقياس على التمييز بين المستجيبين ذو الدرجات العليا والدرجات الواطنة للسمة أو الظاهرة المراد قياسها في الاختبار (Stanely & Hopkin, 1972, p: 268).. تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (١٨٠) مرشداً ومرشدة، وبعدها تصحيح استمارات المقياس وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة، ثم اختيرت نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، وكذلك نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، وسميت بالمجموعة الدنيا، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (٤٩) استمارة، وذلك لإخضاعها لعملية التحليل الإحصائي للحصول على أقصى درجات التطرف في الاستجابات بين المجموعتين وبعدها تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا و المجموعة الدنيا على فقرات المقياس البالغ عددها (٤٠) فقرة، وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين درجات كل من المجموعتين، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والتي تساوي (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٦) وقد تبين أن جميع الفقرات مميزة ودالة إحصائياً باستثناء (٣) فقرات تم استبعادهما ليصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (٣٧) فقرة .

صدق المقياس Scale Validity

يعد الصدق من الخصائص السايكومترية المهمة في بناء أي مقياس نفسي والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة الذي وضع من أجلها (أحمد ، ١٩٨١ : ٢٠٣) وقد تحقق الباحث من نوعين للصدق هما الصدق الظاهري وصدق البناء وعلى النحو الآتي :

١- **الصدق الظاهري:** إذ تحقق هذا النوع من الصدق بعد أن عرض الباحث فقرات مقياس مهارات التمكين النفسي وبدائله على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم، للحكم على مدى صلاحية الفقرات الموضوعية ضمن مجالات المقياس.

٢- **صدق البناء:** فقد اعتمد الباحث على القوة التمييزية في حساب هذا النوع من الصدق وحساب درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات الثبات: لقد اعتمد الباحث على طريقتي إعادة الاختبار بأستعمال معامل ارتباط بيرسون وطريقة الاتساق الداخلي بأستعمال معادلة الفا كرونباخ وقد تبين ان الثبات بطريقة الاولى بلغ (٠,٨٣) وبطريقة الثانية بلغ (٠,٨٥) وكلا المعاملين عُدَا مقبولين بالمقياس الى الدراسات السابقة .

ثانياً : مقياس إدارة الصراع النفسي: قام الباحث ببناء مقياس ادارة الصراع النفسي بشكل دقيق متبعاً الخطوات العلمية في البناء، وان الباحث اعتمد على نظرية (ليون فستنجر ١٩٦٠) لمفهوم إدارة الصراع النفسي اذ قام الباحث بصياغة (٤٠) فقرة على وفق طريقة ليكرت (Likert) في القياس مع مراعاة الشروط الواجب توافرها في صياغة المقاييس النفسية والتي تم الاشارة اليها مسبقاً في مقياس (مهارات التمكين النفسي).

الاجراءات الاحصائية لتحليل فقرات مقياس إدارة الصراع النفسي(حساب القوة التمييزية)

بعد التأكد من صلاحية الفقرات منطقياً أجرى الباحث التحليل الإحصائي لها للتأكد من صلاحيتها إحصائياً وذلك عبر استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وبذلك استعمل نفس الإجراءات المتبعة في تحليل فقرات مقياس (مهارات التمكين النفسي) واتضح بان جميع فقرات المقياس صالحة لقياس ما أعدت لأجله ما عدا (٤) فقرات تم استبعادها من المقياس ليصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (٣٦) فقرة.

مؤشرات الصدق Validity Indexes

١- **الصدق الظاهري :** وقد تحقق هذا النوع من الصدق عبر عرض فقرات المقياس على عينة الخبراء والمختصين في مجال علم النفس والقياس النفسي وطلب منهم ابداء ملاحظاتهم في مدى تمثيل هذه الفقرات للظاهرة المراد قياسها .

٢- **صدق البناء :** من اجل تحقيق هذا النوع من صدق قام الباحث بحساب معامل ارتباطها درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس في وصفه اجراء للتأكد من صدق بناء المقياس اذ تبين ان جميع الفقرات صالحة للقياس.

مؤشرات الثبات: لقد اعتمد الباحث على طريقتي إعادة الاختبار بأستعمال معامل ارتباط بيرسون وطريقة الاتساق الداخلي بأستعمال معادلة الفا كرونباخ وقد تبين ان الثبات بطريقة الاولى بلغ (٠,٨٦) وبطريقة الثانية بلغ (٠,٨٩) وكلا المعاملين عُدَا مقبولين بالمقياس الى الدراسات السابقة .

التطبيق النهائي للمقياسيين : بعد التأكد من مؤشرات الصدق والثبات للمقياسيين قام الباحث بتطبيق المقياسيين على عينة البحث التطبيقية الرئيسية والبالغة (١٨٠) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين العاملين في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف، بهدف معالجتها إحصائياً للتوصل إلى أهداف البحث والتي ستوضح لاحقاً.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل اليها بعد تحليل البيانات وفق أهداف البحث ،ثم مناقشة تلك النتائج وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تم عرضها وكما يأتي:-

الهدف الأول: التعرف على مستوى مهارات التمكين النفسي لدى المرشدين التربويين:-

يمكن توضيح النتائج بحسب كل مهارة من مهارات التمكين النفسي (الخمس) وكما يأتي:-
بعد تطبيق مقياس مهارات التمكين النفسي الذي أعده الباحث في هذا البحث ، على العينة البالغ حجمها (١٨٠) مرشداً ومرشدة وبعد تصحيح الإجابات وحساب الدرجات كانت النتائج كالآتي:-

١- درجات مهارات التمكين النفسي عند عينة البحث وبحسب فئاتها:-

كانت متوسطات درجات مهارات التمكين النفسي (المهارات الانسانية والمهارات الذاتية والمهارات الاجتماعية والمهارات الفنية والمهارات التصورية) عند عينة البحث ككل هي (١٨,٣٤٦، ١٥,٦٩٠، ٨,٢٣٢، ٤,١٤٥، ٥,٩٠٩) على التوالي وبانحرافات معيارية مقدارها (٦,٨٦٤، ٨,٠٥٤، ٩,٣٣٤، ٢,١٩٦، ٣,٧٦٤) على التوالي ايضاً.
والذي يبدو منه أن بعضها كان أكبر من المتوسط الفرضي لكل مهارة والبعض الآخر أصغر منها، وكان المتوسط النظري لكل مهارة (٧,٨) درجة.

٢- دلالة الفرق بين متوسطات درجات المهارات والمتوسط النظري :-

بما أن الباحث اعتمد المتوسط النظري لكل مهارة والبالغ (٧,٨) درجة معياراً للحكم على قوة متوسط درجاتها عند عينة البحث وعند فئاتها، لذلك استخدم الاختبار التائي (T- Test) لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات كل مهارة والمتوسط النظري، فكانت النتائج كما في الجدول (٣) الذي يوضح النتائج بحسب كل مهارة من مهارات التمكين النفسي (الخمس) وكما يأتي:-

أ- **المهارات الإنسانية:** كان متوسط درجات هذا النوع من المهارات عند عينة البحث (ككل) أكبر من المتوسط النظري له وبفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (١٥,٢٣) درجة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٩) درجة، وهذه النتيجة تطابقت مع كافة فئات العينة من المرشدين التربويين وتشير هذه النتيجة بشكل عام إلى أن المرشدين التربويين على اختلاف جنسهم يميلون الى استخدام هذا النوع من المهارات في المواقف الحياتية والمهنية الارشادية.

ب- **مهارات الذاتية:** كان متوسط درجات هذا الأسلوب عند عينة البحث (ككل) أكبر من المتوسط النظري للمقياس وبفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١٢,٢١٦) درجة هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٩) درجة، إذ تشير هذه النتيجة بشكل عام إلى أن المرشدين التربويين يميلون إلى استخدام هذا النوع من المهارات في المواقف الحياتية والمهنية الارشادية، وقد يعود السبب في ذلك إلى طبيعة نمط شخصياتهم كمرشدين ومختصين في مجال علم النفس والى طبيعة تاهيلهم العلمي فهم من يقدم الدعم النفسي والاجتماعي للآخرين وهذا يتطلب منهم امتلاك مثل هذا النوع من المهارات.

ج- **المهارات الاجتماعية:** كان متوسط درجات هذا الأسلوب عند عينة البحث (ككل) أكبر من المتوسط النظري للمقياس وبفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) حيث كانت القيمة التائية المحسوبة (١٦,٤٧١) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، وهذا يعني أن أفراد العينة من المرشدين التربويين يستخدمون هذا النوع من المهارات في التعامل مع الآخرين وفي مجال عملهم الارشادي كونهم بحاجة ماسة لمثل هذا النوع من المهارات وهذا يمكنهم من تقديم الخدمات الارشادية والنفسية للمسترشدين بصورة مناسبة.

د- **المهارات الفنية:** كان متوسط درجات هذا الأسلوب عند عينة البحث (ككل) من المرشدين التربويين أصغر من المتوسط النظري للمقياس وبفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١,١٦-) اصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٩)، وهذا يشير إلى ان المهارات الفنية جاءت بمستوى متوسطة لدى المرشدين التربويين ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية سبرايتزر (Sprietzer) حيث أشارت الى أن معظم المرشدين التربويين يرغبون في النجاح واستغلال إمكاناتهم وطاقاتهم في أنجاز مهامهم ، لكنهم احياناً ما يواجهون معوقات تمنعهم من تحقيق الشعور بتمكينهم النفسي في اداء واجباتهم ، كعدم امتلاكهم للاستقلالية

وحرية التصرف في ادائهم والشعور بأهمية العمل والتي يعدونها من اهم مكونات تحقيق الذات من خلال استغلال ما لديهم من مواهب وقدرات فردية في العمل ، بسبب القيود المفروضة من قبل الادارة او المؤسسة التي يعملون بها (Sprietzer , 1995 :1451).

هـ المهارات التصورية: كان متوسط درجات هذا الأسلوب عند عينة البحث (ككل) أصغر من المتوسط النظري للمقياس، ويفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (-١,٤٥) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٩) وهذا يشير إلى ان المهارات التصورية جاءت متوسطة لدى المرشدين التربويين ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية سبرايتزر (Sprietzer) في أن الأفراد الذين يشعرون بمهارات تصورية منخفض يمكنهم من نظرة سلبية عن أنفسهم وعدم ثقة بالنفس وقدرة أقل على مواجهة المشكلات وعدم الاستقلالية في اتخاذ القرار مما يدفع بهم الى تكرار السلوكيات التي لا تحقق لهم المنفعة وتؤدي إلى عدم إشباع حاجاتهم النفسية ، وهؤلاء الافراد لا يستغلون ما لديهم من مواهب وقدرات فردية وبالتالي عدم القيام بمهامهم بشكل أفضل وعدم مواكبة التراكم المعرفي والتقدم العلمي السريع والاطلاع على كثير من المعلومات والمعارف والحقائق لمواجهة المواقف المختلفة ، من ثم سوف يخلق لديهم تصورات سلبية نحو العمل (Sprietzer , 2005 :1451). كما موضح في الجدول:

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لمقياس مهارات التمكين النفسي

مهارات التمكين النفسي	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط النظري	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
المهارات الانسانية	١٨٠	١٨,٣٤٦	٦,٩٢٢	٧,٨	١٥,٢٣١	١,٦٩	دالة
المهارات الذاتية	١٨٠	١٥,٦٩٠	٨,٠٥٤	٧,٨	١٢,٢١٦	١,٦٩	دالة
المهارات الاجتماعية	١٨٠	٨,٢٣٢	٩,٣٣٤	٧,٨	١٦,٤٧١	١,٦٩	دالة
المهارات الفنية	١٨٠	٤,١٤٥	٢,١٩٦	٧,٨	-١,١٦	١,٦٩	غير دالة
المهارات التصورية	١٨٠	٥,٩٠٩	٣,٧٦٤	٧,٨	-١,٤٥	١,٦٩	غير دالة

الهدف الثاني: التعرف على مستوى إدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين.
بعد تطبيق مقياس إدارة الصراع النفسي على عينة البحث الاساسية والبالغة (١٨٠) مرشداً ومرشدة، وبعد معالجة البيانات احصائياً بلغ المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة (٤٢,٨٥) و بانحراف معياري قدره (٤,٢٧٦) درجة، وللتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي المحسوب من العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٢٠) استعمل الباحث الاختبار التائي

لعينة واحدة اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢,٧٤٨) درجة وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٧٩) تبين ان القيمة التائية المحسوبة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية وبذلك يكون الفرق دال احصائياً ولصالح المتوسط المحسوب، مما يشير هذا إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بقدر كافي من القدرة على إدارة الصراع النفسي سواء مع انفسهم او مع الاخرين وهذا جاء منسجماً مع نظرية فستنجر (Festinger) التي تبناها الباحث في تفسير النتائج، والذي بين دورها في مجال العمل، وفي مجال العلاقات العامة اذا كدت هذه النظرية على اهمية تحقيق التوازن والسعي الناجح للتوفيق بين العمليات المعرفية وتوظيفها بشكل يضمن تحقيق الادارة الناجحة على الصراعات التي يتعرض لها الفرد عبر تعامل مع الآخرين في مواقف الحياة المختلفة كما موضح في:

الجدول (٤)

الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس إدارة الصراع النفسي

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
إدارة الصراع النفسي	١٨٠	٤٢,٨٥	٤,٢٧٦	١٢٠	١٢,٧٤٨	١,٦٩	٠,٠٥

الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي للمرشدين التربويين

للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لدرجات أفراد العينة على كل مهارة من مهارات التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس إدارة الصراع النفسي، فكانت النتائج كما موضح في الجدول (٥).

نتائج معاملات الارتباط بين مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي

مهارات التمكين النفسي	إدارة الصراع النفسي	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية	
			المحسوبة	الجدولية
المهارات الانسانية	إدارة الصراع النفسي	٠,٢٧٥	٥,٧٢٩	١,٩٦

المهارات الذاتية	إدارة الصراع النفسي	٠,٣٨٨	٨,٣٩١	١,٩٦
المهارات الاجتماعية	إدارة الصراع النفسي	٠,٣١٧	٦,٦٠٤	١,٩٦
المهارات الفنية	إدارة الصراع النفسي	٠,٥٢٣	١٢,١٦٣	١,٩٦
المهارات التصورية	إدارة الصراع النفسي	٠,٤٣٢		

يتبين من الجدول (٥) ان جميع معاملات الارتباط بين مهارات التمكين النفسي وإدارة الصراع النفسي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٩) حيث كانت القيم التائية المحسوبة أكبر من القيم التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، مما يشير الى ان هناك علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين مهارات التمكين النفسي و إدارة الصراع النفسي لدى المرشدين التربويين وهذه النتيجة تبين بان المرشدين التربويين يمتلكون مهارات التمكين النفسي بصورة جيد وهم ايضاً يتصفون بالقدرة إدارة الصراع النفسي مع انفسهم ومع الآخرين، ومعنى هذا ان مهارات التمكين النفسي لها علاقة موجبة وطردية بالقدرة على إدارة الصراع النفسي أي كلما زادت مهارات التمكين النفسي ارتفعت معها القدرة على إدارة الصراع النفسي، والعكس صحيح ايضاً. فالعلاقة بين مهارات التمكين النفسي بمجالاته الخمسة علاقة موجبة طردية مع إدارة الصراع النفسي، اذ تتداخل مهارات التمكين النفسي مع كل المواقف والاحداث التي يتعرض لها المرشد التربوي سواء كانت على المستوى النفسي او المهني او الشخصي او الاجتماعي والتي يكون فيها في حالة صراع عندما يتعامل معها اذ ان هذه المهارات تمكّنه من النجاح في إدارة الصراع بصورة جيدة.

المصادر

- أبو عيطة ، سهام(١٩٨٧): مبادئ الإرشاد النفسي ، دار القلم، الكويت.
- الألوسي ، جمال حسين ، المعروف ، احمد(٢٠٠٢): الكراس التوجيهي في الإرشاد التربوي ، مطبعة وزارة التربية ، ط ١ ، بغداد .
- تايلر، ليونا (١٩٨٩): الاختبارات والمقاييس ، ترجمة : محمد عثمان نجاتي، دار الشوق ، بيروت .
- جابر، عبد الحميد جابر وكفاقي، علاء الدين(١٩٩٠): معجم علم النفس والطب النفسي، ج ٢، القاهرة، مطابع الزهراء للاعلام العربي.
- دافيدوف، لندا . ل(١٩٨٤): مدخل علم النفس، ترجمة سيد الطواب ومحمود عمر ونجيب خزان، ط ٤ ، دار ماكجر وهيل للنشر، القاهرة .
- الدسوقي، مجدي محمد(٢٠٠٧): دراسات في الصحة النفسية، المجلد ١، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية.
- الشجيري ، داود حمزة حسن(٢٠١٤) : التمكين النفسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى مدرسي محافظة بابل ، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي ، كلية التربية ، جامعة بابل .
- صالح، صالح مهدي (١٩٩٥): الاحترق النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات،(أطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- كاظم، علي وحربي، جواد (١٩٩٥) : استقصاء دور المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في الكويت ، مجلة الارشاد التربوي، العدد (٨) .
- محمود ، عصام نجيب (٢٠٠١) : ديناميات السلوك الانساني واستراتيجيات ضبطه وتعديله ، الاردن دار البركة للنشر والتوزيع .

يوسف، جوزيف زكريا(١٩٩٧): قضايا سيكولوجية، الإسكندرية، الدار المصرية.

- Edwards, Jennifer L. et al,(2002): **Personal Empowerment Efficacy, and Environmental Characteristics**, Journal of Educational Administration, Vol.40, No.1
- Festneger, L,Y(1989):"**Statistical analysis in psychological and Education**"New york,Mc Grew-Hill.
- Fourie, A ,(2009): **Psychological empowerment: A south african perspestive**, university of south Africa .
- Goleman,D(2002),**An EL-Based Theory of Per From the Book of the Emotionally Intellingent work place**, Edited by cary cherniss and Daniel goleman.
- Hansone , L.A. & Ziegler , D.J. (1992) : **Personality theories** . McGraw Hill , New York .
- Madak,p,& Gieni,c (1991): **Half-time elementary school counselor ; teachers expctaions of role eversus actual activities**, canadian journal of counseling.
- Martin,S,(2007): **The relationship betwee nurses' envi-rontal and psychological strain in critical care nursing work enviornments**, A dissertation submitted to the graduate faculty of north carolina state university .
- Mccluske, , R.: (1997). **Evaluating replicability of factors in the Revised NEO Personality Inventory: Confirmatory factor analysis of antisocial and prosocial information**
- Oladipo, S, E,PHD(2009): **Psychological Empowerment and Development**, Dept of Counseling Psychology, Tai Solarin University of Education, Ijagun,Ogun State,U,S, A.
- Seibert,S,. et.al,(2011): **antecedents and consequences of Psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review**, journal of applied Psychology American Psychological association.
- Shaw, M.E. (1967):**Scales For The Measurement of Attitude**. New York: McGraw-Hil.p.450
- Spreitzer ,G.M,(1995) : **Psychological Empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation**, Academy of management journal , Vol ,38 , NO.5.
- Spreitzer, G.M.&Quinn,R.E. (1997): **The road to empowerment Seven questions every leader should consider**. Organizational Dynamics, 26(2), 37–48.
- Spreitzer, G.M., and Doneson ,D. (2005) : **Musings on the past and future of employee empowerment forthcoming in the handbook of**

organizational development (edited by tom cummings) Thousand task sage.

- Spreitzer,G,.et.al,.(1999): **Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership** ,Journal of organizational behavior
- Spreitzer ,Gretchen (2007) : **The Handbook of Organ-izational Behavior**, Sage Publications ,edited by Cary Cooper and Julian Barling .
- Stanly & Hopkyn . (1972): **Reality therapy as a better Alternative** Journal of Reality, therapy .
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). "Cognitive Elements of empowerment, Academy of Management Review. (15) .