

اثر برنامج ارشادي بأسلوب التنظيم في تنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا

م.م. لؤي عباس سعود كاظم

مديرة تربية بالدرز / ثانوية الصباح المختلطة

The effect of an organizational-style guidance program on
developing the charismatic personality among graduate
degree holders

millimeter. Louay Abbas Saud Kazem

8877660Lyay@gmail.com

Baladruz Education Directorate / Al-Sabah Mixed
Secondary School

المستخلص

يهدف اثر برنامج ارشادي بأسلوب التنظيم في تنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا ، واستعمل الباحث المنهج التجريبي ، وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية من حملة الشهادات العليا للذين لديهم ضعفا في الشخصية الكاريزمية ، اذ تكونت عينة (20) فردا كعينة لتطبيق بواقع (10) لكل مجموعتين (التجريبية و الضابطة) وبلغ عدد (12 جلسة) ارشادية ، وقد توصل الباحث الى ان عينة البحث لديهم ضعفا في الشخصية الكاريزمية ، كما ظهر فرق دال احصائيا في المجموعة التجريبية في الاختبارين والصالح الاختبار البعدي : اما بالنسبة للمجموعة الضابطة فلا يوجد فرق اما الاختبار البعدي فقد ظهر فرق دال احصائيا بين افراد المجموعتين التجريبية والضابطة ولصالح المجموعة التجريبية . كلمة المفتاح اثر - أسلوب التنظيم - الشخصية الكاريزمية

To identify the effect of an organizational-style counseling program in developing the charismatic personality among holders of higher degrees. The researcher used the experimental method. The research sample was intentionally selected from holders of higher degrees who have a weakness in the charismatic personality, as a sample of (20) individuals was formed as a sample for a reality application (10) per Two groups (experimental and control) and the number of (12) counseling sessions. The researcher concluded that the research sample had a weakness in the charismatic personality. A statistically significant difference appeared in the experimental group in the two tests, and the posttest was valid: As for the control group, there was no difference. As for the test Afterward, a statistically significant difference appeared between members of the experimental and control groups, in favor of the experimental group . Keyword effect - organizational style - charismatic personality

الفصل الاول : التعريف بالبحث

اولا :- مشكلة البحث

ان امتلاك شخصية كاريزمية ليست امرا ايجابيا دائما فهو يحمل طابع سلبي فهناك اشخاص يمتلكون كاريزما عالية وهم ذوو تأثير كبير على الآخرين ولديهم مهارة اقناع بوجهات نظرهم وافكارهم الا ان نواياهم تكون مؤذية ولا تتماشى في بعض الاحيان مع الاطار المجتمعي العام (Pedahzur, 2002,42) فالأفراد الذين لا يتمتعون بتحكم في افكارهم المختلفة بطريقة صحيحة يؤثر ذلك على توازنهم العاطفي ويجدون صعوبة بالتعبير عن مشاعرهم كما يؤثر ذلك على ان يكونوا ذوي شخصية كاريزمية لها مهارة بالتحكم بأفكارها وادارة مشاعرهم وذات حضور مميز (Janelle,2000,206) ولكي يتحقق الباحث بشكل فعلي من وجود ضعف بالشخصية الكاريزمية فعلا لدى حملة الشهادات العليا قام الباحث

بأجراء استبانة استطلاعية فقد تم عرضها على عينة بلغت (٣٠) شخصا اختيروا بالطريقة العشوائية ، ومن خلال اجاباتهم تبين ان (٢٣) كانت اجوبتهم بنعم اي بنسبة (٧٦٪) تبين وجود ضعف بالشخصية الكاريزمية لدى افراد العينة .

ثانياً: اهمية البحث :

يعد الارشاد النفسي هو احد العلوم التي تنتش الى زيادة قدرة الافراد على مواجهة كل الازمات لمساعد الافراد نفسيا وتربويا لأنه يهدف الى العملية الانسانية وقد تحقق رضاء الافراد وسعادتهم ومساعدتهم عن التخلي مما لديهم من مشكلات (الدوسري ، 1985 ، 11) يتميز الشخص ذو الشخصية الكاريزمية بمعرفته كيفية التعامل مع الآخرين بثقة تجعلهم ينجذبون اليه ويتقبلون افكاره المختلفة ويكون قادرا على فهم احتياجاتهم وتقديم المساعدة لهم وهم يشعرون بالراحة معه ويشاركونه احاديثهم وانه يكون ذا فكر عميق يستطيع ان يبقى اثره في الناس حتى بعد ذهابه ويلهمهم نحو تحقيق اهدافهم وتحفيزهم فهو يكون مصدر للحماس والتشجيع ونقل المعلومات للآخرين بكل يسر وسهولة وجذب انتباههم ويتصف ذو الشخصية الكاريزمية بقوة التفكير والمبادرة والشجاعة في اتخاذ القرارات والتأكد من تطبيقها (Juurikala,2012,99) ويمتلك الاشخاص ذوو الشخصية الكاريزمية مهارة الانسجام مع الآخرين والمرح ويتميزون باستخدام الحركات والايماءات الجسدية التي تعبر عما يدور بداخلهم من معلومات ومشاعر وافكار (Conger,2011,99) وقد اشارت دراسة (رشيد ٢٠١٩) التي تناولت العلاقة بين الشخصية الكاريزمية والاسلوب المعرفي الى ان طلبة الجامعة يتمتعون بشخصية كاريزمية كونهم اكثر اهتمام بسلوكياتهم ومظاهرهم وردود افعالهم مع الآخرين لخلق انطباع بانهم قدوة للمجتمع وبهذا فان الشخصية تعد اساسا يسعى الفرد للوصول اليها (رشيد ، ٢٠١٩ ، ٧٨) تعد الاساليب والفنيات المختلفة باختلاف المشكلة ونوع العينة والمجتمع ومن بين جميع هذه الاساليب اسلوب التنظيم والتي تبناه الباحث وسعى لاختياره لتنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا (برادلي واخرون ، ٢٠١٢ ، ٢٤٦) ان اسلوب التنظيم هو احد الاساليب المنظمة للإرشاد النفسي من اكثر محاولات ناجحة لفهم السلوك البشري والكشف عن العوامل الفاعلة والمؤثرة فيه (Rotter&charce,1972,245) تكمن الأهمية البحث عن ضعف الشخصية الكاريزمية من جهة ، وعلى حملة الشهادات العليا من جهة اخرى ، ويمكننا ان نجل اهمية البحث الحالي فيما يأتي :-

١. يتناول هذه البحث فئة مهمة في المجتمع وهم حملة الشهادات العليا .
٢. ان استخدم الفنيات والاستراتيجيات اسلوب التنظيم له ميزة مهمة لتنمية الشخصية الكاريزمية لدى عينة البحث .
٣. يساهم في اغناء المكتبة العلمية برنامج يمكن الاستفادة منها باستخدامها في تنمية الشخصية الكاريزمية

ثالثاً : اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التحقق من الفرضيات الاتية :-

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الشخصية الكاريزمية .
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين رتب درجات المجموعة الضابطة قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الشخصية الكاريزمية .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الشخصية الكاريزمية .

رابعا: حدود البحث :

- يتحدد البحث الحالي بحملة الشهادات العليا العاملين في مدارس المحافظة مركز قضاء بعقوبة للعام (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

خامساً : تحديد المصطلحات

أولاً: الال

أ- التعريف النظري للبحث :- هو التغيير الذي طرأ على المتغير التابع جراء تعرضه لتأثير المتغير المستقل (دافيد، ٢٠٠٨، ص١٥).

ثانيا : البرنامج الإرشادي عرفه كل من :-

- بوردر (Border&dryra,1992): مجموعة من الأنشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل على توظيف طاقاتهم وإمكاناتهم فيما يتفق مع ميولهم وحاجاتهم واستعداداتهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم وبين المرشد(العبيدي، ٢٠٠٥، ص١٣).
- التعريف النظري للباحث : تتفق الباحث مع ما ذهب إليه بوردر (border&dryra,1992) في تحديده لمصطلح البرنامج الإرشادي.

- التعريف الإجرائي: هو الأنشطة والاجراءات المخطط لها مسبق في جلسات البرنامج الارشادي المعد لحملة الشهادات العليا من اجل تنمية الشخصية الكاريزمية لديهم بصورة جيدة للحصول على افضل النتائج في نهاية البرنامج .
- ثالثا :اسلوب التنظيم
- روتر (Rotter, 1990): هو تقديم المساعدة للمسترشد ان يتعلم كيف يواجه وينظم المشكلات وكيف يتعامل معها واستمتاعه اكثر بمظاهر حياته وتصحيح التصورات الخاطئة لديه (Rotter, 1990,490).
- التعريف النظري : اعتمد الباحث اسلوب التنظيم المنظر (Rotter, 1990) تعريفا نظريا لمفهوم .
- التعريف الاجرائي للباحث : انه اسلوب منظم يتضمن مجموعة من النشاطات والفتيات (تقديم الموضوع ، التفسير ، المناقشة ، الاستبصار ، التعزيز ، التقييم البنائي ، التدريب البيئي)التي استخدمها الباحث في البرنامج الارشادي لتحقيق اهداف البحث الحالي .
- رابعا : الشخصية الكاريزمية :عرفه او كس (Oakes,2010):هي الجاذبية الكبيرة والحضور البهي الذي يتمتع به شخص دون الاخرين وله امكانية التأثير بهم (Oakes,2010,33).
- وتبناه الباحث تعريف (Oakes,2010) لان تم الاعتماد نظرية او كس Oakes في الاطار النظري .
- التعريف الاجرائي :- هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس .
- حملة الشهادات العليا : - حامل شهادة الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه او ما يعادلها من التحصيل العلمي الاكاديمي تم الحصول على الشهادة بالجامعات الحكومية الرسمية .

الفصل الثاني :- الاطار النظري ودراسات سابقة

مفهوم الشخصية الكاريزمية يتميز الافراد الكاريزميون بسحر خاص وتأثير على الاخرين وعادة ما يكون من السهل التعرف على الشخص الذي يتمتع بشخصية كاريزمية وهناك انواع من الافراد الكاريزمين قد يكون البعض اكثر هدوءا وربما يعتمدون على سحرهم الشخصي اكثر من كلماتهم للتأثير على الاخرين والبعض الآخر متواصلون شغوفون يحتاجون الجميع بحماسهم وفي النهاية على الرغم من انه غالبا ما يوصف بأنها صفة يمتلكها المرء او لا يمتلكها الا ان بعض الخبراء يجدون بان مهارات الافراد الكاريزمين يمكن تعلمها وصقلها وهي نتيجة التواصل الممتاز ومهارات التعامل مع الاخرين (Mittal.2015,16)والشخصية الكاريزمية هي شخصية ذات طاقة مؤثرة تبقى عالقة في اذهان الناس واعلى انواع الكاريزما هي كاريزما الفكر اي عندما يكون الشخص ذا فكرة عميقة يستطيع ان يبقى اثره في الناس حتى بعد ذهابه وكذلك من مميزات الشخصية الكاريزمية الهام الاشخاص نحو اهدافهم وتحفيز الاخرين ايجابيا نحو التوافق النفسي والاجتماعي ويكون مصدر اشعاع لمن حوله ويبتسم بالحماس والدفء الروحي (رشيد ، ٢٠١٩ ، ٢٧)النظرية التي فسرت الشخصية الكاريزمية (Oakes,2010)يرى او كس (Oakes) ان الشخصية الكاريزمية هي الجاذبية الكبيرة والحضور الطاعي الذي يتمتع به الشخص دون الاخرين وله امكانية التأثير بهم والهامهم ويتميز الفرد الذي يمتلك الشخصية الكاريزمية بمهارة اقناع الاخرين بأرائه والتأثير بهم والنجاح في مختلف جوانب حياته وسهولة لتعامل مع الاخرين وكذلك تقبل غموض شخصيات الاخرين المختلفة ويكون اكثر من غيره حفاظا على الابتسامة وحسن المعاملة والتفكير بالكلام جيدا قبل الحديث وتقبل اراء الاخرين ومناقشتها وتقبل اختلافات الاخرين الفكرية(Oakes,2010,4) حدد (Oakes,2010) خمسة مكونات للشخصية الكاريزمية هي (التأثير - الاصغاء - التقبل - الصراحة - التميز)(Oakes,2010, 29)مبررات تبني نظرية :-

١. لا نها نفس النظرية التي تم بناء المقياس المتبناة بالبحث الحالي للشخصية الكاريزمية .
 ٢. شكلت النظرية اطار النظرية والمرجع الاساسي لمفهوم الشخصية الكاريزمية .
 ٣. تناولت هذه النظرية على اعانتها تفسير مجالات الشخصية .
 ٤. اهتمت في ان يكون لشخص ذا شخصية كاريزمية ناجحة في المجتمع ومتقبل الاخرين ومنفتح عليهم .
- نظرية التعلم الاجتماعي لـ (جوليان روتر Julian Rotter, 1954)يعتبر الارشاد نفسي احدى نظريات سلوكية مهمة في علم نفس والتي تعود العالم روتر ، وقد نشأت من التقاليد الواسعة لكل من نظرية التعلم ونظرية الشخصية في السلوك المعقد وتحدث تكاملا بين ثلاث اتجاهات في علم النفس (السلوك - المعرفة - الدافعية)، وان الفكرة الرئيسية في نظرية التعلم الاجتماعي هي ان الشخصية تمثل تفاعل الفرد مع بيئته بمعنى التركيز على السياق الاجتماعي الذي يحدث فيه التعلم مثل البيئة المحيطة والدافع والسلوك ولا يمكن البحث عن الشخصية الفرد بشكل مستقل

بعيدا عن بيئته فنظرية التعلم الاجتماعي هي نظرية شاملة هدفها التنبؤ بأي سلوك عند اكتسابه في رصيد الفرد السلوكي للشخص يمكن ان يحدث في موقف ما (Rotter , 1975, 75).

اسلوب التنظيم يعد الارشاد النفسي لجوليان روتر صاحب نظرية التعلم الاجتماعي وهي محاولة للجمع بين اتجاهين في علم النفس هما ((الاتجاه المعرفي الاجتماعي والاتجاه السلوكي)) لتفسير ما يواجه الانسان من مواقف وفهم اسباب حدوثها (الشمري والتميمي ، ٢٠١٢ ، ٥٩) ان اسلوب التنظيم في العملية الارشادية بوضوح وتسلسلها وتنظيمها والصعوبات التي تواجه العميل بكفاءة وبشكل فعال ويشتمل اسلوب التنظيم على الاستخدام المتعدد للتغذية الراجعة بالإضافة الى اشكال ردود الفعل التي تم تحديدها بين المرشد والمسترشد (Stewart, 1975, 2) وتوصل روتر الى ان الحاجات السايكولوجية المهمة للفرد وهي حاجته للبروز امام الآخرين وقيامه ببعض النشاطات الاجتماعية ليبدو في نظر الآخرين مؤهلا وقادرا للتوافق مع السلوكيات الآخرين واعتماده على الذات في اتخاذ القرارات وقدرته على تنظيم ذاته وكذلك حاجته الى الحب والقبول وتلقي مساعدتهم في تحقيق الاهداف (انجلز ، ١٩٩١ ، ٣٩٥) وأشارت العديد من الدراسات السابقة الى فعالية اسلوب التنظيم ومنها :-

١. دراسة (الزهيري ، ٢٠١٨) هدفت الدراسة (اثر برنامج ارشادي بأسلوب التنظيم في تنمية الثقة الاجتماعية لدى مدرسين المديرية التربية بغداد ، وبلغت حجم العينة (٢٠) مدرس ، واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي وكذلك اعتمدت مقياس روتر للثقة الاجتماعية ، وتطبيق البرنامج الارشادي ، وتوصلت النتائج الدراسة الى فعالية الاسلوب وان البرنامج الارشادي اثرا في تنمية الثقة الاجتماعية لدى المدرسين والمدرسات (الزهيري ، ٢٠١٨) .
٢. ودراسة (التميمي ، ٢٠١٩) هدفت الدراسة (فاعلية برنامج ارشادي بأسلوب التنظيم الذاتي في تنمية تنظيم الخصوصية لدى طالبات المرحلة المتوسطة) وبلغت العينة (٣٠) طالبة واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي وكذلك اعتمدت مقياس ، وتطبيق البرنامج على وفق اسلوب تنظيم ، وتوصلت الدراسة الى نتيجة ارتفاع مستوى الخصوصية (التميمي ، ٢٠١٩) .

الفصل الثالث :- منهجية البحث وإجراءاته

أولاً:- المنهج البحث :- تعد البحوث التجريبية من اكثر البحوث دقة اذا يمكن ان تستخدم لاختبار الفرضيات الخاصة بالسبب والنتيجة ويكون هذا النوع من اكثر البحوث صدقا في حل المشكلات التربوية والنفسية (محجوب ، ٢٠٠٢ ، ٢٩٧)

ثانيا :- التصميم التجريبي:- تم اعتماد المجموعتين التجريبية والضابطة كما تم إجراء الاختبارين القبلي و البعدي للمجموعتين و الجدول (1).

جدول (1) التصميم التجريبي

المجموعة التجريبية	قبلي	البرنامج الإرشادي	بعدي
مجموعة ضابطة	اختبار قبلي	بدون برنامج	اختبار بعدي

ثالثاً:- مجتمع البحث:- يتكون مجتمع البحث من حملة الشهادات العليا العاملين في المدارس بعقوبة لمحافظة ديالى البالغ (١٠٨٦) فردا للعام الدراسي (٢٠٢٣- ٢٠٢٤) .

رابعاً:- عينة البحث:-

١. البرنامج الارشادي : تم اختيار عينة عشوائية مقدارها (100) شخص كعينة للبرنامج الارشادي .
 ٢. عينة التطبيق الاساسية : بلغ عدد افراد عينة البرنامج (20) شخص تتراوح اعمارهم بين (اقل من 30 - اكثر من 35) .
- تم القيام بالخطوات الاتية عند اختبار عينه البحث الحالي :-
١. تطبيق مقياس الشخصية الكاريزمية على عينة من (حملة الشهادات العليا) كعينة البرنامج والبالغة (100) من ضمن مجتمع البحث .
 ٢. اختيار (20) فردا من الذين حصلوا ""على درجات اقل"" من الوسط الفرضي "" البالغ (75) درجة .
 ٣. توزيع الافراد عشوائيا لمجموعتين أحدهما "" ضابطة و الأخرى ""تجريبية بواقع (10) في كل مجموعة, كما موضح في الجدول (2).

البرنامج الارشادي

مجاميع	عدد طالبات
مجموعة التجريبية	10
المجموعة الضابطة	10
المجموع	20

خامسا : التكافؤ:- أجرى الباحث التكافؤ بين المجموعتين من خلال الاتي :-

١ - درجات عينة البرنامج الإرشادي لمقياس الشخصية الكارزمية في الاختبار القبلي:

للتحقق من تكافؤ (التجريبية والضابطة) المتغير، تم اختبار مان وتني (Mann-Whitney) إذ بلغت المحسوبة (٣١.٥) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (23) عند مستوى (0.05) تبين انها غير دالة إحصائياً مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين في متغير درجات الاختبار القبلي جدول

(3) القيم الإحصائية لاختبار (مان وتني)

المجموعة التجريبية	المجموعة الضابطة	قيمة U		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	المحسوبة	الجدولية
58	١٠	٥٨	١٠	٣١.٥	23
59	١٤	٦٣	١٨		
58	١٠	٥٨	١٠		
65	٢٠	٦٢	١٦.٥		
62	١٦.٥	٥٢	١		
58	١٠	٥٨	١٠		
6٤	١٩	٥٧	٥.٥		
60	١٥	٥٥	٣.٥		
57	٥.٥	٥٣	٢		
55	٣.٥	٥٨	١٠		
596	R1=123.	574	R2=86.	٣١.٥	23
5	5	5	5		
59.6	12.35	57.4	8.65	٣١.٥	23
المتوسط الحسابي					

٢. العمر الزمني بالسنوات:للتحقق من تكافؤ المجموعتين في متغير العمر الزمني بالسنوات، تم حسابه لأفراد تلك المجموعتين ، اذ استعمل الباحث اختبار (كا ٢) ،اذ بلغت القيمة المحسوبة (٠.٢٢٠) أما القيمة الجدولية فقد بلغت (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) وهي غير دالة احصائياً مما يشير الى تكافؤ المجموعتين في هذا المتغير، (4) يوضح:الجدول (4) قيمة كا² ألمحسوبة وجدولية للتكافؤ في متغير العمر الزمني بالسنوات

المجموعة	العمر الزمني بالسنوات		العدد	درجة الحرية	قيمة كا ^٢		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	اقل ٣٠سنة	اكثر ٣٥ سنة			المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	٧	٣	١٠	١	٠.٢٢٠	٣.٨٤	غير دال احصائيا
الضابطة	٦	٤	١٠				
المجموع	١٣	٧	٢٠				

٣. المؤهل العلمي تحقق من تكافؤ المجموعتين (التجريبية والضابطة) ، استعمل الباحث اختبار (كا²) لمعرفة دلالة الفرق بين تلك المجموعتين في متغير المؤهل العلمي ، اذ تبين ان المحسوبة بلغت (٠.٢٠٢) أما الجدولية فقد بلغت (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) مما يدل على ان الفرق غير دال احصائيا، مما يشير الى تكافؤ المجموعتين في متغير المؤهل العلمي ، والجدول (5) يوضح ذلك:الجدول (5) قيمة اختبار كا² المحسوبة والجدولية للتكافؤ في متغير المؤهل العلمي

المجموعة	المؤهل العلمي		العدد	درجة الحرية	قيمة مربع كا ²		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	ماجستير	دكتوراه			المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	٤	٦	١٠	١	٠.٢٠٢	٣.٨٤	غير دال احصائيا
الضابطة	٥	٥	١٠				
المجموع	٩	١١	٢٠				

٤. عدد سنوات الخدمة للتحقق من تكافؤ المجموعتين في متغير عدد سنوات الخدمة ، استعمل الباحث اختبار (كا²) اذ بلغت القيمة المحسوبة (٠.٤٠٠) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (٥.٩٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) وهي دالة احصائياً مما يشير الى تكافؤ المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في متغير عدد سنوات الخدمة والجدول (6) يوضح ذلك الجدول (6) قيمة اختبار كا² المحسوبة والجدولية للتكافؤ

عدد الخدمة	عدد الخدمة		العدد	درجة الحرية	مربع كا ²		مستوى الدلالة (٠.٠٥)
	١ - ٤ سنوات	٥ - ٩ سنوات	١٠ سنوات فأكثر		المحسوبة	الجدولية	
التجريبية الأولى	٢	٣	٥	٢	٠.٤٠٠	٥.٩٩	غير دال احصائيا
التجريبية الثانية	٣	٢	٥				
المجموع	٥	٥	١٠				

سادسا:- أداتا البحث:-

أولاً:- تبنى الباحث مقياس الشخصية الكاريزمية الذي اعدته الباحثة (ايه رياض عبد) (2022) اطروحة دكتوراه في كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة ديالى ، ويتكون هذا المقياس من (25) فقرة ، وكانت بدائل الاستجابة خماسية فأعطيت الدرجة (5) للبديل (تتطبق علي دائما) والدرجة (4) للبديل (تتطبق علي غالبا) والدرجة (3) للبديل (تتطبق علي احيانا) والدرجة (2) للبديل (تتطبق علي نادرا) والدرجة (1) للبديل (لا تتطبق علي ابدا) للفرقات الايجابية واعطيت اوزان معكوسة للفرقات السلبية من (1-5) وبالتالي فان اعلى درجة يحصل عليها المستجيب على المقياس هي (125) واقل درجة (25) ، والوسط الفرضي (75) درجة .
تم استخراج القوة التمييزية للمقياس باستخدام (المجموعتان المنطرفتان) ، وتم استخراج ثبات بطريقتين هما :-

١. طريقة التجزئة النصفية ، وقد كان مقدار الثبات (0, 81) .

٢. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار ، وقد كان مقداره (0,85) وسبب تبني المقياس " الشخصية الكاريزمية:-

١. يعد المقياس الحديث التي تقيس الشخصية الكاريزمية (2022) .

٢. يتضمن المقياس مجموعة من الفقرات الايجابية التي تقيس الشخصية الكاريزمية للعينة .

ثانياً:- البرنامج الإرشادي

تعد تحديد الحاجات الخطوة الرئيسة في البرنامج الإرشادي ، بتطبيق مقياس الشخصية الكاريزمية على مجموعة من حملة الشهادات العليا وعددهم (100) فرد وارتأى الباحث ان جميع الفقرات تعد حاجات إرشادية والجدول (6) يوضح ذلك .يبين الحاجات الإرشادية

ت	الفقرة	عنوان الجلسة	الجلسة
		الافتتاحية	الاولى
١	١- انسجم مع الآخرين بكل سهولة ٦- احرص على مقابلة الآخرين بابتسام ١١- لذي اساليبي في التأثير على الآخرين ١٦- اجد صعوبة في التعامل مع الأشخاص حادي الطبع ٢١- استخدم لغة سهل ومفهوم عند التعامل مع الآخرين	التأثير	الثانية (أ) الثالثة (ب)
٢	٢- اطور افكاري من خلال اصغائي للآخرين ٧- يستشيرني الآخرين ويطلبون نصيحتي ١٢- اشعر بالاستمتاع عند سماع الموسيقى ١٧- اصغي جيداً لما يطرح الآخرون من افكار ٢٢- معتقدات الآخرين تؤثر على علاقتي بهم	الاصغاء	الرابعة (أ) الخامسة (ب)
٣	٣- اتقبل ذاتي ٨- أوّمن بالقدر خيره وشره ١٣- اتقبل نقاط ضعفي واعمل على تحسينها ١٨- اجد صعوبة في الاندماج مع الاشخاص البين اقبالهم ٢٣- اقدر الآخرين واعبرهم مهما حدث بيننا	تقبل	السادسة (أ) السابعة (ب)
٤	٤- اطرح افكاري دون تردد ٩- أقول رأيي في الآخرين بكل صراحة وان كان قاسي ١٤- اشعر بالراحة عندما اكون صريح مع الآخرين ١٩- اعبر عن مشاعري بكل وضوح ٢٤- اشعر بالسعادة عندما اقدم خدمة للآخرين	الصراحة	الثامنة (أ) التاسعة (ب)
٥	٥- اخطط جيداً لتنظيم وقتي ١٠- أقوم بعده اعمال في وقت واحد ١٥- انظر الى الأمور من زاوي واحده ٢٠- لذي خيال واسع ٢٥- استطيع جعل الأشخاص يعملون ما اريده	التميز	العاشر (أ) احدى عشر (ب)

الثانية عشر	الختامية	
-------------	----------	--

يلي تحديد الحاجة تصميم البرنامج الارشادي وفق تنظيم عملية التصميم البرنامج الارشادي بالخطوات التالية :

أ. تحديد اهداف البرنامج : والأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من البرنامج الإرشادي ، وهذه الاهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وقرارها مسبقا ، والهدف العام من البرنامج هو تنمية الشخصية الكاريزمية الحملة الشهادات العليا .

ب. بتحديد صياغة اهداف البرنامج الارشادي وغاياته : ويتم ذلك من خلال الهدف العام هو معرفة (اثر برنامج ارشادي بأسلوب التنظيم في تنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا ولكل جلسة هدف خاص واهداف سلوكية سيتم توضيحها في جلسات البرنامج .

ج -نشاطات البرنامج الارشادي:-

تم اختيار الأنشطة بالاعتماد على النظرية المتبناة والفنيات المستخدمة واعتمد الباحث النظرية التعلم ل (روتر) بأسلوب التنظيم في تنمية الكاريزمية وقد تم تحديد الفنيات المستخدمة في البرنامج (تقديم الموضوع -المناقشة -التفيس -الاستبصار -التفسير - التعزيز - التقويم البنائي - التدريب البيئي) وتآلف البرنامج من (12) جلسات إرشادية جمعية بواقع جلستين لكل جلسة (45) دقيقة وجدول (7) يوضح ذلك

ت	عنوانها	تاريخ انعقادها
١	الافتتاحية	خميس ٢٠٢٤/٣/٧
٢	التأثير	الاثنين ٢٠٢٤/٣/١١
٣	التأثير	الخميس ٢٠٢٤/٣/١٤
٤	الاصغاء	الاثنين ٢٠٢٤/٣/١٨
٥	الاصغاء	الخميس ٢٠٢٤/٣/٢١
٦	التقبل	الاثنين ٢٠٢٤/٣/٢٥
٧	التقبل	الخميس ٢٠٢٤/٣/٢٨
٨	الصراحة	الاثنين ٢٠٢٤/٤/١
٩	الصراحة	الخميس ٢٠٢٤/٤/٤
١٠	التميز	الاثنين ٢٠٢٤/٤/٨
	التميز	الخميس ٢٠٢٤/٤/١١
١٠	الختامية	الاثنين ٢٠٢٤/٤/١٥
	الاختبار البعدي	الاحد ٢٠٢٤ /٤ /٢٢

وفيما يأتي نماذج لجلسات البرنامج إرشادية الذي أعده الباحث: عنوان الجلسة : التأثير التاريخ الاثنين ٢٠٢٤/٣/١١

الحاجة	حاجة المسترشد الى تنمية التأثير الايجابي
هدف الجلسة	مساعدة المسترشد في تنمية القدرة على تحقيق التأثير الايجابي
	جعل المسترشد قادرا على :

الاهداف السلوكية	١. ان تعرف معنى التأثير ٢. ان يشرح اهمية التأثير الايجابي على الشخصية ٣. ان يعدد مكونات الشخصية
الفنيات والاستراتيجيات	تقديم الموضوع – التنفيس – الاستبصار – المناقشة – التفسير – التعزيز
الانشطة	الترحيب بإفراد الارشادية ويشكرهم على التزامهم • التأثير على الشخصية ويناقشه مع المسترشد بقوله يمتلك الشخص المؤثر القدرة على استعماله الاشخاص الاخرين واقناعهم بتشخيصه لبعض الامور التي يدعو لها • يطلب الباحث من افراد كتابة ماتخلوه ذهنهم بغرض التخفيف من قد في الافراد المجموعة ، تهدف هذه الفنية الى توجيه الانتباه الى السلوك الخارجي كدليل على ما يشعر به المسترشد • يقوم الباحث بطرح عدد من الاسئلة على افراد المجموعة الارشادية للاستبصار مثل :- - كيف ترى نفسك ؟ - هل تقدرها حق قدرها ؟ - ماهي العوامل التي تكون فيها الفرد ذو شخصية مؤثرة بالآخرين • يناقش الباحث اجابات افراد المجموعة مع استخدام عبارات الثناء والتشجيع من اجل تعزيز الاجابات واعطاء فرصة للأفراد المجموعة كي يعيدوا تنظيم افكارهم ويحدث الاستبصار • يشرح الباحث الافراد المجموعة الارشادية اهمية التأثير في شخصية كل فرد وكيف يؤثر بالآخرين وكيف يسعى للوصول الى غاياته وتحقيق التأثير الايجابي لذاته والوصول الى اعلى قمة الهرم • يعدد الباحث مكونات الشخصية ويناقشها مع المسترشدين • يقدم الباحث التعزيز الاجتماعي بتوجيه كلمات الشكر والثناء اجل مواصلة والاستمرار لتفهمهم طبيعة العمل الارشادي •
التقويم البنائي	بتم توجيه الاسئلة الاتية :- ١. ما لمقصود بالتأثير ٢. كيف تنمي التأثير ٣. يقوم الباحث بتلخيص ما دار في الجلسات من ايجابيات وسلبيات
التدريب البيئي	الباحث من اعضاء المجموعة الارشادية ان يذكرون مواقف ونماذج التأثير بالشخصية ، ويذكرون مواقف مر بها المسترشدون تحتاح منهم التمتع بالتأثير الشخصي لشخصية الكاريزمية

الجلسة السادسة مدة الجلسة: (٤٥) دقيقة عنوان الجلسة : التقبل التاريخ ٢٠٢٤/٣/٢٥

الحاجة	حاجة المسترشد الى التقبل
هدف الجلسة	تنمية تقبل في نفوس المسترشدون

الاهداف السلوكية	جعل المسترشد قادرا على : ١. ان يعرف معنى التقبل ٢. ان يشرح اهمية التقبل ٣. ان يذكر كيف يواجه الضغوط ويكون متقبلا
الفنيات والاستراتيجيات	تقديم الموضوع- المناقشة -التفسير - التعزيز
الانشطة	الترحيب بإفراد المجموعة الارشادية ويقوم بمراجعة ومناقشة التدريب البيئي مع المشاركين ويثني على المنجزين التدريب موضوع الجلسة التقبل الواقع ويعرفه وينناقشه مع المسترشدين يفسر معنى التقبل ويوضحه لفتح باب المناقشة ليتعرف على آرائهم لتحديد معنى الدقيق التقبل يشرح الباحث للمسترشدين مدى اهمية تقبل الواقع عند الانسان في الحياة العملية يذكر الباحث الى افراد المجموعة الارشادية توضيح عن كيفية مواجهة الضغوط التي تؤثر على شخصية الفرد وعدم الاستسلام يعزز الباحث للمسترشدين المشاركين اثناء الجلسة " ان يشاركوا في طرح الافكار وان يفهموا اهمية تقبل والتعامل مع الآخرين بطريقة واقعية ومنطقية وعقلانية
التقويم البنائي	يقوم الباحث بتوجيه الاسئلة الاتية :- ١. ما معنى التقبل ٢. ما اهمية التقبل الواقع
التدريب البيئي	يبيطلب الباحث من اعضاء المجموعة الارشادية ان ينكرون مواقف يكون قادر فيها التقبل

الفصل الرابع

اولا: عرض النتائج وتفسيرها (The resute raising)

سيتم في هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها الباحث في البحث الحالي في ضوء الفرضيات وتفسيرها، وفق الإطار النظري ، ومناقشتها وفق الدراسات السابقة فضلا عن ابرز التوصيات والمقترحات ، وكما يأتي:-

١-الفرضية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الشخصية الكارزمية :لاختبار صحه الفرضية باختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة الفرق بين الاختبارين القبلي والبعدي ، اذ تبين ان القيمة المحسوبة (٠) وهي دالة إحصائية ولمصلحة الاختبار البعدي عند موازنتها بالجدولية (8) ، عند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ، اي يوجد فرق دال احصائيا ، بين افراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الارشادي وبعده والجدول (8) يوضح ذلك:جدول (8)

ت	المجموعة التجريبية		درجات الفرق	رتب الفرق	رتب الدرجة الموجبة	رتب الدرجة السالبة	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي					المتوسط	الانحراف المعياري		

١	٥٨	٩٦	٣٨-	٩	-	٩	٩
2	٥٩	٨٨	٣١-	٤.٥	-	٤.٥	٤.٥
3	٥٨	٩٢	٣٤-	٦	-	٦	٦
4	٦٥	٨٥	٢٠-	١	-	١	١
5	٦٢	٩٠	٢٨-	٢.٥	-	٢.٥	٢.٥
6	٥٨	٩٣	٣٥-	٧	-	٧	٧
7	٦٤	٩٥	٣١-	٤.٥	-	٤.٥	٤.٥
8	٦٠	١٠٠	٤٠-	١٠	-	١٠	١٠
9	٥٧	٨٥	٢٨-	٢.٥	-	٢.٥	٢.٥
10	٥٥	٩١	٣٦-	٨	-	٨	٨
مج	٥٩٦	٩١٥		٥٥	W+	W-	55
المتوسط الحسابي	٥٩.٦	٩١.٥		٥.٥	0		

٢- الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة الضابطة قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الشخصية الكارزمية: لأختبار صحه هذه الفرضية استعملت الباحثة اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة الفرق الاختبارين القبلي والبعدي , اذ تبين ان المحسوبة كانت تساوي (24) وهي غير دالة إحصائيا عند موازنتها بالجدولية (8) , عند مستوى دلالة (0.05) , وهذا يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية, اي لا توجد فروق بين افراد المجموعة الضابطة قبل تطبيق البرنامج الارشادي وبعده

والجدول (9) يوضح ذلك: جدول (9)

ت	المجموعة الضابطة		درجات الفرق	رتبة الفرق	الرتب الموجبة	الرتب السالبة	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي					المحسوبة	الجدولية		
1	٥٨	٥٥	٣	٧	٧					
2	٦٣	٦٤	١-	٢.٥	٢.٥	٢.٥				
3	٥٨	٥٥	٣	٧	٧					
4	٦٢	٦١	١	٢.٥	٢.٥	٢.٥				
5	٥٢	٥١	١	٢.٥	٢.٥	٢.٥				
6	٥٨	٥٣	٥	٩.٥	٩.٥	٩.٥				

					٢.٥	٢.٥	١	٥٦	٥٧	7
				٥		٥	٢-	٥٧	٥٥	8
				٧		٧	٣-	٥٦	٥٣	9
				٩.٥		٩.٥	٥-	٦٣	٥٨	10
				W-	W+	55		٥٧١	٥٧٤	مج
				24	31	5.5		٥٧.١	٥٧.٤	المتوسط الحسابي

٣- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الكارزمية: لأختبار صحة هذه الفرضية استعمل الباحث (مان وتني لعينات متوسطة الحجم) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة, اذ تبين ان القيمة المحسوبة بلغت (٠), وهي دالة احصائيا عند موازنتها الجدولية البالغة (23) عند مستوى (0.05), وهذا رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة اي توجد فروق بين المجموعة المجموعتين بعد تطبيق الإرشادي ولمصلحة المجموعة التجريبية والجدول (10) يوضح ذلك :جدول (10)

ت	المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		قيمة U		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	الحسابية	الجدولية		
1	٩٦	١٩	٥٥	٣.٥	0	23	0.05	دال احصائيا لمصلحة المجموعة التجريبية
2	٨٨	١٣	٦٤	١٠				
3	٩٢	١٦	٥٥	٣.٥				
4	٨٥	١١.٥	٦١	٨				
5	٩٠	١٤	٥١	١				
6	٩٣	١٧	٥٣	٢				
7	٩٥	١٨	٥٦	٥.٥				
8	١٠٠	٢٠	٥٧	٧				
9	٨٥	١١.٥	٥٦	٥.٥				
10	٩١	١٥	٦٣	٩				
مج	٩١٥	R1=155	٥٧١	R2=55				
المتوسط الحسابي	٩١.٥	15.5	٥٧.١	5.5				

ثانيا: النتائج وتفسيره

١. اوضحت نتائج الفرضية الاولى بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين حملة الشهادات العليا ضمن المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي لمقياس الشخصية الكاريزمية والصالح المجموعة التجريبية : وهذا يفسر النتيجة الى طبيعة اجراءات البرنامج الارشادي المستخدم في جلسات البرنامج بأسلوب التنظيم الذي كان ملائماً مع عينة البحث وحدث تفاعل جيداً فضلاً عن الأنشطة التي اتبعت في جميع الجلسات البرنامج : وكان لها الاثر في احداث التغيير الفارق مما ساعد افراد العينة على الاستمتاع بجميع جلسات البرنامج الارشادي " وان عمل الباحث على جعل جلسات البرنامج بأسلوب التنظيم جميعها وتحويل الفقرات الى جلسات من خلالها ساعدت لتنمية الشخصية الكاريزمية عند افراد المجموعة التجريبية

٢. اشارت نتائج الفرضية الثانية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي لمقياس الشخصية الكاريزمية " وقد فسرت هذه النتيجة الى ان حملة الشهادات العليا في المجموعة الضابطة لم يتعرضوا الى البرنامج الارشادي ولهذا بقيت درجاتهم كما هي لم يحصل تغيير فيها ،اذ عمد الباحث الى جعل المجموعة الضابطة خارج التصميم التجريبي (البرنامج) ومن اجل المقارنة فقط من اجل معرفة التغير الذي سوف يحصل لحملة الشهادات العليا الذين تم تطبيق البرنامج الارشادي عليهم وبين حملة الشهادات العليا الذين يطبق البرنامج عليهم .

٣. اوضحت نتائج الفرضية الثالثة بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين حملة الشهادات العليا المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي لمقياس الشخصية الكاريزمية " وتفسر هذه النتيجة الى ان حملة الشهادات العليا تعرضوا لأسلوب التنظيم خلال اثنا عشر جلسة ارشادية مما كان له تأثيراً واضحاً في تنمية الشخصية الكاريزمية وان التفاعل اثناء الجلسات البرنامج مع الباحث واشتياقهم ورغبتهم بالمواصلة في البرنامج احدث نوع ما من التفاعل والتواصل ساعدهم على تنمية الشخصية الكاريزمية لديهم والذي اتضح من خلال ارتفاع مستوى الدرجات في التطبيق الاختبار البعدي "على مقياس وعلى وفقه اصبحت المجموعة التجريبية لديهم تنمية واضحة في الشخصية اكثر من المجموعة الضابطة التي لم يتعرض لبرنامج ارشادي ، وان داله هذا كله على تأثير الاسلوب التنظيم لدى حملة الشهادات العليا الذي استعمله في جميع الجلسات ، وانفقت هذا النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي سبقتها ومنها (الزهيري ٢٠١٨) و (التميمي ٢٠١٩) على مدى تأثير وفعالية هذا الاسلوب (التنظيم)

٤. ان جميع الفنيات والأنشطة المستخدمة في البرنامج الارشادي لأسلوب التنظيم كان لها اثراً واضحاً وفعالاً في تنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا .

٥. يعد اسلوب التنظيم من الاساليب الارشادية الفعالة بما يحتوي من أنشطة وفنيات واستراتيجيات مختلفة بأنه اسلوب جيد ويحدث تغيراً ايجابياً في تنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا وبذلك يمكن الاعتماد عليه في بناء البرامج الارشادية الاخرى .
ثالثاً :- التوصيات في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يأتي:

١. افادة حملة الشهادات العليا في وزارة التربية من البرنامج الذي اتبعه الباحث في تنمية الشخصية الكاريزمية .
٢. على مديرية تربية ديالى اقامة ندوات للحملة الشهادات العليا من خلال دورات تأهيلية واكتساب خبرات جديدة الاصغاء والتقبل والتأثير والتميز في الاداء الاكاديمية والعلمي والاطلاع على اسلوب التنظيم وكيفية تطبيقه .
- رابعا :- المقترحات استكمالاً للبحث وتطويراً لنتائج اقتراح الباحث الاتي:
١. اجراء دراسة تجريبية مقارنة لمتغير للبحث الحالي باستخدام الاسلوب الارشادي المعتمد في البحث الحالي في تنمية الشخصية الكاريزمية لدى حملة الشهادات العليا حسب متغير النوع (ذكور - اناث) او حسب السكن (ريف - مدينة) .
٢. اجراء دراسة تجريبية مماثلة لدى الموظفين والموظفات من حملة شهادات العليا في باقي الوزارات الاخرى .

المصادر

- Rotter (1975) social Learning and clinical psychology New York prentice – Hall.
- Cocker, H. L., & Cronin, J. (2017); Charismatic authority and the YouTuber, Unpacking the new cults of
- Cohger, M. (2011); Charismatic Leaders, Napoleon, Stalin, Mao Zedong, and Kim Il Sung. California State University, Dominguez Hills.
- Juurkka, JJ,(2021):The charismatic personality, Australian Academic Press.
- Mittal, R. (2015); Charismatic and transformational leadership styles, A cross-cultural perspective. International Journal of Business and Management, 10(3), 26.

- Oakes, L. (2010); The charismatic personality, Australian Academic Press.
- Rotter , J. B. (1987) Generalized expectancies for internal . versulexternal of rein for cement psychological monographs , vol , 80 no1 .
- Stewart , Norman R (1975) systematic counseling presented at the Annual meeting of the American Educational Research Association Washing ton , D.C, arch 30 – April3
- انجلز ، باربرا (١٩٩١) : مدخل الى نظريات الشخصية ، ترجمة فهد بن عبد الله الدليم ، دار الحارثي للطباعة والنشر ، الكويت.
- برادلي ت ، واخرون (2012) ، 35 اسلوبا ارشاديا على كل مرشد معرفتها، ترجمة : هاله فاروق المسعودي ، دار الراية للنشر ، عمان –
- دافيد ، ج ، ليبرمان (٢٠٠٨): كيف تؤثر في الآخرين ، ترجمة سعيد الحسنية ،الدار العربية للعلوم ، بيروت ، لبنان.
- الدوسري ، صالح جاسم (١٩٨٥): الاتجاهات العلمية في تخطيط برامج التوجيه والارشاد ، مجلة الخليج العربي ، العدد (١٥) ، السعودية.
- رشيد ، سيناء حميد (٢٠١٩): الشخصية الكاريزمية وعلاقتها بالأسلوب المعرفي الاستقلال مقابل الاعتماد على المجال الادراكي لدى طلبة جامعة تكريت ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة تكريت .
- الزهيري ، محمد ثاير عبادة (٢٠١٨): اثر برنامج ارشادي باسلوب التنظيم في تنمية الثقة الاجتماعية المتبادلة لدى مدرسين المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة ديالى ، العراق .
- محجوب ، وجية (٢٠٠٢): مقدمة في الارشاد النفسي ، ط ١ ، دار الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .ملحق (١)

لا	تتطبق				الفقرات	ت
	علي	علي	علي	علي		
تتطبق	علي	احيانا	غالبا	دائما		
علي						
ابدا						
					انسجم مع الآخرين بكل سهولة	١
					اطور افكاري من خلال اصغائي للآخرين	٢
					اتقبل ذاتي	٣
					اطرح افكاري دون تردد	٤
					اخطط جيدا لتنظيم وقتي	٥
					احرص على مقابلة الآخرين بابتسام	٦
					يستشيرني الآخرين ويطلبون نصيحتي	٧
					أؤمن بالقدر خيره وشره	٨
					أقول رأي في الآخرين بكل صراحة وان كان قاسي	٩
					أقوم بعده اعمال في وقت واحد	١٠
					لدي اساليبي في التثير على الآخرين	١١
					اشعر بالاستمتاع عند سماع الموسيقى	١٢
					اتقبل نقاط ضعفي واعمل على تحسينها	١٣
					اشعر بالراحة عندما اكون صريح مع الآخرين	١٤
					انظر الى الأمور من زاوي واحد	١٥
					اجد صعوبة في التعامل مع الأشخاص حادي الطبع	١٦
					اصغي جيدا لما يطرح الآخرون من افكار	١٧
					اجد صعوبة في الاندماج مع الاشخاص البين اقبالهم	١٨
					اعبر عن مشاعري بكل وضوح	١٩
					لدي خيال واسع	٢٠

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧١) العدد (١) شباط لسنة ٢٠٢٥

٢١	استخدم لغة سهل ومفهوم عند التعامل مع الآخرين				
٢٢	معتقدات الآخرين تؤثر على علاقتي بهم				
٢٣	اقدر الآخرين واعبرهم مهما حدث بيننا				
٢٤	اشعر بالسعادة عندما اقدم خدمة للآخرين				
٢٥	استطيع جعل الأشخاص يعملون ما اريده				

تسلسل	اسم الخبير واللقب العلمي	مكان العمل
١	أ.د. اياد هاشم السعدي	جامعة ديالى / عميد كلية التربية / المقداد
٢	أ.د. سميرة علي حسن	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية
٣	أ.د. هيثم احمد الزبيدي	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية
٤	أ.د.م. سناء علي حسون	معهد الفنون الجميلة للبنين / ديالى