وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركـــــز البحوث النفسية

مجلــة
العلوم النفسيـة

مجلة علمية محكمـــة معتمـدة

تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلـــــــة على الأعتماديـــــة

رقـم الإيــداع 614 / 1994

الرمز الدولي 1970 – 1816

المجلد (35) – العدد (2) – الجزء (5)

حزيران / 2024

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد 35 العدد 2 الجزء 5

ISSN : 1816 - 1970

رقم الايداع : ٦١٤ / ١٩٩٤

الرمز الدولي : ١٩٧٠ – ١٨١٦

حزيران / 2024

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة

رئيـس التحريــر/ أ.د. لطيـف غازي مكـي
مدير التحرير/ أ.م.د. عــلا حسيــن علــوان

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. ياسر خلف رشيد الشجيري	جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / طرائق التدريس	العراق
- أ.د. أسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
- أ.د. عبد الرزاق محسن سعود	الجامعة العراقية / كلية التربية للعلوم الإنسانية قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين محميد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
- أ.د. زكريا عبد أحمد	جامعة تكريت / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. مهند عبد الستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية / قياس وتقويم	العراق
- أ.د. إيمان صادق عبد الكريم	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. دونلد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. أمل عبد الرزاق نعيم المنصوري	جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم الإرشاد التربوي	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- **أ.د. عصام توفيق قمر**	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	مصر
- **أ.م.د. براء محمد حسن**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	العراق
- **أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس التربوي	العراق
- **أ.م.د. ميسون كريم ضاري**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس التربوي	العراق
- **أ.م.د. صباح عايش بنت محمد**	جامعة الشلف / كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علم النفس العام	الجزائر
- **أ.م.د. عبد الناصر أحمد محمد العزام**	جامعة البلقاء التطبيقية / قسم العلوم النفسية / علم النفس التربوي / علم النفس التربوي	الأردن
- **أ.م.د. زينة علي صالح**	جامعة واسط / كلية الآداب / علم النفس العام	العراق
- **أ.م.د. بيداء هاشم جميل**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	العراق
- **أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي**	جامعة القصيم الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية
- **أ.م.د. سهلة حسين قلندر**	جامعة بغداد / كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة / علم النفس التربوي	العراق
- **أ.م.د. رجاء ياسين عبد الله**	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- **أ.م.د. زينب علي هادي**	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- **أ.م.د. ميس محمد كاظم**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ علم الاجتماع	العراق

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن

مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسيمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

لمدة ( ) سنة ابتداءاً من .....

الأسم : .....

العنوان : .....

قيمة الاشتراك : .....

طريقة الدفع :- نقدا ( ) شيك ( ) حوالة بريدية ( )

رقم: تأريخ / /

التوقيع : ..... : التأريخ .....

قيمة الأشتراك لعدد واحد	الأفراد :(125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) $ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) $ او ما يعادلها خارج العراق

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والأنكليزية في حقل مجالات أهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ،ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية أذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الأستلال الألكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة آخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الألكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والأنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمـــــــــة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون البحث علميا قبل نشره ، بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والأنكليزية .

سابعا: يراعى في كتابة البحث الآتــي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في الـعرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مــع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليـا 4.50 سـم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشيـة اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .
- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقا لبرنامج التنضـيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
- تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمــي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولاتتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وأنما يشار رقميا الى المصادر حســب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA)...مثال

الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الأجتماعية وعلاقتها بأتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ..... ، قسم ..... .

- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ،و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ،ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية آخرى مصححة .
- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.
- لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .

ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلأئم مع أسلوبها في النشر .

تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشـر .

مجالات اهتمام المجلة

1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات – الواردة في الفقرة (1) .

((في هذا العدد))

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
1	**الهُوية الوطنية ودعم المجتمع الموصلي سياحيا**	**ابتسام عصام ابراهيم زكي** **أ. م. د. اثمار شاكر الشطري** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم الاجتماع	**40 – 1**
2	**بناء وتطبيق مقياس الاحباط المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية**	**أ.د. محمد عبد الكريم طاهر** كلية التربية الاساسية/ الجامعة المستنصرية	**82 – 41**
3	**جودة اتخاذ القرار وعلاقته بالضائقة الاخلاقية لدى المرشدين التربويين**	**م.د. علي احمد جاسم** كلية التربية الاساسية/ الجامعة المستنصرية	**118 – 83**
4	**اثر التعلم الخبراتي في اكتساب المفاهيم النحوية لدى طالبات الصف الثاني المتوسط والاحتفاظ بها**	**م.د إبراهيم عويد هراط** مديرية تربية كركوك	**144–119**
5	**قلق الموت لدى منتسبي القوات الأمنية**	**م.م هدى كاظم جاره** وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	**174–145**
6	**أثر الحبسة الانفعالية على التحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة المتوسطة**	**م.د.نهى لعيبي سهم** **م.د. علي محمد صاحي** وزارة التربية	**208–175**
7	**الالحاح السلبي لدى طلبة الاعدادية**	**م.م. رؤى عباس علي** وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	**236–209**
8	**فاعلية برنامج تربوي في تحسين السلوك الاخلاقي لدى طالبات المرحلة الاعدادية**	**سحر خليل عبد الرحمن** **أ.د زبيدة عباس محمد** جامعة تكريت/كلية التربية للبنات/ قسم العلوم التربوية والنفسية	**268–237**
9	**التشبث الأكاديمي لدى طلبة الجامعة**	**رفاه عناد حمد** **أ.م.د رنا عبد المنعم العباسي** الجامعة المستنصرية / كلية التربية / قسم العلوم التربوية والنفسية	**300–269**

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
10	**الثقافة الرقمية والأَمن الإجتماعي في مجتمع متغير ظاهرة البلوكرات أنموذجاً**	**نورا سالم محمود سعد** **زينب محمد صالح** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم الاجتماع	**346-301**
11	**انماط القيادة المدرسية ومؤشرات تطبيقها دراسة ميدانية اجتماعية في محافظة بغداد/ تربية الكرخ الاولى**	**ايلاف محمد كاظم** **أ.م.د. فائز جلال كاظم** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم الاجتماع	**372-347**
12	**المخططات المعرفية اللاتكيفية المبكرة وعلاقتها بالاكتئاب لدى طلبة الجامعة**	**م.م ميساء علي عطية الجبوري** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم العلوم التربوية والنفسية	**412-373**
13	**اثر برنامج تدريبي بأسلوب العلاج الواقعي في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي**	**م.م زينة سبتي عبد اللطيف علوان** الكلية التربوية المفتوحة/ مركز واسط	**448-413**
14	**الاستقامة- التواضع وعلاقته بالمقبولية لدى طلبة جامعة بغداد على وفق HEXACO**	**أ.م.د ازهار هادي رشيد** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم العلوم التربوية والنفسية	**482-449**
15	**التنمر المدرسي وعلاقته بنمط الشخصية (c) لدى طلبة المرحلة الاعدادية**	**لينا علي هلال** وزارة التربية/ مديرية تربية الكرخ الثانية	**534-483**
16	**أثر برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين الاستخدام الحكيم لمواقع الانترنت لدى طلبة كلية التربية الاساسية الشرقاط / جامعة تكريت**	**م.د. سراب عبد الستار محمد** كلية التربية الاساسية الشرقاط/ جامعة تكريت	**566-535**
17	**استراتيجية تنال القمر في تنمية الوعي الاثري عند طلاب الصف الخامس الادبي في التاريخ**	**م.م اماني عبد سليم** وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	**590-567**
18	**القوة الناعمة وانعكاساتها في ثقافة السلام**	**اسيل مجيد مشكور علي** **أ. م. د. منى حيدر عبد الجبار** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم الاجتماع	**616-591**

اثر برنامج تدريبي بأسلوب العلاج الواقعي في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي

م.م زينة سبتي عبد اللطيف علوان

الكلية التربوية المفتوحة/ مركز واسط

المستخلص:

"يهدف الى معرفة (اثر برنامج تدريبي بأسلوب العلاج الواقعي" في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي) ، وتحقيقا لأهداف" هذا البحث تم اعتماد المنهج التجريبي للتحقق من صحة " فرضيات البحث الحالي ، اذ تكونت عينة البحث من (20) مرشدا من اللذين حصلوا على اعلى درجة على المقياس التقويض الاجتماعي تم اختيارهم من مديرية لتربية واسط" ، تم تبني مقياس (فليح 2021) والمعد وفق (نظرية دوفي واخرون Duffy,et al2002)، "والبرنامج التدريبي المعد وفق "اسلوب العلاج الواقعي الذي عدته الباحثة ، تم اختيارهم من مديرية تربية محافظة واسط وتم توزيعهم عشوائيا بين مجموعتين متساويتين" ، واستعمل البرنامج المعد تطبيقه على المجموعة التجريبية ، بينما لم تتعرض المجموعة الضابطة للبرنامج التدريبي واعتمدت الباحثة أسلوب العلاج الواقعي ، وبلغ عدد الجلسات (12 جلسة) تم عرضه على مجموعة من الخبراء في هذا المجال ، وقد أيدوا صلاحية البرنامج ولمعالجة الإحصائية(معامل ارتباط بيرسون" ،مربع كا، واختبار ولكوكسن) ،وقد توصل إلى ابرز النتائج لا توجد فروق" ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي، وخرج الباحث في ضوء النتائج بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : برنامج تدريبي – العلاج الواقعي – التقويض الاجتماعي

The effect of a training program using the reality therapy method in reducing social undermining With the educational advisor

Zeina Sabti Abdul Latif Alwan
Open Educational College/Wasit Center

Abstract:

It aims to find out (the effect of a training program using the reality therapy method in reducing the social undermining of the educational counselor), and to achieve the objectives of this research, the experimental method was adopted to verify the validity of the hypotheses of the current research, as the research sample consisted of (20) counselors who obtained the highest degree on The social undermining scale was chosen from the Wasit Education Directorate. The scale (Flih 2021) was adopted and prepared according to (Duffy et al. 2002 theory), and the training program prepared according to the realistic treatment method prepared by the researcher. They were chosen from the Wasit Governorate Education Directorate and were distributed randomly. Between two equal groups, the program prepared for its application was used on the experimental group, while the control group was not exposed to the training program and relied

The researcher used the realistic treatment method, and the number of sessions reached (12 sessions). It was presented to a group of experts in this field, and they supported the validity of the program and the statistical treatment (Pearson correlation coefficient, chi-square, and Wilcoxon test), and he reached the most notable results. There are no statistically significant differences. At the level of (0.05) between the grades of the experimental group and the control group in the post-test, the researcher came out in light of the results with a number of conclusions, recommendations and proposals.

Keyword: training program - reality therapy - social undermining

الفصل الاول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :-

"التقويض الاجتماعي من المشكلات" التي تؤثر تأثيراً سلبياً في "الجانب الاجتماعي والنفسي للفرد ، إذ تؤثر هذه المشكلة في حياة الإنسان وسلوكه وتصرفاته وصحته النفسية ، وتؤثر" في الحياة الاجتماعية للفرد ، وفي علاقاته مع الآخرين من المحيطين بها في العمل ،كما يؤدي التقويض "الاجتماعي الى انتهاك لعقد السلوكيات الترابطية والذي يؤدي الى عواقب فرديه وتنظيميه خطيرة ،كما يمكن ان يؤدي "الى صراع في مكان العمل ، اذ من المحتمل ان يكون ردة العفل تجاه السلوك التقويض ردة فعل انتقامية" وبشكل مماثل ، ذلك الامر الذي يؤدي بدوره "الى تقويض الثقة بين الافراد العاملين في المؤسسات الدولة 0(Ong&Tay,2015:p.30)

"ويعد التقويض الاجتماعي سلوكاً عدوانياً سلبياً ، يهدف الى تدمير سمعة المُقوض والتقليل من نجاحه ، عن طريق اشكال التقويض الاجتماعي مثل النقد السلبي للمجهودات التي يقوم بها المرشد، والغضب والكراهية ، ونشر الشائعات السيئة ، مما يؤدي الى تدهور ادائه في العمل"(Beheshtifar,2014:220) ، وبالنظر في مسببات التقويض الاجتماعي نجد انها كثيرة مثل ضعف الوازع الديني" ، والتنشئة الاسرية الخاطئة، وغياب الضمير، وكذلك ضعف الاجهزة الرقابية، التي تعتبر من العوامل المساعدة "على بروز هذه الظاهرة وانتشارها ، وهذه مرتبطة بنوع المهن، وكذلك بالوقت الذي يقضيه" المرشد في العمل وعلاقته بمرؤوسيه وزملائه (Decourt,2000:9)، وهذا يتفق مع نتائج دراسة(راشد، 2020)" ودراسة (العطوي، 2017) ، التي توصلت إلى أن الأزمات التي يمرّ بها المجتمع أدت إلى إحداث تفكك وتغير في العلاقات الاجتماعية ، والروابط السلبية واساءة المعاملة ، وترتب عليها بروز مجالات" مثل ضعف التجانس وانعدام التوازن بين المواقف والسلوك ، وإلى تغيير في بعض جوانب المنظومة الاجتماعية.

وتنبثق مشكلة البحث الحالي من قلة" مثل هذه البرامج التدريبية بأسلوب العلاج الواقعي في خفض التقويض الاجتماعي حيث تحقق الباحثة من خلال توجيه استبانة" استفهامية

موجهة إلى (10) من المرشدين التربويين الذين يعملون في المدارس الابتدائية والثانوية في مركز قضاء واسط وكانت (90%) من إجاباتهم تؤكد قلة مثل هذه البرامج التدريبية التي تساعد المرشدين الذين تعرضوا "للتقويض الاجتماعي على التوافق وتجاوز مشكلاتهم وتجنب المجتمع ما قد يلحق به من أضرار ، ومن هنا برزت مشكلة البحث التي تسعى الباحثة لدراستها، والتي تكمن في الإجابة عن" السؤال الآتية :- (هل للبرنامج التدريبي بأسلوب العلاج الواقعي أثر في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي ؟

أهمية البحث

يعد العالم دوفي "واخرون (Duffy,et al, 2002) أول من اقترح مفهوم التقويض" الاجتماعي موضح بأنه سلوك عدواني سلبي يهدف الى اعاقة قدرة" العاملين على المدى البعيد في انشاء "او الحفاظ على العلاقات الايجابية ، واعاقة تكوين علاقات ناجحة والحصول على سمعة طيبة في العمل، والنجاحات" المرتبطة بالعمل بصورة عامة(Ong & Tay,2015: 0(p.20

ويعد التقويض الاجتماعي احد اشكال "هذا السلوك العدوان السلبي كونه" يعتبر سلوكا منحرف عن معايير المؤسسة الحكومية ، ويقلل من تصورات الموظفين للعدالة داخل المؤسسة التي" يعملون فيها ،ويستنزف طاقه الموظفين في المؤسسة ويشغلهم بالصراعات والمشاحنات ، ما يؤدي الى عمليه فك" الارتباط الاخلاق (Moral Lee,et al,2016: p.819) disengagement) ، ومؤسسه يكثر فيها" سلوك التقويض الاجتماعي يقضي على الكثير من القيم الجيدة التي تملكها المرشدة كونها تعد من اهم" الممارسات التي تسبب للفرد المشاكل في العمل ويؤدي الى ضياع الكثير "من الموارد والامكانات التي "يمتلكها المرشدات وبدل ذلك اشراكهم بالصراعات والمشاحنات اليومية ،حيث عده (روك) بانه من" ابرز المشاكل الاجتماعية داخل المؤسسات 0(Rook,1984:p.94)

كما ان المرشدات يواجهن" اهتماماً كبيراً لتطور علاقته بزملاء الوظيفة ، خصوصاً زملاء الوظيفة الاسرع صعوداً، ويرون فيهم تهديداً مستقبلياً ، "وفي نفس الوقت يثيرون لديهم "مشاعر الحسد ، مما يقودهم رداً على تطور زميلهم محاولة اعاقة نجاح الزميل في العمل من خلال سلوك التقويض "الاجتماعي وتكمن اهمية دراسة سلوك التقويض الاجتماعي في اثاره

الاجتماعية السيئة فهو ظاهرة تتضمن استغلال "الوظيفة لتحقيق منافع شخصية او جماعية بشكل ينافي الشرف الاخلاقي والانظمة الرسمية التي تحكم" المؤسسات (عبد الحي،2018:ص8) .

ويؤكد المختصون على الدور الدينامكي في العلاقة "بين ضغوط الحياة المرتفعة ، إذ وجد أن استراتيجية المساندة الاجتماعية تؤثر ايجابيا في خفض التقويض الاجتماعي" (الصفدي وآخرون،2001:ص317).

ولذلك أصبحت العملية الإرشادية علماً له مناهجه وأسسه وخططه" وبرامجه ، وتعددت مناهجه وأساليبه تبعاً لتعدد النظريات الإرشادية ، فضلاً عن تعدد "المشكلات التي يواجهها الأفراد وتنوعها(سفيان،2002: ص110).

ولكي يحقق البرنامج التدريبي أهدافه" التي وضع من اجلها، كان لابد أن تستخدم الأساليب الإرشادية وتربوية "والتي تسعى إلى مساعدة المرشدون لتجاوز أزماتهم" ، وحل مشكلاتهم (Bernes,2007:p.81) . والأسلوب التدريبي هو ((مجموعة من الفنيات والتقنيات التي يستخدمها المرشد "لمساعدة المسترشد ونفسهم" في التخلص من الاضطرابات التي يعاني منها والمرتبطة بمشكلة ما في حياته)) (البياتي ، 2008:ص22) ، وتتجلى أهمية البحث الحالي في الاتي :-

1. تزويد المرشد التربوي في المدرسة برنامج تدريبي قد يؤدي الى خفض التقويض الاجتماعي لدبهم في حال نجاح البرنامج 0
2. ينبه العاملين في مجال الارشاد على ان الارشاد لا يهتم فقط بالطالب بل يمتد للاهتمام بالجوانب والخصائص النفسية والانفعالية للشخصية المرشد 0

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى معرفة (اثر برنامج تدريبي بأسلوب العلاج الواقعي في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي) من خلال التحقق من صحة الفرضيات الآتية :-

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج البعده على مقياس التقويض الاجتماعي

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس التقويض الاجتماعي .
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي على مقياس التقويض الاجتماعي .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بـ (المرشد التربوي)" التعين في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية" محافظة واسط/ مركز القضاء واسط للعام الدراسي(2023-2024).

تحديد المصطلحات:

أولا:- الاثر

أ- التعريف النظري للبحث :- أنها القدرة على ابقاء التأثير (دافيد،2008،ص15).

ب- التعريف الاجرائي للبحث:- هي قدرة البرنامج المعد وفق الاسلوب العلاج الواقعي على خفض

التقويض الاجتماعي لدى المرشد "من خلال النتائج التي تم التوصل اليها جراء تطبيق البرنامج.

ثانيا : :- البرنامج التدريبي

1. تعريف (غيث واخرون ، 2011) :- مجموعة من الاجراءات تهدف الى تحقيق الغاية منه (غيث واخرون ، 307 ،2011).
2. التعريف النظري للباحثة :- مجموعة او سلسلة من النشاطات او العمليات التي ينبغي القيام بها لبلوغ هدف معين .
3. التعريف الاجرائي للباحثة :- بانه مجموعة جلسات صممت على نحو علمي تنطوي تحت كل جلسة مجموعة اساليب تنتهي باستراتيجيات وفنيات هادفة 0

ثالثا: العلاج الواقعي

1. **عرفه كلاسر (1965) Glasser** :- بأنه احد الأساليب الإرشادية التي تساعد المسترشدين في فهم الواقع للوصول إلى الذات الناجحة وإشباع حاجاتهم بما يتلاءم مع الواقع وتحقيقهم للتوافق مع أنفسهم والآخرين (Glasser ,1965 :4)**0**
2. **التعريف النظري للباحثة:** ستتبنى الباحثة تعريف(Glasser 1965) لأسلوب العلاج الواقعي.
3. **التعريف الإجرائي لأسلوب العلاج الواقعي** : " فانه مجموعة من النشاطات المقدمة للمسترشدين في عدد من المواقف التعليمية على شكل جلسات تدريبية لمساعدتهن على خفض التقويض الاجتماعي **0**

رابعا:- التقويض الاجتماعي Social Undermining:

1- عرفه دوفي واخرون (Duffy,et al, 2002): (السلوك السلبي الذي يوجه من قبل رئيس العمل والزملاء للفرد الموظف والذي يهدف الى اعاقة نجاحاته في العمل بشكل تدريجي) (Duffy,et al,2002:332).

2- **التعريف النظري للباحثة** : ستتبنى الباحثة تعريف (دوفي 2002) لانه التعريف المتبنى في اداة التقويض الاجتماعي0

3- **التعريف الإجرائي للتقويض الاجتماعي:** يتمثل بـ (الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجاباتهم على فقرات مقياس التقويض الاجتماعي)0

خامسا: المرشد التربوي

- **عرفته وزاره التربية** : بانه الكادر المدرب المسؤول عن تقديم الإرشاد لمساعدة الأفراد على تخمين قدراتهم وقابليتهم واهتمامهم وذلك بتقديم المعلومات الضرورية والمناسبة التي تعتمد أساساً لاتخاذ القرار (وزارة التربية ،1980 ، ص17).

الفصل الثاني
إلاطـار النـظـري

مفهوم التقويض الاجتماعي : The concept of social mandate

يصف دوفي واخرون (Duffy,et al, 2002) التقويض الاجتماعي بأنه سلوك عدواني سلبي يهدف الى اعاقة قدرة العاملين على المدى البعيد في انشاء او الحفاظ على العلاقات الايجابية ، واعاقة تكوين علاقات ناجحة والحصول على سمعة طيبة في العمل، والنجاحات المرتبطة بالعمل بصورة عامة(Ong & Tay,2015:2) ، ويعكس هذا التعريف ثلاثة افتراضات اساسية واضحة هي (تكون النية غامضة من قبل الجاني ، وتنطوي بنية التقويض الاجتماعي على تداخل في العلاقات بالعمل ، ويفترض التعريف نتائج معينة، مثلاً يجب ان يقلل سلوك التقويض من نجاحات الضحايا المتعلق بالعمل ، او ان يشوه سمعة الضحايا ، او يمنعهم من الحفاظ على العلاقات الايجابية وتكوينها وهذه الاعاقة تكون بشكل تدريجي وعلى المدى البعيد (Hershcovis,2011:504).

ويبين دوفي ان التقويض الاجتماعي يختلف عن البنيات الاخرى في مجالات سوء المعاملة في العمل من حيث انه يهتم بالطريقة التي يمكن ان يضر بها الموظفين وعلاقاتهم ونجاحاتهم ،في حين ان بنى اسائه المعاملة الاخرى لا تحدد نوع الضرر الذي سيوجهه الضحايا ، الا ان هذه البنية واضحه حول نتائجها (Bowling & Behr, 2006:p.998).

إذ وجد جوزيف واخرون Joseph, et al (2011) عندما يتعرض الموظفون لمستويات عالية من التقويض الاجتماعي وحتى مستويات عالية من الدعم الاجتماعي يمكن ان يحسن مسار الموظفون للعلاج المضاد للاكتئاب ، والمستويات العالية من الدعم الاجتماعي والتقويض الاجتماعي يمكن ان تقلل وتتسبب أيضا في اخفاء اعراض الاكتئاب لدى الموظفون الامريكيون من اصل افريقي الذين لديهم مستويات منخفضة من التقويض الاجتماعي كانوا قادرين على تحقيق نتائج افضل من الموظفين والقوقازيين في تقليل اعراضهم عندما اعطيت كلتا و المجموعتين من الموظفين مستويات عالية من التقويض الاجتماعي ،حقق الموظفون ، الامريكيون من اصل افريقي انجازات اقل من الحد من الاعراض ، بينما كان الموظفين

القوقازيين تأثير عكسي لتقليل الاعراض (Joseph, at al ,2011:p. p.254-240) .

ويؤكد العالمان فينكور وراين Vinokur & Ryn(1993) ان الدعم الاجتماعي والتقويض الاجتماعي بنيتان منفصلتان ، الا انهما ذكرا ان هناك وجود اثر تفاعلي بينهما ، اذ ان التقويض الاجتماعي من نفس الفرد الذي يقدم الدعم يولد ردود فعل عاطفية وجسدية قوية اكثر من الافراد الذين يقدمون التقويض الاجتماعي فقط ، كما ان تقديم الدعم الاجتماعي للفرد ينجز اعمالا يعد تقويضا لجهوده (Vinokur & Ryn ,1993:p.p351-352)0

يعبر اتزيل Oetzel (2007) عن الدعم الاجتماعي هو العلاقات التي تتسم بالحب والتشجيع وتقديم المساعدة وهو شكل ايجابي من اشكال العلاقات الاجتماعية داخل العمل مما يتضح انه عكس التقويض الاجتماعي الذي يعد من الاشكال السلبية للعلاقات الاجتماعية داخل العمل (Oetzel,et al,2007:p.189)0

نظرية التقويض الاجتماعي في مكان العمل لدوفي واخرون

Social Undermiming in the workplace Tueary Duffy,etal (2002)

وفسرت النظرية سلوك التقويض الاجتماعي وبشكل دقيق واشارات الى ان يمكن ان يأخذ التقويض الاجتماعي اشكال مختلفة وقد يختلف ايضا بالطريقة التي يؤثر بها سلبيا على العلاقة بين الافراد (Beheshtifar, 2014:p.219)،والشكل الاول هي افعال التقويض المباشرة هي افعال يقوم بها المقوض بالأدلاء بتعليقات مهينه ، او رفض مباشر، او التقليل من شان شخص او افكاره بتوجيه الكلام اليه بشكل مباشر بقصد الحاق الإهانة والانتقاص منه(Zahed,2015:p.754) اما الشكل الثاني هو افعال التقويض الغير المباشرة اللفظية والجسدية مثل نشر الشائعات والادلاء بملاحظات غير مهنية حول زميل العمل او التقليل اللفظي منه ، اما الشكل الثالث هي الاشكال المادية للتقويض تشمل اخفاء معلومات عن زميل العمل او ممارسة العمل المضاد للإنتاج في محاولة الالحاق الضرر بالهدف (Reynold ,2009:p.99) 0

اما مصادر التقويض الاجتماعي ، فيعد رؤساء العمل وزملاء العمل اقطاب ضرورية لعلاقات الموظف وسمعته الجيدة ونجاحاته المرتبطة بالعمل (107) Duffy,et al,2006 ،

لذلك حدد دوفي واخرون (Duffy,et al, 2002) في نظريتهم مصدرين للتقويض الاجتماعي في العمل، هما رئيس العمل وما يقوم به من سلوك تقويضي اتجاه العاملين والمصدر الثاني هو زملاء العمل فيما بينهم(Duffy,et al,2002:331)، واصفين اشكال التقويض الاجتماعي الذي يقوم به الرئيس ضد العاملين وزملاء العمل فيما بينهم في مقياس مكون من (26) فقرة ، (13) فقرة منها تصف التقويض الاجتماعي للرئيس اتجاه العاملين ، و(13) فقرة تصف التقويض الاجتماعي من قبل زملاء العمل (Duffy,et al,2002:340) .

اشارت النظرية التقويض بانه سلوكيات التقويض تختلف بين الافراد واستجابتهم للتقويض الاجتماعي من فرد الى اخر بسبب الاختلافات الفردية حيث يتأثر التقويض الاجتماعي بالعوامل الداخلية مثل سمات الشخصية الفردية والاساليب المعرفية ومن ناحية اخرى تؤثر عوامل البيئة الاجتماعية الخارجية ايضا على السلوك الفردي وردة الفعل(Zhu & Tian ,2013:p.141).

ويتأثر الافراد لسلوكيات التقويض الاجتماعي بحكم طبيعتهم وسمات الشخصية حيث يكون للأفراد المختلفين استجابات سلوكية عاطفية مختلفة حسب تقدير الافراد لذواتهم واحترامهم لها ، فان الافراد العصبيون الاكثر حساسية للمثيرات السيئة في بيئة العمل ، ويميلون الى اظهار ردود فعل عاطفية سلبية وقوية على عكس الافراد الهادئين المتميزين (Duffy , et al ,2006:P.330) 0

ويوضح كروسلي (2009) Crossley ان حكم الفرد على الواقع للتقويض الاجتماعي يؤثر على الاستجابة له، ويشير اذا كان الفرد يعزو دوافع الاخرين الى العداء المتعة من تحقيق اهدافه تكون ردة فعل هي الغضب واذا كان الدافع يعزي الى الطمع وتحسين الذات فقد يظهر الضحية مشاعر اكثر عاطفيا اي ان هذه الاسهامات المختلفة تؤثر على استجابة الفرد النهائية (باقي ذلك الانتقام النهائي او الهروب او طريق المصالحة)(Crossley ,2009:p.1)0

يعد الدعم الاجتماعي متغيرا مهما في تأثيره على التقويض فهو يخفف من الاثار السلبية للتقويض الاجتماعي (Zha & Tian ,2013:p.141) ، فقد بينت دراسة لفانكور وراين Vinokur & Ryn (1993) ان الدعم الاجتماعي من قبل الاقارب والاهل وخصوصا الزوجة يقلل من التأثيرات السلبية للتقويض الاجتماعي من مصادر اخرى (Viuokur & Ryn ,1993:p.351) ، وعلى العكس من ذلك وجد ان الدعم الاجتماعي يعزز التأثير السلبي للتقويض الاجتماعي اذا كان هذا التقويض من افراد يدعمون الفرد اجتماعيا بمستوى

عالي فان هذا التقويض يسبب ضائقه اكبر ويخلق ردات فعل قوية (Zhu & Tian ,2013:p.141).

مبررات تبني نظرية التقويض الاجتماعي لدوفي واخرون Duffy, et al (2002) للأسباب الأتية :-

1. كونها ملائمه في تشخيص متغير البحث وهو(التقويض الاجتماعي)0
2. تطابق النظرية مع متغير البحث الحالي وهو التقويض الاجتماعي واستنادها الى اسس وقواعد واضحة المعالم .
3. تعد هذه النظرية من الاتجاهات المعرفية والتي يمكن تطبيقها في ميدان العمل .
4. قدم دوفي(Duffy) بناءآ نظريا للتقويض الاجتماعي يشتمل على مجالين هي (الاول التقويض الاجتماعي من قبل رئيس العمل ، والثاني التقويض الاجتماعي من قبل الزملاء في العمل) ، وقدمت وصفا تفصيلا دقيقا لها مما يسهل بناء مقياس وصياغة فقراته بدقه .

العلاج الواقعي لـ كلاسر Realistic treatment (Glasser)

مقدمـة :

إن الواقع (Reality) في معناه العام يعني كافة الأشياء الكائنة أو الموجودة ، أو هي تدل على ما هو موجود بما في ذلك الظروف الخارجية التي تحيط بالفرد ، وترى نظرية العلاج بالواقع أن الواقع يشتمل الشخص والظروف المحيطة به في علاقة تفاعلية . (Glasser , 1992: 270) والإرشاد بحسب نظرية العلاج بالواقع يتضمن المواجهة المباشرة لمشكلة الفرد مع التركيز على ما يقوم به من سلوك ، ويوظف المرشد خبرته وعمله بما يجعل المسترشد واعياً بسلوكه غير السوي ، ويصدر إحكاماً تقويمية على هذا السلوك ، ويتعلم سلوكاً أفضل لإشباع حاجاته ويمتاز الإرشاد بحسب نظرية العلاج بالواقع بالبساطة بما يمكن أن يفيد منه غير المتخصصين ، إذ يمكن أن يتدرب عليه الفرد ويطبقه على نفسه اعتماداً على خطة للتنظيم أو الدعم الذاتي(Acevedo , 1994 : 36) .

والهدف النهائي (الغاية) من العلاج بالواقع إنما هو هدف الإرشاد النفسي بوجه عام ، من إذ مساعدة الفرد على إشباع حاجاته وتحقيق التوافق الذاتي والاجتماعي وبالتالي تحقيق الصحة النفسية وللوصول إلى هذه الغاية يعمل العلاج بالواقع على تحقيق هدف محدد هو "

مساعدة الفرد على تحقيق هدية نجاح " وذلك بمساعدته على الاندماج والتصرف بمسؤولية وواقعية وصواب ، أن العملية الإرشادية تتعامل مع المكونات الثلاثة الأولى (الأفعال – المشاعر – التفكير) وترى النظرية أن هذه المكونات ليست في مستوى واحد من الظهور ، فقد يكون احدها أكثر ظهوراً من غيره (الرشيدي والسهل ، 2000 : 503) .

يعتقد كلاسر Glasser أن المشكلة تكمن في أن يتمكن الناس من مواجهة حاجاتهم بواقعية وهذا يعني أيضاً أن يتوجهوا بشعور من المسؤولية ، أن عادة الفرد في الانهزام من المسؤولية ، لها أن تؤدي إلى حالة من العجز الكامل في تحقيق الحاجات (كمال ، 1989 :501) .

استراتيجيات العلاج الواقعي

إن استراتيجيات المساعدة في العلاج الواقعي مرتبطة في مبادئ الإرشاد الثمانية :

1. **الاندماج Involvement**: كيف يستطيع المرشد في البداية تحقيق أو تسهيل الاندماج الحقيقي مع المسترشد ، وللاتصال الفعال مع المسترشد يجب أن يكون للمعالج منذ البداية اتجاه ايجابي نحو ، ونحو الإرشاد بشكل عام ، فضلاً عن أنه يجب أن يكون لدى المرشد دافعية للفهم والمشاركة والاهتمام والاتصال ، وهذه الدافعية يجب أن تكون دافعية حقيقية نابعة من داخل المرشد وليست دافعية زائفة سطحية ، والمعالج يجب أن يكون آمناً ، إي لديه شعور بالأمن وناضجاً ومسؤولاً وغير مهدد وان يكون لديه اهتمام حقيقي بمساعدة الآخرين بدون ممارسة إي سلطة عليهم أو محاولة التحكم والسيطرة (الزيود ، 1998 :322) .
2. **هنا والآن Keeping in the Here and Now**: إي التركيز على إبقاء انتباه المسترشد على السلوك الحاضر كإستراتيجية للمساعدة ، وهذا أمر صعب خاصة في بداية المعالجة ، والكثير من العملاء لديهم اعتقاد خاطئ وهو اعتقاد بأنه من المفيد والمحقق للمساعدة السماح للعميل بمناقشة الخبرات الفاشلة الماضية ، والأخطاء والإحداث التي تساهم في خلق تعاسته الحالية0

والعلاج الواقعي يؤكد بان التركيز على الإحداث الماضية لا يفعل شيئاً حيال مساعدة المسترشد على كسب الهوية الناجحة ، وإذا أراد المسترشد مناقشة إحداث الماضي فيجب مناقشة الإحداث السعيدة لا الفاشلة (الخواجا ، 2009 :322) .

3. **العيش مع الخبرة الواقعية Living the reality experience**

إن المرشدين الواقعين الفعالين ، يلجأن إلى الاستراتيجيات إلى تسهل تعليم العملاء السلوكات الأكثر مسؤولية ، ثم أنهم يعملون على إشباع حاجاتهم الشخصية والمهنية بطرق مسؤولية (حجي ، 2000 :185).

4. **كن ايجابياً Being positive**

المرشد الواقعي يتحدث ويركز ويعزز السلوك والتخطيط البناء والايجابي ، إي يكون فعالاً ، داعماً ومعززاً للسلوكات المناسبة عند المسترشد ، قد يعتقد العملاء بان المرشد يريد أن يستمع إلى المشاكل والتعاسة والفشل وخيبة الأمل عندهم .

إن المناقشة السلبية والمحيطة تقود إلى مزيد من الاحباطات والشعور بالاكتئاب ولا تساهم في تحسين تفكير وسلوكه المسترشد ، أن الإستراتيجية الجيدة هي التي تستجيب وتتقبل حقيقة مشاعر التعاسة أو الكآبة والعجز التي يشعرها المسترشد والإستراتيجية الجيدة هي التي تساعد المسترشد أيضاً على التخلص من هذه المشاعر السلبية وتركز على أمور بناءة وايجابية تحدث مع المسترشد في الوقت الحاضر ، فالمسترشد لا يستطيع أن يكسب الهوية الناجحة بالتركيز على الإحداث السلبية الماضية (Corey, 1990 :312) .

5. **التجاوب مع تعاسة المسترشد**

على المرشد في البداية أن يدرك بان (المسؤولية) هي هدف المعالجة الواقعية وان تعاسة المسترشد هي نتيجة وليست سبباً للسلوك غير المسؤول .

أكد كلاسر Glasser عام (1965) بان المرشدين يجب أن يعلموا المسترشدين بان السعادة هي أمر داخلي وان الفرد وحده فقط يستطيع أن يجد السعادة الحقيقة فالسعادة ترافق السلوك المسؤول(Corey, 1990 :313) .

6. **استخدام الدعابة Using Humor**

إن النظرية الواقعية تشجع استخدام الدعابة إذ إن كلاسر يدعم ويدعوا باستخدام الدعابة في الإرشاد النفسي الواقعي ، مع التأكيد على استخدام الدعابة باعتدال خلال جلسات الإرشاد ، ثم أن الدعابة لها اثر على المعالجة وعلى خلق علاقة علاجية جيدة بين المرشد والمسترشد واستخدام الدعابة لا يعني أن تتحول

الجلسة إلى ضحك طوال الوقت ، وان لا يعتمد المرشد فيها إطلاق النكات بين الحين والآخر (الخواجا ، 2009 :324) .

7. **مواجهة المسترشد Face client**

بما أن العلاج الواقعي يؤكد على المسؤولية ، وانه لا أعذار فانه من الطبيعي أن يؤمن بالمواجهة (مواجهة المسترشد) كطريقة إرشادية وإستراتيجية ضرورية وفعالة لتحقيق هذه المبادئ أن مواجهة المسترشد يجب انه يكون هدفه المساعدة وليس القصاص والتأديب ، أي الهدف منه هو مساعدة المسترشد وليس تأديبه .

لذا فان المواجهة تحتاج إلى مهارة من قبل المرشد وهي تقوم على أساس مواجهة المسترشد بعدم مسؤوليته وليس الهجوم عليه .

إن مواجهة المسترشد أحياناً تبدوا صعبة على المرشد ولكنها ضرورية لأنها تدفع المسترشد نحو السلوك المسؤول وذلك عند استخدام هذه الإستراتيجية بطريقة مناسبة مع التأكيد على دور المواجهة في مساعدة العملاء وانتقاء واستخدام تعابير لفظية مناسبة لهذه الإستراتيجية . (Corey,1977:315) .

8. **التعامل مع التفكير الشعوري (الواعي)**

العلاج الواقعي يتعامل مع التفكير الشعوري ويتجنب الاندماج أو التفاعل مع الأفكار اللاشعورية التي تظهر من خلال أحلام اليقظة والخيال وغيرها والمتمثلة بالصراعات اللاشعورية .

يؤكد كلاسر بان التركيز على الجانب اللاشعوري يمنح المسترشد مزيداً من الأعذار لتجنب مواجهة الواقع ويجعل سلوكاته سلوكات غير مسؤولة .

وبالتركيز على الشعور فان المرشد يستطيع أن يجعل المسترشد يدرك أن ما يسلكه في الوقت الحاضر لا يؤدي إلى إشباع حاجاته وعلى المرشد إدراك بان البحث في تاريخ المسترشد لإيجاد تفسيرات لسلوكه الحالي لا يفعل شيئاً بالنسبة لإشباع حاجاته (.Glasser, 2000 :108).

9. **مساعدة المسترشدين على فهم وتقبل ذواتهم :**

انه من المهم للمرشدين والمسترشد أن يصبحوا مندمجين مع بعضهم البعض كأشخاص واقعين . والاندماج يعني الثقة – المشاركة والفهم وهو يعني أيضاً تشجيع

المسترشد على أن يتبنوا فكرة المسؤولية والسلوكات المسؤولة بصورة أسرع (Glasser,2000 :109).

10. التخطيط للسلوك المسؤول Planning Responsible Behaviors

يقوم المرشد بدور مسهل وفعال لعمل خطط ، ويواصل السير للالتزام بالخطط مما يؤدي إلى تغير السلوك نحو الأفضل وهذا يؤدي إلى الشعور بالكفاءة ويعزز الهوية الناجحة التي هي هدف الإرشاد .

وان يعمل المرشد على تحفيز المسترشد على وضع وتطوير خطة واقعية خاصة به ومن المهم أن تكون الخطة مكتوبة لان هذا يكن بمثابة عقد يشجع على بذل كل جهده للنجاح فيها وتنفيذها لذا يجب أن تستخدم الخطة مفاهيم واقعية وتركز على الأهداف المناسبة للعميل(المنسي ، 2004 :116) .

مبررات استخدام أسلوب العلاج الواقعي في البحث الحالي :

1. سهولة استخدام أسلوب العلاج الواقعي وكذلك تتعامل نظرية العلاج الواقعي مع السلوك على وفق مفهوم السلوك الكلي والذي يتكون من الأفعال والمشاعر والتفكير والوظائف العضوية الداخلية في الجسم (الرشيدي ، 2000 :503) .
2. يعد من احد أساليب الإرشاد والعلاج النفسي المعرفي الحديثة المستخدمة في العملية الإرشادية ، والتي أثبتت الدراسات والبحوث فاعلية أسلوب العلاج الواقعي في معالجة المشكلات المدرسية والسلوكية والنفسية والاجتماعية التي تواجه الطلاب .
3. يمكن استخدامه في الإرشاد الفردي والجماعي .
4. أسلوب معرفي عقلي يعتمد على الجانب اللفظي وبذلك يمكن تطبيقه بسهولة من قبل المرشدين في المدارس .
5. العلاج الواقعي يناسب مرشدي الصفوف ويمكنهم تطبيقه بسهولة إلى جانب نشاطاتهم التربوية المعتادة (ليس في تناقص معهم) (الطيب ، 1989 : 87) .

القصل الثالث

إجراءات البحث

سنستعرض الإجراءات التي تمت لتحقيق أهداف البحث وهي:-

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

جدول(1)

التصميم التجريبي

عينة البحث	المجموعة التجريبية	اختبار قبلي	البرنامج التدريبي	اختبار بعدي
	المجموعة الضابطة	اختبار قبلي	بدون برنامج	اختبار بعدي

ثانيا:- مجتمع البحث:- شمل مجتمع البحث الحالي جميع المرشدين التربويين (الذكور) في المدارس المتوسطة والاعدادية في مركز مدينة واسط / ضمن المديرية العامة لتربية واسط وحيث بلغ عددهم (380) مرشد .

ثالثا:- عينة البحث:- تم اختيار(المرشدين التربويين الذكور منهم) العاملين ضمن للمديرية العامة لتربية واسط بالطريقة العشوائية، وبلغ عدد المرشدين (300) مرشد تربوي 0

تم القيام بالخطوات الآتية عند اختيار عينة البحث الحالي:-

1. طبيق مقياس التقويض الاجتماعي على عينة البحث .
2. اختيار(20) مرشد من اللذين حصلوا على درجات اعلى من الوسط الفرضي البالغ (78) درجة و تراوحت درجاتهن بين(130-26) على مقياس التقويض الاجتماعي .
3. توزيع كل المرشد التربوي ، وبشكل عشوائي إلى مجموعتين احدهما ضابطة والأخرى تجريبية بواقع(10) مرشد في كل مجموعة ، كما موضح في الجدول (2).

جدول(2)

توزيع المرشدين على المجموعتين التجريبية و الضابطة

المجاميع	عدد المرشدين
المجموعة التجريبية	10
المجموعة الضابطة	10
المجموع	20

لتكافؤ بين المجموعتين:- اجري التكافؤ بين المجموعتين في بعض العوامل التي قد تؤثر على سلامة التجربة وهي(درجة التقويض الاجتماعي قبل البدء بالتجربة ، تخصص العلمي ، سنوات الخدمة).

أولا:- درجة التقويض الاجتماعي قبل البدء بالتجربة:-

للتأكد من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في هذا المتغير، تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) إذ كانت القيمة المحسوبة (48) والقيمة الجدولية (23) عند مستوى (0,05) وهي غير دالة إحصائياً مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين في هذا المتغير وجدول (3) يوضح.

جدول(3)

القيم الإحصائية لاختبار مان – وتني بمقياس التقويض الاجتماعي للمجموعتين التجريبية و الضابطة

ت	المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		قيمة U		مستوى الدلالة	دلالة الفرق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	المحسوبة	الجدولية		
1	46	6	56	16.5	48	23	0.05	غير دالة
2	37	2	48	7.5				
3	42	4	38	3				
4	52	11.5	51	10				
5	54	14.5	58	18.5				
6	60	20	52	11.5				
7	58	18.5	53	13				
8	45	5	36	1				
9	49	9	48	7.5				
10	56	16.5	54	14.5				

ثانيا:- التخصص العلمي:-

للتأكد من تكافؤ المجموعتين التجريبية ، والضابطة في هذا المتغير ، فقدتم ترتيب كالاتي (الارشاد تربوي ، علوم تربوية) فقط ، لمعرفه دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية

والضابطة ، فقد تم استعمال مربع كأي ، تبين ان القيمة المحسوبة (1.96) ، وهي اصغر من القيمة الجدولية (3.84) ، وبدرجة الحرية (1)، ومستوى دلاله (0,05) ، وبذلك لم تظهر فروق ذات دلالة احصائية وهذا يشير الى التكافؤ المجموعتين والجدول (4) يوضح ذلك 0

جدول (4)

القيم الإحصائية لاختبار (مربع كأي) لمتغير التخصص العلمي

بين المجموعتين الضابطة و التجريبية

المتغير	المجموعة	العدد	التخصص العلمي		قيمة كأي		درجة الحرية	مستوى الدلالة
			ارشاد تربوي	علوم تربوية ونفسيه	المحسوبية	الجدولية		
التخصص العلمي	التجريبية	10	8	2	1.96	3.84	1	غير دال
	الضابطة	10	5	5				

ثالثا:- سنوات الخدمة :

للتأكد من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة متكافئتان في عدد سنوات الخدمة ، تم استعمال اختبار (مربع كأي) وتبين ان القيمة المحسوبة تساوي (2.4) بينما القيمة الجدولية (3.84)عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1) وبذلك لم يظهر فرق دال احصائيا بين المجموعتين متكافئتين في متغير العمر وجدول (5) يبين ذلك 0

جدول (5)

القيم الاحصائية لاختبار(مربع كأي) لتغير سنوات الخدمة بين المجموعتين التجريبية والضابطة

المتغير	المجموعة	العدد	سنوات الخدمة		قيمة كأي		درجة الحرية	مستوى الدلالة
			اقل من 10 سنوات	اكثر من 10 سنوات	المحسوبة	الجدولية		
سنوات الخدمة	التجريبية	10	9	1	2.4	3.84	1	غير دال
	الضابطة	10	6	4				

ثالثا:- أداتا البحث:- للتحقق من أهداف البحث تم اعتماد الأداتين الآتيتين:-

أولا:- تبنت الباحثة مقياس التقويض الاجتماعي الذي اعده فليح(2021) يعد هذا المقياس من المقاييس الحديثة التي يقيس التقويض الاجتماعي ، من رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية / جامعة ديالى ، ويتكون هذا المقياس من (26) فقرة ، وكانت بدائل الاستجابة خماسية فاعطيت الدرجة (5) للبديل(أوافق عليها بدرجة كبيره جدا) و الدرجة (4) للبديل (أوافق عليها بدرجة كبيره) والدرجة (3) للبديل (أوافق عليها أحيانا) والدرجة (2) للبديل (لأوافق عليها)والدرجة (1) للبديل (لأوافق عليها جدا) للفقرات الايجابية واعطيت اوزان معكوسة للفقرات السلبية من (1-5) وبالتالي فان اعلى درجة يحصل عليها المستجيب على المقياس هي (130) واقل درجة (26) ، والوسط الفرضي(78) درجة 0

تم استخراج صدق الاداة بأكثر من طريقة وهي (صدق الظاهري ، وصدق البناء)0

تم استخراج القوة التميزية للمقياس باستخدام طريقة (المجموعتان المتطرفتان) ، وتم استخراج ثبات المقياس بطريقتين هما :-

1. معامل الاتساق الداخلي بطريقة التجزئة النصفية وقد كان مقدار الثبات (0,86)0
2. معامل الاتساق الخارجي طريقة اعادة الاختبار وقد كان مقداره (0.84)0

وقد تبنت الباحثة مقياس (فليح 2021) للأسباب الاتية :

1. يعد هذا المقياس من المقاييس الحديثة التي تقيس التقويض الاجتماعي 0
2. يتضمن هذا المقياس المجالات التي اكدت عليها بعض الدراسات بانها تؤدي الى خفض مستوى التقويض لدى الافراد0

ثانيا: بناء البرنامج الإرشادي:-تعد تحديد الحاجات الخطوة الرئيسة في البرنامج الإرشادي ، أذ قامت الباحثة بتطبيق مقياس التقويض الاجتماعي على مجموعة من المرشدين التربويين (الذكور) وبلغ وعددها (100) مرشد تربوي ورتأت الباحثة ان جميع الفقرات تعد حاجات إرشادية ضرورية للعينة لذا قامت باعتماد جميع الفقرات في تحديد الحاجات الإرشادية للبرنامج الارشادي والجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6) يبين الحاجات الإرشادية

ت	الفقرة	عنوان الجلسة
1	يقلل من أهمية أفكاري	الثقة بالنفس
2	يستهين بقيمة العمل الذي أقوم به	
3	يشعرني المدير بأنه لا يرغب بعملي	التأثير الشخصي
4	ينتقدني المدير إثناء الدوام	
5	ملاحظات المدير تؤلمني	
6	يتردد مديري في الإجابة عن تساؤلاتي	
7	يفضل الآخرين بدلا عني في العمل	التقدير الاجتماعي
8	يعرقل المدير عملي الإرشادي	
9	يحرمني من الحصول على فرص لأقامت الإرشاد الجمعي مع الطلبة	
10	تحرمني الإدارة من تخصيص غرفه للعمل الإرشادي	
11	يعاقبني دون سماع سبب غيابي	ضغوط النفسية

ت	الفقرة	عنوان الجلسة
12	يجهل دوري الإرشادي مع الطلبة	التفاعل الاجتماعي
13	يحرمني من الفرصة لإكمال واجباتي الإرشادية	
14	ضعف تقبلهم لعملي الإرشادي داخل المدرسة	تقبل الآخرين
15	يتنافسون معي في التقدير والمكانة الاجتماعية	النضج المهني
16	يوجهون النقد لي باستمرار	
17	يمتنعون عن تقديم الدعم المعنوي لممارسه عملي الإرش	
18	ينتقدون دوري في معالجة مشكلات الطالبات	
19	يزودني ببيانات خاطئة عن الطالبات	التفكير الايجابي
20	يذكرني بسوء عند تمتعي بأجازة	
21	يحرمني من لقاء أولياء أمور الطالبات	
22	يتدخل في مهامي الإرشادية	
23	يمتنعون عن نصيحتي عندما اخطأ	تنمية الوعي الذات
24	الشعور بالغيرة من أهميه دوري في المدرسة	
25	التشفي عند توجيه عقوبة إداريه لي	العلاقات الاجتماعية
26	يمتنعون عن منحي فرصه لإلقاء المحاضرات الإرشادية على	

يلي تحديد الحاجة تصميم البرنامج التدريبي الذي يفي هذه الحاجة ويتم تنظيم عملية التصميم البرنامج بالخطوات التالية :

أ. تحديد اهداف البرنامج : والأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من البرنامج التدريبي ، وهذه الاهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها واقرارها مسبقا ، والهدف العام من البرنامج هو خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي 0

ب. تحديد نوع المهارات في البرنامج : بعد ان يتم تحديد الاحتياجات التدريبية او المهارات الملاءمة لهذه الاحتياجات ، والتي سيعمل البرنامج التدريبي على إكسابها او صقلها لدى افراد المجموعة التجريبية، وهذه المهارات (المناقشة ، المسؤولية ، الواقع ، التصحيح ، الفعالية والمرح ، اعادة التعلم)0

ت. اختيار اسلوب الارشادي : سيتم اعتماد اسلوب العلاج بالواقع في خفض التقويض الاجتماعي لدى عينة البحث في البرنامج.

ث. تحديد النشاطات والفعاليات ذات العلاقة بأهداف البرنامج :- قامت الباحثة باختبار النشاطات ذات العلاقة بالنظرية المتبناة في بناء البرنامج التدريبي والاساليب المستعملة اذ حددت (12) جلسة بواقع جلستين اسبوعيا وكما ان الزمن المستغرق في عقد الجلسات (40) دقيقة في اعلى تقدير والجدول (7) يوضح ذلك 0

جدول (7)

عناوين الجلسات الإرشادية وتواريخها

ت	الجلسات الإرشادية	تاريخ انعقادها	موضوع الجلسة
1	الجلسة الأولى / الافتتاحية	2023/2/5	الافتتاحية
2	الجلسة الثانية	2023/2/8	الثقة بالنفس
3	الجلسة الثالثة	2023/2/12	التأثير الشخصي
4	الجلسة الرابعة	2023/2/15	التقدير الاجتماعي
5	الجلسة الخامسة	2023/2/19	الضغوط النفسية
6	الجلسة السادسة	2023/2/22	التفاعل الاجتماعي
7	الجلسة السابعة	2023/2/26	تقبل الاخرين
8	الجلسة الثامنة	2023/3/1	النضج المهني
9	الجلسة التاسعة	2023/3/5	التفكير الايجابي
10	الجلسة العاشرة	2023/3/8	تنمية الوعي بالذات
11	الجلسة الحادية عشرة	2023/3/15	العلاقات الاجتماعية
12	الجلسة الثانية عشرة /الختامية	2023/3/25	الختامية

ج. **تقويم البرنامج:- سيقوم البرنامج التدريبي من خلال :**

1. **التقويم التمهيدي:-** ويتلخص بالإجراءات التي تمت قبل البدء بالبرنامج والمتمثلة في صدق البرنامج و تكافؤ العينة والاختبار البعدي .
2. **التقويم البنائي:-** ويتلخص بإجراء عملية التقويم عند نهاية كل جلسة من خلال توجيه الأسئلة للمسترشدين ومتابعة التدريبات عند بدء كل جلسة 0

3. **التق**

4. **ويم النهائي:**- ويحصل ذلك من خلال القياس البعدي المقياس التقويض الاجتماعي لإفراد المجموعة التجريبية لتحديد مستوى التغير الحاصل في السمة المقاسة0

الصدق الظاهري للبرنامج:- نعني بالصدق الظاهري هو قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير مدى تمثل فقرات المقياس للسمة المراد قياسها((Ebel, 1972,p.79) ، وقد عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء و المتخصصين في التربية وعلم النفس(الملحق/1) لمعرفة مدى مناسبة الأنشطة والفعاليات المستخدمة لتحقيق الأهداف و قد حصل البرنامج على نسبة عالية من الاتفاق بلغت (95%) واخذ الباحثة بالملاحظات والتعديلات التي قدمها الخبراء من اجل الوصول إلى المستوى المطلوب للبرنامج.

تطبيق البرنامج التدريبي :-بعد اختيار عينة البحث ، و تحديد التصميم التجريبي و إعداد أدواته و الفنيات المعتمدة ،قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:-

1- اختير (20) مرشد تربوي بصورة قصديه ممن حصلوا على اعلى درجات على مقياس التقويض الاجتماعية ، وتم توزيعهم بصورة عشوائية و بالتساوي إلى مجموعتين تجريبية عددها(10) مرشد ومجموعة ضابطة عددها(10) مرشد ، التقت الباحثة بالمرشدين المجموعة التجريبية للتعرف عليهم و تعريفهم بطبيعة العمل في البرنامج التدريبي و أخلاقياته كما بلغهم عن مكان الجلسات التدريبية و زمانها.

2- حدد عدد الجلسات الإرشادية للمجموعة التجريبية(12) جلسات بواقع جلستين أسبوعيا ، وقد طلبت من إفراد المجموعة التجريبية الحفاظ على سرية ما يدور خلال الجلسات التدريبية.

3- حدد مكان الجلسات الإرشادية الساعة بين (12_11.15) من أيام الاحد والأربعاء من كل أسبوع.

4- عدت الدرجات التي حصلت عليها إفراد المجموعتين التجريبية و الضابطة على مقياس التقويض الاجتماعية قبل البدء بتطبيق البرنامج بمثابة نتائج الاختبار القبلي.

5- حدد الاحد 2023/2/5 موعدا للجلسة الأولى.

6- تحديد موعد للاختبار البعدي على مقياس التقويض الاجتماعية الأربعاء الموافق 2023/3/25.

وفيما يأتي نماذج لبعض جلسات البرنامج التدريبي الذي أعدته الباحثة :-

ادارة الجلسة الثانية:- الثقة بالنفس

1. ترحب المرشدة بالمسترشدات لالتزامهن بالحضور في الزمان والمكان المحددين للجلسة وتشجيعهن على الاستمرار بالتعاون معها .

تبدأ المرشدة بألقاء التحية والتدريب عند دخول افراد المجموعة الارشادية.

2. تقديم الموضوع : - تقوم المرشدة بتقديم الموضوع بقولها تعرف الثقة بالنفس في قاموس علم النفس هو ثقة الانسان في قدراته وفي صفاته وهي تقيمه للأمور وفي علم النفس يعرف الانسان الواثق من نفسه بانه شخص يحترم ذاته ويقدرها ويحب نفسه ولا يؤذيها ويدرك كفاءاته ويثق بقدراته على اتخاذ القرارات الصحية.
3. المسؤولية: تقوم المرشدة بتقديم موضوع الجلسة و توضح اهمية الثقة بالنفس بقولها يوجد العديد من فوائد للثقة بالنفس تعود على الاشخاص ومنها (السعادة ، التفاعل مع الاخرين ، والصحة النفسية ، تقيل الخوف والقلق ، تحقيق واقعية اكبر ، المرونة) ، ومن ثم تقوم بمناقشة المتدربات بذلك لاحظت المرشدة أن هناك تفاعلا حاصلا بين المتدربات حول هذا الموضوع .
4. الخطوات الواقعية لتعلم السلوك: تقوم المرشدة بشرح الخطوات الواقعية لتعلم السلوك وهي الشعور بالثقة النفسية وما يتعلق بها من مفاهيم وأهميتها في حياتنا والاقتناع بأن هذا العمل سوف يسعدهم ناقشت المرشدة ذلك مع المتدربات وأثنت على اللواتي شاركن بالمناقشة .
5. الصحيح: تقوم المرشدة بصياغة سؤال من الواقع وهو:- (هل مر عليك موقف مع زميلتك في العمل او المدير المدرسة ولا قيتي صعوبة في مواجهة هذا الموقف بسبب قلة الثقة بالنفس).
6. الفعالية والمرح: تقوم المرشدة بتقسيم المتدربات إلى مجموعتين زوجية إذ تقوم كل مسترشدة بأخبار زميلتها (اني لا أو ادي عملي الارشادي في المدرسة وادائي في الارشاد ينقصه الكثير من النشاطات وصعوبة في ايداء عملي مما يجعلني قلقة وقليلة الثقة بالنفس).
7. إعادة التعلم: قيام المرشد بإعادة ما تم تعلمه في الجلسة مستعيناً بما تم شرحه من خطوات وملاحظات.

8. لخصت المرشدة ما دار في الجلسة وحددت الايجابيات والسلبيات فيها من خلال طرح مجموعة من الأسئلة وذكر مواقف مرت به المتدربات تحتاج منهن التمتع بالثقة بالنفس.
9. تحديد التدريب البيتي: طلب المرشدة من كل مسترشدة أن تسجل على ورقة موقفين مرت بهما تدل على الثقة بالنفس.

الوسائل الإحصائية(The statistical Means): لمعالجة بيانات هذا البحث فقد استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (S.P.S.S)0

1. معامل ارتباط بيرسون (person correlation coefficition) استعمال لحساب ثبات الاختبار بطريقه اعادة الاختبار .
2. اختبار ولكوكسن للعينتين المترابطتين (Wilcoxen test) لمعرفة دلالة النتائج بين للعينتين المترابطتين
3. اختبار مان– وتني للعينات متوسطة الحجم (Man – Whitney test) استعمال لمعرفة دلالة الفرق بين مجموعتين التجريبية والضابطة عند التطبيق البرنامج في الاختبار القبلي عند احتساب التكافؤ بين المجموعتين.

الفصل الرابع

عرض النتائج و التوصيات و المقترحات

أولا:–عرض النتائج و مناقشتها:–

سيتم عرض النتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق فرضياته وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولتها الباحثة و كما يأتي:–

- **الفرضية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده.**

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدم اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي ، إذ تبين أن القيمة المحسوبة (صفر) ، وهي دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية (8) وعند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ، أي توجد

فروق بين المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده وقيمة (W) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة التجريبية		فرق بعدي_قبلي	رتبة الفرق	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي			المحسوبة	الجدولية		
1	56	45	11	6.5			0.05	دال لصالح البعدي
2	49	31	17	9				
3	38	30	8	4				
4	51	46	5	1				
5	58	31	27	10	صفر	8		
6	53	41	10	5				
7	53	47	6	2.5				
8	35	31	6	2.5				
9	48	35	13	8				
10	54	43	11	6.5				

-**الفرضية الثانية** : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي 0

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدم اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي ، إذ تبين أن القيمة المحسوبة (6.5) غير دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية (5) وعند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية أي لا توجد فروق بين الاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة وجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي وقيمة (W) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة الضابطة		فرق بعدي_قبلي	رتبة الفروق	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي			المحسوبة	الجدولية		
1	46	48	−2	1.5−			0.05	غير دال
2	37	35	2	1.5				
3	43	39	4	4				
4	53	50	3	3				
5	54	39	15	9	6.5	5		
6	62	50	12	8				
7	58	58	0	0				
8	45	52	−7	−5				
9	49	40	9	7				
10	57	49	8	6				

3. **الفرضية الثالثة :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجات المجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي.**

ولاختبار صحة هذه الفرضية استخدم اختبار (مان وتني لعينات متوسطة الحجم) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية ، إذ تبين أن القيمة المحسوبة ( ) ، وهي دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية ( ) عند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي توجد فروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية بعد تطبيق البرنامج ولصالح المجموعة التجريبية وجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

درجات المجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي وقيمة (U) المحسوبة والجدولية

ت	المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		قيمة U		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	المحسوبة	الجدولية		
1	48	16	45	12		23	0.05	دالة احصائيا لصالح التجريبية
2	35	5.5	31	3.5				
3	39	7	30	1.5				
4	50	18	46	13				
5	39	8	31	3.5				
6	50	16	41	10				
7	58	20	47	14				
8	52	19	31	1.5				
9	40	9	35	5.5				
10	49	16	43	11				

من خلال النتائج التي توصلت اليها الفرضيات تبين :-

1. أنّ المرشد التربوي في المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للبرنامج التدريبي قد أنخفض مستوى التقويض الاجتماعي لديهم بدلالة إحصائية مقارنة بالمرشد التربوي الذين لم يتعرضوا للبرنامج التدريبي وفقاً لنتائج الفرضيات الإحصائية التي أظهرت تغييراً واضحاً في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي المجموعة التجريبية بينما لم يتغير مستوى التقويض الاجتماعي لدى المرشد المجموعة الضابطة وفقاً للقيم المحسوبة لاختبار (ولكوكسن، ومان وتني) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي، وتعزو

الباحثة سبب ذلك الى أنّ للبرنامج التدريبي أثره الفعال في تبصير المرشد التربوي بواقعهم وذلك من خلال مساعدة المواجهة الازمات في التخفيف من حدة المشكلات النفسية من أجل تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي وأنّ الأنشطة والفنيات الإرشادية المستخدمة في البرنامج التدريبي لها أثرها في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي من خلال تحسين الجوانب المهمة في الشخصية وتعامل معها بواقعية اكثر ومسؤولية واكثر فعالية كمواجهة المشكلات والتغلب عليها.

2. أثبت استقرار نتائج البحث بعد مرور (30) يوما على تطبيقه وهذا دليل على إن هذه المدة لم تمح أهمية اثر البرنامج وهذا يعني آن البرنامج حافظ على قوة أثرة في المجموعة التجريبية ويتضح أهمية أسلوب (العلاج الواقعي) المستخدم في البرنامج ، والأنشطة المختلفة التي تضمنها البرنامج ساهمت في تغير حقيقي في خفض التقويض الاجتماعية لأفراد المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج، وتصحيح تلك الأفكار التي يمكن أن تؤثر سلباً في قدرتهن على مواجهة مواقف الحياة اليومية والتعامل بواقعية أمام المواقف التي يتعرضن لها خلال الحياة ، 0
3. إن جلسات البرنامج التدريبي بما تضمنته من موضوعات مختلفة ومتعددة فسحت المجال للابتعاد عن الروتين اليومي الذي يواجهوا المرشد أثناء العمل الارشادي مما عمل على زيادة دافعيتهن للالتزام والمواظبة للحضور إلى الجلسات البرنامج .

ثانيا: الاستنتاجات : في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يمكن استنتاج ما يأتي:

1. ان افراد عينة البحث لديهم تقويض اجتماعي منخفض قياساً بالمتوسط النظري للمقياس.
2. أنّ استخدام أسلوب التدريب الجماعي كان له أثره الفعال في خفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد وذلك من خلال التفاعل الحاصل بين المرشدين التربويين ضمن البرنامج التدريبي له دور جيد في نجاح جلسات البرنامج الارشادي (الفحل،2007،ص59-63).
3. عناوين الجلسات مقتبسة من أهداف (كلاسر) إذ كانت أكثر ملاءمة في بناء البرنامج التدريبي وأسلوبه العلاج بالواقع لخفض التقويض الاجتماعي لدى المرشد التربوي.

ثالثاً: التوصيات : في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي :

1. إمكانية أن يفيد من البرنامج الإرشادي المعد في هذه الدراسة لجميع العاملين في المؤسسات التربية والتعليم في المدارس لخفض التقويض الاجتماعي.
2. توصية للمديريات العامة للتربية للاستفادة من مقياس التقويض الاجتماعي المعد في هذه الدراسة أداة تشخيصية للكشف عن التقويض الاجتماعي لدى شرائح مختلفة في المجتمع.

رابعاً: المقترحات : استكمالاً للبحث الحالي وتطويراً له تقترح الباحثة إجراء ما يأتي :

1. إجراء دراسة أثر برنامج تدريبي في خفض التقويض الاجتماعي على فئات أخرى 0
2. إجراء دراسة موازنة باستخدام البرنامج التدريبي المعد في البحث الحالي بين المرشدين والمرشدات 0

المصادر الاجنبية:

- Abdel-Hay, Iyad (2018): Manifestations of job behavior deviation among Umm Al-Qura University employees, a field study, Unpublished master's thesis, College of Education, Umm Al-Qura University Kingdom of Saudi Arabia.
- Acevedo ,Edmund .O. (1994): Reality therapy A Framework for Implementing psychological skills for **athletes .journal of Reality therapy**
- Al-Khawaja, Abdel Fattah Muhammad Saeed (2009): Psychological and educational counseling between theory and practice, responsibilities and duties of the guide for parents and counselors, first edition, International Scientific House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Al-Mansi, Hassan (2004): Psychological guidance and counseling and its theories, Dar Al-Kindi and Distribution, Amman.

- Al-Rashidi, Bashir Saleh (2000): Educational research methods, a simplified applied vision, Dar Al-Kitab Al-Hadith, Kuwait.
- Al-Rashidi, Bashir Saleh and Al-Sahl, Rashid Ali (2000): Introduction to Psychological Counseling, first edition, Al-Falah Library, Kuwait.
- Al-Safadi, Issam, or Jarish, Marwan (2001): An Introduction to Psychological Characteristics, 1st edition, Dar Al-Masirah for Distribution and Printing, Amman, Jordan.
- Al-Tayeb, Muhammad Abdel-Zaher (1989): New Currents in Psychotherapy, presented by Abdel-Aziz Al-Qusi, 1st edition, Dar Al-Ma'rifa University, Alexandria.
- Al-Zyoud, Nader (1998): Theories of Counseling and Psychotherapy, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman.
- Beheshtifar, Malikeh (2014) problem social undermining in the organization applied mathematics in Engineering management and technology2 (1).
- Bowling & Behr (2006) : Enthusiasm , Social undermining , authoritarianism : a call to reconciliation, built within the workplace, aggression research, p.229.
- Corey , Gerald . (1990): **Theory and practice of Group counseling** , d Brooks - cole publishing company pacific Grove California .
- Davider, J., Lierman (2008): How to influence others, translated by Saeed Al-Hasaniyeh, Arab House of Sciences, Beirut, Lebanon.

- Decourt, Jean-Claude.(2000). Les valeurs dans la société française 1980-2002,cycle de conférences pour la mission prospective et Stratégiques du Grande Lyon.
- Duffy, Michelle, Ganster, Daniel, Milan Pagon. (2002). Social undermining in the workplace. Academy of Management Journal, 45.
- Duffy,Scott, Kristin, Shaw, Jason, Tepper, Bennett, Aquino, Karl. (2006). A social context model of envy and social undermining. Academy of Management Journal, 55
- Falih, Adhraa Muhammad Hassan (2020): Building a counseling program using the coexistence skills method in reducing social undermining among female educational counselors, unpublished master's thesis, College of Education, Diyala University, Iraq.
- Glasser ,william ,(2000): **The new reality therapy** ,the William Glasser Institute chats worth U.S.A**.(**http://www.w **Glasser inst.com/the new.htm)** .
- Glasser, william ,(1992): **Reality therapy** ,in Jeffrey k. zeig(ed) the evoution of psychotherapy, New York. Brunner, mazel . U.S.A . **(**http://www.wglasser **com/research.htm)**.
- Hajji, Ahmed Ismail (2000): Managing the teaching and learning environment, theory and practice within the classroom and school, first edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
- Hershcovis, Sandy. (2011). Incivility, social undermining, bullying . . . Oh my! A call to reconcile constructs within workplace aggression research. Journal of Organizational Behavior, 32.

- Lee, Ki Young. Kim, Eugene. Bhave, Devasheesh. Duffy, Michelle. (2016). "Why Victims of Undermining at Work Become Perpetrators of Undermining: An Integrative Model," Journal of Applied Psychology (101:6).
- Ministry of Education (1980): General Directorate of Educational Planning, Documentation and Studies Section, Terminology in Technical and Vocational Education, Issue (128) .
- Ong, Lin Dar. Tay, Angeline. (2015). The Effects of Co-Workers' Social Undermining Behaviour on Employees' Work Behaviors. GAI Istanbul International Academic Conference Proceedings, Istanbul, Turkey.
- Sufyan, Rabtil (2002): Summary of Personality and Psychological Counseling, College of Education, Taiz University, Yemen
- Vinokur, at al (1996): Social Failure in Organization Concepts, Results, Results and Mechanisms of Formation Di Zhou - Jinyun Duan - Xiao Ming Tian - Advances in Psychological Sciences, Volume 21.
- Zhu Di, Duan. Tian Xiaoming (2013): Social undermining in organization: conceptualization . Consequences and formation mechanism. Advances in Psychological science,21.

ملحق (1)

أسماء السادة الخبراء مرتبة بحسب درجاتهم العلمية والحروف الأبجدية

تسلسل	اسم الخبير واللقب العلمي	مكان العمل
1	أ.م.د.اسماء شاكر حمود	جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية
2	أ.م.د.سعد نعيم رضوي	جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية
3	أ.د.م.سناء علي حسون	الكلية التربوية المفتوحة/ مركز ديالى
4	أ.د.م.منتظر كامل منصور	جامعة ماريلاند / امريكا
5	م.د.هبـة محمد علي عبد	جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية

ملحق (2)

مقياس التقويض الاجتماعي بصيغته النهائية

كم مرة رئيسك المباشر في مكان العمل يعمل بشكل مقصود على						
ت	الفقرات	أوافق عليها بدرجة كبيره جدا	أوافق عليها بدرجة كبيره	أوافق عليها أحيانا	لأوافق عليها	لأوافق عليها جدا
1	يقلل من أهمية أفكاري					
2	يستهين بقيمة العمل الذي أقوم به					
3	يشعرني المدير بأنه لا يرغب بعملي					
4	ينتقدني المدير إثناء الدوام					
5	ملاحظات المدير تؤلمني					
6	يتردد مديري في الإجابة عن تساؤلاتي					
7	يفضل الآخرين بدلا عني في العمل					
8	يعرقل المدير عملي الإرشادي					
9	يحرمني من الحصول على فرص لأقامت					

ت	الفقرات	أوافق عليها بدرجة كبيره جدا	أوافق عليها بدرجة كبيره	أوافق عليها أحيانا	لأوافق عليها	لأوافق عليها جدا
كم مرة رئيسك المباشر في مكان العمل يعمل بشكل مقصود على						
	الإرشاد الجمعي مع الطلبة					
10	تحرمني الإدارة من تخصيص غرفه للعمل الإرشادي					
11	يعاقبني دون سماع سبب غيابي					
12	يجهل دوري الإرشادي مع الطلبة					
13	يحرمني من الفرصة لإكمال واجباتي الإرشادية					
كم مرة زملائك في مكان العمل يعملون بشكل مقصود على						
14	ضعف تقبلهم لعملي الإرشادي داخل المدرسة					
15	يتنافسون معي في التقدير والمكانة الاجتماعية					
16	يوجهون النقد لي باستمرار					
17	يمتنعون عن تقديم الدعم المعنوي لممارسه ملي الإرشادية					
18	ينتقدون دوري في معالجة مشكلات الطالبات					
19	يزودني ببيانات خاطئة عن الطالبات					
20	يذكرني بسوء عند تمتعي بأجازة					
21	يحرمني من لقاء أولياء أمور الطالبات					

كم مرة رئيسك المباشر في مكان العمل يعمل بشكل مقصود على						
ت	الفقرات	أوافق عليها بدرجة كبيره جدا	أوافق عليها بدرجة كبيره	أوافق عليها أحيانا	لأوافق عليها	لأوافق عليها جدا
22	يتدخل في مهامي الإرشادية					
23	يمتنعون عن نصيحتي عندما اخطأ					
24	الشعور بالغيرة من أهميه دوري في المدرسة					
25	التشفي عند توجيه عقوبة إداريه لي					
26	يمتنعون عن منحي فرصه لإلقاء المحاضرات الإرشادية على الطالبات					