

التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين

أ.م.د. خلف مطشر دايع

khalfmutsher@gmail.com

وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية محافظة البصرة

الملخص

يهدف البحث الحالي على الكشف مستوى المرونة المهنية والتصلب المهني لدى المرشدين التربويين، حيث اعتمد الباحث على ادبيات الارشاد المهني وعلم نفس الشخصية لبناء فقرات المقياس وتكون (٢٠) فقرة موزعة على مجالين الأول (١٠) فقرات للشخصية المرنة و(١٠) للشخصية المتصلبة مهنيًا، كما اختار الباحث عينة من (٢٠٠) مرشد ومرشدة لتحقيق هدف بحثه . واستكمالا لإجراءات البحث اختار الباحث المنهج الوصفي في دراسة المتغير حيث إشارة النتائج ان المرشدين غير متشددين ومتسامحين قادرين على التكيف سواء مع الأساتذة او الطلبة في العمل قادرين على التفاعل وتقديم المساعدة للآخرين بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم واستعداداتهم .

كلمات مفتاحية: التصلب المهني، المرونة المهنية، المرشد التربوي.

Professional rigidity and flexibility among educational counselors

Dr. khalf Mutashar Dayekh

Ministry of Education / General Directorate of Education in Basra Governorate

Abstract

The current research aims to reveal the level of professional flexibility and professional rigidity among educational counselors, as the researcher relied on the literature of professional guidance and personality psychology to build the scale paragraphs, which consisted of (20) paragraphs distributed over two areas, the first (10) paragraphs for the flexible personality and (10) for the professionally rigid personality. The researcher also selected a sample of (200). A male and female counselor to achieve the research objective. To complete the research procedures, the researcher chose the descriptive approach in studying

the variable, as the results indicated that counselors are not strict, tolerant, and able to adapt to both professors and students at work, and are able to interact and provide assistance to others in a manner consistent with their abilities, inclinations, and aptitudes.

Keywords: Professional Rigidity. Professional Flexibility, Educational Counaelor.

مشكلة البحث

يعرض المرشدون باستمرار لمواقف من التفاعل والتغير التي تحتاج منهم ان يتطوروا ويتجددوا ضرورة لمواكبة عالم أصبح يتغير باستمرار، ومع التراكم العلمي والمعرفي والثقافي في جميع الميادين والتغير السريع يتحتم على المرشد النفسي الاطلاع على الكثير من المعلومات والمعارف وفهمها وتغير افكاره السابقة وتعديلها لمواجهة المواقف ومشكلاته مهنية جديدة وحلها . فالمرونة و التصلب مفردتان متناقضتان في التفكير والعمل كانتا ومازالتا محل البحث والتحليل من قبل الباحثين، ولقد اطلع الباحث على بعض الأدبيات في علم النفس المهني والارشاد المهني، حيث أشارت، ان التصلب الشخصية المهنية يعبر عن خصائص متعددة مثل التطرف بالأفكار والمعتقدات والتفرد بالقرارات، التصلب ومقاومة التغيير، وعدم تحمل الغموض، والتسلطية، وعدم التسامح مع الآخرين . والانفعال، وان هذه الخصائص تعبر عن مظاهر سلبية للمرشد.

حيث ان من مظاهر الصحة النفسية والمهنية للمرشد المهني مدى توافقه النفسي والاجتماعي مع نفسه والآخرين في المؤسسة التربوية التي هو عنصر فاعل ومؤثر بها ، فالمرشدون مختلفون من حيث الاستراتيجيات وفنيات التكيفية التي يستخدمونها في عملهم، وذلك وفقا لاختلافهم في العديد من المتغيرات التي تحدد انماط شخصيتهم وطبيعتها مثل استعداداتهم الفطرية والعوامل الوراثية، واساليب معاملة الوالدية، وخبراتهم العلمية . فقد يجد بعض المرشدين في السلوك التمر اسلوبا تكيفيا للتغلب على ما يواجهونه من ضغوطات مهنية تفرضها عليهم ظروف العمل، ولوا وضعناه تحت التحليل النفسي والاحصائي في اختبار ما نجده سلوكا مضطربا نتيجة لرد فعل عن الانفعالات النفسية .

و كما هو معروف ان المرشد النفسي يمثل حجر الاساس في المدرسة، وكلما اجتهد لتطوير نفسه والارتقاء بقدراته وإمكاناته المهنية فان ذلك ينعكس بصورة واضحة على ادائه ونجاح العملية الارشادية من حيث تحديد وتشخيص المشكلات المهنية بشكل من ودقيق ووضع الحلول المناسبة لها وفق احتياجات المسترشد . غير أن ذلك قد لا يتحقق دائما فقد نجد بعض المرشدين ما زالوا يعانون من بعض مظاهر التصلب في العمل ويسود الكثيرين منهم ضعف

في المرونة وصعوبة التوافق مع الآخرين، ومن ثم يكون أقل قدرة على العطاء والتأثير على الآخرين .

وكما يمثل التصلب المهني الشدة في التعامل والتمسك برأي المنفرد، والميل الى الحلول التي لا تقبل التعديل والتغير، والتشبث بأفكار واتجاهات لا تقبل التعديل، نجد المرونة قدرة المرشد المهني على ان يكون متجددا لأفكاره متفاعلا مع المسترشد يتبادل معه الحديث والأفكار، فيكون جرى في الطرح ووضع الحلول، غير فظا او خشنا و متقبل له مهما كانت انتمائه او مرجعيته . ان أسلوب الإدارات المدرسية التسلطية في بعض المدارس قد يؤثر سلبا على شخصية المرشد المهني فينعكس على عمله وادائه مع الآخرين بشكل متصلب وشديد .

وقد يكون أسلوب التنشئة الاسرية مثل الإهمال والعزل عامل من عوامل التأثير على السلوك المهني للمرشدين التربويين . في ان يكونوا متصلبين او مرنين مهنيًا .

إن لشخصية المرشد المهني تأثيرها على تعديل سلوك المسترشدين لذا ينبغي أن يتوافر لديه قدر كاف من المرونة المهنية وأن يؤمن بعمله و ويتفانى به .

ان احساس الباحث بمشكلة البحث الحالي قد انبثق خلال عمله كباحث واستاذ اداريا فقد لاحظ ان مشكلة التصلب المهني باتت واضحة بين صفوف المرشدين في المدارس المتوسطة وكان لها اثار سلبية على المؤسسة التربوية بصورة عامة وعلى الطالبة بصورة خاصة من خلال التعامل المباشر بين المرشد النفسي والطلبة .

ولأجل ذلك ارتى الباحث اجراء دراسة للتحقق من التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين، على مستوى مدارس محافظة البصرة .

أهمية البحث

ان تقدم المؤسسة التربوية يعتمد بالدرجة الأولى على كادرها وخاصة المرشدين التربويين ، من حيث سلامتهم الجسمية والعقلية والنفسية ومن حيث قدرتهم على التكيف ومسايرة الأحداث واستيعابها ويمثل شريحة شريحة المرشدين اهمية بالغة ، كونهم يمثلون محور العملية التربوية والارشادية في المدارس .

ان الإرشاد النفسي هو عملية تقديم المساعدة الى المسترشد على أن يكون قادر على حل مشكلات التي تواجهه فيتحسن وقائيا عندما يتعرض لانواع أخرى مشابهة فالإرشاد عملية نمائية وقائية وعلاجية معا في الوقت نفسه فهو عملية وقائية للشخص العادي وعلاجية للشخص المضطرب نفسياً ومهنياً. (العاسمي، ٢٠١٢، ٢٣).

لذا تقع على عاتق المرشدين النفسيين مسؤولية مساعدة الطلبة في تعديل البناء النفسي بوساطة تصحيح الافكار والعادات الخاطئة لديهم ومن ثم ينعكس على سلوكهم الخارجي،

(Ellis,p:471، 1985)

كما ان العملية الارشادية في المدارس تهتم بشخصية الطلبة من خلال تقديم برامج ارشادية متقنة ومنظمة وشاملة ومحددة الاهداف والوسائل تقوم على اسس علمية وفنية وفق نظريات ارشادية تهدف الى مساعدتهم في التخطيط واحراز اقصى المكاسب والفوائد من الخبرات التي يمرون بها فهي تهدف على تحسين مهارتهم ومستوى نموهم وبناءهم النفسي وزيادة قدراتهم في مواجهة المشكلات التربوية والمهنية وتجنبها . (الخطيب، ٢٠١٤، ٤٥).

وتكمن أهمية دراسة الشخصية وخاصة متغير المرونة والتصلب لدى المرشدين التربويين، كون دراسة الشخصية بشكل عام ودراسة متغير المرونة والتصلب بشكل خاص يدخل في فهم سلوك المرشدين التربويين، فالشخصية تنظم ديناميكي متكون من عدة عناصر متفاعلة مع بعضها البعض، فهي عنصر غير ملموس ولا يمكن ملاحظة الا بالسلوك الظاهر، وبمعنى اخر ان دراسة المرونة والتصلب لدى المرشدين يعكس لنا شخصيتهم المهنية وقدراتهم المهنية وما يمتلكون من أفكار وقيم وتصورات حول انفسهم والآخرين . (هاشم، ١٩٨٨ : ٣٧) .

وأكد "بوجارت"(Bogart) أهمية دراسة الشخصية ومنها (المرونة والتصلب) وفائدتها في مجال التربوي والنفسي، فمن خلالها يمكن الكشف على مراحل النمو النفسي، ونمو الذات. فضلاً عن أهميتها وفائدتها في مجال التوجيه والارشاد المهني . وتبرز أهمية دراستها في مجال إدارة الموظفين، وفهم العلاقات الداخلية الشخصية (Inter-PersonaloRelationship)، وأهميتها في مجال التعليم، ولتطوير طرائق تدريس متنوعة تلائم مختلف أنماط الشخصية، وأهميتها في عملية الإرشاد النفسي، التي يمكن من خلالها أن نرشد الآخرين نحو فهم أنفسهم بصورة أحسن وتنمية قدراتهم حول التعامل الجيد مع مواطن القوة والضعف (Bogart)، (4: 2003) .

وهنا لابد من الإشارة إلى أن المرشدين الذين يحملون بصفة عامة اتجاهات وأفكاراً لا تتناسب وحاجات النفسية والاجتماعية للمسترشدين، و كانت شخصياتهم تتسم بالتصلب Ridity وضعف المرونة، فان ذلك ينعكس على عدم قدرتهم على تقديم المساعدة للآخرين وحل وعلاج المشكلات التي تواجه المسترشد، فهم غير قادرين على الانفتاح للخبرات الجديدة بل إن ذلك قد يسبب لهم نفوراً مهنيّاً، فهم لا يحتملون الاصغاء للآخرين ، وبالتالي فان التعديل السلوك يصبح صعباً عليهم بما يمتلكون من شدة وتصلب في التفاعل (حسن، ٢٠٠١، ٣١٥-٣١٦).

وعليه فإن دراسة الشخصية الفرد تمثل المصدر مهم لمعرفة اشكال السلوك الإنساني وإنها تمثل شيء منفرداً ومرتبباً ارتباطاً وثيقاً باستجابات وتفاعلات الآخرين بعضهم مع بعض ولا يقتصر موضوع التصلب والمرونة المهنية على البحث فيما نحن عليه وإنما يكون عليه الانسان في حقيقته وسلوكه الظاهر . (هول ولندزي، ١٩٦٩: ٢٢).

وبهذا عندما ترتبط سمة المرونة بالقدرة على الإنجاز والنجاح، يسعى المعنيين نحو تطوير تلك السمة واختيار الأشخاص الكفؤين للأعمال في الوظائف والمهن التي تناط بهم وفق ما يحملونه من تلك السمات الإيجابية . (p. 335، 1992،McAdams).

وقد اوضحت الدراسات ان سمات الشخصية ترتبط بالمهن فالمرشدين لهم سمات تختلف عن الطلاب او رجال الادارة او اصحاب الحرف. كما كشفت الدراسات عن تعدد السمات وتنوعها عبر الأنظمة حتى وصل عددها الى الالاف (كاظم، ٢٠٠٢، ص١٨)

فالمرشد الذي يتسم بالمرونة المهنية لا يعني انه لا يعاني من ضغوطات مهنية، فالمصاعب والضغوط شيء مفروض في التفاعل المهني في المؤسسات التربوية، فالمرشد الناجح رغم النكبات او العثرات الشديد التي قد تكون مرت في حياته، يستطيع التغلب عليها ولا يعكسها في إدائه وعمله في المؤسسة التربوية .

كما يتميز المرشد المتصلب مهنياً بأنه لا يتقبل أي تغيير يطرأ على حياته ومن ثم فإن توافقه المهني يختل وعلاقته بالآخرين تضطرب إذا ما انتقل إلى بيئة مهنية أخرى جديدة مغايرة في أسلوب الحياة، أما المرشد المرن فإنه يستجيب للبيئة الجديدة استجابات ملائمة ليحقق التوافق المهني بينه وبين البيئة المهنية الجديدة (نصار، ١٩٨٨، ١٠٧).

ويمكن استخلاص أهمية البحث الحالي بالجانبين النظري والتطبيقي :-

- أهمية شريحة المرشدين النفسين هي شريحة مهمة في المؤسسات التربوية بصورة عامة لذا كان لزاماً علينا إعطاءها الاهتمام في الدراسة وتطويرها مهنيًا .

- تزويد المرشدين التربويين بأدوات ومقاييس وبرامج يساعدهم في العملية الإرشادية لتنمية المرونة النفسية لديهم.

=يعد هذا البحث جهداً وإضافة متواضعة في مجال الارشاد المهني .

- ردد مكتبة مديرية التربية بهذا البحث لعدم وجود دراسات تناولت التصلب والمرونة المهنية حسب علم الباحث.

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي:-

= لمعرفة المرونة والتصلب المهني المرشدين التربويين، الأهداف الآتية :-

- ١- التعرف على التصلب المهني بصورة عامة .
- ٢- التعرف على المرونة المهنية بصورة عامة.
- ٣- التعرف على دلالة الفروق في مقياس التصلب والمرونة لدى المرشدين التربويين وفق متغيرالنوع ..

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بـ :-

- المرشدين التربويين المستمرين في الدوام للعام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ في محافظة البصرة

تحديد المصطلحات

أولاً :- المرونة المهنية

- دورايك Dwrick.et al (2008): هي القدرة الفرد على التكيف المهني بنجاح ومواجهة المشكلات وحلها واحداث التغيرات اللازمة في البيئة (Dwrick.et al . 2008 p. 10).

- تعريف (قطامي، ٢٠١٠)

القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف (قطامي، ٢٠١٠: ٤٤٧).

-تعريف (choi&Ohlsson.2010) قدرة الفرد على التفاعل عندما يتغير عمله من بيئة المهنية الى اخرى مما يجعل مهارته وقدراته المكتسبة سابقا غير فعلة في مواجهة التغيرات الحديثة في البيئة المهنية الجديدة (choi&Ohlsson.2010:p1)

- تعريف (أبو اسعد، ٢٠١١)

قدرة الفرد على التوافق لظروف الحياة المتغيرة دائماً واضطراره إلى تعديل استجاباته وتغيير نشاطاته كلما تغيرت ظروف البيئة التي يعيش فيها (أبو اسعد، ٢٠١١: ١٠٤).

- التعريف النظري للمرونة المهنية :-

هي قدرة المرشد النفسي على التفاعل الإيجابي مع الآخرين وتقبل المطلق لأفكارهم ومعتقداتهم وقيمهم، وقادر على مواكبة التطور العلمية وتغير أفكاره العلمية والتربوية

- التعريف الإجرائي للمرونة المهنية:-

((هو مجموع الدرجات التي تحصل عليها المرشد عن فقرات مقياس المرونة المهنية المعد لهذا الغرض))

ثانياً :- التصلب المهني المهني

-تعريف (العياصرة، ٢٠١١)

((هو اعتقاد الفرد على امتلاكه تفكيراً وسلوكاً، يختلف عن الآخرين وتتميز بنظرة سطحية للحياة، وعدم التسامح إزاء المعتقدات والأفكار المخالفة، وأقتصار ذلك التسامح على أصحاب المعتقدات والأفكار المتشابهة)) (العياصرة، ٢٠١١: ٢٢٣)

-تعريف (حمودة، ٢٠٠٠)

((هو اعتقاد الفرد بالصواب في سلوكه وتصرفاته عنيدا في رؤية ويميل الى الانطواء وغير متسامح ومتساهل مع الآخرين)) (حمودة، ٢٠٠٠: ٢٣)

ثالثاً :- المرشد النفسي

تعريف (عبدالعزيز وعطيوي، ٢٠٠٤)

((هو احد اعضاء فريق الارشاد المدرسي يعمل طوال اليوم على ملاحظة المواقف المتعددة للطلبة ويتعرف على عاداتهم وحالتهم الصحية والاقتصادية والاجتماعية والدراسية والسلوكية وهو حلقة الوصل بينهم وبين فرق الارشاد المدرسي، فهو عضو هيئة التدريس يقوم بتدريس مادة تخصصه كما انه يقوم بتوجيه وارشاد الطلبة)) (عبدالعزيز وعطيوي: ٢٢)

الفصل الثاني

مقدمة

مفهوم المرونة المهنية

إن مفهوم المرونة المهنية كغيره من المصطلحات في العلوم الإنسانية تتعدد فيه المفاهيم وتختلف، وسبب ذلك الاختلاف يرجع إلى أن البعض ينظر إلى المرونة على أنها اللين واليسر، ومنهم من يرى المرونة أنها القابلية للتغيير إلى الأحسن والأفضل، ومنهم من يرى المرونة في تقبل الآخرين وأفكارهم أي إن على الإنسان أن لا يتخلى عن المرونة في تعامله مع نفسه ومع الآخرين، وليس المقصود بالمرونة ان الفرد سهل لا يمتلك قدرة على القرار يتأثر بالأفكار سواء كانت سلبية او إيجابية (ياسين، ٢٠٠٢، ١٥).

بل المرونة المهنية ترتبط ارتباطاً مباشراً بالسواء وبتالي الصحة النفسية فالمرشد المهني المرن، هو ذلك الشخص الذي يكون متوافقاً مهنيًا مع نفسه والآخرين يشعر بالراحة والسعادة، قادراً على تكوين صورته ايجابية لذاته، يمتلك شخصية مهنية متكاملة تستطيع استغلال امكانياتها بشكل يؤثر على الآخرين لمساعدتهم في حل مشكلاتهم المهنية والنفسية . (زهران، ٢٠٠١: ٩).

صفات المرشد ذو الشخصية المرنة

- ١-متوافق مع نفسه والآخرين .
- ٢-يتقبل الجدل العلمي ويخترم آراء الآخرين.
- ٣-قادر على التكيف المهني مع اعضاء هيئة التدريس .
- ٤-يتقبل المسترشد كما هو .
- ٥-غير متشدد في آرائه وتعليماته .
- ٦-يمتلك مشاعر ايجابية .
- ٧-هادئ ومتعاون مع الجميع .
- ٨-يمتلك شخصية مؤثر ومحبوبة .
- ٩-يمتلك خبرات علمية قابلة للتعديل والتطوير .
- ١٠-يساهم على حل المشكلات التي تواجه الطلبة وفي اساليب وفنيات ارشادية سليمة .

التصلب المهني :

يشير التصلب المهني، على انه سمة من السمات التي تميز صاحبها على ان يكون دقيقاً في عباراته، كثير الشك ، وان رأيه هو الصائب، يصفه زملائه بالعناد، ذو حساسية مفرطة اتجاه الآخرين ، منطوي،، وغير متساهل، لا يهتم لآراء الآخرين، مما يؤثر على أدائه المهني، وقد يتحول الفرد الى متمرد، أو متمرد لهذا تبدو العلاقة ضعيفة مع زملائه،، فهو يحاول الابتعاد عن كل من هو جديد ولا يقبل الا بالحقائق الاكيدة، ويبتعد عن الاقدام، والمبادرة، واهمال الافراد المخالفين له بالافكار والاعتقاد والميل الى اخضاع الآخرين له بصورة مطلقة (حمودة، ٢٣:٢٠٠٠،) ويخلق السلوك المتصلب مهنيًا جواً مشحوناً بالكراهية والحقد نتيجة لاختلاف الآراء، ولا يساعد على تكيف المهني للمرشد ، (الخليلي، ٤٧:٢٠٠٥)

ويمكن القول ان التصلب المهني في الشخصية الذي نجده عند الفرد يعود الى عوامل اجتماعية، فقد يكون بسبب طبيعة العلاقة التي يفتقر اليها الفرد لفقدان العلاقات الودية والحميمة بشخص يتحمل معه اعباء ومسؤوليات العمل التي لا يقدر على تحملها بمفرده قد يؤدي به الى تأثير على أبناء النفسي. (p.13-14، 2003،k&.cattl.RB،Barton)

التصلب المهني و التنشئة الاجتماعية:

الأسرة نواة المجتمع، تتفاعل معه و لكنها تبقى محافظة على خصوصيتها، فإذا كان نمط المعاملة الوالدية يتميز بالشدة من قبل الكبار ينعكس على سلوك ابناءها فنجده يتميز بالشدة والتصلب (الخالدي وآخرون، ٢٠١١: ٣٣).

فالآباء الشديدون، يقومون بتربية ابنائهم على مبدأ الالتزام، و الاكراه، و والتسلط، ويقوم على مبدأ العلاقات الانا الوالدية المتضخمة، فنجد هناك توترا بين القوه والعلاقات داخل الاسرة، ينعكس بأشكال مختلفة، كالعنف، والقطيعة النفسية، والانفعال والتصلب العاطفي . (وظفة، ١٩٩٧: ٨) اذن فان الاشخاص ذوي نمط الشخصية المتصلبة مهنيًا، ينتمون إلى بيئة متسلطة تمارس الشدة والالتزام في التنشئة، لذلك فإن هذه التربية تتجذر في دواخلهم، كخبرات نفسية مؤلمة عاشها الفرد في طفولته، شكلت البناء النفسي والشخصي له منذ الطفولة منعكسا على سلوكها مع الآخرين (المعموري، ٢٠٠٨: ٦٧).

- صفات المرشد المتصلب مهنيًا :

يتصف المتصلب بالعديد من الصفات منها

- ١- الشدة في التصرف: لا يؤمن المرشد ذو الشخصية المتصلبة مهنيًا بآراء الآخرين فيشعر انه افضل من الآخرين، لا يقبل المجاملة ولا الجدل العلمي لحل المشكلات التربوية .
- ٢- الاسقاطية: يسقط المرشد المتصلب مهنيًا مشاعره على الآخرين فهو يعتقد أن الجميع خطرون، حيث يجب على الفرد أن يكون حذرًا من أي شخص يواجهه (أشتيوي، ٢٠١٢: ٣٥)

- ٣- ان المرشد المتصلب مهنيًا غير قادر على التخلي عن آرائه حتى ولو بدا له خطأها
- ٤- اللغة التي يستخدمها المرشد المتصلب مهنيًا تميل إلى المغالاة والقطيعة
- ٥- حساسية المرشد المتصلب مهنيًا لمشاعر الآخرين ضعيفة ولذا فهو يلقي الكلام غير آبه بما يسببه لسامعيه من أذى وجرح وكثيرًا ما تكون تعميماته للأوصاف سيئة على الآخرين (العيسوي ، ٢٠٠٣ : ٧٨) .
- واضاف (غانم، ٢٠٠٩) خمسة صفاة للمرشد المتصلب مهنيًا :
- ١- أفكار المرشد المتصلب مهنيًا مخالفة للآخرين
 - ٢- معتقداته المرشد المتصلب مهنيًا قوية مقاومة للتغيير أو التعديل.
 - ٣- المرشد المتصلب مهنيًا يتحدث بصوت عالي .
 - ٤- المرشد المتصلب مهنيًا يحب إخضاع الآخرين له
 - ٥- ان المرشد المتصلب مهنيًا يهمل المخالفين له في الأفكار والمعتقدات (غانم ، ٢٠٠٩ : ٣٦)

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً : منهجية البحث :

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة فهو يعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، ٢٠٠٠ : ٣٢٤)

مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث المرشدين التربويين المستمرين بالدوام في المدارس المتوسطة في مديرية تربية محافظة البصرة للعام الدراسية (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) والبالغ عددهم (٧٠٩) مرشد ومرشدة موزعين في المديرية العامة و اقسامها في الزبير وابي الخصيب والقرنة والفاو . (جدول ١) يوضح ذلك .

الجدول (١)مجتمع البحث حسب مديريات التربية ومتغير النوع

المجموع	إناث	ذكور	الجنس المديرية العامة للتربية
٩٥	٥٢	٤٣	تربية ابي الخصيب
٨١	٤٤	٣٧	تربية القرنة
٦٢	٣٦	٢٦	شط العرب

الفاو	١٦	١٥	٣١
المجموع	٢٩٤	٤١٥	٧٠٩

ثانيا : - عينة البحث :-

تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٠٠) مرشد ومرشدة، في مديريات تربية محافظة البصرة، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية بأعداد متناسبة بحسب الجنس (النوع) والموقع الجغرافي، وقد بلغت نسبتها (٢٨%) من مجتمع البحث الأصلي الجدول (٢) .

الجدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
المديرية العامة للتربية			
تربية البصرة	٤٢	٦١	١٠٣
تربية ابي الخصيب	١٩	١٦	٣٥
تربية الزبير	١٠	٧	١٧
تربية القرنة	٦	١١	١٧
تربية المدينة	٤	٣	٧
شط العرب	٧	٩	١٦
الفاو	٢	٣	٥
المجموع	٩٠	١١٠	٢٠٠

ثالثا : أداة البحث :

مقياس التصلب والمرونة المهنية

بعد اطلاع الباحث على ادبيات الإرشاد المهني وعلم نفس الشخصية والمقاييس التي تتعلق بالشخصية المهنية، جمع (٢٢) فقرة مثلت الصلابة والمرونة المهنية .

وصف مقياس التصلب والمرونة المنية بصورته الأولية :

أعدت مقياس التصلب والمرونة المهنية من ادبيات الارشاد المهني وعلم نفس الشخصية، ويتكون المقياس من (٢٢) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية (١٢) فقرة منها مصاغة باتجاه قياس التصلب المهنية و(١٠) فقرات مصاغة لقياس المرونة المهنية، وأمام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة بدائل (تنطبق علي كثيرا، تنطبق علي، تنطبق أحيانا، لا تنطبق علي، لا تنطبق علي ادا) وقد اعطى الباحث الاوزان الخمسة لها (١ - ٥) على التوالي للفقرات المصاغة للمقياس .

واعتمد الباحث في التحقق من دقة الخصائص السيكمومترية لفقرات مقياسه

من خلال مؤشري الصدق الظاهري لقياس السمعة، وصدق البناء، أي القوة التمييزية للفقرات وحساب معاملات صدقها وصدق الارتباطات الداخلية، ومعامل ثبات الأداة .

الصدق الظاهري : يمكن تقييم صلاحية وصدق فقرات المقياس من خلال التوافق بين تقديرات المحكمين (عودة، ١٩٨٥: ١٥٧)، وللتحقق من مدى ملائمة فقرات المقياس، لقياس السمعة (التصلب- المرونة) المطلوب قياسها من عدمه عرض الباحث فقرات المقياس على شكل استبانة (الملحق : ١) على عشرة خبراء من المتخصصين في الشخصية والقياس النفسي، وقد اعتمد الباحث موافقة (٨٠%) من آراء الخبراء فأكثر معياراً لملائمة الفقرة لمجالها وقياس السمعة المطلوبة، وبناء على آراء الخبراء حذف الفقرتين (٧، ٩)

وعدلت (٢، ٣، ٥، ٦) من مجال التصلب المهني وعدلت (١٤، ١٩، ٢٢) من مجال المرونة المهنية

الجدول (٣) آراء الخبراء الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية

المجال	ت	الفقرات	الموافقون	المعارضون	النسبة المئوية	مدى صلاحية الفقرات
مجال التصلب المهني	١	امتلك افكارا مختلفة عن الآخرين	١٠	-	١٠٠%	صالحة
	٢	اعتقد ان معتقداتي لا يمكن ان تتغير	٩	١	١٠٠%	صالحة
	٣	ارفع صوتي عندما اتحدث مع الآخرين	٩	١	١٠٠%	صالحة
	٤	المفترض المسترشد يخضع لتعليماتي	١٠	-	١٠٠%	صالحة
	٥	انا اهمل من لا يوافقني الرأي	٩	١	٩٠%	صالحة
	٦	لا امن بالحلول الوسطى .	٩	١	٩٠%	صالحة
	٧	لا استطيع التخلي عن افكاري	٧	٣	٧٠%	غير صالحة مكرره
	٨	عندما اقرر لا اترجع عن قراري	١٠	-	١٠٠%	صالحة
	٩	البعض يصفني غير عقلائي	٧	٣	٧٠%	غير صالحة
	١٠	لا اهتم بمشاعر الآخرين اثناء الحديث.	٩	١	٩٠%	صالحة
	١١	الالتزام والشدة في العمل يؤدي الى النجاح المهني	٩	١	٩٠%	صالحة
	١٢	انا كثير الانفعال في العمل	١٠	-	١٠٠%	صالحة
مجال المرونة المهنية	١٣	قادر على التكيف مع الآخرين في المدرسة	١٠	-	١٠٠%	صالحة
	١٤	لدي استعداد نفسي ومهني لحل جميع المشكلات التي تواجهني	٩	١	٩٠%	صالحة
	١٥	١- انظر بإيجابية إلى الآخرين	١٠	-	١٠٠%	صالحة

١٦	٢- اني قادر على ترويض انفعالاتي القوية و ادارتها.	١٠	-	١٠٠%	صالحة
١٧	لا احب الشدة في التعامل مع الاخرين	٨	٢	٨٠%	صالحة
١٨	احب الاصغاء لزملائي التدريسين	١٠	-	١٠٠%	صالحة
١٩	اتأثر كثيرا بالافكار الايجابية والمفيدة .	٩	١	٩٠%	صالحة
٢٠	استمتع بالعمل بشكل هادئ ومريح .	١٠	-	١٠٠%	صالحة
٢١	اهتم بتجارب الاخرين وثقافتهم .	١٠	-	١٠٠%	صالحة
٢٢	كلما كنت مؤثرا على الاخرين انعكس على نجاحك مهنيا.	٩	١	٩٠%	صالحة

جدول (٤) فقرات المقياس التصلب والمرونة المهنية المعدلة

تقي الاداة	الفقرة	التعديل
٢	اعتقد ان معتقداتي لا يمكن ان تتغير	من الصعب اغير افكاري ومعتقداتي
٣	ارفع صوتي عندما اتحدث مع الاخرين	يرتفع صوتي اثناء الحديث لا شعوريا
٥	انا اهمل من لا يوافقني الرأي	اخاصم من لا يوافقني الرأي
٦	لا امن بالحلول الوسطى	الحلول بديلة عن حلولي لا امن بها
١٤	لدي استعداد نفسي ومهني لحل جميع المشكلات التي تواجهني	استطيع حل المشكلات التي تواجهني
١٩	اتأثر كثيرا بالافكار الايجابية والمفيدة	اتفاعل كثيرا مع الافكار الايجابية والمفيدة
٢٢	كلما كنت مؤثرا على الاخرين انعكس على نجاحك مهنيا.	يصفني الآخرون بالنجاح مهنيا

رابعا-صدق البناء :

-التحليل الاحصائي للفقرات

تعتمد صدق المقياس إلى حد كبير على خصائص فقراته، فكلما كانت فقراته جيدة ومتربطة أعطت مؤشراً على دقة المقياس ككل وقدرته على قياس ما وضع من أجل قياسه (Smith, 1966:67).

وتعد القوة التمييزية للفقرات ومعاملاتها من اهم الاساليب الاحصائية التي تستعمل معرفة صدق الاداة في قياس السمة المطلوب قياسها و التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقاييس النفسية، لذا ارتأى الباحث أن يتحقق من القوة التمييزية للفقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين (الملحق ٢) باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين بتطبيق فقرات مقياس التصلب والمرونة على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة، وقد تم تصحيح الإجابات، ثم احتسبت الدرجة الكلية لكل استمارة، وقد رتبت جميع الاستمارات تنازلياً وفقاً

لدرجات الكلية من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة قطع (٢٧%) من أفراد العينة في كل مجموعة (الجلبي، ٢٠٠٥ : ٧٠)، فأصبح عدد الأفراد في كل مجموعة (٥٤) مرشد ومرشدة، فيكون مجموع الاستثمارات (١٠٨)، تراوحت درجات أفراد المجموعة العليا بين (١٧-٨٩) أما درجات أفراد المجموعة الدنيا تراوحت بين (١١-٤٥)، وبعد تطبيق معادلة التمييز لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين، ظهر أن جميع فقرات المقياس والبالغة (٢٠) فقرة مميزة كونها حازت على قيمة تائية اعلى من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٠٦)، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) يوضح القوة التمييزية لمقياس التصلب والمرونة المهنية

ت	الوسط الحسابي للمجموعة		الانحراف المعياري للمجموعة		القيمة التائية		الدلالة عند مستوى ٠.٠٥
	العليا	الدنيا	العليا	الدنيا	المحسوبة	الجدولية	
١	4.41	3.41	0.61	0.89	7.54	١.٩٦	دال
٢	4.39	3.62	0.96	1.06	٥.٠١		
٣	4.39	3.46	0.79	1.09	7.05		
٤	3.34	2.29	0.93	1.11	6.43		
٥	4.29	3.30	0.79	1.08	7.10		
٦	4.34	3.59	0.84	1.15	4.31		
٧	4.22	3.12	1.19	1.12	6.12		
٨	2.88	2.20	1.21	1.15	3.54		
٩	3.26	2.10	1.09	1.02	6.49		
١٠	4.55	3.59	0.99	1.23	6.43		
١١	3.12	2.32	0.85	0.92	5.41		
١٢	3.29	2.31	0.93	1.08	6.31		
١٣	4.09	3.03	1.90	1.14	6.18		
١٤	4.88	3.90	0.90	1.09	5.77		
١٥	2.28	1.51	1.05	1.04	4.93		
١٦	4.18	3.41	1.08	1.05	4.62		
١٧	3.51	2.44	0.95	1.11	4.19		
١٨	3.04	2.24	0.95	1.12	4.83		
١٩	4.19	3.14	0.97	0.67	6.19		
٢٠	3.43	2.33	0.79	1.08	6.69		

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس للتصلب والمرونة المهنية:

وهو الأسلوب الآخر الذي يستعمل في تحليل مفردات المقياس، والذي يعبر عن مدى صدق الفقرة، وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين، إذ تعبر الدرجة الكلية للمقياس عما يقيسه المقياس للسمة بالفعل، وتزداد جودة المقياس إذا اشتمل على مفردات ترتبط ارتباطاً مرتفعاً بالدرجة الكلية. وهذا يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، وفي ضوء هذا المؤشر تستبقى الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية دالة معنوياً، وتحذف الفقرات التي تكون معاملات ارتباطها واطئة، والمقياس الذي تنتخب فقراته وفق هذا المؤشر يتسم بصدق البنائي (اتساق داخلي) . (Anastasi, 1976, p.154).

وقد تحقق الباحث من صدق الارتباطات الداخلية وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، على نفس العينة التي استعملت لحساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والبالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة، وقد فحصت دلالة الارتباط باستعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط، وتبين أنها دالة احصائياً عند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠١) ودرجة حرية (١٩٨). والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦) قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التصلب والمرونة المهنية

ت	معامل الارتباط
١	٠.٦١
٢	٠.٥٦
٣	٠.٧١
٤	٠.٦١
٥	٠.٦٣
٦	٠.٦٩
٧	٠.٦٥
٨	٠.٧٦
٩	٠.٧٤
١٠	٠.٦١
١١	٠.٤٩
١٢	٠.٤٨
١٣	٠.٥١
١٤	٠.٦٠
١٥	٠.٥٩

١٦	٠.٤٨
١٧	٠.٥٥
١٨	0.43
١٩	٠.٦١
٢٠	٠.٤٧

مؤشرات الثبات لمقياس التصلب والمرونة المهنية :

الثبات هو الاتساق في النتائج، والمقياس الثابت هو مقياس موثوق فيه ومعتد عليه ويعطي النتائج نفسها اذا تم تطبيقه مرة أخرى بعد فترة زمنية. ودرجات المقياس تكون ثابتة، اذا كان المقياس يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة فالثبات يعني الدقة في القياس (علام ، ٢٠٠٠ : ١٣١) .

لغرض معرفة ثبات مقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين، فقد استعمل الباحث معامل ثبات احصائياً من خلال معادلة الفا كرمباخ للاتساق الداخلي حيث يشير كرونباخ الى ان هذا مستمد من معامل ثبات كيو دور ورجاردسون ، فكلما كانت العلاقة الإحصائية بين الفقرات عالية فإن الاختبار متجانس داخلياً، (Linquist، 1951، p.286، . وقد بلغ معامل الفا (٠.٨٧) درجة .

تطبيق المقياس :

بعد أن تم إعداد مقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين التربويين والتأكد من خصائصهما السيكومترية، وبهدف تحقيق أهداف البحث الحالي تم تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية والبالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة في مدارس المتوسطة التابعة لمديرية العامة لتربية البصرة والاقسام التابعة لها.

خامساً: الوسائل الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم استعمال الوسائل الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وكالاتي:

- ١- النسبة المئوية لاستخراج صدق المحكمين لفقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية
- ٢- معامل ارتباط بيرسون.
- ٣- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : استعمل لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية.
- ٦- معادلة الفا كرومباخ : استعمل لاستخراج معامل ثبات المقياس .
- ٧- اختبار (T) الذي سيطبق لاحقاً . لعينة واحد ولعينتين

الفصل الرابع

في هذا الفصل سيتم عرض وتفسير النتائج التي توصلت إليها الباحثة على وفق أهداف البحث، فضلا عن عرض لأهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج، وفيما يأتي عرض نتائج البحث:-

الهدف الأول: التعرف على التصلب المهني بصورة عامة

تحقيقا لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات افراد العينة على مجال التصلب المهني في المقياس لعينة البحث يساوي (٣٠.٠٢) درجة وبانحراف معياري مقداره (٠.٩٨) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري لمجال التصلب البالغ (٣٠)، اتضح أن لا توجد دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠.٤٤) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية (1.64) بدرجة حرية (199)، والجدول (٧) يوضح ذلك.

الجدول (٧) الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مجال التصلب المهني

العينة	المتوسط النظري	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية t		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
١٩٩	٣٠	٣٠.٠٢	٠.٩٨	٠.٤٤	1.64	0.05

ويتضح لنا من خلال التحليل الإحصائي انه لا توجد دلالة إحصائية للشخصية المهنية المتصلبة لدى المرشدين التربويين وبالتالي هم لا يتسمون بالتصلب المهني، فهم لهم القدرة على التواصل مع المسترشدين بشكل نشط، وهذا يعود إلى القيم المهنية التي يمتلكوها والكفاءة والتدريب المهني إضافة إلى الاخلاق المهنية ومهام المرشد النفسي التي يتسمون بها. فهم قادرين على استخدام خبراتهم العلمية وقواهم الجسمية و الإمكانيات الكامنة فيها، مع الطلبة عن طريق المحبة والتسامح والتقبل والتفاعل الإيجابي، ويمتازون في تحقيق أهدافهم، ويتطلعون للتفوق ولديهم ثقة بالنفس ويحظون بثقة الآخرين فيهم.

الهدف الثاني : التعرف على المرونة المهنية بصورة عامة

تحقيقا لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات افراد العينة على مجال المرونة المهنية لعينة البحث يساوي (٣٨.٢٧) درجة وبانحراف معياري مقداره (٤.٧٦) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري لمجال التصلب البالغ (٣٠)، اتضح أن الفرق كان دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح عينة البحث، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٤.٧١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.64) بدرجة حرية (199)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨) الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مجال المرونة المهنية

العينة	المتوسط النظري	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية t		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
١٩٩	٣٠	٣٨.٢٧	٤.٧٦	٣٤.٧١	1.64	0.05

ويتضح لنا من خلال التحليل الاحصائي انه توجد دلالة إحصائية في مقياس المرونة المهنية لدى المرشدين التربويين ولصالح العينة حيث اتضح ان المرشد التربوي لديه مرونة مهنية عالية في عمله المهني فهو متفائل نفسيا واجتماعيا ومهنيا، يحاول أن يقوم بأعماله بشكل فعال على الرغم من الضغوطات اليومية التي تعترضه في المدارس، فهو مؤثرا في سير العملية التربوية، من خلال علاقاته الاجتماعية الفعالة، كما انه قادر على التشخيص الشغرات والمشكلات سواء كانت على مستوى المسترشددين او في ما يخص مجال التربوي والإداري، الامر الذي جعل الأنظار تتجه نحوه سواء من جميع الطلبة أو أولياء الطلبة أو الهيئة التدريسية، مما جعله يتمتع بروح العطاء اللامتناهي من أجل خدمة المجتمع.

الهدف الثالث: التعرف على دلالة الفروق في مقياس التصلب والمرونة لدى المرشدين التربويين وفق متغير النوع .

ولغرض التعرف على دلالة الفروق في مقياس التصلب والمرونة لدى المرشدين التربويين وفق متغير النوع قام الباحث بعد حساب الوسط الحسابي لعينة الذكور البالغة (٩٠) مرشداً والذي بلغ (٤٧.٨٨) والانحراف المعياري بلغ (١١.٨٨)، والوسط الحسابي لعينة الإناث (٩٠) مرشدة والبالغ (٤٣.٣٢) والانحراف المعياري (١٠.٧٠) تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإناث إذ تبين أنها غير دالة لأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١.٧٦) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) فهي غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٧٨) أي لا توجد فروق بين الذكور والإناث في سمة التصلب والمرونة المهنية و الجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في مقياس التصلب والمرونة المهنية

على وفق متغير النوع

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
ذكور	٩٠	٤٧.٨٨	١١.٨٨	1.76	١.٩٦	غير دالة
إناث	٩٠	٤٣.٣٢	١٠.٧٠			

ومن خلال التحليل الاحصائي اتضح لنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية كبيرة بين متوسطات العينة (ذكور - اناث)، كما هو واضح من الجدول أعلاه ان الأوساط قد تكون متقاربة بين الذكور والاناث من المرشدين، الامر الذي بات واضحا ان لأفراد العينة من المرشدين والمرشدات بان لديهم المرونة المهنية عالية في عملهم فهم قادرون على تحمل الضغوط المهنية في بيئاتهم التربوية والتي هي متشابه الى حد ما في اغلب المدارس، فهذا يزيد من مرونتهم وقدرتهم على الاقناع الاخرين من خلال التواصل مع الجميع، يؤثرون بهم ويتأثرون ايجابيا والذي انعكس على اجابتهم على فقرات الأداة بشكل موضوعي وعلمي، وهو دلالة واشارة ان المرشدين التربويين قادرون على قراءة المفاهيم واستيعابها والتفاعل معها إيجابيا فهم قادرون على تحديد الفقرات المناسبة والغير المناسبة، والاجابة عليها اسوة بعملهم في تحديد المشكلات ووضع الحلول والبدائل المناسبة لها . وان هذه السمات والصفات تتجذر في ذات الشخصية المهنية المرنة .

الاستنتاجات :

- ان المرشدين التربويين ليس لديهم أفكار متشددة فهم يمتلكون سلوكيات لفظية وغير لفظية تتسم بالتسامح في عملهم .
- ان المرشدين التربويين لديهم مرونة مهنية عالية متمثلة بالصالة والابداع .
- ان المرشدين المرشدات متساوون الى حد ما في سمة المرونة المهنية في العمل.

التوصيات :

- إقامة دورات تدريبية تطويرية للمرشدين التربويين وخاصة لمعرفة المفاهيم العلمية الحديثة .
- طبع كتب ارشادية مدرسية الأهم النظريات والمفاهيم العلمية الحديثة وتوزيعها في المدارس .

المقترحات :

- قياس المرونة المهنية وعلاقتها بالهوية المهنية.
- قياس المرونة المهنية وعلاقتها بالانا .
- التصلب المهني وعلاقته بتصدع الذات المهنية .

المصادر .

- أبو اسعد، احمد عبداللطيف (٢٠١١) علم النفس الارشادي، ط١، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان الأردن .
- اشتيوي، سامح محمد مصطفى (٢٠١٢) : التفكير الاخلاقي وعلاقته بالتسلطية لدى ضباط الاجهزة الامنية الفلسطينية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير ، منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية - غزة

- حسن، عبد الحميد سعيد. (١٩٨٩): خصائص الشخصية المرتبطة بموازين النجاح لدى المدرس في المرحلة الإعدادية، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
- حمودة، نهى خميس (2000): انماط تفكير طلبة الجامعة الاردنية وعلاقتها بجنس الطلبة وتخصصاتهم الأكاديمية ومستواهم الدراسي، الأردن، عمان، الجامعة الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة .
- الخالدي، عطا الله فواد، دلال العلمي، ابراهيم سالم، الارشاد المهني (٢٠١١) ط١، دار الصفا للطباعة والتوزيع . عمان الاردن .
- الخطيب، صالح احمد (٢٠١٤) الارشاد النفسي في المدرسة، ط١، دار الكتاب الجامعي، عمان الاردن .
- الخليلي، امل (٢٠٠٥) :الطفل ومهارات التفكير، دار الصفاء، عمان.
- دي بونو ادورد (٢٠٠٢): التفكير ونمط الشخصية، ترجمة عادل عبد الكريم ياسين، واخرون، ط(١)، سوريا، دار الرضا للنشر.
- زهران، حامد عبدالسلام (٢٠٠١): التوجيه والإرشاد النفسي، ط٤، عالم الكتب، القاهرة .
- العاسمي (رياض نايل، (٢٠١٢) علم النفس الارشادي، ط١، دار الفكر للطباعة والنشر عمان الاردن .
- عبدالعزيز، سعيد وعطوي، جودت عزت (٢٠٠٤) التوجيه المدرسي مفاهيمية ونظرياته، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن .
- علام، صلاح الدين محمود(٢٠٠٠)، تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عودة، احمد سليمان (١٩٨٥)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٥، دار الأمل، عمان.
- العياصرة، وليد رفيق (٢٠١١) : استراتيجيات تعليم التفكير ومهاراته، الاردن، عمان
- العيسوي، عبد الرحمن محمد (٢٠٠٠): الإحصاء السيكولوجي التطبيقي، القاهرة، مصر .
- غانم، محمد حسن (٢٠٠٩). المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتصلب النفسي والاكتئاب لدى المسنين المقيمين في إيواء الدولة، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مج (١)، ع (٣)، مصر .
- قطامي، نايفة. (٢٠١٠): تعليم التفكير، عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط١.

- كاظم، علي مهدي (٢٠٠٢) : القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية والنفسية،
- المعموري، علي حسين مظلوم (٢٠٠٨): إدارة الانفعالات واستقطاب التعبير وعلاقتها بأنماط التفكير لدى تدريسي الجامعة، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٢): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- نصار، عبد الحميد (١٩٨٨) بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية المرتبطة بالاتجاه الديني - دراسة عبر حضارية (رسالة دكتوراة غير منشورة)، كلية التربية، جامعة المنصورة .
- هول.ك ولندزي، ج (١٩٦٩) نظريات الشخصية، ترجمة الدكتور فرج احمد فرج واخرون، مصر، القاهرة: دار الفكر العربي.
- وطغة، علي (١٩٩٧) الارهاب التربوي، العربي الكويتية، عدد ٤٦٠ .
- المصادر الأجنبية
- Anastasi، A (1976) : **Psychological Testing، Fourth Edition، Macmillan publishing Co. Inc.**، New York
- Barton، K & Cattle، RB. (2003)، **Personality، motivation. and Marital Role.** New Jersey Prentice -Hall-Inc.
- Dorwick C، kokanovic R، Hegearty K، Graffiths F، Gunn J. (2008) ، **resilience and depression** ; perspectives from primary care Health.
- Choi، D; Ohlsson، S. (2010): **Learning from failures for Cognitive Flexibility. Proceedings of the 32nd Annual Meeting of the Cognitive Science society**، Portland، OR; Cognitive Science Society ،pp 1-6.
- Ellis ، A، (1992) .**Growth through reason** : verbatim cases of Rational Emotion Therapy .pallo Alto : Science and Behaviour book
- Lindquist، E.F. (1951).**Educational Measurement was hit on.** American Conncon Educational.
- Mc Adams، D.P. (1992): **The Five Factor Model in Personality، A critical appraisal.** Journal of personality، 60،329-361.
- Smith، M . (1966) **The Relation ship between Item Validity and Test validity** psycho me trick، Vol ، No.3 . P. 69-76.

الملاحق (١) فقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين بصورة الاولى

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
١	امتك افكارا مختلفة عن الاخرين			
٢	اعتقد ان معتقداتي لا يمكن ان تتغير			
٣	ارفع صوتي عندما اتحدث مع الاخرين			
٤	المفترض المسترشد يخضع لتعليماتي			
٥	انا اهمل من لا يوافقني الرأي			
٦	لا امن بالحلل الوسطى .			
٧	لا استطيع التخلي عن افكاري			
٨	عندما اقرر لا اراجع عن قراري			
٩	البعض يصفني غير عقلاني			
١٠	لا اهتم بمشاعر الاخرين اثناء الحديث.			
١١	الالتزام والشدة في العمل يؤدي الى النجاح المهني			
١٢	انا كثير الانفعال في العمل			
١٣	قادر على التكيف مع الاخرين في المدرسة			
١٤	لدي استعداد نفسي ومهني لحل جميع المشكلات التي تواجهني			
١٥	انظر بإيجابية الى الاخرين			
١٦	اني قادر على ترويض انفعالاتي القوية وادارتها			
١٧	لا احب الشدة في التعامل مع الاخرين			
١٨	احب الاصغاء لزملائي التدريسين			
١٩	اتأثر كثيرا بالافكار الايجابية والمفيدة .			
٢٠	استمتع بالعمل بشكل هادئ ومريح .			
٢١	اهتم بتجارب الاخرين وثقافتهم .			
٢٢	كلما كنت مؤثرا على الاخرين انعكس على نجاحك مهنيا.			

الملاحق (٢) فقرات مقياس التصلب والمرونة المهنية لدى المرشدين بصورته النهائية

المجال	ت	الفقرات	تطبيق علي كثيرا	تطبيق علي	تطبيق علي احيانا	تطبيق علي قليلا	لا تطبيق علي
مجال التصلب المهني	١	امتلك افكارا مختلفة عن الآخرين					
	٢	من الصعب اشير افكاري ومعتقداتي					
	٣	يرتفع صوتي اثناء الحديث لا شعوريا					
	٤	المفترض المسترشد يخضع لتعليماتي					
	٥	اخاصم من لا يوافقني الرأي					
	٦	الطول بديلة عن حلولي لا امن بها					
	٧	عندما اقرر لا اراجع عن قراري					
	٨	لا اهتم بمشاعر الآخرين اثناء الحديث.					
	٩	الالتزام والشدء في العمل يؤدي الى النجاح المهني					
	١٠	انا كثير الانفعال في العمل					
مجال المرونة المهنية	١١	قادر على التكيف مع الآخرين في المنسة					
	١٢	استطيع حل المشكلات التي تواجهني					
	١٣	اعتقد امتلك صحة نفسية					
	١٤	اني محققا ذاتي في عملي					
	١٥	لا احب الشدة في التعامل مع الآخرين					
	١٦	احب الاصغاء لزملائي المترسين					
	١٧	اتفاعل كثيرا مع الافكار الايجابية والمفيدة					
	١٨	استمتع بالعمل بشكل هادئ ومريح .					
	١٩	اهتم بتجارب الآخرين وثقافتهم .					
	٢٠	يصفني الآخرون بالناجح مهديا					