

الوهن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي للمرشدين التربويين

سالم حميد عبيد

علي داود سليمان

وزارة التربية/ مديرية تربية الأنبار

ALidawoodsulaman@gmail.com Salimhebeed@gmail.com

معلومات البحث
تاريخ الاستلام : 2019 / 12/9
تاريخ قبول النشر: 2020 / 3 / 11
تاريخ النشر: 2020 / 5/ 8

الخلاصة

مهنة الإرشاد النفسي تعزز التنمية البشرية من خلال استثمار طاقات الإنسان وإمكاناته باستعمال العقل والتفكير من أجل بناء مجتمع متقدم، من خلال تقديم صورة أفضل للعملية الإرشادية.

وعليه يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- الوهن النفسي لدى المرشدين التربويين.
 - 2- دلالة الفروق الإحصائية في الوهن النفسي وفق متغير النوع (ذكور-إناث).
 - 3- مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
 - 4- دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الأداء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور-إناث).
 - 5- العلاقة بين الوهن النفسي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- اقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين من كلا الجنسين في محافظة الأنبار قضاء الرمادي ضمن مديرية تربية الأنبار. اعتمد الباحثان خطوات المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهدافه، وتكون مجتمع البحث الحالي من جميع المرشدين، البالغ عددهم (80) مرشداً ومرشدة.

وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياس الوهن النفسي ومقياس الأداء الوظيفي من قبل الباحثين. وتحقق الباحثان من الخصائص السايكومترية للمقياسين. وقد تم تطبيق المقياسين على مجتمع البحث بعد معالجة البيانات بالوسائل الإحصائية الآتية: مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين. أظهرت النتائج الآتي:

- 1- إن أفراد عينة البحث بشكل عام يعانون من الوهن النفسي، وهناك فروق تعود لصالح الذكور.
- 2- مستوى الأداء الوظيفي أعلى من المتوسط لدى أفراد العينة.
- 3- وجود علاقة عكسية بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي.

الكلمات الدلّة: الوهن النفسي، الأداء الوظيفي.

The Effect of Psychological Frailty on Educational Supervisors' Professional Performance

Ali Dawood Sulaiman

Salim Hameed Obaid

Ministry of Education Directorate of Anbar Education

Abstract

The career of psychological guidance promotes human development by investing human potentials and potentials by using reason and thinking in order to build an advanced society by providing a better picture of the guidance process. The current research aims to identify:

- 1- psychological weakness of the educational counselors.
- 2 - Significance of statistical differences in psychological weakness according to gender variable (male - female).

- 3 - the level of performance of educational counselors.
- 4 - the significance of statistical differences in the level of performance of the function according to the type variable (male - female).
- 5 - The relationship between psychological weakness and the level of performance of educational counselors.

The current study was limited to educational counselors of both sexes in Anbar province, Ramadi district within the Directorate of Anbar Education. The researchers adopted the descriptive descriptive steps to achieve the objectives of his research. The current research community consists of all 80 mentors and mentees. To achieve the objectives of the research was built on the measure of psychological weakness and the measure of performance by the researchers. The two researchers also investigated the psychometric properties of the two measurements. The two measures were applied to the research community after processing the data using the following statistical means: the Kai square, the Pearson correlation coefficient, the one-term meta-test, the two-group t-test. The results showed that:

1. The members of the research sample in general suffer from mental weakness, and there are differences in favor of males.
- 2 - the level of performance higher than the average among the sample members.
- 3 - There is an inverse relationship between psychological weakness and functional performance.

Key Words: Psychological weakness functional performance.

المشكلة

الظروف الصعبة والحروب والنزاعات المسلحة تفقد البلد الأمان والسلام والعقول المطورة له وتؤدي إلى أضرار سلبية تمتد لكل مفاصل حياة المجتمع وشرائحه. والظروف الحياتية غير الطبيعية التي عاشها العراق وما رافقه من فقدان الأمن والتهجير والقتل ولدت ضغوطاً وهذه الضغوط تعد حتمية لا بد أن يواجهها الفرد ويتعرض لها في مسيرة حياته، وهنا تبرز مظاهر الضغوط، ومن نتائجها هو الوهن النفسي الذي يعد من أكثر المشكلات التي يترتب عليها آثار سلبية تعيق الفرد عن أداء عمله وتجعله ينسحب عن مجتمعه ويمثل الانهك النفسي أعلى مستويات الضغوط النفسية وهو يؤثر في أغلب سلوكيات الأفراد مما يترتب عليها قلة إنتاج الفرد وانسحابه من الواقع الذي يعيش فيه، وإنها تؤثر على علاقات الفرد المختلفة بما في ذلك علاقاته الاجتماعية وانتمائه وتفاعلاته مع زملائه وأقرانه. والوهن النفسي الذي ظهر على شرائح المجتمع كافة وبضمنها شريحة المرشدين التربويين، الذي يعد مشكلة خطيرة أثرت سلباً على القيم والمعايير السائدة التي تترتب عليها قلة الإبداع والإنتاج والتطور العلمي. في الوقت الذي يتطلب وجود مرشد تربوي يعمل طبيباً نفسياً ومربيّاً وأباً واعظاً ومصلاً، متسلحاً بمؤهلات علمية تكون قادرة على الاكتشاف المبكر لأية مشكلة تعرقل سير العملية التعليمية وإيجاد الحلول لها. وقد تحسس الباحثان لوجود مشكلة في أداء أغلب المرشدين التربويين كونهما يعملان مرشدين تربويين في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية محافظة الأنبار، فضلاً عن كونهما أعضاء في اللجنة الفرعية للإرشاد التربوي التابعة لمديرية تربية محافظة الأنبار التي من مهامها متابعة عمل المرشدين وتقويمهم. ومن خلال القيام بالجولات الميدانية إلى المدارس المشمولة بالإرشاد، وتبين أن أغلب المرشدين غير فاعلين في قيادة العملية الإرشادية وتحقيق أهدافها المنشودة في بناء شخصية الطالب بشكل سليم ينسجم مع الأهداف التربوية، كونهم لا يمتلكون الرؤية الواضحة لمكانتهم التربوية ومركزهم المهني سواء في المدرسة أو خارجها مما يؤثر في مستوى أدائهم الوظيفي الذي تسعى المؤسسة التربوية لرفعه حتى يتسنى لهم التأقلم مع متطلبات التغيير السريع الذي يحدث في واقع الحياة.

لذا فإن مشكلة البحث الحالي تتحدد بالتساؤل الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الوهن النفسي

والأداء الوظيفي لدى المرشدين والمرشحات؟

الأهمية:

المرشد التربوي يتعامل مع مجتمع طلابي يزخر بالكثير من المشكلات المختلفة سواء كانت اجتماعية أو فكرية أو نفسية فرضتها عوامل وتغيرات ارتبطت بالحروب والظروف السياسية والضغوطات الاقتصادية التي مر بها العراق والثقافات الجديدة التي تسربت إلى الشباب وما يتبعها من عدم توافق خلقي مما ترك بصمه سلبية على البيئة النفسية والاجتماعية ولدت سلوكيات لم تكن مألوفة ضمن ثقافة المجتمع العراقي. أدى كل ذلك إلى إحداث ضغوط لدى المرشد التربوي مما قد يسبب وهنا وضعاً نفسياً.

يقول موزر (Moser): نجاح المرشدي عتمد بدرجة كبيرة على سماته الشخصية بغض النظر عن مستوى تدريبه، ولم ينكر أحد أهمية التدريب والفهم العلمي ولكن كل واحد هو دالة الآخر (1، 197).

وتتطلب المهنة الإرشادية من المرشد أن يمتلك نظام يسير عليه في تقديم المساعدة؛ لأن نجاح عمله يتوقف على الدقة والتنظيم، فالإرشاد المنظم والمخطط له بعناية يستند إلى مبادئ وأهداف معينة توجه إجراءاته، والعملية الإرشادية المنظمة تسير وفق خطوات منتظمة ومتسلسلة، لأن المرشد مهندس بشري في دراسته لسلوك الإنسان، إذ يستند في عملية جمع المعلومات إلى ما يسمى بالخريطة العقلية المعرفية التي تكون مرسومة في مخه كتنظيم مسبق لعمله (2، 18).

وتبدو أهمية البحث من كون ظاهرة الوهن النفسي أصبحت لها دلالات عميقة قد تؤثر في كل مجالات الحياة لدى الإنسان، وتوضح هذه الأهمية من طبيعة المشكلة التي يتعرض لها، وللوهن النفسي تأثيرات تؤدي إلى اضطرابات نفسية وبدنية أو ما تسمى بالاضطرابات (السايكوسوماتية) النفس جسمية، ولابد من إيجاد الحلول السليمة لها لأبعاد خطرهما وتجنب تأثيرها (3، 304).

فاذا فشل الفرد في مواجهة الوهن والتعب والضعف النفسي ساء توافقه النفسي والاجتماعي وأدى ذلك إلى الإصابة بالمرض، ومن ثم عجز الشخص عن أداء عمله ويؤدي ذلك إلى ضعف الإنتاج (4، 133).

والأداء الوظيفي للمرشد التربوي هو ممارسته لأدوار كثيرة ومتنوعة من خلال العملية الإرشادية تهدف بمجملها إلى مساعدة المسترشدين على الوعي بمشكلاتهم وحلها، ودوره مهم في تشخيص مشكلات الطلبة الأكاديمية والنفسية، وتقديم المساعدة لهم باستخدامه لمهاراته وكفاءته المهنية (5، 2).

وفقاً لما تقدم تتضح لنا أهمية البحث الحالي من ناحيتين هما:

1- الأهمية النظرية: تأتي أهمية البحث في كونه يتناول المرشدين التربويين الذين نحتاجهم اليوم في المؤسسة التربوية أكثر من أي وقت ولأسيما نحن نعيش زماناً هو بأمر الحاجة إلى الخدمات الإرشادية وفق نظريات التعلم الحديثة، لأنهم يتعاملون مع الطلبة الذين هم سيقودون المجتمع نحو التطور والرقى.

2- الأهمية التطبيقية:

أ- إمكانية الإفادة من نتائج من قبل وزارة التربية، وذلك للتعامل مع هذه الشريحة وفق مصلحة تحقيق أهداف المجتمع، لأن الهدف الأساس هو إعداد جيل مفكر ومجتمع يتصف بالوعي والتماسك، ولديه القدرة على حل المشاكل التي تواجهه .

ب- يقدم الباحثان اتجاهاً نظرياً ومعرفياً متكاملًا من خلال تعرضه لمتغيرات البحث الحالي، يحاول إغناء تلك المتغيرات نظرياً عسى أن يسد فراغاً في المكتبة الإرشادية من خلال إعداد برامج إرشادية تساعد الأفراد في التخلص من أعراض الوهن النفسي.

ج-الاهتمام بالمرشد يعني الاهتمام بالطالب وبكافة أركان العملية التربوية: كالمدرس والمنهج والإدارة وغيرها.

*** - أهداف البحث: - يهدف البحث الحالي التعرف على:**

- 1- قياس الوهن النفسي لدى المرشدين التربويين.
- 2- دلالة الفروق الإحصائية في الوهن النفسي وفق متغير النوع (ذكور-إناث).
- 3- مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- 4- دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الأداء الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور-إناث).
- 5- العلاقة بين الوهن النفسي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

فرضيات البحث

- 1- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين المتوسط الفرضي لمقياس الوهن النفسي ومتوسط درجات عينة البحث لدى المرشدين التربويين تعزى إلى الوهن النفسي.
- 2- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين متوسطي درجات عينة البحث في مقياس الوهن النفسي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى النوع (ذكور/إناث).
- 3- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين المتوسط الفرضي لمقياس الأداء الوظيفي، ومتوسط درجات عينة البحث لدى المرشدين التربويين تعزى إلى الأداء الوظيفي.
- 4- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين متوسطي درجات عينة البحث في مقياس الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى إلى النوع (ذكور/إناث).
- 5- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين الوهن النفسي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

*** - حدود البحث:** يتحدد البحث الحالي بجميع المرشدين التربويين الموجودين في المدارس الحكومية في قضاء الرمادي للعام الدراسي (2018/2019) ومديري المدارس المشمولة بالإرشاد لتقييم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين.

*** - تحديد المصطلحات: -**

أولاً : الوهن النفسي

- 1- تايلر (2008) "فقدان القوة لإحداث التغيير في البيئة" (6، 889).
- 2- رضوان، (2009) "حالة من الإنهاك المزمن مع الشعور بالمرض والشكاوي الجسدية حتى عند القيام بأبسط النشاطات" (7، 393).
- 3- ابو اسعد (2009) "شعور الفرد بالتعب والاستهلاك وعدم وجود دافع وأن يشعر أن ما يقدمه غير مرغوب به وغير مهم" (8، 31).
- 4- ويعرف الباحثان الوهن النفسي وفقاً للنظرية المعرفية المتبناة في هذا البحث وهي النظرية المعرفية للعالم (بيك)، بأنه: "شعور مستمر بالإنهاك والتعب والضعف العام عند أداء عمل ما، مما يولد استنزافاً بطاقاته الحيوية والعقلية والحركية، الذي يجعله غير قادر على مواجهة الضغوط".
- 5- التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المبحوث عند استجابته على الأداة المستخدمة في البحث الحالي لقياس هذا المفهوم وهو (الوهن النفسي).

ثانياً: الأداء الوظيفي

- 1- (David, 2001) "إنه يمثل نتائج الأنشطة التي يتوقع منها أن تقابل الأهداف المحددة" (9، 308).
- 2- المنشد(2002)"إنه النتيجة المحصل عليها في أي ميدان عمل كالتأثير التي تحققت لدى ممارسة عمل ما والمعبر عنها بوحدة قياس معينة"(10، 126).
- 3- العامري (2008)"إنه التنفيذ الفعلي لمراحل العمل، وهو يعني درجة أو مستوى المهارة والمجهود في التنفيذ" (11، 134).
- 4- ويعرف الباحث ان الأداء الوظيفي بأنه:"النشاط اليومي للمرشد التربوي في العمل والمتمثل بالأنشطة المتنوعة وما يمتلكه من قدرات ومهارات لتوظيفها في مجال عمله، فضلاً عن مدى التزامه فيما يقوم به من واجبات وأعمال إضافية من خلال شعوره بالتفاعل الاجتماعي وتقدير الآخرين له أثناء عمله".
- 5- التعريف الاجرائي للأداء الوظيفي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من استجابات مديري المدارس على فقرات المقياس الخاص بالبحث.

ثالثاً: المرشد التربوي:

"هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء اكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أو البيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على ان يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه"(12، 60).

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة:

اولاً: الوهن النفسي

تعد ظاهرة الوهن والضعف النفسي إحدى الظواهر النفسية الخطيرة التي تؤثر على القوى البشرية العاملة في المؤسسات الاجتماعية والمهنية والتربوية ويوجد منه نمطان متداخلان في أحدهما تكون السمة الأساسية هي زيادة التعب بعد أي جهد، وعادة ما يصاحبها انخفاض في الأداء الوظيفي أو انخفاض في كثافة التعامل مع الأحداث اليومية، ولذلك يوصف بأنه تداخل مزيج، بين ترابطات أو استرجاعات مشتتة مع صعوبة في التركيز التفكير، والنمط الثاني يكون التركيز فيه على أحاسيس بالأوجاع والآلام العضلية وعدم القدرة على الاسترخاء، وفي كلا النمطين تشيع مشاعر جسدية أخرى مزعجة ومختلفة مثل الدوار وصراع التوتر وإحساس عام بعدم الاستقرار، مع انخفاض الكفاءة النفسية والجسمية والحيوية، ويشخص بواسطة شكاوي مستديمة ومزعجة من التعب المتزايد والضغط والاجهاد بعد أقل مجهود، مع وجود بعض الاعراض الاكتئابية والتهيج وعسر الهضم وحالات من الدوار(13، 181).

العمل الإرشادي مهنة تتطلب من القائم بها أن يكون مستعداً للعطاء دون ضجر أو يأس لذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة سمات أو خصائص شخصية منها: الصبر، الحلم، ضبط النفس، الرحمة، تحمل المسؤولية، تجعل من عمل هذا طبيعة فنية خاصة (14، 31).

من خلال ما سبق يتضح أن سمات الشخصية محور هام وأساسي في الأداء الوظيفي للمرشد التربوي، فالباشاشة وروح التفاؤل والثقة بالنفس والمظهر الحسن له يدفع الطالب إلى الإقبال على طلب المساعدة من دون تردد.

تختلف المهن بعضها عن بعض من حيث ما تتطلب من سمات شخصية، فالأعمال التي تقتضي الاختلاط بالناس والتعامل معهم تتطلب الصبر وسعة الصدر، والميل والتفاهم، وهي أعمال لا يصلح لها المنطوي الذي يفضل الانسحاب والابتعاد عن الناس ولا يصلح لها ذوو الميول العدوانية، والأعمال المحفوفة بالمخاطر والشدائد تتطلب قدراً كبيراً من الاتزان الانفعالي والبعد عن التهور والاندفاع، بمعنى أن السمات العامة تكون مرغوبة في مهنة ما قد لا تكون مرغوبة في مهنة أخرى (15، 160).

الاتجاهات النظرية في تفسير الوهن النفسي

نظرية بيك في العلاج المعرفي (Beck's cognitive Theory):

نظرية العلاج المعرفي تأسست بواسطة لارون بيك في جامعة بنسلفانيا في اوائل الستينات بوصفها علاجاً منظماً ومختصراً ومتمركزاً حول الحاضر لمرض الاكتئاب، وهو موجه أساساً إلى التعامل مع مشاكل الشخص المضطرب مع إعادة تشكيل التفكير السلبي والسلوك المترتب عليه، ومنذ ذلك الوقت نجح بيك وزملاءه في تكييف هذا العلاج في نظريته لمعالجة مجموعة من الاضطرابات النفسية وبطريقة مدهشة، وقد غيرت هذه التعديلات من الهدف والتقنية ومدة العلاج. تعتمد طريقته على إعادة البناء المعرفي، والهدف منه هو إيجاد أنماط من التفكير العقلاني، ويرى بيك أن الأشخاص الذين يتصفون بالعصبية المفرطة ويعانون من اضطرابات انفعالية هم الذين يخرطون في تفكير مشوه وغير فعال وهذا ما يسبب لهم المشاكل (8,228).

وقدم بيك مفهوماً آخر في دراسته المبكرة هو مفهوم الأخطاء المعرفية، فلقد وجد بيك أن المضطربين نفسياً يشوهون أو يحرفون الواقع بطريقة منظمة، ينتج عنها التحيز السلبي ضد الذات، ولقد وصف بيك عدد من الأخطاء مثل الاستنتاج التعسفي، ويعني برسم نتائج محددة في غياب الدليل الكافي عليها أو عندما يكون الدليل مناقضاً للاستنتاج، ومثل أيضاً التجريد الانتقائي ويعني التركيز على التفاصيل بعيداً عن السياق التي حصلت فيه. وقد ظهر الاتجاه المعرفي في تفسير حدوث الاضطرابات النفسية حديثاً بعد المحاولات من جانب التحليليين والسلوكيين وغيرهم، وذلك للبعد عن التفسير الميكانيكي لاكتساب السلوك والارتباط والاشراط والتفسير الإجرائي وغيرها من مبادئ السلوكية المعروفة، ولكن وراء كل انفعال ووجدان عاملاً معرفياً يظهره بصورة محددة.

ومن منظور المعالجة المعرفية، ينتج الوهن النفسي من معالجة غير فعالة للأحداث والمواقف الصدمية، وتخفض أعراض الاضطرابات بمجرد حدوث معالجة انفعالية ناجحة فعالة، وبناء عليه فإن استجابة الفرد للصدمة وليس للموقف، هو الذي يؤدي إلى جملة أعراض من الاضطرابات النفسية، القلق من الصدمات أو بالمثل فإن استجابة الفرد لأعراض هذا الاضطراب هي التي قد تحدد مسار التحسن أو الشفاء (16، 12).

ويرى بيك أن التفكير المرضي أو السلبي هو نتاج لخلل في الأبنية المعرفية الأساسية، وهذا الخلل يعبر عن ذاته في التعامل مع الأحداث المختلفة، ويعتقد بيك أن الإدراك السلبي يحدث أولاً ومن ثم تظهر الأمراض الاضطرابية في السلوك والانفعال والتفكير، واستناداً إلى ذلك يعتبر الهدف الأساسي والمهم في نظرية العلاج المعرفي، هو مساعدة المضطرب على التعامل بواقعية مع خبراته وتغيير أنماط تفكيره وطبيعته

ادراكه للأمور وهذه العملية تعرف بالتحقق من الدافع واختبار الفرضيات ، وتتم هذه العملية بثلاث مراحل هي: أ) تصحيح الأفكار الألية السلبية للمصاب، ب) تدريب المصاب على التعامل مع تلك الأفكار بموضوعية، ج) تشجيع المصاب على تعديل الأفكار الخاطئة وغير التكيفية والتعميمات وكل استنتاجاته الاعتباطية وتعظيمه للأمور(17، 370).

فالنظرية المعرفية لا تركز على ما يفعله الناس بل على الكيفية التي يرون فيها أنفسهم والعالم المحيط بهم، وأن من بين أكثر النظريات المعرفية تأثيراً هي التي وضعها وقام بصياغتها (Beck) والتي اشتقها من خبراته العلاجية الواسعة من مرضاه الذين يعانون من الاضطرابات النفسية وخاصة القلق والاكتئاب (18، 528).

فالاضطرابات النفسية، ترجع وترد إلى تصورات الشخص السلبية عن نفسه وذاته والمحيط الاجتماعي والأفراد الآخرين، وأيضاً العالم الذي يعيش فيه فتصورات الإنسان وانطباعاته الذهنية عن وقائعه الخارجية وعن نفسه هو الذي يعول عليه الشخص في أن حالته النفسية تكون بين مستوى السلامة والاضطراب، فإذا كان الفرد يحمل صوراً وأفكاراً سلبية عن نفسه وعن أفراد مجتمعه ولا يرى إلا نقاط الضعف والحوادث المرة والعيوب والأخطاء، ولا ينظر إلى المستقبل القريب إلا من زوايا مظلمة ومتشائمة، فإن هذا الفرد سيصاب بالاضطرابات النفسية التي منها القلق من الصدمات والوهن النفسي والوساوس وغيرها، أي إن تفكيره السلبي هو الذي يولد الاضطرابات النفسية، وعلى ضوء ذلك يكون العلاج في هذه النظرية بالعمل على إزالة هذه التصورات والأفكار السلبية(19، 614).

وقد تبنى بيك هذا النهج في نظريته لأنه أكثر فاعلية ويسعى إلى تزويد الأفراد المضطربين بالخبرات والمعارف داخل جلسات الإرشاد والعلاج التي تعمل على تغيير حديثهم الذاتي السلبي بصورة أفضل، وأيضاً هدفه العام هو المواجهة والتغيير المباشر لأنماط السلوك المرتبط بالمعارف والأفكار الهدامة، ويعد العلاج المعرفي أنجح التطبيقات النظرية التي وضعها بيك في معالجة اضطرابات القلق والاكتئاب والوهن وغيرها(20، 525). ويتبنى العلاج المعرفي في هذه النظرية علاقات تعاونية مع المسترشدين، ويجري تعليمهم على أن ينظروا إلى أنفسهم بوصفهم عملاء شخصيين منشغلين بالتعرف على مشاكلهم وتقييم الأفكار السلبية التلقائية والافتراضات، وبعد التعلم على مراقبة الذات والتعرف على الفرضيات الصافية (مثلاً أن لا أصلح لشيء)، يبدأ العمل على تغيير وتبديل هذه الأفكار السلبية والتلقائية بأخرى أكثر إيجابية، ومع توجيه المرشد إلى استعمال فكر يخالف فكر المريض السابق الذي يسبب المشاكل والاضطراب المعرفية ومدى صحة الأفكار الجديدة وملائمتها له، يكتشف الفرد المضطرب بنفسه بأن الأفكار السابقة التي كان يتبناها هي غير صحيحة وغير ملائمة للواقع (21، 236).

وقد اعتمد الباحث ان نظرية بيك في العلاج المعرفي لعدة أسباب، هي:

- * - تأكيد دور الأفكار، فأفكار هذه النظرية تتطابق مع منطلقات البحث الحالي.
- * - اثبتت فاعليتها من خلال النضج النظري الذي طرحته هذه النظرية.
- * - إن النظرية طرحت الوهن النفسي بشكل مفصل وليس ضمنى مثل بعض النظريات.
- * - استخدام الأساليب المعرفية منها(إعادة البناء المعرفي، التعرف على الأفكار التلقائية المشوهة، الأبعاد والتركيز، دقة الاستنتاجات، التحويل وتغيير القواعد، التخلي عن المطالب، التحصين التدريجي).

ثانياً: الأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي مفهوماً مهماً وجوهرياً بالنسبة للمؤسسات بشكل عام وللتريبة بشكل خاص، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية وعنصراً محورياً لجميع حقول المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات الذي يتمحور حوله وجود المؤسسة من عدمه.

ويشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبسا وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً كبيراً في الاستعداد لامتحان ولكنه يحصل على درجات منخفضة، في مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالياً بينهما الأداء منخفض، (22، 209).

كذلك يمكن وصف الأداء بأنه إنجاز أو أنه مخرجات العمل الفعلية، ويقترح البعض بأن الأداء هو ما يبقى في نهاية العمل (23، 6).

أما رأي (عبد الحميد، 2006) فإن الأداء هو المخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، لذا فهو مفهوم يعكس كل الأهداف والوسائل الإدارية اللازمة لتحقيقها، أي إنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المؤسسات (24، 87).

تعددت المفاهيم التي تناولت الأداء الوظيفي، فمنهم من يرى أنه حصيلة جهد ومنهم من يرى أنه سلوك، ومنهم من يرى أنه إنجاز عمل، وخالصة ينطوي الأداء الوظيفي على ما يأتي:

- 1- إنه الناتج الذي يحققه الموظف.
- 2- إنه محصلة التفاعل بين كل من الجهد، القدرات، وإدراك الدور.
- 3- إنه عملية تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات.
- 4- هو محصلة التفاعل بين كل من الدافعية نحو العمل لتحقيق الذات وبيئة العمل، والقدرة على الإنجاز.
- 5- هو جهد منسق من أجل إنجاز العمل بدقة في اقصر وقت وأقل تكلفة.
- 6- الأداء سلوك يحقق نتيجة وفق هندسة إدارية عالية لإعادة تنظيم المؤسسة لتحقيق مخرجات كمية ونوعية وبأقل تكلفة (25، 43).

* العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ومحدداته:-

تقسم مؤثرات الأداء الفردي لمهام الوظيفية إلى عوامل معيّنة يتميز بها الفرد نتيجة دورات شخصية داخلية مثل كفايات، أو جدارات تدريبية سابقة، أو التدريب الداخلي في المؤسسة والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، فقد أشار (Hackett، 2002) إلى محددات الأداء، وقسمها إلى ثلاثة أنواع هي:

- 1- معرفة تقريرية: وتشمل المعرفة بالحقائق، والأساسيات، والأهداف والمعرفة الذاتية بمتطلبات وظيفة ما، وتقاس بواسطة القلم والورقة، وبشكل تقريرية.
- 2- معرفة إجرائية ومهارية: وهذه المعرفة تتعلق بما يجب أدائه فعلاً، وهي خليط بين معرفة وكيفية الأداء والقدرة على ذلك، وتشمل مهارات إدراكية أي معرفية، أو المهارات العملية التي تتطلب استخدام عضلات الجسم في العمل، الدافعية، والتحفيز، والبناء، والتداول وتنسيقها.

3- الدافعية والتحفيز: هي تأثير مشترك من إحدى سلوكيات ثلاث هي الاختيار للأداء، مستوى الجهد المبذول، واستمرار الجهد المبذول أي الإصرار. إن عملية تقييم الأداء هي عملية هامة في حياة كل موظف فالابد من أن تكون العملية، صادقة وموضوعية وهادفة حتى تؤدي ثمارها ويتغير سلوك الموظف نحو الأفضل ، فنتائج هذه العملية تؤثر في مستقبل العاملين وحياتهم المهنية لما لها من أثر على الترقيات والمنح والحوافز وغيرها من الفوائد التي قد تصل إلى حد بلوغ مراتب عليا في المنظمة، أو قد تؤثر بالسلب من حيث الخصومات، والإنذارات وخلافها التي قد تصل إلى حد الفصل من العمل(26، 20).

*- عناصر الأداء الوظيفي:-

ويشير (الحسيني،2000) إلى أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر، أهمها:

- 1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .
- 2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- 4- المثابرة: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين(26، 21).

*- التفسير النظري للأداء الوظيفي

نظرية الثبات (الانساق) :

تهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي ، وبناء على هذه النظرية ، هناك علاقة موجبة بين الاثنين، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات تكون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي، وهي:

- 1- تقدير الذات التأثير المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه .
 - 2- تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.
 - 3- تقدير الذات المتأثر اجتماعيا : الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين، وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذات المزمّن، وهناك طريقتين لذلك : الأولى: تعطى للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسة، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة وأنه شخص جيد.
- الثانية: تعطى للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد من الأداء والذي يؤدي إلى زيادة في مستوى تقدير الذات (27، 466).

وقد اعتمد الباحثان نظرية الثبات (الاتساق) للأسباب الآتية:-

*- أفكار هذه النظرية تتطابق مع وجهة نظر الباحثين في هذا الإطار.

*- منطلقات هذه النظرية تتناسب مع متطلبات البحث الحالي.

*- الدراسات السابقة التي تناولت الوهن النفسي

1- دراسة كاظم(2010)

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين كل من الانتماء الاجتماعي والوهن النفسي والقلق من الصدمات لدى موظفي وزارة العلوم والتكنولوجيا. وباستخدام مقياس الانتماء الاجتماعي ومقياس الوهن النفسي ومقياس القلق من الصدمات الذي تم إعدادها، من قبل الباحث على عينة الدراسة البالغة (300) موظفاً وموظفة، ومن خلال الوسائل الإحصائية، الاختبار التائي لعينة واحدة، ولعينين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الارتباط المتعدد، وأظهرت نتائج البحث أن أفراد عينة البحث بشكل عام يعانون من الوهن النفسي والقلق من الصدمات، وجود علاقة ارتباطية عكسية، ودالة إحصائية بين متغير الانتماء الاجتماعي ومتغيري الوهن النفسي والقلق من الصدمات كل على حدة، وجود علاقة ارتباطية عكسية، ودالة إحصائية بين متغيري الوهن النفسي والقلق من الصدمات، وجود علاقة دالة بين متغيرات البحث العالي.

2- دراسة(كاشخ،2017)

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين اضطراب الهوية والوهن النفسي لدى الأحداث الجانحين. وباستخدام مقياس اضطراب الهوية ومقياس الوهن النفسي الذي تم إعدادها، من قبل الباحث على عينة الدراسة البالغة(150) من الأحداث الجانحين.

وباستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية الاجتماعية spss وأظهرت النتائج ما يأتي:-

1- إن الأحداث الجانحين لا يعانون من اضطراب الهوية.

2- إن الأحداث الجانحين يعانون من الوهن النفسي.

3- هناك علاقة ارتباطية بين اضطراب الهوية والوهن النفسي.

دراسات سابقة تناولت الأداء الوظيفي

1- دراسة (شومان،2008)

دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات.

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة. عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (207) مرشد ومرشدة.

أدوات الدراسة : استخدمت الدراسة الأدوات الآتية للتحقق من صحة فروض الدراسة وهي: مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدراء المدارس، ومقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجه نظر مشرفي التوجيه والإرشاد النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي وهي من إعداد الباحث.

الأسلوب الإحصائي: استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب والمعالجات الإحصائية ومنها: معامل ارتباط بيرسون، اختبار مان ويتي، الثبات بطريقة ألفا كورنباخ، اختبار (ت)، اختبار أحادي التباين.

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل.

2- دراسة (الشرفا، 2011)

الذات المهنية للمرشدين التربويين ودورها في العمل الإرشادي.

هدفت الدراسة إلى معرفة الذات المهنية للمرشدين في العمل الإرشادي في غزة.

وكانت العينة الدراسية قد اشتملت على (279) مرشد ومرشدة. أدوات الدراسة: استخدمت مقياس مستوى الذات المهنية للمرشد التربوي المبني من قبل الباحث، الأسلوب الإحصائي: استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب والمعالجات الإحصائية ومنها النسبة المئوية، واختبار T.Test، واختبار تحليل التباين الاحادي، والتحليل العاملي.

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج هي: يمتلك أفراد العينة ذات مهنية عالية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص والمؤهل العلمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدورات التدريبية الحاصل عليها المرشد.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

تتضمن وصفاً لمجتمع البحث واختيار العينة التي تمثل المجتمع، وتحديد أدواتي البحث، وكيفية استخراج خصائصها السايكومترية، وإجراءات تطبيقها، فضلاً عن تحديد الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات، على النحو الآتي:

أولاً: منهج البحث: استخدم المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لدراسة الظواهر والعلاقات بين أسبابها ونتائجها وتحليلاً لها للخروج باستنتاجات وتوصيات بشأنها.

ثانياً: مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث الحالي جميع المرشدين التربويين ومن كلا الجنسين، في المدارس الثانوية لقضاء الرمادي والتابع لمديرية تربية الأنبار، والمشمولة بالإرشاد التربوي فقد بلغ عدد المدارس (80) مدرسة ثانوية وإعدادية ومتوسطة، وبلغ عددهم (80) مرشداً ومرشدة و(80) مديراً ومديرة.

ثالثاً: عينة البحث

أ- عينة التحليل الإحصائي: عينة التحليل الإحصائي هي نفسها عينة البحث لان عددهم قليل، وبلغ عددهم (80) مرشداً ومرشدة لمقياس الوهن النفس و(80) مديراً ومديرة لمقياس الأداء الوظيفي.

ب- عينة البحث: تم اختيار جميع أفراد مجتمع البحث، والمتمثل بالمرشدين التربويين. تألفت عينة البحث من (80) مرشداً ومرشدة في قضاء الرمادي بواقع (50) مرشداً و(30) مرشدة، و(50) مديراً و(30) مديرة موزعين على مختلف مدارس الثانويات المشمولة بالإرشاد التربوي في القضاء.

رابعاً: اداتا البحث: يما ان البحث الحالي يهدف إلى معرفة الوهن النفسي والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظة الأنبار قضاء الرمادي، استخدام مقياس الوهن النفسي ومقياس الأداء الوظيفي الذي تم اعداهما من قبل الباحثين.

1-مقياس الوهن النفسي: من أجل تحقيق أهداف البحث ولغرض التعرف على الوهن النفسي لدى المرشدين التربويين قام الباحثان بالخطوات التالية:

- *- تحديد مفهوم الوهن النفسي بذكر التعريف المتبنى.
- *- تبني نظرية بيك في العلاج المعرفي كإطار نظري.
- *- الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ومقاييس الوهن النفسي
- *- تحديد مجالات وفقرات المقياس بصيغته الاولى وقد تضمنت الاجراءات التالية:
- *- توجيه استبانة استطلاعية لعينة من المرشدين.
- *- اشتقاق (4) مجالات هي (المجال الفسيولوجي، المجال النفسي، المجال العقلي، مجال الضغوط المهنية) لتمثل التعريف النظري الخاص بالوهن النفسي، فضلاً عن اشتقاق (32) فقرة توزعت بالتساوي على مجالات المقياس.

أ- وصف المقياس:- يتكون هذا المقياس من (32) فقرة وكل فقرة والمقياس له خمسة بدائل (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة معتدلة، تنطبق علي بدرجة قليلة، لا تنطبق علي مطلقاً).

ب- طريقة تصحيح المقياس:- أعطيت الدرجات (1,2,3,4,5) للفقرات السلبية والدرجات (5,4,3,2,1) بالنسبة للفقرات الإيجابية وبذلك بلغ مدى الدرجات (32-160) درجة.

ج- القوة التمييزية للفقرات:- إن تحليل الفقرات هدفه الإبقاء على الفقرات الجيدة التي تميز بين الأفراد الخاضعين للمقياس قام الباحثان بتطبيق مقياس الوهن النفسي على عينة التحليل الإحصائي المكونة من (80) مرشداً ومرشدة باعتماد أسلوبين لتحليل الفقرات وهما:

*- **أسلوب المجموعتين المتطرفتين:** تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات عينة التحليل الإحصائي والبالغة (80) استمارة ورتبت درجاتهم تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، إذ بلغت أعلى درجة (160) وأقل درجة (32) وحددت (50%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بالمجموعة العليا و(50%) من الاستمارات التي حصلت على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا. وقد اختبرت دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين لكل فقرة من فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS-20) ولتحديد قوتها التمييزية تبين نتيجة ذلك أن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0,05) حيث القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,99) وعند درجة حرية (78)، كما موضّح في الجدول الآتي:

الجدول (1): يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الوهن النفسي بأسلوب العينتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الانحراف المعياري	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط الحسابي	
1	1,10914	2,6111	1,37965	7,284	
2	1,31934	3,0926	1,32930	4,573	
3	0,94812	2,3796	1,46433	8,881	
4	1,16038	1,9537	0,94111	10,112	

5,639	1,28532	2,4537	1,22379	3,4167.	5
10,981	0,89085	2,1389	0,86882	3,4537	6
13,421	0,88427	1,6111	1,15601	3,4907	7
2,657	1,36143	2,8426	1,02157	3,2778	8
7,468	1,16763	1,6019	1,14658	2,7778	9
4,574	1,75860	2,5278	1,53668	3,5651	10
4,230	1,12966	2,4352	1,39759	3,1667	11
5,523	1,48955	3,0741	1,03152	4,0370	12
4,480	1,35429	2,7500	1,25590	3,5463	13
5,753	1,18265	2,6759	1,20616	3,6111	14
7,065	1,18616	2,4352	1,31461	3,6389	15
5,249	1,20616	2,7222	1,07152	3,5370	16
3,634	1,22538	2,8889	1,39039	3,5370	17
5,598	1,37710	2,6389	0,97044	3,5463	18
4,140	1,54955	2,3056	1,29941	3,1111	19
5,973	1,32588	2,7870	1,02424	3,7500	20
6,970	0,97618	2,0158	1,50596	3,2222	21
7,727	1,37660	2,4537	1,18762	3,8056	22
7,280	1,23393	2,0278	1,53487	3,4074	23
5,759	1,30748	2,9722	1,19488	3,9537	24
2,622	1,55957	3,0833	1,16172	3,5741	25
3,250	1,29257	2,9537	0,88954	3,4444	26
7,507	1,1743	2,2130	1,21835	3,3215	27
3,325	1,47625	3,3704	1,11846	3,9630	28
2,089	1,41262	3,2037	0,86927	3,5370	29
3,529	1,38387	2,8611	1,54238	3,5648	30
8,658	1,24814	2,5093	1,20358	3,5000	31
4,235	1,25481	3,1111	1,54373	2,9907	32

* - علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: أسلوب يستعمل في تحليل فقرات المقياس، الذي يعبر عن مدى صدق الفقرات وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، إذ تعبر الدرجة الكلية للمقياس عما يقبسه المقياس بالفعل. وقد تحقق ذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولـ(80) استمارة لعينة التحليل الإحصائية الكلية، وباستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS-20) وقد ثبت أن معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس كانت دالة معنويًا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). كما موضَّح في الجدول الآتي:-

جدول(2): يبين معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الوهن النفسي

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت
0,441	17	0,420	1
0,405	18	0,613	2
0,542	19	0,620	3
0,358	20	0,512	4
0,635	21	0,334	5
0,420	22	0,693	6
0,746	23	0,497	7
0,383	24	0,437	8
0,495	25	0,338	9
0,510	26	0,465	10
0,632	27	0,524	11
0,441	28	0,350	12
0,444	29	0,357	13
0,474	30	0,409	14
0,384	31	0,396	15
0,366	32	0,404	16

د- الخصائص السايكومترية لمقياس الوهن النفسي: أهم الخصائص هي الصدق والثبات وقد قام الباحثان بحسابها على وفق الخطوات الآتية:

*- صدق المقياس (الصدق الظاهري): لقد تحقق الصدق الظاهري بموافقة مجموعة من الخبراء والمحكمين والمختصين في مجال التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (10) محكمين من خلال عرض المقياس بصورته الأولية عليهم وطلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات من حيث انتمائها لمقياس الوهن النفسي للمرشدين التربويين، وحدتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وإبداء ملاحظاتهم من تغيير وتعديل في الفقرات والبدائل. ومن خلال تحليل آراء المحكمين، تبين اتفاقهم جميعاً على صلاحية الفقرات الـ(32) كافة ولم تحذف أي فقرة وكان اتفاقهم بنسبة (100%).

*- ثبات الاختبار (إعادة الاختبار): وللتحقق من الثبات استخدم الباحثان طريقة إعادة الاختبار، إذ تم اختيار (20) مرشداً ومرشدة من عينة التطبيق الأساسية للبحث الحالي، وكانت المدة بين التطبيق في المرة الأولى والثانية (أسبوعين) وهي مدة مناسبة، وقد تم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها المرشدين في التطبيق الأول ومجموع الدرجات التي حصل عليها المرشدين في التطبيق الثاني باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) لإيجاد معامل الثبات حيث بلغت (0.84).

2- مقياس الأداء الوظيفي:- لما كان هدف البحث هو معرفة العلاقة بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي كان لابد من تهيئة أداة أخرى لأغراض البحث، سعى الباحثان إلى بناء مقياس لمستوى الأداء الوظيفي يلائم

الإطار النظري الذي انطلق منه البحث بعد الاطلاع على الأدبيات والمقاييس والدراسات السابقة التي تتلاءم مع طبيعة مجتمع البحث وما يجب أن تتصف به شروط المقاييس العلمية كالصدق والثبات والقدرة على التمييز.

أ- وصف المقياس:- يتكون هذا المقياس من (30) فقرة وقد أعطي لها ثلاث بدائل (موافق- موافق لحد ما- غير موافق) تعطى الدرجة (3) لاختيار موافق، والدرجة (2) لاختيار موافق لحد ما، واختيار غير موافق تعطى الدرجة (1) ثم يتم الحصول على الدرجة الكلية للمستجيب بالجمع البسيط لدرجاته على كل الفقرات وتراوحت درجات مستوى الأداء بين (30-90) ويمثل المجموع الكلي لدرجات فقرات مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين والمرشحات من وجهة نظر مديري المدارس، ويمكن استعمال هذه الدرجات الكلية للتحليلات الإحصائية.

ب- القوة التمييزية للفقرات: قام الباحثان باستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوبين هما:

*- أسلوب المجموعتين المتطرفتين: لغرض التحليل بهذا الأسلوب اتبعت الخطوات الآتية

1- تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (80) مدير ومديره وترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، إذ بلغت أعلى درجة (90) وأقل درجة (30).

2- حددت (50%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات، إذ تراوحت درجاتها بين (60-90) وبمدي (30) درجة، و(50%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات إذ تراوحت درجاتها بين (30-60) وبمدي (30) درجة.

3- باستعمال الاختبار التائي (t-teast) لعينتين مستقلتين بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS-20) ولتحديد قوتها التمييزية تبين نتيجة ذلك أن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (0.05) إذ القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,99) وعند درجة حرية (78)، كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (3): يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الأداء الوظيفي بأسلوب العينتين المتطرفتين.

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
9,8999	1,6344	2,3244	1,16544	5,2132	1
8,697	1,05047	2,4074	1,23393	3,6389	2
11,109	0,70943	2,0370	1,35914	3,6759	3
5,606	0,98531	2,8981	1,29941	3,7778	4
9,219	0,82974	2,2778	1,26578	3,6204	5
5,228	0,59652	2,4074	1,40645	3,1759	6
2,473	1,03867	2,8796	1,40931	3,2963	7
8,246	0,95049	2,1111	1,52503	3,5370	8
10,191	1,35917	2,3889	1,21385	4,1759	9
10,686	1,05047	3,5926	1,35071	3,7685	10
5,457	1,75298	2,1111	1,51627	3,0000	11
9,813	0,67030	2,0370	1,34997	3,5000	12
13,836	0,64791	1,8056	1,33990	3,7870	13

6,952	1,35991	2,6019	1,38037	3,8981	14
10,749	0,89085	1,8056	1,34274	3,4722	15
4,033	1,27314	3,1204	1,00582	3,7500	16
3,354	1,83763	3,926	1,26878	3,5833	17
8,820	0,88290	2,0741	1,63098	3,6481	18
3,083	1,04531	3,4722	1,52341	3,8426	19
4,932	1,60765	2,5648	1,36219	3,5648	20
7,881	0,85481	1,8704	1,45213	3,1481	21
1,879	1,12290	2,9722	1,46267	3,3056	22
11,733	0,89782	1,5833	1,51752	3,5741	23
9,901	1,06304	2,1944	1,40155	3,8704	24
7,551	1,44984	2,3056	1,32274	3,7315	25
6,913	0,82974	1,9444	1,51341	3,0926	26
11,027	0,89226	1,3704	1,55044	3,2685	27
4,180	0,91031	3,7778	1,06921	4,3466	28
11,776	0,99961	2,3611	1,14488	4,0833	29
5,768	1,17873	2,2222	1,65938	3,3519	30

*-علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تم إيجاد صدق مقياس الأداء الوظيفي اذ احتسبت معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بتطبيق البرنامج الإحصائي (SPSS-20) وقد ثبت أن معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس كانت دالة معنويًا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). كما موضَّح في الجدول الآتي:-

جدول(4): يبين معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت
0,485	16	0,848	1
0,586	17	0,548	2
0,647	18	0,697	3
0,442	19	0,594	4
0,563	20	0,587	5
0,515	21	0,620	6
0,799	22	0,491	7
0,623	23	0,660	8
0,628	24	0,493	9
0,568	25	0,767	10

0,611	26	0,623	11
0,492	27	0,487	12
0,575	28	0,746	13
0,410	29	0,538	14
0,502	30	0,660	15

ج- الخصائص السايكومترية للمقياس: قام الباحثان باستخراج الصدق والثبات اللازمين للمقياس من عينة الصدق والثبات البالغة (20) مدير ومديرة للمرشدين والمرشدات ضمن مدارسهم بالطرق الآتية:
* - صدق المقياس (الصدق الظاهري) لمقياس الأداء الوظيفي للمرشد التربوي (لعينة مديري المدارس) وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقياس على مجموعة المحكمين ذوي الخبرة والكفاءة العالية. وفي ضوء آراء الخبراء تم الإبقاء على جميع الفقرات لأنها نالت نسبة اتفاق أكثر من (80%) وبذلك تعد الفقرة صالحة .

* - ثبات مقياس الأداء الوظيفي للمرشد التربوي (لعينة مديري المدارس)
الثبات يعني استقرار النتائج أثناء تطبيق المقياس مرة أخرى وهذا يعني الدقة والموضوعية أثناء الفحص، والمقياس الثابت يعطي نفس النتائج إذا تم تطبيقه على نفس الأفراد مرة أخرى (28، 54) وتم استخراج الثبات بطريقة طريقة إعادة الاختبار .

قام الباحث ان بتطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (20) مديرا ومديرة للمرشدين والمرشدات ضمن مدارسهم لأن المديرين هم من يقومون بالإجابة على مقياس الأداء الوظيفي. وبعد مرور (15) يوماً تم تطبيق الاختبار مرة أخرى على نفس المجموعة وهي مدة كافية لحساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمة معامل الثبات (0.82)

خامساً: التطبيق النهائي لكلا المقياسين: بعد التأكد من الصدق والثبات لكلا المقياسين تم التطبيق على عينة البحث في قضاء الرمادي. فقد بلغ عدد المرشدين (80) مرشداً ومرشدة و(80) مديراً ومديرة للمرشدين والمرشدات ضمن مدارسهم لأن المديرين هم من يقومون بالإجابة على مقياس الأداء الوظيفي. بعد أن قام الباحثان بتوضيح كيفية الإجابة على كلا المقياسين للمرشدين والمديرين وبعدها جمعت الاستمارات بحسب الجنس ليتسنى للباحثين سهولة تصحيح المقياس، وتحويل الإجابات إلى درجات خام، ومعالجتها إحصائياً على وفق أهداف البحث.

سادساً: الوسائل الإحصائية: مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين.

الفصل الرابع

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحثان ومحاولة عرضها ومناقشتها وفقاً لأهداف البحث:

1- التعرف على الوهن النفسي لدى المرشدين التربويين: أظهرت نتائج البحث عن تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (80) مرشداً ومرشدة أن الوسط الحسابي للعينة هو (102.23)، وبانحراف معياري مقداره (12.99)، في حين كان الوسط الفرضي (96)، وباستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة (t -test)، اتضح أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (7.65)، وهي ذات دلالة إحصائية، والقيمة التائية الجدولية تساوي (1.99) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية مقدارها (79)، مما يشير إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى من الوهن النفسي. كما موضّح في الجدول الآتي:-

جدول(5): يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لدى عينة البحث في متغير الوهن النفسي

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية*		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
الوهن النفسي	80	102.23	12.99	96	7.65	1.99	دالة

• القيمة التائية الجدولية تساوي 1.99 عند مستوى 0.05 وبدرجة حرية 79.

وفي ضوء هذه النتيجة ترفض الفرضية الصفرية التي وضعها الباحثان وتقبل البديلة، وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر بيك بان (الوهن النفسي) يمكن أن ينسب إلى معتقدات الشخص السلبية وأفكاره نحو ذاته والآخرين والعالم، فتصور الإنسان وانطباعاته الذهنية عن الواقع وعن نفسه، هو الذي يشخص ويحدد حالته النفسية بين مستوى السلامة أو الاضطراب، فإذا كان الفرد يحمل صوراً سلبية وأفكاراً غير منطقية ولا عقلانية ومستويات إدراك مشوش عن نفسه، وعن أفراد مجتمعه، ولا ينظر إلى المستقبل إلا من خلال زوايا مظلمة ومتشائمة، من شأنه أن يصاب بالاضطرابات النفسية، وهذا على العكس من الأشخاص الذين يمتلكون صوراً إيجابية عن ذواتهم والآخرين والمستقبل. ويرى الباحثان أن تفسير هذه النظرية للظاهرة أو الحالة صحيح جداً، فبسبب التفكير الدائم والمستمر بما يجري يومياً من مواقف وأحداث مؤلمة، وبسبب انتشار ظواهر العنف والإرهاب والخوف، سبب لهم معاناة شديدة ومؤلمة ساعد في وقوعهم فريسة للأفكار والتصورات الخاطئة والمهلكة، التي انعكست على أوضاعهم النفسية والصحية، مما زاد من انتشار هذه الظاهرة وهي الشعور بالضعف والانهك والتعب المستمر لدى أفراد العينة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (كاظم، 2010) ودراسة (كاشخ، 2017).

2- للتعرف على دلالة الفروق في قياس مستوى الوهن النفسي لدى العينة بحسب متغير النوع: لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحثان الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين. والجدول الآتي يوضّح ذلك:-

الجدول(6): يبين الاختبار التائي لدلالة الفروق في الوهن النفسي تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية*		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
الوهن النفسي	الذكور	50	18.5474	6.2324	2.458	1.99	دالة
	الإناث	30	16.9947	5.7845			

• القيمة التائية الجدولية تساوي (1.99) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (78).

من الجدول أعلاه تبين وجود فرق ذات دلالة إحصائية في الوهن النفسي بين أفراد عينة البحث الحالي من المرشدين التربويين تبعاً لمتغير النوع يعود لصالح الذكور وكانت القيمة التائية المحسوبة (2.458) وهي أكبر من الجدولية (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). وفي ضوء هذه النتيجة ترفض الفرضية الصفرية التي وضعها الباحثان وتقبل البديلة، واختلفت مع ما جاء بدراسة (كاظم، 2010). يرى الباحثان أن النتيجة منطقية وتتسجم مع الواقع الذي يعيشه الذكور في البيئة العراقية كونهم أكثر تماس وتفاعل بحكم العادات والتقاليد السائدة مع البيئة الاجتماعية العراقية وما يحدث من عمليات تفجير أو قتل أو تهديد أو أخرى، فانهم يبلورون بعض الأفكار والتصورات السلبية عن ذواتهم، وهم بذلك يرجعون الضعف والوهن والتعب إلى مصادر ذاتية داخلية ينسبونها إلى أنفسهم، ومن ثم يمنعهم ذلك من رؤية قدراتهم وامكاناتهم وإنجازاتهم وهذا ما يؤدي إلى تشويه نظرهم تجاه العالم والمستقبل ويقود ذلك إلى الاصابة بما يسمى بالوهن النفسي. وهذا يتلاءم مع ما ذكر في الإطار النظري للنظرية المعرفية التي ترى أن الوهن النفسي يرجع إلى كثرة التفكير السلبي أو الأحادي المتطرف والمبالغة، فالنظرية المعرفية لا تركز على ما يفعله الناس، بل على الكيفية التي يرون أنفسهم والعالم المحيط بهم.

3- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمرشد التربوي (لعينة مديري المدارس).

من أجل تحقيق هذا الهدف فقد استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، حيث تم حساب متوسط الدرجات الكلية للمقياس ولجميع أفراد العينة البالغ عددهم (80) مديراً ومديرة، تبين ان المتوسط الحسابي لدرجاتهم (75,89) وبانحراف معياري قدره (7,60). في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (60) باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (6,076) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (79) مما يدل على أن الفرق ذو دلالة إحصائية والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (7): يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

لدى عينة البحث في متغير الأداء الوظيفي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية*	
					المحسوبة	الجدولية
الأداء الوظيفي	80	75,89	7,60	60	6.076	1.99

من الجدول أعلاه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة. ويمكن تفسير النتيجة بأن المرشدين التربويين لديهم درجات أعلى من المتوسط الفرضي على انه فرق حقيقي وغير ناجم عن عامل الصدفة، وهو جانب ايجابي في تقييم المرشدين من وجهة نظر المدراء والمدرسين.

4- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية في الأداء الوظيفي لدى العينة بحسب متغير النوع:

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحثان الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين ليتم التعرف على الفرق في مستوى الأداء الوظيفي بحسب متغير النوع والجدول الآتي يوضح ذلك:-

الجدول (8) : يوضّح الاختبار التائي لدلالة الفروق في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير النوع (ذكور، إناث)

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	التباين	القيمة التائية*	
					المحسوبة	الجدولية
الأداء الوظيفي	الذكور	50	64,05	55,83	1,084	1,99
	الإناث	30	66,30	20,26		

• القيمة التائية الجدولية تساوي (1.99) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (78).

ومن نتائج الجدول أعلاه تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بحسب متغير النوع بين (الذكور/الإناث) من وجهة نظر المديرين أي لم يكن تأثير أو إظهار أي فروق واضحة في مستوى الأداء لدى المرشدين بحسب متغير النوع. وفي ضوء هذه النتيجة تقبل الفرضية الصفرية وترفض البديلة. وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (شومان، 2008) بعدم وجود فروق في الأداء تعود لمتغير النوع. ويمكن أن يوعز الباحثان عدم وجود اختلاف بين المرشدين والمرشدات كونهم ينتمون إلى نفس المؤسسة التربوية ويتعرضون إلى نفس المشكلات التربوية ويتعاملون مع نفس المسؤولين.

5- لتعرف على العلاقة بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي:

لأجل تحقيق هذا الهدف عمد الباحثان لاستعمال معامل ارتباط بيرسون لعينتين مستقلتين لمقياس الوهن النفسي مع مقياس الأداء الوظيفي وكما ويضحها الجدول الآتي:

جدول (9): يوضّح العلاقة بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي تبعا لعينة المرشدين التربويين.

الدلالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي	العدد	العينة
	المحسوبة	الجدولية			
0.05	12.072	1.99	- 0.627	80	مرشدين ومرشدات

للتحقق من الهدف أظهرت النتائج أعلاه أن معامل ارتباط الوهن النفسي مع أداء الوظيفي، وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية فقد بلغ معامل الارتباط (12.072) وهي أكبر من الجدولية البالغة (1.99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78). في ضوء هذه النتائج ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة. وهذه النتيجة ظهرت أنها دالة إحصائية لكون هناك علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين متغير الوهن النفسي والأداء الوظيفي والتي تعني كلما زاد الوهن النفسي ضعف الأداء الوظيفي والعكس صحيح، هذه النتائج تنسجم مع ما ذكر في الإطار النظري مع وجه النظر المعرفية للعالم (بيك) .

ثانياً- الاستنتاجات

- 1- إن أغلبية المرشدين يعانون من الوهن النفسي.
- 2- وجد أن الاختلاف بين المرشدين والمرشدات في الوهن النفسي الذي يشير لصالح المرشدين يعود إلى طبيعة البيئة الاجتماعية والعوامل الثقافية والتقاليد السائدة في محافظة الأنبار.
- 3- وجود علاقة ارتباطية عكسية ودالة إحصائية بين متغير الوهن النفسي ومتغيري الأداء الوظيفي يمكن أن ينسب إلى الظروف الصعبة التي يعيشها أفراد عينة البحث.

ثالثاً- التوصيات:

1- العمل على إقامة دورات لتطوير مهارات المرشدين التربويين وتوفير مكتبة إرشادية خاصة للمرشدين التربويين تتوفر فيها المراجع الإرشادية الحديثة ذات القيمة العلمية، وإشراك المرشدين التربويين في المؤتمرات الإرشادية العالمية من خلال إرسالهم إلى الخارج، وحصولهم على خبرة إرشادية تقيدهم في تطوير أنفسهم.

2- اهتمام وزارة التربية ومسؤولي قسم الإرشاد التربوي، بتوفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد التربوي مثل: وجود غرفة خاصة بالمرشد التربوي مجهزة بكافة متطلبات العملية الإرشادية، وإعطاء المرشد التربوي صلاحيات أوسع في عملية الإرشاد في المدرسة، وأن تخصص له حصص إرشادية في البرنامج العام في المدرسة، وتأهيل المرشدين التربويين في مجال إجراء الأبحاث والدراسات الميدانية ومتابعتها مع المرشدين التربويين.

3- التعرف على أماكن الضعف والخلل في ضعف مستوى الأداء وتحديد هذه الأماكن والعمل على تصحيحها وتطويرها، فضلاً عن إعداد برامج إرشادية لغرض التخفيف من الاضطرابات الانفعالية والنفسية التي منها الوهن النفسي.

4- تقديم الشكر والتقدير للدور الذي يقوم به المرشد على مستوى الإدارة والمشرفين وحل المشكلات الفنية والإدارية التي تواجه المرشد وزيادة التعاون بين المدرسين والإدارة المدرسية والمرشد وبأن تكون واجبات العمل والمهام المطلوبة من المرشد واضحة لديه وتوفير بيئة مناسبة للعمل .

رابعاً- المقترحات

1- إجراء بحوث تقويمية لمستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين بشكل دوري؛ لأنها تساعد في الكشف عن مستوى الأداء ومن ثم العمل على تعزيز جوانب القوة وتعديل جوانب الضعف.

2- إجراء بحوث حول السمات والخصائص المميزة للمرشدين والمهارات الإرشادية اللازمة لهم.

4- إجراء بحوث حول المشكلات النفسية والسلوكية والانفعالية التي يتعامل معها المرشد لأهميتها في مجال عمل المرشد.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

المصادر

1- Moser, J. L. and Moser, R.S. Counseling and Guidance: An Exploraion. Englewood Cliffs, N; J.: Prentice-Hall,1963.

2- الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد، الإرشاد التربوي مفهومه-خصائصه-ماهيته، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.

3- محمد، جاسم محمد، سيكولوجية الإدارة التعليمية وأفاق التطوير العام، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.

4- مزاهرة، أيمن، علم الاجتماع والصحة، ط1، دار الباروني للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001.

- 5- زريقي، سيف الدين فاروق، الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، 2008.
- 6- تايلر، شيلي، علم النفس الصحي، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .
- 7- رضوان، سامر جميل، الصحة النفسية، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2009 .
- 8- أبو أسعد، احمد عبد اللطيف، المهارات الإرشادية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 .
- 9- David, F., Strategic Measurement: Concepts & Cases 8th ed., Prentice- Hall Inc, London,2001.
- 10- المنشد، منصور محمد، القوى العاملة، تخطيط وظائفها، تقويم ادائها، وكالة المطبوعات الكويتية، الكويت، 2002 .
- 11- العامري، صالح مهدي حسن، والغالي، طاهر محسن منصور، الإدارة والاعمال، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .
- 12- وزارة التربية، دليل المرشد التربوي، المديرية العامة للتقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي، 1988 .
- 13- المراجعة العاشرة للتصنيف الدولي للأمراض، منظمة الصحة العالمية،المكتب الإقليمي للشرق الاوسط، تصنيف الاضطرابات النفسية والسلوكية، 2000 .
- 14- الشناوي، محمد محروس ، العملية الإرشادية والعلاجية ، ط 1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1997 .
- 15- عبدالله، مجدي أحمد، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة دار المعرفة الجامعية، 1996.
- 16- بيك، جوديث،العلاج المعرفي الأسس والابعاد، ط1، المركز القومي للترجمة، القاهرة، مصر، 2007 .
- 17- Beck. (1991). C.ognitive therapy. American Psychologist 46.7,1991.
- 18- Atkinson, R .HillgardsIntrodction to Psychology Harcourt Brace & company, 1996 .
- 19- Stoudmire, A. M. clinical Psychiatry. Lippincott Williams & Wilkins, Washington,1998.
- 20- Huffman, K. very M. X verynoy. J. Psychology inaction. New York, John Wiley and Sons, Inc,2000.
- 21- أبو أسعد،أحمد عربيات،نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 .
- 22- حسن، رواية،إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2009 .
- 23- Harder, J. A. "contributions to the theory of reference group behavior: reading in reference group "free Press, New York,1997 .
- 24- عبد الحميد، شاكرا، مفاهيم إدارة حديثة، دار غريب للطباعة والنشر، ط 1 ، بغداد، العراق، 2006 .
- 25- الخليفة، زياد سعيد،الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2007 .

- 26- أبو شرح، نادر حامد، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية
من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2010 .
- 27- كشرود، عمار الطيب، علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث، ط 1مج 1، منشورات جامعة قار
يونس، بنغازي، 1995 .
- 28- الزوبعي، عبد الجليل واخرون، الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل،
1981.