

Social Support and its Relationship to Professional Stability Among Educational Counselors

Qais Rashid Khawaf Al-Zaidi
University of Kufa - College of Basic Education
Rshyeqys66@gmail.com

DOI: [10.31973/aj.v1i138.1155](https://doi.org/10.31973/aj.v1i138.1155)

Abstract:

The research aims to identify:

- 1- The level of social support for educational counselors.
- 2- The level of professional stability of the educational counselors.
- 3- The correlation between social support and professional stability among educational counselors .

The current research is determined by educational counselors, male and female, in three general directorates of education in Baghdad Governorate (Rusafa First, Rusafa Second, and Rusafa Three) for the academic year (2017 - 2018) and after applying the standards to the sample members and conducting the data unpacking and dealing with them statistically, the results showed as follows, that the individuals of a sample the research enjoys social attribution, and it also showed that the members of the research sample do not enjoy professional stability, and the results also showed that there is no correlative relationship between the social attribution and the professional stability of the sample .

In conclusion, it was recommended that the education directorates should satisfy the work environment and the needs of the individuals working within the school and suggested conducting a study on the school principals for the same concepts .

Keywords: social support, occupational stability, educational counsellor.

الإسناد الاجتماعي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين

م. د. قيس رشيد خواف الزبيدي

جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية

قسم رياض الاطفال

Rshyeqys66@gmail.com

(مُلخَصُ البَحْث)

يستهدف البحث التعرف بـ:

١. مستوى الإسناد الاجتماعي لدى المرشدين التربويين.
 ٢. مستوى الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين.
 ٣. العلاقة الارتباطية بين الإسناد الاجتماعي والاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين.
- يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين من الذكور والإناث في ثلاث مديريات عامة لتربية محافظة بغداد (الرصافة الاولى والرصافة الثانية والرصافة الثالثة) للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) وبعد تطبيق المقاييس على افراد العينة وإجراء التفرغ للبيانات والتعامل معها احصائيا اظهرت النتائج ما يأتي، إن أفراد عينة البحث يتمتعون بالإسناد الاجتماعي، كما اظهرت ايضا أن أفراد عينة البحث لا يتمتعون بالاستقرار المهني، كما أظهرت النتائج انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الإسناد الاجتماعي والاستقرار المهني للعينة وفي نهاية البحث اوصى على مديريات التربية ان تشبع بيئة العمل وحاجات الافراد العاملين داخل المدرسة واقترح اجراء دراسة على مدرء المدارس لنفس المفاهيم.
- الكلمات المفتاحية:** الإسناد الاجتماعي، الاستقرار المهني، المرشد التربوي.

الفصل الاول:

مشكلة البحث:

إن طبيعة العمل الإرشادي تؤثر في المرشد ودرجة توافقه، فالمرشد بحاجة إلى الشعور بالرضا والسعادة والشعور بالاطمئنان ناحية مستقبله، والتعامل مع رؤساء وزملاء يحترمونه ومساندة من الآخرين، وترتبط بهم علاقات ودودة حميمة وان يطلب منه ما هو في حدود قدراته واستعداداته، وما يوافق ميوله ورغباته واتجاهاته (عوض، ١٩٨٧، ص ١١-١٣) (Eiwad, 1987, P11-13).

ويرى لانجفورد (Langford) أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط تلك المجالات التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين مثل المرشدين النفسيين والاجتماعيين والمعلمين والأطباء وغيرهم (ندى، ١٩٩٨، ص ٤)

(Nada, 1998, P4). وتعد مهنة الإرشاد النفسي واحدة من المهن التي تواجهها صعوبات ومشكلات نفسية وتؤدي إلى عدم قيام المرشدين النفسيين بدورهم بصورة جيدة، ومن ثم فهي تجعل البعض منهم غير مستقرين وغير مطمئنين في مهنتهم مما يترتب عليه آثار سلبية تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي والاجتماعي والمهني (محمد، ١٩٩٩، ص ١٩٦) (Mohammed, 1999, P196). فالمرشد الذي يشعر بالاستقرار المهني يكون أكثر قدرة على إحداث تعديلات وتغييرات في سلوك الطلبة وأكبر تأثيراً في نفوسهم، ويعكس هذا الاستقرار مدى ما يتمتع به المرشد النفسي من ملامح شخصيته التي تتسم بالنضج الانفعالي والمرونة والقدرة على التعاون مع الآخرين والاهتمام بهم، وهذه من مظاهر الشخصية الانبساطية والانفتاح على الآخرين والضمير الحي التي تتمتع بها شخصية المرشد بعيدة عن العدوان وعدم تقبل الآخرين والحزن والاكتئاب وهذه من مظاهر العصاب وسوء التوافق النفسي والشخصي والأسري، وتعد مهنة الإرشاد النفسي من المهن الهامة لما تتسم به من خصائص وما يرتبط بها من واجبات تفرض على العاملين فيها أوضاعاً قد تكون مصدراً لكثير من الجوانب السلبية والصعوبات التي تكتنف العملية الإرشادية، وتشير الأدبيات والدراسات مثل دراسة (البلوي، ٢٠٠٨) ودراسة (ياسين، ١٩٨٧) وغيرها إلى أن العاملين في مهنة الإرشاد النفسي هم من أكثر المهنيين المعرضين لمواقف مفاجئة وشعور بالمسؤولية نحو الطلبة وأعباء عمل تتسبب لهذه الفئة بالكثير من المشكلات النفسية والصحية التي تؤثر في شخصياتهم وتوافقهم واستقرارهم المهني.

تبرز مشكلة البحث من خلال الاجابة عن السؤال الآتي: هل هناك علاقة بين الاسناد

الاجتماعي الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين؟

أهمية البحث:

اتفق المشتغلون في مجال الإرشاد النفسي على أن المهام الإرشادية ينبغي أن تتمحور حول تقديم المساعدة واستثمار القدرات، والتوافق مع البيئة المدرسية والاجتماعية وتحقيق النمو السليم للطلبة وتبصيرهم بعملية اتخاذ القرار وتشجيعهم على المشاركة الفاعلة في الأنشطة المختلفة لإكسابهم مهارة التخطيط واستثمار الفرص وفهم جوانب القوة والضعف في شخصياتهم للوصول إلى تحقيق ذواتهم فضلاً إلى تحقيق أهداف المؤسسة التربوية والمجتمع (الإبراهيمي، ٢٠٠٢، ص ١٦) (Al-Ibrahimi, 2002, P16). وبناء على ذلك فإن مهنة الإرشاد التربوي تعد من المهن الصعبة والشاقة لأنها تتعامل مع الطبيعة الإنسانية ومع شريحة واسعة من أبناء المجتمع تلك هي شريحة الطلبة (الاسدي، ٢٠٠٢، ص ٢٢٥) (Al-Asadi, 2002, P225). وقد تبين إن أسوء الضغوط وأكثرها ارتباطاً بالتوتر والاضطراب النفسي هي تلك التي تحدث للفرد المنعزل والذي يفقد الإسناد الوجداني والصلات والإسناد

الاجتماعي والموازرة، وبعبارة أخرى فالحياة مع الجماعة والانتماء لمجموعة من الزملاء أو لشبكة من العلاقات الاجتماعية والأسرية تعتبر من المصادر الرئيسية التي تجعل للحياة معنى ومن ثم توجهنا في عمومها إلى الصحة والعمل والرضا وتحملنا في نفس الوقت على مقاومة الضغوط والإجهاد (أرجايل، ١٩٩٣، ص ٣٧-٤٠) (Argyle, 1993, P37-40). وربما تكون بداية ظهور اصطلاح الإسناد الاجتماعي حديثاً في العلوم الإنسانية مع تناول علماء الاجتماع لهذا المفهوم في إطار تناولهم للعلاقات الاجتماعية إذ صاغوا اصطلاح شبكة العلاقات الاجتماعية (Social Net Work) الذي يعد البداية الحقيقية لظهور مصطلح الإسناد الاجتماعي (Social Support) الذي يطلق عليه البعض اسم الموارد الاجتماعية والإمكانات الاجتماعية (الشناوي وعبد الرحمن، ١٩٩٤، ص ٣) (Al-Shenawi and Abdel-Rahman, 1994, P3). إلا أن الإسناد الاجتماعي حظي باهتمام أكبر من الباحثين بعد أن نشر كابيلن (Kaplan, 1974) دراسته التي تضمنت أصنافاً متنوعة من المساعدة والعون التي تقدمها أفراد الأسرة والأصدقاء والجيران والآخرين إلى الفرد (الخالدي، ٢٠٠٨، ص ١) (Al-Khalidi, 2008, P1).

أهداف البحث: يستهدف البحث الحالي إلى ما يأتي:

- ١- التعرف على مستوى الإسناد الاجتماعي لدى المرشدين التربويين •
- ٢- التعرف على مستوى الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين •
- ٣- معرفة العلاقة الارتباطية بين الإسناد الاجتماعي والاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين •

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بدراسة متغير الإسناد الاجتماعي وعلاقته بمتغير الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين من الذكور والإناث في ثلاث مديريات عامة لتربية محافظة بغداد (الرصافة الاولى والرصافة الثانية والرصافة الثالثة) للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

تحديد المصطلحات:

أولاً: "الإسناد الاجتماعي: Social Support

عرفه كل من:

١. لن وآخرون (Lin, et al, 1981):

" الدعم أو التشجيع المادي أو المعنوي الذي يحصل عليه الفرد من الآخرين خلال

مواقف الحياة اليومية " (Lin, et al, 1981, P 74)

٢. ساراسون وآخرون (Sarason, et al, 1983):

" وجود أو توفر الأشخاص الذين يمكن أن نرجع إليهم أو نعتمد عليهم ونعرف أنهم يهتمون بنا ويقدرونا ويحبوننا " (Sarason, et al, 1983, P127-128)

٣. سيم وسكتر (Syms & Schetter, 1987):

" تفاعل الفرد في علاقاته مع الآخرين " (Syms & Schetter, 1987, P661)

٤. الشناوي وعبد الرحمن (١٩٩٤):

" تلك العلاقات القائمة بين الفرد وآخرين والتي يدركها على أنها يمكن أن تعاضده عندما يحتاج إليها " (الشناوي وعبد الرحمن، ١٩٩٤، ص ٤) (Al-Shenawi and Abdel-Rahman, 1994, P4)

- **التعريف النظري:** "الدعم الذي يتلقاه الفرد من الآخرين أفراد أو مؤسسات في البيئة المهنية لتحقيق التوافق المهني والشخصي".

- **التعريف الإجرائي:** فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من إجابته على فقرات مقياس الإسناد الاجتماعي المعد في هذا البحث.

ثانياً: **الاستقرار المهني: Vocational stability**

عرفه كل من:

١. **Fayol (1949):** "ويقصد به توثيق العلاقة بين العاملين والمنظمة لمدة طويلة" (Fayol , 1949 , P 53)

٢. **Herzberg (1966):** "مشاعر الفرد الحسنة التي يكونها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به" (Herzberg , 1966 , P85)

٣. **Deavis (1990):** "توازن أو تجانس العمل بين الوحدات المختلفة المترابطة التي تقع تحت ظروف التغير الديناميكي ما دامت بيئة العمل تستجيب للأفراد على مختلف أنواعهم وللظروف البيئية المختلفة" (ديفيز، ١٩٩٠، ص ٥١ - ٥٢) (Davies, 1990,) (P51-52)

٤. **Borrios (1990):** "حالة تقبل الموظف لأداء الوظيفة بحدود إمكاناته وعدم شعوره باضطراب في البيئة الوظيفية وارتفاع إحساسه بالسعادة عما يقوم به" (Borrios , 1990 , P140)

- **التعريف النظري:** اعتمد تعريف (Herzberg, 1966) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي.

- **التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي، على مقياس الاستقرار المهني.

الفصل الثاني: الإطار النظري:**أولاً: الإسناد الاجتماعي: (Social support)**

يلاحظ الدارس للإسناد الاجتماعي اهتماماً كبيراً بهذا المفهوم من قبل علماء النفس الإرشادي، والعيادي، والاجتماعي وغيرهم وقد شارك علماء النفس في هذا الاهتمام منذ عقود عديدة، فقد كانت فكرة تأثير الجماعة من الاتجاهات والسلوكيات معروفة جيداً، فعلى سبيل المثال ازدهرت في الأربعينيات والخمسينيات من القرن العشرين نظرية الجماعة المرجعية (Reference Group theory) التي كانت هدفها تقرير كيفية قيام الفرد بأخذ معايير قيم الأفراد والجماعات كإطار مرجعي مقارنة يتم من خلاله تشكيل الاتجاهات والسلوكيات (Merton & Rossi, 1968, P195-196). وتفترض النظرية أن الناس يختارون أناساً مثلهم (يشبهونهم) للمقارنة إذ أن جمع المعلومات من الناس الذين يشبهونهم أكثر فائدة للذات (ملكوش، ٢٠٠٠، ص ١٦). إما المشاركات الأكثر دلالة فيما يتعلق بمفهوم الإسناد الاجتماعي، فقد جاءت من نظرية الاندماج الاجتماعي (Social Affiliation theory) لساختر (Schachter, 1959) ودراسات زاجونك (Zajonc, 1965) على التسهيل الاجتماعي (Social Facilitation). وهناك بعض الاختلافات المهمة بين الاهتمام المعاصر للإسناد الاجتماعي، والمفاهيم المذكورة سابقاً، ولعل أحد هذه الاختلافات الأساسية هو أنه متغير بيئي، في حين كان علماء النفس في الستينيات معرفيين وكان اهتمامهم موجهاً ليس على الأبنية الاجتماعية، ولكن على كيفية قيام الفرد باستخدام المدخل الاجتماعي لتحسين الذات (Self-Enhancement). وأن مفهوم الإسناد الاجتماعي مكون معرفي بالطبع، ولكن السبب الأساس لشيوع المفهوم حديثاً يكمن في إمكاناته الوقائية والعلاجية من خلال التغيير البيئي (Heller & Swindle, 1983, P161).

نظريات فسرت الإسناد الاجتماعي:**نظرية الذات: (Rogers)**

يرى (كارل روجرز) أن الإنسان في الأساس مخلوق واع وعامل يحكمه الإدراك التام لذاته الخاصة والمحيط الذي يعيش فيه (العاني، ١٩٨٩، ص ٩٢) (Al-Ani, 1989, P92) فيقدر المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من المحيطين به يكون نموه النفسي والاجتماعي صحيحاً، وأن النمو النفسي السليم لحياة الفرد يمكن أن ينتج فرداً متكامل الوظائف النفسية، لذا فهو يسعى لنمو وتطور المجتمع. وأن الفرد المحقق لذاته والساعي لخدمة وتطور مجتمعه يوصف بأنه الفرد الذي يكون على وعي تام بكامل خبراته، أي أنه لا يهمل أو يمنع أو يشوه هذه الخبرات لأنها جميعاً ستعربل وتمر من خلال الذات النامية السليمة الفاعلة كذلك يتصف الفرد المتكامل نفسياً بالقدرة على الاستمتاع بكل لحظة من

حياته عن طريق المتعة التي تجلبها الخبرات السارة في الحياة (كالمساندة الاجتماعية من الوالدين والأصدقاء والجنس الآخر). كما يتصف الفرد المتكامل نفسياً بالقدرة على اتخاذ القرار المناسب والشعور بالحريّة من أجل التحرك في أي اتجاه يرغب به ليكون قادراً على تحقيق ذاتِهِ (الجنابي، ٢٠٠٨، ص ٦٧) (Al-Janabi, 2008, P67). وأن تحقيق الذات يعود إلى مرحلة الطفولة، فإذا تمتع الطفل بمساندة اجتماعية مناسبة من الوالدين والأهل فأن ذلك يساعد على أن تنمو لدى الصبي الحاجة لما يسميه روجرز الاحترام الايجابي، وربما جاءت هذه الحاجة نتيجة التعلم على الرغم من أن روجرز يعتقد بأن مصدرها غير محدد سواء كانت فطرية او متعلمة، فهي عامة ودائمة ومستمرة وموجودة لدى كل البشر ويشمل الاحترام الايجابي التقبل والحب والاستحسان من لدن الأشخاص الآخرين (شلتز، ١٩٨٣، ص ٢٦٨-٢٦٩) (Schlitz, 1983, P268-269)، أي أن الاحترام الايجابي هو ما يحظى به الفرد من المساندة الاجتماعية ممن يحيطون به وتعد الأم المصدر الأكثر أهمية لتحقيق الاحترام الايجابي للذات لاسيما في فترة الرضاعة، والحصول على الاحترام الايجابي يؤدي إلى الشعور بالرضا، كما أن عدم الحصول على الاحترام الايجابي يؤدي إلى الإحباط، وإذا لم تمنح إلام الاحترام الايجابي فأن ميل الصبي إلى تحقيق الذات وإثرائها سوف يعاق (شلتز، ١٩٨٣، ص ٢٧٠) (Schlitz, 1983, P268-269).

نظرية الحاجات: (Maslow)

ينظر ابراهام ماسلو إلى الكائن البشري نظرة فيها من السواء والصحة النفسية أكثر من الانحراف والمرض، ومن النمو والتقدم أكثر من التراجع والعجز، ومن القوة والفضيلة أكثر من الضعف والرديلة، وهو يرى أن الإنسان في سعي مستمر لتحقيق ذاته (الجنابي، ١٩٩٨، ص ٥٠) (Al-Janabi, 2008, P67). ولا يصل الفرد إلى تحقيق الذات إلا إذا مر بالحاجات الثمان الأخرى، التي تتدرج من أسفل او قاعدة الهرم صعودا إلى قمته لذلك سميت نظرية ماسلو بالنظرية الهرمية إذ تحنل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم وهي تشمل حاجة الجوع والعطش والجنس ثم تليها حاجات إلى الأمن والسلامة، وهي تحتاج لإشباعها إلى مساندة اجتماعية معنوية أي الشعور بوجود الآخرين، ثم تليها حاجة الحب والانتماء وهي تحتاج إلى انتماء إلى جماعة، والشعور بالألفة معهم وهي أيضا مساندة اجتماعية معنوية ودعم عاطفي ودعم وجداني، ثم حاجات احترام الذات والتي تحتاج إلى سلسلة من العلاقات الاجتماعية وإلى روابط اجتماعية لتحقيقها وهي أيضا مساندة اجتماعية، ثم الحاجات العقلية وهي حاجات تحققها المساندة الاجتماعية للفرد (العاني، ١٩٨٩، ص ٩٦-١٠٣) (Al-Ani, 1989, P96-103). ثم تأتي الحاجات الذهنية (العقلية منها حاجات

المعرفة " الألفة، الاستكشاف، التحصيل " والتي تحتاج أيضا لتحقيقها مساندة اجتماعية ثم تأتي الحاجات الجمالية والفنية ومنها (الحاجة إلى النظام والجمال والخير والعدل) وهذه الحاجات لا تتحقق إلا عن طريق الروابط الاجتماعية والمساندة الاجتماعية من الجماعة ثم تليها الحاجة لتحقيق الذات منها الوصول إلى أقصى طاقة ممكنة، والمساندة الاجتماعية تساعد الفرد على تحقيق الذات السريع ثم تأتي حاجات النمو والتأمل منها حاجات روحية تتجاوز حدود السكون وهذه الحاجات تتحقق للفرد إذا تمتع بعلاقات اجتماعية وروابط روحية خاصة بالمجموعة التي ينتمي إليها الفرد إذ أن الروابط الروحية للمجموعة التي ينتمي إليها الفرد تساعده على تحقيق حالة النمو وهذه أيضا مساندة اجتماعية للفرد من المجموعة التي ينتمي إليها (زكري، ٢٠٠٥، ص ٢٦٤-٢٧١) (Zakari, 2005, P264-271).

النظرية النفسية الاجتماعية: (Froom)

قدم (ايرك فروم) نظرية التوقع وهي نظرية معرفية شاملة تركز على السلوك الاختياري للفرد وهي من أكثر النظريات وضوحا ودقة في تفسير السلوك وواقعه، تقوم هذه النظرية على مسلمة مفادها أن سلوك الفرد تسبقه عملية مفاضلة بين البدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به كما قد تتمثل في بدائل أنماط الجهد المختلفة التي يمكن أن يقوم بها الفرد وتتم هذه المفاضلة على الأسس الآتية:

- إن دافعية الفرد للقيام بأداة عمل معين تحكمه منافع العوائد التي يحصل عليها من ذلك الأداء وعادة يختار أكبر قيمة لتوقعاته.
- إن الفرد يفضل عادة عند قيامه بأي نشاط تلك النتائج التي تعود عليه بأكثر نفع ممكن من جراء ذلك العمل أو النشاط.
- أن التوقعات لدى الفرد تؤدي دورا "كبيراً" في محصلة الاختيار بين البدائل السلوكيات المتاحة لدى الفرد في ذلك الوقت (زكري، ٢٠٠٥، ص ٢٧٢-٢٧٣) (Zakari, 2005, P272-273).

نظرية أدلر: (Adler)

يرى (الفرد ادلر) أن سلوك الإنسان تحركه أساسا الحوافز الاجتماعية، والإنسان عند (ادلر) كائن اجتماعي في أساسه وهو يميل إلى إقامة علاقات مع الآخرين وينشغل بنشاطات اجتماعية تعاونية وهو يفضل المصلحة الاجتماعية على المصلحة الذاتية. ويعتقد بأن الاهتمام الاجتماعي الذي يحرك السلوك البشري فطري وأن كانت الأنماط النوعية للعلاقات بين الناس والنظم الاجتماعية تظهر وتتكون وتحددها طبيعة المجتمع الذي ينشأ فيه (الهييتي، ١٩٨٥، ص ١٠٥) (Al-Hiti, 1985, P105). ويرى (ادلر) أن الهدف الأول الذي تتدرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني هو حماية الذات، فكل فرد يبدأ حياته

ضعيفاً لا حيلة له ويمتلك الدوافع الفطرية للتغلب على الشعور بالنقص والسيادة على البيئة المحيطة به واستخدم مصطلح الدونية العضوية (Orgauiferiotie) التي يمكن أن تكون ايجابية إذا حصل الفرد على القبول والإسناد والتشجيع من الآخرين (الأبوين والأصدقاء والمحيطين به والمتفاعلين معه) فالإسناد والقبول قد تقلب الدونية او تتحول إلى قوة (Mehudirata, 1987, P29).

نظرية سوليفان: (Solivan)

ينظر (هاري ستاك سوليفان) إلى الإنسان من خلال اندماجه وتفاعله مع الآخرين، وهو يرى أننا من الصعوبة أن ندرس سمة من سمات الشخصية او ظاهرة نفسية او اجتماعية او سلوكية بمعزل عن الآخرين لأنه يرى أن أساس فكرة المرء عن نفسه مبنية على أساس علاقته بالآخرين، وأن العزلة عن الآخرين سببها فقدان الشعور بالأمن (الجنابي، ١٩٩٨، ص ٥٢) (Al-Janabi, 2008, P52). ويفترض (سوليفان) أن الشخصية تمثل كيان فرضي لا يمكن عزله عن المواقف الاجتماعية المتبادلة ويعبر عنها عن طريق التفاعل مع الآخرين فقط حتى أن الشخص المنعزل يحمل معه ذكريات علاقاته الشخصية السابقة التي تواصل تأثيرها على تفكيره وسلوكه خلال العزلة، ويرى سوليفان أن الإسناد الاجتماعي الذي يأتي من العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد تعمل على خفض حالات القلق والتوتر التي تصيب الفرد (شلتر، ١٩٨٣، ص ١٣٨-١٣٩) (Schlitz, 1983, P138-139).

نظرية التعلم الاجتماعي: Social learning Theory

تهتم هذه النظرية بقضايا أساسية أولها: أن الناس يستطيعون تعلم الاستجابات الجديدة لمجرد ملاحظة سلوك الآخرين وهؤلاء الناس يعدون من الناحية التقنية نماذج (models) واكتساب الاستجابات من خلال هذه الملاحظة يسمى الاقتناء بالنماذج. وثانياً: أن قدرة الإنسان تتوسط بين ملاحظة الأنموذج وما يعقب ذلك من أداء لهذه السلوكيات من قبل الملاحظ. وثالثاً: تتعلق بالجانب الانتقائي في التعلم للملاحظة (الداهري، ٢٠٠٣، ص ١٦٧-١٦٨) (Al-Dahri, 2003, P167-168).

ركز علماء التعلم الاجتماعي على البيئة وعواملها في تحديد ما سيتم تعلمه من مبادئ وسلوك، إذ ركزوا على خصائص النموذج والظروف التي يظهر فيها فالنماذج الاجتماعية (Social Models) التي تتميز بالدفء والإشباع العاطفي والتشابه مع الشخص المتعلم فتؤثر بصورة اكبر في عملية التعلم من النماذج التي لا تتصف بهذه الخصائص، والدراسات الحديثة التي أجراها باندورا (Bandura) وهارتب وآخرون (Hartup, et al) تفيد في نتائجها أن الطفل يميل إلى أن يتوحد او ينسج سلوكه على منوال سلوك هؤلاء الناس المحيطين به فضلاً عن أفراد خارج حدود أسرته كالراشدين والأقران (موراي، ١٩٨٨،

ص ١٨٣) (Murray, 1988, P183). ويضيف (باندورا) إلى ذلك بأنه بعد أن يلقي الأفراد التعزيز المناسب من قبل الآخرين على سلوكياتهم النافعة للآخرين فأنهم من الممكن أن يعززوا أفعالهم هذه بأنفسهم متى ما قدموا سلوكاً مماثلاً لسلوك النموذج، وقد يتمثل التعزيز بالارتياح والرضا عن الذات الذي يلي القيام بهذا السلوك (Aronson, et al, 2004,P430).

ثانياً: الاستقرار المهني: Vocational stability

الاستقرار المهني ناتج لمجموعة كبيرة من الاتجاهات والمشاعر الخاصة بعدة جوانب من العمل كالأجور وظروف العمل وغيرها فضلاً عن ذلك فإن هذا المفهوم يشتمل على عدة عوامل شخصية أخرى مثل الرغبات والعلاقات مع الآخرين ومكانة الفرد داخل المجتمع (حمو، ٢٠٠٧، ص ١٧) (Hamo, 2007, P17).

ويرى ريجيو (Regu 1999) أن الاستقرار المهني هو حالة ناتجة عن دور بعض جوانب المهنة أو الوظيفة في التأثير في دافعية العمل وحتى يتسنى للفرد الشعور بان لعمله معنى، فلا بد له معرفة نتائج ما يبذله من مجهود (ريجيو، ١٩٩٩، ص ٢٤٢) (Regio, 1999, P242).

وأوضح ماسلو (Maslow, 1970) مفهوم الاستقرار المهني في نظريته التي تقوم على أساس عدة افتراضات تعني أن العامل في عمله فرد يسعى دوماً لتحقيق أهداف مهنية تسمح له بتلبية حاجاته المختلفة كشخص، فالعامل المستقر مهنياً هو عامل استطاع تحقيق عدد كبير من حاجاته (Maslow , 1970 , P68).

أما سوبر (Super) فيرى الاستقرار المهني مرحلة يصلها الفرد اسمها مرحلة الاستقرار أو الاحتفاظ (Maintenance Stage) وتمتد هذه المرحلة من السن (٤٥-٦٥) سنة وفيها يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة كما تتواصل عملية التكيف في العمل لتحسين مركزه مع الميل إلى عدم تغيير المهنة (الخطيب، ٢٠٠٣، ص ٢٣٨-٢٣٩) (Alkhatib, 2003, P238-239).

أما جينزبرج (Eli Ginzberg, 1951) فقد وجد أن الاستقرار المهني هو مرحلة أخيرة في مسيرة النمو المهني للفرد وهي مرحلة التخصص (Specification) وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريده والذي يتفق مع ميوله وقدراته وتظهر بنجاح الفرد وشعوره بالهناء والسعادة في العمل كما تمثل مرحلة التخصص هذه مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه (Savikas and lent , 1994 , P1 - 2).

العوامل المؤثرة في الاستقرار المهني:

قدمت الأدبيات كثيراً من الآراء والنظريات التي تحتوي على مجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة في تحديد مسار المهنة والاستقرار المهني خصوصاً وتكاد تكون هذه العوامل متشابهة أو مختلفة في بعض الأحيان ومن هذه العوامل:

١. التمييز المهني: Vocational Benefits

يقصد بالتمييز المهني اختلاف المهنة عن غيرها من المهن الأخرى في أن هذه المهنة أو تلك غير تقليدية أو تحقق عائداً مادياً أو معنوياً، إحداهما أو كليهما في ظروف أداء تختلف عن ظروف الأداء في المهن الأخرى (فالتمييز المهني) ينصب على المهنة ذاتها وهو في ذلك يختلف عن (التمييز في المهنة) والذي يشير إلى أداء الفرد مقارنة بأداء الآخرين الذين معه في المهنة نفسها، وان الاستقرار والسعادة يزيد لدى شاغلي الأعمال الأكثر مهارة التي توفر مكانة أعلى، وأكثر الناس شعوراً بالسعادة في العمل هم أصحاب المهن التي تحتاج إلى مهارات محددة، بينما يقل هذا الشعور لدى الأفراد العاملين في مهن رتيبة لا تتطلب درجة عالية من المهارة (Blauener , 1992 , P380).

٢. الشعور بتحقيق الذات: Emotion of self – Actualization

أن الدافع الرئيسي للإنسان عند كارل روجرز (C. Rogers, 1942) هو الحاجة إلى تحقيق الذات (Self – Actualization) لان الإنسان تحت ظروف مناسبة يعبر عن قيم أعلى لما هو متضمن في الغرائز الأولية لحفظ الذات أي اللذات الحسية وتجنب الألم (لازاروس، ١٩٨١، ص ٨٩) (Lazarus, 1981, P89).

٣. الميول المهنية: Vocational Interests

تشكل الميول سمة هامة من سمات الشخصية التي اهتمت بها الدراسات النفسية لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة كما أنها تساهم مع غيرها من سمات الشخصية الأخرى مثل الاتجاهات والدافع والقيم في التكيف التربوي والمهني، وتشكل الميول أيضاً احد عناصر الاستقرار إذ يلاحظ انجذاب الناس إلى المواضيع التي يكونون مستعدين لعملها وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها بمعنى أن الميول تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد الكيفية التي يتم بها العمل (أبو شعيره، ٢٠٠٨، ص ٧٩ - ٨٠) (Abu Shaira, 2008, P79-80). والميل شعور يصاحب انتباه الفرد واهتمامه بموضوع ما وهو في جوهره اتجاه نفسي موجب يتميز بتركيز الانتباه في موضوع معين أو ميدان خاص (الخطيب، ٢٠٠٠، ص ٢٥) (Alkhatib, 2003, P25).

٤. نظام الأجر: Wages system

تعد الأجر أحد أهم حوافز العمل وهي موضع اهتمام كبير من قبل العاملين والمنظمات فمن وجهة نظر العاملين تعد وسيلة أساسية لإشباع حاجاتهم المادية والاجتماعية، وهي من أهم العوامل بل أكثرها تأثيراً في اندفاع الفرد للعمل وزيادة إنتاجيته، أو إهماله وضعف إنتاجيته، ومن وجهة نظر المنظمات تمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج، كما أن قيمة ما يحصل عليه الأفراد نقداً يساهم في خلق الشعور بالاستقرار والرغبة في الاستمرار في العمل (أبو شيخه، ٢٠١٠، ص ١٧٢) (Abu Sheikh, 2010, P172).

ويعد فردريك تايلور (F. Taylor, 1856 – 1917) أول من أشار إلى أهمية استخدام الحوافز المالية في تشجيع العاملين الذين تتزايد معدلات أدائهم عن المعدلات المعيارية الموضوعية وانه من الأهمية بمكان وضع هيكل للأجر يتسم بالعدالة والموضوعية ويعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الإشباع والاستقرار المهني للموارد البشرية في المنظمة، ويُشعر العمل فيها بان الاختلاف في الشرائح الاجرية مرجعه الرئيس ودرجة الصعوبة والأهمية النسبية بين الوظائف (ديسلر، ٢٠٠٩، ص ٤٢٢) (Disler, 2009, P422).

٥. نظام الترقية: Promotion system

من الأمور التي يهتم بها الموظف هو موضوع الترقية إذ أنها تمثل جزءاً مهماً من طموحاته التي يسعى إلى تحقيقها في حياته الوظيفية، فهي تجمع بين المزايا المادية والمعنوية ويرتفع مركزه الوظيفي كما يترتب عليها أيضاً زيادة في الراتب وتعد الحجر الأساس في إيجاد خدمة حكومية مستقرة، ويسعى نظام الترقية إلى تحقيق جملة من الأهداف منها تعزيز روح التفاؤل بين الموظفين وزيادة ثقتهم بالمستقبل وتأمين استمرارية العمل وإيجاد جو من التنافس بين العاملين بما يساهم في دفعهم وحفزهم وكذلك شعور الموظفين بالأمان والاستقرار نتيجة تحقيقهم للتقدم المستمر في عملهم ومستوى معيشتهم (العزاوي وجواد، ٢٠١٠، ص ٤٩٤ – ٤٩٥) (Al-Azzawi and Jawad, 2010, P494-495).

٦. العلاقة مع جماعة العمل: Relationship with peers

يسود التنظيم مجموعة من العلاقات التي تتم بين العاملين إذ يتشاركون بدرجة كبيرة من القيم والاتجاهات والأهداف والشعور بوحدة الهوية وتطوير معايير سلوكيه خاصة بهم وتؤثر هذه العلاقات على شعور الفرد بالأمن والطمأنينة والاستقرار ويعتمد هذا على مقدار المنافع التي يحققها الفرد من تلك العلاقات، فكلما كان التفاعل القائم بين الفرد والجماعة يحقق منفعة للفرد كانت جماعة العمل مصدراً لاستقرار الفرد ورضاه، أما إذا كان الارتباط

بالجماعة يخلق جواً من التوتر أو يعوق إشباع حاجات معينة فان هذه العلاقة تكون مصدرًا لعدم الارتياح والاستقرار ومن ثم ينعكس على أدائه بالعمل (حمادات، ٢٠٠٨، ص ٩٩ - ١٠١) (Hamadat, 2008, P99-101).

نظريات الاستقرار المهني: **The theories of vocational stability**

أولاً: نظرية العاملين: **Tow – factors theory**

تسمى نظرية العاملين أيضاً بنظرية الصحة والدافعية التي تنسب إلى عالم النفس فردريك هيرزبرج (Frederick Herzberg, Two-Factor-theory, 1959) وهي من أشهر نظريات الدوافع وأكثرها جدلاً في القرن الماضي (Porter , 1966 , P395). ومضمون هذه النظرية يرتكز على أن لدى جميع الكائنات البشرية نوعين من الحاجات وهي الحاجة إلى تجنب الألم والحاجة إلى النماء النفسي، وتهتم الأولى بالسلامة والصحة المادية بينما تهتم الأخرى بحاجات النماء النفسي وتحقيق الذات (حمادات، ٢٠٠٨، ص ١٣٥) (Hamadat, 2008, P135)..

واستناداً إلى الاعتقاد الكامن بأن علاقة الفرد بالعمل أساسية وأنه يمكن تحديد اتجاه الفرد نحو العمل بشكل جيد وسواء كان اتجاهها ناجحاً أم فاشلاً، وقد كتب (هيرزبرج) في السؤال الآتي: ما الذي يريده الأفراد من عملهم؟ وطلب من الأفراد وصف المواقف التي شعروا فيها بمشاعر جيدة أو مشاعر سيئة تجاه عملهم وقد تم ترتيب الإجابات وتصنيفها، ومن خلال ذلك توصل (هيرزبرج) بأن إجابات الأفراد الذين اظهروا مشاعر السعادة تجاه عملهم تختلف بدلاله معنوية عن تلك التي أظهرت مشاعر سيئة (Robbins , 2003 , P159).

ثانياً: نظرية التوافق بين الفرد والبيئة: (Pervin, 1968)

لقد أشارت بيرفن (Pervin) أن السلوك البشري لا يمكن أن يفهم من خلال البيئة وحدها أو الفرد وحده وإنما يمكن أن يفهم في ضوء العلاقة المتداخلة بين الفرد والبيئة، ولذلك فان هذه النظرية ظهرت إلى الوجود لكي تتفق مع خصائص الفرد وخصائص البيئة، فالنظرية تتنبأ بأن الأفراد يختزل لديهم الشعور بالاستقرار النفسي والمهني عندما يكون لديهم سوء التوافق بين خصائص الفرد والخصائص المرتبطة بالمهنة، في حين يحدث الاستقرار النفسي والمهني عندما يكون هناك توافق بين الفرد والخصائص المرتبطة بالعمل، فعندما يحصل الفرد على الدعم (المال، الدعم المعنوي، فرص الانجاز) فهذا يعد كافياً بدوره لإشباع دوافع الفرد (الدبعي، ٢٠٠٣، ص ٥٧) (Al-Dabaie, 2003, P57).

وأشار هاريسون (Harrison, 1978) إلى أن النظرية طرحت نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة: النوع الأول: هو المدى الذي تواكب فيه مهارات الفرد وقدراته أعباء العمل ومتطلباته، والنوع الثاني: هو المدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد (عباس، ٢٠٠٨، ص ١٢١) (Abbas, 2008, P121). ويتضح من ذلك انه إذا لم تشبع بيئة العمل حاجات الفرد الذي يمتلك مهارات وقدراته فان ذلك يسبب سوء التوافق مع المهنة (Harrison , 1978 , P177).

ثالثاً: نظرية التوازن التنظيمي: Organization Equilibrium theory

تعد فكرة التوازن التنظيمي من الإسهامات التي قدمها (هربرت سايمون) وهي تقوم على أساس التوازن بين المغريات التي تقدمها المنظمة للعاملين وبين ما يقدمه الأفراد من إسهامات ومجهودات لهذه المنظمة، فالفرد يسعى لتحقيق احتياجاته الشخصية ويقبل العمل في المنظمة وينفذ ما يطلب منه مادام هذا العمل يؤدي إلى تحقيق إشباع حاجاته وأهدافه الشخصية.

إن التنظيم من وجهة نظر (سايمون) هو نظام مفتوح يسعى للوصول إلى حالة التوازن والاستقرار بين ما يقدمه الفرد من مساهمات وبين ما تقدمه المنظمة من مغريات وحوافز لقاء هذه المساهمات، وإذا اختل هذا التوازن فان التنظيم يعجز عن الاستقرار أو البقاء، وتحدث حالة من عدم التوازن والاستقرار عندما تفوق مساهمات الأفراد ومجهوداتهم على ما تقدمه المنظمة من حوافز ومغريات، حيث ينزع الأفراد إلى التقليل من مساهماتهم للمنظمة، ونفس الشيء يحدث إذا فاقت المغريات والحوافز التي تقدمها المنظمة على المجهودات والمساهمات التي يقدمه الأفراد، إذ إن التنظيم في هذه الحالة يتحمل كلفة أعلى، وبذلك تحدث حالة عدم التوازن، التي تقود أيضاً إلى عدم استمرار أو بقاء المنظمة، ولكي تبقى حالة التوازن التنظيمي فان المنظمة تسعى إلى استعادة هذا التوازن من خلال أسلوبين:

١. زيادة مساهمات الأفراد لتتعاقد مع حجم المغريات والحوافز التي تقدمها المنظمة.
٢. إنقاص المغريات التي تقدمها المنظمة لتتناسب مع حجم المساهمات التي يقدمها الأفراد (زويلف والعضايله، ١٩٩٦، ص ٧٩ - ٨٠) (Zwailf and Adayleh).

رابعاً: نظرية التناقض بين الفرد والتنظيم (نظرية النموذج المختلط):

The Mix model (Chris Argyris, 1964)

توصل (كرس آرجيريس) إلى تفسير سلوك الفرد داخل التنظيم من خلال دراسة مسألة التناقض بين حاجات الفرد وحاجات المنظمة، واعتبر أن أساس المشكلات في المنظمة هو التنظيم الرسمي التقليدي الذي تبنته المدارس الكلاسيكية، ووفق هذا التنظيم فان الفرصة محدودة للفرد للتطور والإبداع والمشاركة، حيث أن التنظيم التقليدي في رأيه يحاصر

شخصية الفرد ولا يستطيع إشباع حاجاته لاسيما الحاجة إلى تحقيق الذات، وهو ما يخلق حالة من التوتر والإحباط وعدم استقرار الفرد في المنظمة، وبذلك يحدث التناقض بين أهداف الفرد الذي يسعى لتحقيقها وأهداف المنظمة التي تسعى لتحقيقها من خلال التنظيم الهرمي (Argyris , 1964 , P159).

خامسا: نظرية التكيف الوظيفي: (Devid et al, 1966) Theory of work adaptation

اهتمت هذه النظرية بدراسة سلوك الموظفين العاملين لمعرفة مدى تكيفهم واستقرارهم في أعمالهم الوظيفية التي يمارسونها، ويرى أصحاب هذه النظرية أن سلوك الموظف أو العامل في العمل يعتمد على درجة التكيف والتطابق بين شخصية الموظفين (أي صفات الموظفين أو العاملين) وبيئة العمل (أي صفات العمل أو الوظيفة والمنظمات)، ويعد الانسجام العامل الرئيس في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالقناعة والاستقرار في الوظيفة (السالم، ١٩٩٧، ص ٦٤ - ٦٥) (Alssalim, 1997, P64-65).

وتؤكد نظرية التكيف الوظيفي انه يجب على الإدارة أن تهتم بأبعاد شخصية الموظف الشاملة وذلك لان هذه الأبعاد لها دور كبير في تحديد استجابة هذا الموظف للمنظمة التي ينتمي إليها سواء كانت هذه الاستجابة ايجابية أو سلبية ويقصد بأبعاد الشخصية الصفات الشخصية كالحاجات الإنسانية، الدوافع، القدرات (الذكاء، المواهب، الاستعدادات الأخرى) والقيم والمواقف والاتجاهات التي يعتنقها الفرد ويؤمن بها وكذلك الفروق الفردية (العديلي، ١٩٩٥، ص ١٠٣ - ١٠٤) (Al-Adaili, 1995, P103-104).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته:

يستعرض هذا الفصل الإجراءات التي قام بها الباحث، واعتمد الباحث المنهج الوصفي كونه يعد من أفضل المناهج في دراسة الظواهر التي تعتمد على العلاقات الارتباطية وكما يأتي:

أولاً: مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث المرشدين التربويين في مديريات تربية محافظة بغداد (الرصافة الأولى، والرصافة الثانية، والرصافة الثالثة) من (الذكور والإناث)، والبالغ عددهم (٨٧٢) مرشد تربوي بواقع (٣٩١) ذكور و(٤٨١) اناث للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

ثانياً: عينة البحث:

لقد أعتمد الباحث في اختيار عينة بحثه على الطريقة العشوائية البسيطة ذات الاسلوب المتساوي اذ بلغ عدد أفراد العينة (١٠٠) مرشد تربوي بواقع (٥٠) للذكور و(٥٠) للإناث

اختيروا من مدارس مديرية تربية الرصافة الأولى والثانية والثالثة في محافظة بغداد والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) عينة البحث الاساسية موزعة على وفق متغير جنس المدرسة والمرشد

جنس المدرسة	عدد المدارس	عدد المرشدين
ذكور	٥٠	٥٠
إناث	٥٠	٥٠
المجموع	١٠٠	١٠٠

ثالثاً: أدوات البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس الاسناد الاجتماعي المعد من قبل (العامري، ٢٠٠٩)، وتبني مقياس الاستقرار المهني المعد من قبل (العيداني، ٢٠١١)، وفيما يلي استعراض للإجراءات:

من أجل قياس متغيرات البحث الحالي، تبني الباحث مقياس الاسناد الاجتماعي المعد من قبل (العامري، ٢٠٠٩)، إذ يتألف المقياس بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة، ويقابلها خمس بدائل هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، لا ابداً) وكانت درجات البدائل (١، ٢، ٣، ٤، ٥) هذا بالنسبة لل فقرات الايجابية، اما الفقرات السلبية فكانت درجات البدائل (١، ٢، ٣، ٤، ٥). أما مقياس الاستقرار المهني فقد قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (العيداني، ٢٠١١)، إذ تألف المقياس من (٥٠) فقرة بصيغته النهائية، ويقابلها خمس بدائل هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابداً) وكانت درجات البدائل (١، ٢، ٣، ٤، ٥) هذا بالنسبة لل فقرات الايجابية، اما الفقرات السلبية فكانت درجات البدائل (٥، ٤، ٣، ٢، ١).

صلاحية الفقرات:

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات فقد تم عرض مقياس (الاسناد الاجتماعي) ومقياس (الاستقرار المهني) على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء اراء المختصين تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر وبناءاً على ذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات في المقياسين مع بعض التعديلات في الصياغة اللغوية والمعنى بما يتلاءم مع طبيعة العينة التي تتم عليها الدراسة الحالية.

التحليل الإحصائي للفقرات:

لقد طبق مقياسي الاسناد الاجتماعي والاستقرار المهني على (١٠٠) مرشد ومرشدة تربوية واعتمدت هذه العينة لإغراض تحليل الفقرات وكذلك اعتمدت للتطبيق الاساسي لعينة

البحث، وان الهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياسين وقد تم استعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه اجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي:

المجموعتين المتطرفتين: لغرض اجراء التحليل بهذا الاسلوب تم اتباع الخطوات الاتية:

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من المقياسين.

- ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى اقل درجة لكل مقياس.
- تعيين ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في كل مقياس و ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، تمثلان مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز ممكن، وكان عدد الاستمارات في كل مجموعة (٢٧) استمارة لكل مقياس، ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة من المقياسين، وعدت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقرة بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٠٠)* وقد كانت الفقرات في مقياس (الاسناد الاجتماعي) جميعها مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك اصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (٣٠) فقرة، أما فقرات مقياس (الاستقرار المهني) فقد كانت جميعها مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (٥٠) فقرة. والجدولين (٢ ، ٣) يوضحا ذلك.

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاسناد الاجتماعي

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
	٦,٣٤	١,٣٤	٣,٠٨	١,١٤	٤,٠٤	١
	٥,٤١	١,١٥	٢,٩٩	١,٠٤	٣,٧٦	٢
	٣,٥٤	٠,٩٥	٣,٢٦	٠,٧٢	٤,٧٠	٣
	٤,٢٣	١,١١	٣,٣١	١,١٣	٤,٩٤	٤
	٣,٨٨	٠,٩٨	٣,١٥	١,٣٦	٤,٠٢	٥
	٤,٠٨	١,٠٤	٣,٩٩	٠,٧٨	٤,٥٢	٦
	٥,٨٧	١,٠٢	٢,١٠	١,٢٢	٣,٩٤	٧
	٤,٢٧	١,١١	٢,٤٧	١,٣١	٣,١١	٨
	٦,٠٩	١,١٤	٢,٣٤	١,١٨	٣,٥٠	٩

* القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٥٢) تساوي (٢,٠٠)

	٤,٣٧	١,١٥	٣,٩٨	٠,٨٢	٤,٥٧	١٠
	٦,٧٠	١,١٢	٢,٠٥	١,٠٠٢	٣,٤٤	١١
	٦,٠٣	١,١٥	٢,١١	١,٤٢	٣,٠٤	١٢
	٢,١٢	١,٠٣	٤,٠٩	١,١٢	٤,٣٩	١٣
	٣,٧٣	١,١٦	٢,٣٣	١,٤٥	٣,٩١	١٤
	٤,١١	١,٠٧	٣,٦٦	٠,٨٦	٤,٥٨	١٥
	٦,١٨	١,٣٣	٢,٦٤	١,٤٤	٣,٦٣	١٦
	٥,٤٥	١,٢٨	٢,٥٩	١,٣٥	٣,٤٤	١٧
	٥,٥١	١,٣٤	٢,٤٧	١,٥٤	٣,٣٧	١٨
	٤,٧٦	١,٢٤	٣,٥٦	١,٠٩	٤,٢٦	١٩
	٦,٩٩	١,٢١	٢,٥٦	١,٣٢	٣,٦٣	٢٠
	٧,٢٥	١,١٥	٢,٤٦	١,٣٤	٣,٥٦	٢١
	٧,٤٤	١,٣٦	٣,١٢	١,١٣	٤,٢٥	٢٢
	٦,٦٨	١,١٨	٢,٥٦	١,٤٣	٣,٥٨	٢٣
	٥,٣٢	١,٢٤	٣,٣٢	١,٢٠	٤,١٢	٢٤
	٥,١٦	١,٣٥	٢,٦٣	١,١٤	٤,٢٧	٢٥
	٤,٧٣	١,١٦	٢,٣٢	١,٤٦	٤,٩١	٢٦
	٧,٩٩	١,٢١	٢,٥٥	١,٣٣	٤,٦٣	٢٧
	٦,٨٧	١,١٣	٢,٠٩	١,٢٣	٤,٩٤	٢٨
	٧,٩٩	١,٢١	٢,٥٥	١,٣٣	٤,٦٣	٢٩
	٨,٢٥	١,١٥	٢,٤٥	١,٣٥	٤,٥٦	٣٠

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستقرار المهني

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
	٣,٧٩	١,٩٢	٢,٨٦	٢,٣٠	٣,٦١	١
	٤,٧٩	١,٨١	٣,٧٦	٢,٣٤	٤,٧٠	٢
	٨,١٦	٢,٠٢	٣,٤٥	١,٥٣	٤,٩٣	٣
	٤,٣١	١,٣٣	٣,٧٦	٠,٩٦	٤,٥٥	٤

	٣,٦٢	١,٩٤	٣,٦٦	١,٦٥	٤,٣٢	٥
	٦,٨١	٢,٠٧	٣,٤٧	١,٧٤	٤,٧٥	٦
	٥,٩٢	١,٦٨	٣,٤٠	١,٢٨	٤,٣٨	٧
	٣,١١	١,٧١	٣,٤٧	١,٥٤	٤,٠١	٨
	٧,٤٧	١,٨٧	٣,٣٦	١,٣٩	٤,٦٦	٩
	٦,٠١	١,٧٧	٣,١٢	١,٢٢	٤,١٢	١٠
	٦,٢٤	١,٨٣	٣,٦٤	١,٥٩	٤,٧٥	١١
	٤,٦٥	٢,١٢	٣,٩١	١,٧٥	٤,٧٩	١٢
	٧,٨٥	١,٨٧	٣,٣٦	١,٦٢	٤,٧٧	١٣
	٤,٦٥	١,٤٨	٣,٨٥	٠,٨٣	٤,٥٣	١٤
	٦,٠٩	٢,١٢	٣,٦٤	١,٥٩	٤,٨٨	١٥
	٤,٩٦	١,٩٠	٣,١٥	١,٥٧	٤,٠٤	١٦
	٥,٣٨	١,٨٢	٣,٨١	١,٦٢	٤,٧٧	١٧
	٧,٠٣	١,٨٣	٣,٢٤	١,٢١	٤,٤٢	١٨
	٧,٤٧	١,٩١	٣,٦٩	١,٥٦	٤,٠٣	١٩
	٣,٣٣	١,٥٢	٣,٢٥	١,٦٤	٤,٨٢	٢٠
	٥,٠٨	١,٦٢	٣,٧٩	١,٤٧	٤,٦٥	٢١
	٢,٩٩	١,٦٤	٣,١٧	١,٦٢	٤,٦٩	٢٢
	٥,٥٩	١,١٤	٣,١٦	١,٩٦	٤,٢٥	٢٣
	٩,١٦	٢,٠٢	٣,٤٥	١,٥٣	٤,٩٣	٢٤
	٥,٣١	١,٣٣	٣,٧٦	٠,٩٦	٤,٥٥	٢٥
	٤,٦٢	١,٩٤	٣,٦٦	١,٦٥	٤,٣٢	٢٦
	٧,٨١	٢,٠٧	٣,٤٧	١,٧٤	٤,٧٥	٢٧
	٦,٩٢	١,٦٨	٣,٤٠	١,٢٨	٤,٣٨	٢٨
	٤,١١	١,٧١	٣,٤٧	١,٥٤	٤,٠١	٢٩
	٨,٤٧	١,٨٧	٣,٣٦	١,٣٩	٤,٦٦	٣٠
	٧,٠١	١,٧٧	٣,١٢	١,٢٢	٤,١٢	٣١
	٧,٢٤	١,٨٣	٣,٦٤	١,٥٩	٤,٧٥	٣٢
	٥,٦٥	٢,١٢	٣,٩١	١,٧٥	٤,٧٩	٣٣

	٨,٨٥	١,٨٧	٣,٣٦	١,٦٢	٤,٧٧	٣٤
	١٠,١٦	٢,٠٢	٣,٤٥	١,٥٣	٤,٨٣	٣٥
	٦,٣١	١,٣٣	٣,٧٦	١,٩٦	٤,٥١	٣٦
	٥,٦٢	١,٩٤	٣,٦٦	١,٦٥	٤,٣٢	٣٧
	٨,٨١	٢,٠٧	٣,٤٧	١,٧٤	٤,٧٥	٣٨
	٧,٩٢	١,٦٨	٣,٤٠	١,٢٨	٤,٣٨	٣٩
	٥,١١	١,٧١	٣,٤٧	١,٥٤	٤,٠١	٤٠
	٩,٤٧	١,٨٧	٣,٣٦	١,٣٩	٤,٦٦	٤١
	٨,٠١	١,٧٧	٣,١٢	١,٢٢	٤,١٢	٤٢
	٨,٢٤	١,٨٣	٣,٦٤	١,٥٩	٤,٧٥	٤٣
	٦,٦٥	٢,١٢	٣,٩١	١,٧٥	٤,٧٩	٤٤
	٩,٨٥	١,٣٤	٣,٩٨	١,٧٣	٤,٥٦	٤٥
	١٠,١٦	٢,٠٢	٣,٤٥	١,٥٣	٤,٩٣	٤٦
	٧,٧٦	١,٢٤	٣,٥٦	١,٠٩	٤,٢٦	٤٧
	٩,٩٩	١,٢١	٢,٥٦	١,٣٢	٣,٦٣	٤٨
	١٠,٢٥	١,١٥	٢,٤٦	١,٣٤	٣,٥٦	٤٩
	١٠,٤٤	١,٣٦	٣,١٢	١,١٣	٤,٢٥	٥٠

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي):

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل من فقرات المقياس والدرجة الكلية، وقد كانت معاملات الارتباط دالة دلالة معنوية لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٠,١٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) في مقياس (الاسناد الاجتماعي)، وجميعها دالة في مقياس (الاستقرار المهني)، والجدولين (٤ ، ٥) بوضوح ذلك.

جدول (٤) معاملات ارتباط فقرات مقياس الاسناد الاجتماعي بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٣٥١	١١	٠,٣٧٩	٢١	٠,٢٥٢
٢	٠,٢٦٠	١٢	٠,٣٦١	٢٢	٠,٢٦٣
٣	٠,٢٤١	١٣	٠,٣٤٣	٢٣	٠,٢٨٠
٤	٠,٢١٢	١٤	٠,٢٣٣	٢٤	٠,٢٢٤

٠,٢٧٣	٢٥	٠,٢٢٧	١٥	٠,٢٤٤	٥
٠,٢٤٢	٢٦	٠,٣٢٩	١٦	٠,٢٣٩	٦
٠,٣٦٣	٢٧	٠,٣١٧	١٧	٠,٣١٥	٧
٠,٢٥٨	٢٨	٠,٣٢١	١٨	٠,٢٧٨	٨
٠,٣٥٩	٢٩	٠,٢٨٦	١٩	٠,٣٩٤	٩
٠,٣٢٧	٣٠	٠,٢٦٤	٢٠	٠,٣١٩	١٠

جدول (٥) معاملات ارتباط فقرات مقياس الاستقرار المهني بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
٠,٣٠٧	٣٥	٠,٣٠٠	١٨	٠,٢١٣	١
٠,٢٧٦	٣٦	٠,١٨٣	١٩	٠,٢٤٥	٢
٠,٢٨٠	٣٧	٠,٢٨٧	٢٠	٠,٣٣٨	٣
٠,٢٩٤	٣٨	٠,١٨٠	٢١	٠,٢٣١	٤
٠,٢٣٢	٣٩	٠,٢٩٧	٢٢	٠,١٧٣	٥
٠,٢٤٨	٤٠	٠,٢٩٥	٢٣	٠,٢٦٤	٦
٠,٢٤٧	٤١	٠,٢٧٨	٢٤	٠,٢٨٨	٧
٠,٥٤٢	٤٢	٠,٣٠٤	٢٥	٠,٢٧٢	٨
٠,٦٠٦	٤٣	٠,٧٣٣	٢٦	٠,٣٩٢	٩
٠,٦٤٠	٤٤	٠,٥٣٩	٢٧	٠,٤٢٧	١٠
٠,٥٣٣	٤٥	٠,١٩٦	٢٨	٠,٤٨٤	١١
٠,٥٢٩	٤٦	٠,٤٨١	٢٩	٠,٥٩٩	١٢
٠,٥١١	٤٧	٠,٥٩٤	٣٠	٠,٣٣٢	١٣
٠,٤٢٣	٤٨	٠,٦٨٩	٣١	٠,٣٩٩	١٤
٠,٤٠٠	٤٩	٠,٥٦٤	٣٢	٠,٣٠٩	١٥
٠,٢٧٣	٥٠	٠,٤٨٠	٣٣	٠,٣١٣	١٦
		٠,٦٩٣	٣٤	٠,٢٨٨	١٧

الخصائص السيكومترية لمقياسي الاسناد الاجتماعي والاستقرار المهني:**الصدق: Validity**

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية لأنه يشير إلى قدرة المقاييس في قياس ما وضع من أجل قياسه (Eble,1972,P:408) وكان لمقياسي البحث الحالي مؤشر الصدق الظاهري:

الصدق الظاهري Face Validity: يعد الصدق الظاهري الإشارة إلى ما يبدو ان المقياس يقيس ما وضع من اجله اي مدى ما يتضمن فقرات يبدو انها على صلة بالمتغير الذي يقاس وان مضمون المقياس متفق مع الغرض منه، وهو المظهر العام للمقياس من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها (الامام، ١٩٩٠، ص١٣٠) (Al'amam, 1990, P130) وقد تحقق هذا النوع من الصدق في هذه المقاييس عندما عرضت فقرات كل مقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها.

الثبات: Reliability

تم حساب الثبات لمقياسي البحث الحالي بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alfa)، اذ تعد هذه الطريقة مفضلة لقياس الثبات فهي تقيس الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس (Anstasi, 1997,P95) أي أن الفقرات جميعها تقيس فعلاً الخاصية نفسها وهذا يتحقق عندما تكون الفقرات مترابطة مع بعضها البعض داخل الاختبار كذلك ارتباط كل فقرة مع الاختبار كله، وتم تطبيق معادلة ألفا كرونباخ على درجات (٤٠) مرشد ومرشدة تم استخراج استماراتهم عشوائياً من عينة تطبيق التحليل الاحصائي، وبلغ معامل ثبات ألفا (٠,٧٨) لمقياس (الاسناد الاجتماعي)، و(٠,٧٦) لمقياس (الاستقرار المهني).

رابعاً: التطبيق النهائي:

بعد استكمال الباحث لأداتي البحث والتحقق من صدقهما وثباتهما وتمييز الفقرات، قام بتطبيقهما بدفعة واحدة على عينة البحث من خلال تقديم المقاييس معاً للمفحوصين والبالغ عددهم (١٠٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم عشوائياً من مدارس مديرية تربية الرصافة (الاولى والثانية والثالثة) في محافظة بغداد، كما ذكر سابقاً.

خامساً: الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية لتحقيق اهداف البحث:

- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معادلة ألفا كرونباخ.

- الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة.
- القيمة التائية لدلالة معاملات الارتباط.
- معادلة النسبة المئوية.

الفصل الرابع: عرض النتائج:

الهدف الأول: التعرف على مستوى الاسناد الاجتماعي لدى المرشدين التربويين:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إن متوسط درجات العينة على مقياس الاسناد الاجتماعي بلغ (١٠١.١٨)، وبانحراف معياري مقداره (٥.٤٢)، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (٩٠)، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (١٣.٧٢) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) تبين أنها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩)، مما يعني أن أفراد عينة البحث يتمتعون بالإسناد الاجتماعي، كما في الجدول (٦).

جدول (٦) نتيجة الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في

الاسناد الاجتماعي

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	١٣.٧٢	٩٠	٥.٤٢	١٠١.١٨	١٠٠

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إن متوسط درجات العينة على مقياس الاستقرار المهني بلغ (١٤٢.٨٨)، وبانحراف معياري مقداره (٦.٠٩)، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (١٥٠)، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (١.٥٤) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) تبين أنها غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٩٩)، مما يعني أن أفراد عينة البحث لا يتمتعون بالاستقرار المهني، كما في الجدول (٧).

جدول (٧) نتيجة الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في

الاستقرار المهني

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	١,٩٦	١.٥٤	١٥٠	٦.٠٩	١٤٢.٨٨	١٠٠

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاسناد الاجتماعي والاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين:

بعد تحليل النتائج باستعمال معامل ارتباط بيرسون أظهرت انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الإسناد الاجتماعي والاستقرار المهني للعينة ككل، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,١٧١)، وهي أصغر من قيمة بيرسون الجدولية البالغة (٠,١٩٥)، وباستعمال الاختبار التائي لمعرفة دلالة معامل الارتباط بلغت القيمة التائية المحسوبة (١,١١)، وهي أصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨).

الاستنتاجات:

- ١- ان مواجهة المشكلات التي تواجه المرشدين وفقدان المساندة تجعل من الصعوبة القيام بواجباته اتجاه الافراد الاخرين.
- ٢- ان المرشد يكون أكثر قدرة على اداء واحداث تعديلات في سلوك الطلبة كلما شعر المرشد بالاستقرار المهني.

التوصيات:

- ١- على مديريات التربية ان تشبع بيئة العمل وحاجات الافراد العاملين داخل المدرسة.
- ٢- على ادارة المدارس التعاون مع المرشدين التربويين وتقديم المساندة لانجاز المهام.
- ٣- على الكادر التدريسي الاتصال بالمرشدين التربويين في طلب المساعدة في حل مشكلات الطلبة.
- ٤- اقامة العلاقات الايجابية مع الطلبة وذويهم من قبل المرشدين التربويين وتقديم الدعم والإسناد الاجتماعي الذي ينتج من المشاركة في الندوات والمقابلات بينهما.

المقترحات:

- ١- اقامة دراسة مماثلة في مديريات اخرى ومن محافظات اخرى.
- ٢- اجراء دراسة على مدرء المدارس لنفس المفاهيم.
- ٣- اجراء دراسة للاستقرار المهني مع متغيرات اخرى.
- ٤- اجراء دراسة للإسناد الاجتماعي مع متغيرات اخرى.

المصادر:

- الإبراهيمي، جاسم محمد حلبوص (٢٠٠٢): فاعلية برنامج أرشادي لتحسين المهارات الإرشادية العامة للمرشدين التربويين في المدارس المتوسطة في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية/ ابن رشد، جامعة بغداد.
- أرجايل، مايكل (١٩٩٣): سيكولوجية السعادة، ترجمة فيصل عبد القادر يوسف، سلسلة عالم المعرفة، رقم ١٧٥، الكويت.

- الاسدي، سعيد جاسم (٢٠٠٢): التوافق الاجتماعي لدى طلبة الكليات الأهلية، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد (٨)، العراق.
- الإمام، مصطفى محمود، وآخرون (١٩٩٠): التقويم والقياس، جامعة بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- أبو شعيرة، خالد (٢٠٠٨): التربية المهنية الفاعلة ومعلم الصف، ط١، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- أبو شيخة، نادر احمد (٢٠١٠): إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن.
- الجنابي، صاحب عبد مرزوك (١٩٩٨): المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.
- الجنابي، صاحب عبد مرزوك (٢٠٠٨): المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي، ط١، دار الضياء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حمادات، محمد حسين (٢٠٠٨): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن.
- حمو، أبو ظريفة وآخرون (٢٠٠٧): عوامل الرضا لدى أساتذة الجامعة، دار الملكية للطباعة والنشر والتوزيع، ط٢١، الجزائر.
- الخالدي، جاجان (٢٠٠٨): دور الإسناد الاجتماعي في تدعيم الصحة النفسية للمراهقين، مجلة الآداب، العدد ١، جامعة الموصل.
- الخطيب، صالح احمد يوسف (٢٠٠٠): الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
- — (٢٠٠٣): الإرشاد النفسي في المدرسة (أسسه نظرياته، تطبيقاته) دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- الداھري، صالح احمد (٢٠٠٣): العلاقة بين مستوى الطموح والتوافق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في منطقة العين، دراسة نفسية ميدانية تربوية، المجلة العراقية للعلوم التربوية والنفسية وعلم الاجتماع، كلية التربية - ابن رشد، جامعة بغداد.
- الدبعي، كفاح سعيد غانم (٢٠٠٣): الهوية الاجتماعية والاستقرار النفسي وعلاقتها بالتنصيف الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات بدوائر الدولة الحكومية بأمانة صنعاء، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- ديسلر، جاري (٢٠٠٩): إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ديفز، كيث (١٩٩٠): السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي وإسماعيل يوسف، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- رجبو، ي رونالد (١٩٩٩): المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- زكري، عبد الطيف شهاب (٢٠٠٥): إدارة سلوك الفرد في المنظمة والمجتمع، مركز الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.
- زويلف، مهدي والعضايلة، علي (١٩٩٦): إدارة المنظمة، نظريات وسلوك، ط١، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السالم، سالم محمد (١٩٩٧): الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.
- شلتز، داون (١٩٨٣): نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- الشناوي، محمد محروس وعبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٤): المساندة الاجتماعية والصحة النفسية مراجعة نظرية ودراسات تطبيقية، ط١، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- العامري، علي محسن ياس (٢٠٠٩): الاسناد الاجتماعي وعلاقته بالإجهاد لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- العاني، نزار محمد سعيد (١٩٨٩): أضواء على الشخصية الإنسانية، ط١، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.
- عباس، علي (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية الدولية، إثراء للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن.
- عبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٨): نظريات الشخصية، دار قباء للنشر، القاهرة.
- العديلي، ناصر محمد (١٩٩٥): السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، الإدارة العامة للبحوث، جدة، السعودية.
- العزاوي، نجم عبد الله وجواد، عباس حسين (٢٠١٠): تطور إدارة الموارد البشرية، المفهوم الإستراتيجية، الموقع التنظيمي، ط١، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عوض، عباس محمود (١٩٨٧): دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- العيداني، عبد الكريم محسن (٢٠١١): الاستقرار المهني وعلاقته بأنماط الشخصية والتوافق الاسري، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- لازاروس، ريتشارد (١٩٨١): الشخصية، ترجمة: سيد محمد غنيم، دار الشروق، بيروت.
- محمد، يوسف عبد الفتاح (١٩٩٩): الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية، مجلة البحوث التربوية، العدد (١٥)، قطر.
- ملكوش، رياض (٢٠٠٠): الدعم الاجتماعي والتكيف الطلابي لدى طلبة الجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، مجلد (٢٧)، العدد (١).
- موراي، ادوارد، ج (١٩٩٨): "الدافعية والانفعال" ترجمة د. احمد عبد العزيز سلامة وآخرون، دار الشروق، القاهرة.

- ندى، يحيى محمد مسلم (١٩٩٨): مصادر ومستوى الضغط النفسي وعلاقتها بالروح المعنوية كما يراها معلمو وكالة الغوث في منطقة نابلس التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- الهيتي، مصطفى عبد السلام (١٩٨٥): عالم الشخصية، مكتبة الشروق الجديدة، بغداد.

References:

- Abbas, Ali (2008): International Human Resources Management, Ithraa for Publishing and Distribution, 1st Edition, Amman, Jordan.
- Abdel-Rahman, Mohamed El-Sayed (1998): Theories of Personality, Quba Publishing House, Cairo.
- Abu Shaira, Khaled (2008): Effective Professional Education and Class Teacher, 1st Edition, Arab Society Library for Publishing and Distribution.
- Abu Sheikha, Nader Ahmad (2010): Human Resources Management, A Theoretical Framework and Practical Cases, Dar Safa for Publishing and Distribution, 1st Edition, Amman, Jordan.
- Al-Adili, Nasser Muhammad (1995): Human and Organizational Behavior, a Holistic Comparative Perspective, General Administration for Research, Jeddah, Saudi Arabia.
- Al-Amiri, Ali Mohsen Yas (2009): Social Attribution and Its Relation to Stress among Educational Advisors, Unpublished Master Thesis, College of Education, Al-Mustansiriya University.
- Al-Ani, Nizar Muhammad Saeed (1989): Spotlight on the Human Personality, 1st Edition, House of General Cultural Affairs, Baghdad.
- Al-Asadi, Saeed Jassim (2002): The Social Consensus of Private College Students, Al-Mamoun University College Journal, Issue (8), Iraq.
- Al-Azzawi, Najm Abdullah and Jawad, Abbas Hussein (2010): Evolution of Human Resources Management, Concept, Strategy, Organizational Site, 1st Edition, Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
- Al-Dabai, The Struggle of Saeed Ghanem (2003): Social Identity and Psychological Stability and Its Relation to Social Classification of Employees in Governmental Departments in Sana'a Municipality, unpublished PhD thesis, College of Arts, University of Baghdad.
- Al-Dahri, Salih Ahmad (2003): The relationship between the level of ambition and psychological compatibility of high school students in the Al-Ain region, a psychological field educational study, Iraqi Journal of Educational and Psychological Sciences and Sociology, College of Education – Ibn Rushd, University of Baghdad.
- Al-Eidani, Abdul-Karim Mohsen (2011): Occupational stability and its relationship to personality patterns and family compatibility, unpublished PhD thesis, College of Education, Al-Mustansiriya University.
- Al-Hiti, Mustafa Abd Al-Salam (1985): The World of Personality, New Sunrise Library, Baghdad

- Al-Ibrahimi, Jassim Muhammad Halbous (2002): The effectiveness of a mentoring program to improve the general counseling skills of educational counselors in middle schools in Baghdad, an unpublished master's thesis, College of Education / Ibn Rushd, University of Baghdad.
- Al-Imam, Mustafa Mahmoud, and others (1990): Evaluation and Measurement, University of Baghdad, Ministry of Higher Education and Scientific Research.
- Al-Janabi, Sahib Abd Marzouk (1998): Social Responsibility and Its Relation to the Effectiveness of the Educational Counselor, Unpublished PhD Thesis, College of Education, University of Baghdad.
- Al-Janabi, Sahib Abd Marzouk (2008): Social Responsibility and Its Relation to the Effectiveness of the Educational Counselor, 1st Edition, Dar Al-Dhia for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Al-Khalidi, Jagan (2008): The Role of Social Support in Supporting Adolescents' Mental Health, Journal of Arts, Issue 1, University of Mosul.
- Al-Khatib, Saleh Ahmed Youssef (2000): Professional tendencies and their relationship to some personality styles as an introduction to educational guidance for high school students in the United Arab Emirates, unpublished PhD thesis, Cairo University, Egypt.
- Al-Khatib, Saleh Ahmed Youssef (2003): Psychological counseling in the school (based on its theories, applications) University Book House, Al Ain, United Arab Emirates.
- Al-Salem, Salem Muhammad (1997): Job satisfaction for university library workers, King Fahd National Library Publications, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Shennawi, Mohamed Mahrous and Abdel-Rahman, Mohamed El-Sayed (1994): Social support and mental health, theoretical review and applied studies, 1st Edition, The Egyptian Anglo Library, Cairo.
- Anastasi, A. (1997): Psychological Testing, New york: macmillow publishing company.
- Argyle, Michael (1993): The Psychology of Happiness, translated by Faisal Abdul Qadir Youssef, The World of Knowledge Series, No. 175, Kuwait.
- Argyllis, C (1964): Integrating the Individual and the organization, New York, john wiley and sons Inc.
- Aronson, E (2004): " Social psychology "Media and research update, by Pearson education, Inc, New Jersey.
- Awad, Abbas Mahmoud (1987): Studies in Industrial and Occupational Psychology, University Knowledge House, Alexandria.
- Blanner, R (1992): work satisfaction and industrial trends in modern society: w. Galensons & S.M. Lopsets (eds.) Labor and trade unions New York.
- Borrieos, F (1990): Organizational Behavior, (8th ed), New Jersey, Prentice-Hill, Inc.
- Davis, Keith (1990): Human Behavior at Work, A Study of Human Relations and Organizational Behavior, translated by Syed Abdel Hamid Morsi and Ismail Youssef, Nahdet Misr for Printing, Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.

- Diesler, Gary (2009): Human Resources Management, translated by Muhammad Syed Ahmad Abdel Mutaal, Mars Publishing House, Riyadh, Saudi Arabia.
- Ebel, P. L (1972): Essentials of Educational Measurement (2nd ed), Prentice-Hill, New Jersey.
- Fayol, H (1949): General Industrial management, Loncion: pitman publishing com.
- Hamadat, Muhammad Hussein (2008): Organizational behavior and future challenges in educational institutions, Al-Hamed Publishing House, Amman, Jordan.
- Hamou, Abu Zarifa and others (2007): The factors of satisfaction among university professors, Dar Al-Malakiah for Printing, Publishing and Distribution, 21st Edition, Algeria.
- Harrison, R. (1978): Person environment fit and Job stress, stress at work, John willey, New York.
- Heller, K. & Swindle (1983): social networks, perceived social support, and coping with stress in: R. felner et al, (Eds). Preventive psychology, pergaman press, New York. P:161.
- Herzberg. F (1966): Work and the nature of man, Thomas Y. corn well publisher, New York.
- Lazarus, Richard (1981): Character, Translated by: Syed Muhammad Ghunaim, Dar Al-Shorouk, Beirut.
- Lin, N, & etal. Al. (1983): social support scales: A methodological, note, schizophrenia Bulletin, P:47-74.
- Maslow, A. H (1970): Motivation and personality, (2nd), Harper and row publishers Inc, New York.
- Mehudirata, S. B. (1987): A theoretical mode of Quality in social relation and self, Methuen, p :29.
- Melkouch, Riad (2000): Social support and student adaptation among students at the University of Jordan, Journal of Human Sciences Studies, Vol. (27), Issue (1).
- Merton, R.K. (1968): Social Theory and Social Structure, New York, Prentice-Hall, Inc.
- Muhammad, Yusef Abdel-Fattah (1999): Psychological stress among teachers and their counseling needs, Journal of Educational Research, Issue (15), Qatar.
- Murray, Edward, J. (1998): "Motivation and Emotion," translated by Dr. Ahmed Abdel Aziz Salama and others, Dar Al-Shorouk, Cairo.
- Nada, Yahya Muhammad Muslim (1998): Sources and level of psychological stress and its relationship to morale as seen by UNRWA teachers in the Nablus Educational District, unpublished master's thesis, College of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus.
- Porter, L (1966): Personal management, annual review of psychology, vol (17). P: 395-422.

-
- Reggio, Ronald J. (1999): Introduction to Industrial and Organizational Psychology, translated by Faris Helmy, 1st Edition, Al Shorouk Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
 - Robbins, Stephen. P (2003): Organization behavior by person Education, International, upper saddle river, New Jersey.
 - Sarason, I G & et al (1983): Assessing social support: the social support questionnaire, Journal of personality and social psychology, vol. (44), No. (1), p:120-141,187.
 - Savikas, Mandlent R. (1994): Over view of career development theory: convergence in career development theories, California: counseling psychologists press Inc.
 - Shaltz, Dawn (1983): Theories of Personality, translated by Hamad Delly Al-Karbouli and Abdul-Rahman Al-Qaisi, Ministry of Higher Education and Scientific Research, University of Baghdad.
 - Syme, T.R & Schrtter, I. D (1987): Social support, Megraw Hill, New York, p:661.
 - Zakri, Abdul-Taif Shihab (2005): Managing Individual Behavior in the Organization and Society, Al-Amin Center for Publishing and Distribution, Sanaa, Yemen.
 - Zewailf, Mahdi and Adayleh, Ali (1996): Organization Management, Theories and Conduct, 1st Edition, Majdalawi House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.