

تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية

جعفر صادق عبيد العامري

تدريسي بالكلية التربوية المفتوحة / مركز بابل.

jafer6242@gmail.com

المخلص

يعد تحفيز الذات أحد أبعاد الذكاء الانفعالي، ويتطلب نجاح المرشد التربوي مهنيًا قدرات ومهارات واسعة كحفز الذات وإدارة الذات، وضبط الانفعالات وإدارتها والإقناع، وهذه المهارات وغيرها مجتمعة هي مادة العلاقات بين البشر ومكونات ضرورية للجاذبية الاجتماعية والنجاح الاجتماعي فمن يمتلك هذه المهارات يستطيع التواصل مع الآخرين بسهولة ويسر ويقرأ مشاعرهم واستجاباتهم، وإن ضعف امتلاك المرشد التربوي لهذه المهارات يعرضه لمشكلات متعددة منها مشكلات التوافق المهني (ضعف رضا عن عمله)، ومشكلات مع الرؤوسين في العمل، كما أن التغيرات التي طرأت على المجتمع والأسرة والتقدم العلمي والتكنولوجي الكبير والتطور بالتعليم ومناهجه وزيادة أعداد الطلبة والتغيرات الحاصلة على صعيد العمل والمهنة كل ذلك يؤكد الحاجة للتوجيه والإرشاد والمرشدين الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي ولاسيما تحفيز الذات .

ويهدف البحث الحالي الى:

- التعرف على تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين.

- معرفة دلالة الفروق الاحصائية في تحفيز الذات تبعا لمتغير الجنس (ذكور واناث).

وتم تطبيق البحث على عينة من المرشدين التربويين في بابل بصورة عشوائية ، حيث بلغت عينة المرشدين (٧٥) مرشده ، أما عينة المرشدين بلغت (٧٥) مرشد . ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم تطبيق مقياس تحفيز الذات بعد ان تم التأكد من صدق وثبات المقياس، وتوصلت نتائج البحث الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بتحفيز الذات ، كما توصلت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغير الجنس (ذكور واناث) .

وفي ضوء نتائج البحث تم التوصل الى مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : تحفيز الذات ، المرشد التربوي.

Abstract

The self-stimulation (Motivating oneself one of the dimensions of emotional intelligence, and requires the success of the educational guide professional capabilities and skills of a wide Khvz-reliance and self-management, and control of emotions, management and persuasion, and these skills and others combined are material relationships between humans and the components necessary for social attractiveness and social success it has these skills can communicate with others easily and read their feelings and responses, and that the weakness of owning educational guide for those skills offered by multiple problems including vocational compatibility problems (double satisfaction for the work), and problems with subordinates at work, and that the changes in the society and the family and the scientific progress, the great technological development in education and methods and to increase the number of students and changes in terms of employment and occupation all this underscores the need for guidance and counseling and guides who are intelligent and emotional, especially self-stimulation..

The aim of the current search:

Identify self-stimulate the counselors.

-The significance of statistical differences in self-stimulation depending on the variable sex (males and females).

Was applied research on a sample of counselors in Babylon wildly, reaching a sample Guides (٧٥), his mentor, and the sample guides reached (٧٥) guide. In order to achieve the goals of research has been the application of self-stimulation measure after it was confirmed the validity and reliability scale, and reached the search results that counselors have stimulate the self, as the results reached a lack of statistically significant differences in reliance among counselors motivate differences according to gender (male Female).

In light of the search results it was reached a set of recommendations and proposals.

Key words: self-motivate, guide educational.

ألفصل الأول

مشكلة البحث: تعد الذات من أبرز المفاهيم التي تبنى بها الشخصية والتي تتكون نتيجة تفاعل السمات الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية للفرد وإن واحداً من أهم العوامل المؤثرة في السلوك الاجتماعي للفرد، هو درجة تحفيز ذاته وتوجيهها وقدرته على اتخاذ القرارات المتصلة بحياته في مقاومة عواطفه وتغيير سلوكه، حيث إن التحفيز يتطلب أن يخرج الإنسان عن النمط التقليدي أو (العامل الآلي) الذي يعمل دون انقطاع ولكن بدون تفكير لذا يمكن حثه على العمل بإيجابية ودفعه إلى التفكير والمبادرة والاستمتاع بالعمل (الخفاجي، ٢٠٠٢، ص١٥).

ويتطلب نجاح المرشد التربوي مهنياً قدرات ومهارات واسعة كحفز الذات وإدارة الذات، وضبط الانفعالات وإدارتها والإقناع، وهذه المهارات وغيرها مجتمعة هي مادة العلاقات بين البشر ومكونات ضرورية للجاذبية الاجتماعية والنجاح الاجتماعي، فمن يمتلك هذه المهارات يستطيع التواصل مع الآخرين بسهولة ويسر ويتعرف على مشاعرهم واستجاباتهم وبإمكانه ان ينظم ويقود ويعالج الخلافات والمشاحنات التي قد تنشأ في أي نشاط إنساني ، وإن التحفيز يدفع الإنسان لنشدها قمة الأداء (القرشي، ٢٠١٣، ص٢).

وان ضعف امتلاك المرشد التربوي لهذه المهارات يعرضه لمشكلات متعددة منها مشكلات التوافق المهني (ضعف رضا عن عمله)، ومشكلات مع الرؤوسين في العمل، اذ لاحظ (ليزليوفلسور ١٩٩٦) و(كولمان، ١٩٩٨)، أن أكثر أسباب الفصل والارغام على الاستقالة ترجع لمشكلات يمكن تصنيفها بأنها عجز في المهارات والقدرات الاجتماعية والتعامل الفظ مع الآخرين والتصلب وضعف القابلية على الإقناع (الخضر، ٢٠٠٢، ص٢٣)، حيث يواجه المرشدون التربويون كثيراً من الاخفاقات عند قيامهم بعملهم في الارشاد ، ومن هذه المنطلقات ومن خلال عمل الباحث في الميدان التربوي تحسس الباحث مشكلة بحثه ، وتتمثل مشكلة البحث الحالي بالإجابة على الاسئلة الآتية:

هل ان المرشدين التربويين لديهم تحفيز الذات؟ وهل هناك أهمية للجنس بالنسبة لتحفيز الذات؟

أهمية البحث: يعد تحفيز الذات (Motivating oneself) أحد أبعاد الذكاء الانفعالي فله أهمية في توليد النشاط والفاعلية في العمل وهو من الطرق النشطة للحصول على أفضل ما لدى الفرد، فالفرد عندما يكون مدفوعاً بحبه للإنجاز يكون أهم ما يسعى إليه هو تحقيق النجاح في العمل ويقوم بمواصلة العمل والتركيز فيه كي ينجز المهام بموعدها، فعندها يشعر بسعادة لا تعادلها أي سعادة في العالم (الفاقي، ٢٠١١، ص١٧)، لقد أشارت دراسة اليس (Ellis, 1980) إلى أن الأفراد يكونون سعداء لأن لديهم انجازات وأهداف يفتخرون بتحقيقها

فالفردي القادر على الإنجاز يؤدي ذلك إلى شعوره بالسعادة والرضا عن الحياة (Ellis, 1980,p.490)، حيث أن الأشخاص الناجحين في أدائهم يمضون وقتهم في حالة انجاز متميز، وهذه الحالة يصلوا إليها من جراء قيامهم بأعمال يتمتعون بها ، ويحدث ذلك عندما يكون الهدف محفزاً والتحدي بمستوى القدرات، ويحفز الأشخاص عندما يكون مستوى المهارات والدعم لديهم مساوٍ لمستوى التحدي وإذا لم يجد صاحب المهارات تحدياً ملائماً لمهاراته فقد يصاب بالملل (كمال، ٢٠١١، ص ٨٣-٨٤)، وعليه فإن تحفيز الذات يتحول فيه الإنسان من كائن سلبي تتحكم فيه الانفعالات والتنبهات الخارجية بسهولة إلى كائن إيجابي فعال يواجه من خلالها كثيراً من الاندفاعات الانفعالية، والفكرية والسلوكية ويحقق مزيداً من التوافق النفسي والاجتماعي ويبدل مساع حثيثة في تأجيل إشباع الحاجات وتحسين ذاته و التحكم فيها وتحقيق الانجازات الشخصية لما فيه مصلحته ومصلحة الآخرين معاً (بابلس وسيلجمان، ٢٠٠٩، ص ٣٦-٣٧) ، فالمرشد الكفء يمثل حجر الزاوية لانجاح العملية التربوية ويجب عليه أن يكون ذا كفاءة شخصية واجتماعية ويمتلك قدرات عاطفية ومهنية تمكنه من القيام بمهامه الإرشادية (الشرقاوي، ٢٠٠٧، ص ٢١٣) ، وإن وظيفة المرشد التربوي هي مساعدة المسترشد للتغلب على المشكلات التي تقف عقبة في سبيل تكيفه أو تحول دون تحقيق حاجاته بأسلوب مقبول لذلك ينبغي ان يلم بالمهارات التي تمكنه من أداء وظيفته وأن يكون لديه إلمام كافٍ بأوجه النشاط الإنساني (الدباغ، ٢٠٠٦، ص ٣٦) .

ويرى باترسون (Paterson,1997) ان الارشاد نشاط متخصص يحتاج إلى اشخاص مؤهلين يمكنهم ان ينجزوا عملهم بمهارة فائقة وتتوفر فيهم مميزات لازمة لنجاح العملية الارشادية، وان مهمة الارشاد تتطلب ممن يمتثلونها ان يكون مزوداً بالعلم والمعرفة المتخصصة والمهارات اللازمة والتأهيل المناسب والخبرة الجيدة من اجل ان تكون له ركائز يستند عليها عند ممارسة مهنته (الخالدي، ٢٠١٢، ص ٤٨-٤٩)، فالتغيرات التي طرأت على المجتمع والأسرة والنقد العلمي والتكنولوجيا الكبير والتطور بالتعليم ومناهجه وزيادة أعداد الطلبة والتغيرات الحاصلة على صعيد العمل والمهنة كل ذلك يؤكد الحاجة للتوجيه والارشاد والمرشدين الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي ولاسيما تحفيز الذات ، وتأتي أهمية البحث الحالي من قلة الدراسات ولاسيما العربية والعراقية لاسيما متغير تحفيز الذات (على حد علم الباحث) ، وتأسيساً على ما ذكر يمكن إيجاز أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية :

١- من كونه يتناول مفهوم تحفيز الذات وهو من المفاهيم الإيجابية التي تنتمي لمجال علم النفس الإيجابي وحركته الرائدة في الوقت الحالي، التي تنادي بضرورة البحث على دراسة المتغيرات الإيجابية.

٢- أهمية المرشدين التربويين في العملية التربوية في كونهم عناصر فاعلة في تحقيق الأهداف التربوية، لذا فان من الضروري تشخيص خصائص الشخصية لهذه الشريحة وهو عمل غاية في الأهمية من أجل المساعدة في نجاح العملية الإرشادية من خلال مرشدين كفؤين ناجحين.

- هدفاً للبحث: يهدف البحث الحالي الى :-

١- التعرف على تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين.

٢- دلالة الفروق في تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

- حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في المدارس الثانوية (ذكوراً وإناث) في محافظه بابل للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦).

- تحديد المصطلحات:

أولاً: - تحفيز الذات **Motivating oneself**:

لقد تعددت التعريفات فعرّفه كل من :

١- كولمان ١٩٩٥، Goleman: ألقده على تنظيم الانفعالات وتوجيهها الى تحقيق الانجاز والتفوق والابداع واستعمال الانفعالات في صنع افضل القرارات والمتعممين بهذه المهاره العاطفيه على اعلى مستوى من الاداء يتمتعون بالفاعليه في كل مايعهد به اليهم (Goleman ,1995.p.41) .

٢- أما كوبر وسوف (cooper&sowf.1996) فعرّفاه :-

ان الفرد يعمل بعقلانيه في مواقف العمل الضاغطة كما انه يقوم بالمبادرة والتركيز والنشاط الذاتي (الساعدي، ٢٠١١، ص٥٧).

٣- بينما ديلوكس وهيكس (dewlox &hecks1999) عرفاه على انه :

القدره على تأجيل اشباع الحاجات وتحفيز الذات ابان الفرد يستخدم قيمه وتفضيلاته العميقه من اجل تحفيز ذاته وتوجيهها لتحقيق اهدافه (علوان، ٢٠١٠، ص٥٦) .

- **التعريف النظري:** اعتمد الباحث تعريف كولمان 1995 Goleman تعريفا نظريا لتحفيز الذات لاعتماده نظريه كولمان للذكاء الانفعالي في ادائه وتفسير نتائج البحث .

- **التعريف الاجرائي:** الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المُرشد التربويين) على فقرات مقياس تحفيز الذات المعد لهذا الغرض في البحث الحالي.

ثانياً: -المُرشد التربوي Educational counselor: اعتمد الباحث في تعريفه للمُرشد التربوي على تعريف وزاره التربيه (١٩٨٨) الذي ينص على ان المُرشد التربوي هو أحد اعضاء الهيئه التدريسيه المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربويه والاجتماعية والسلوكية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء اكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه او البيئة المحيطة به لغرض تبصره بمشكلاته ومساعدته على ان يفكر بالحلول المناسبه لهذه المشكلات او المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه (وزارة التربية العراقية، ١٩٨٨، ص١٠).

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

دراسات سابقة

تحفيز الذات Motivating oneself:

مقدمة: يعد تحفيز الذات احد متطلبات الذكاء الانفعالي الذي يجعل العاملين منتجين ومبتكرين (ابو النصر ، ٢٠٠٨، ص١١٧-١٢٥) ، ويعتبر مفهوم الذكاء من أكثر المفاهيم التي اهتم بها علماء النفس، منذ ظهوره بداية القرن الماضي، فقد احتل مكانة اساسية في دراساتهم وابحاثهم للذكاء، وكانت الأبحاث تهتم فقط بالجانب العقلي المعرفي وتغفل الجوانب غير المعرفية (السمادوني، ٢٠٠٧، ص٢٠)، وقد بدأ الاهتمام بالجوانب غير المعرفية وظهر ما يسمى بالذكاء الانفعالي Emotional Intelligence على يد مايروسالوفي Mayer&Salovey عندما نشر اول مقالة علمية في هذا المجال تضمنت اول تعريف للذكاء الانفعالي وقد عرفاه: " قدرة الفرد على مراقبة مشاعره وانفعالاته الذاتية وانفعالات الآخرين وقدرته على التمييز بين هذه الانفعالات واستخدام هذه المعرفة لتوجيه تفكيره وسلوكه (حافظ، ٢٠١١، ص٢)، وقد اسهم دانييل كولمان D.Goleman بصورة ايجابية في انتشار هذا المفهوم وإحياء فكرة الاهتمام بعوامل أخرى غير الذكاء لتفسير

التباين في أداء الفرد (محمد، ٢٠٠٤، ص ١٠٢)، وقد أشار لهذه الفكرة وكسلر Weckler في عام ١٩٤٠ عندما تنبه إلى وجود عناصر غير معرفية للذكاء وهي العاطفة والشخصية الاجتماعية وعدها مهمة للتنبؤ بنجاح الفرد في الحياة .

ولم يكن وكسلر الباحث الوحيد الذي أدرك الجوانب غير المعرفية للذكاء، بل ان الذكاء الانفعالي له جذوره في مفهوم الذكاء الاجتماعي Social Intelligence الذي عرفه ثورنديك Therondike لأول مرة في سنة ١٩٢٠: بأنه القدرة على فهم الآخرين وعلى التصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية ، وقد أهملت جهود كل من وكسلر وثورنديك حتى سنة ١٩٨٣ عندما بدأ هوارد كارندر Howard Gradner في الكتابة عن نظريته في الذكاء المتعدد إذ يرى أن هناك سبعة ذكاءات وهي الذكاء الجسمي الحركي، الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي، الذكاء المكاني، الذكاء الموسيقي، الذكاء الشخصي، الذكاء بين الشخصي.

ثم عاد كارندر وقدم أنواعاً جديدة في الذكاءات المتعددة كالذكاء الروحي، والذكاء الاخلاقي ، والذكاء الوجودي، والذكاء الطبيعي (حافظ، ٢٠١١، ص ٢).

نماذج فسرت الذكاء الانفعالي: هناك عدة نماذج لتفسير الذكاء الانفعالي ، وسيعتمد الباحث على انموذج كولمان Goleman 1995 لكونه اعتمد على نظريته في البحث الحالي .

دانييل كولمان عالم نفسي وصحفي امريكي حصل على درجة دكتوراه في علم النفس من جامعة هارفارد الامريكية قدم انموذجه حول الذكاء الانفعالي من خلال كتابة الذكاء الانفعالي (Emotional intelligence) ويشير مفهوم الذكاء الانفعالي لديه الى قدرة الفرد على التفكير والوعي بعواطفه وعواطف الآخرين، والسيطرة على اندفاعاته وتأجيل رغباته والقدرة على تحفيز الذات والتعاطف مع الآخرين ، ومجموعة من المهارات الاجتماعية ووضع كولمان نظريته في كتاب العمل مع الذكاء الانفعالي التي تعكس كيف ان الفرد بإمكانه ان يتقن كفايات الذكاء الانفعالي ويترجمها الى نجاح في العمل ، والنظرية التي صاغها كولمان مبنية على كفايات الذكاء الانفعالي (competencies Emotion Intelligence) التي تم التحقق منها ميدانيا في مئات من المنظمات والمؤسسات التجارية والتربوية بوصفه اداء مميزا وواضحا للعديد من قيادي هذه المؤسسات (Goleman, 1995 Pl) وقد عد الكفاية الانفعالية (Emotional Competenceres) قدرة مكتسبة مبنية على الذكاء الانفعالي الناتج عن الاداء الواقع في العمل (Goleman,1998, P.36) وبعد اجراء كولمان العديد من الدراسات قدم نظريته عن الذكاء الانفعالي بخمسة وعشرين كفاية ووضعها بقائمة عرفت بقائمة الكفايات الانفعالية موجودة ضمن نوعين رئيسيين من الكفايات هما (الكفايات الشخصية والكفايات الاجتماعية) ، ويرى كولمان ان الذكاء الانفعالي يمكن ان يقاس بأسلوبين هما التقدير الذاتي وتقدير الآخرين وكولمان غير متشدد في طريقة القياس ويمكن استخدام أي الطريقتين في القياس، ويتضمن مفهوم الذكاء الانفعالي لدى كولمان خمسة ابعاد ، هي :-

- الوعي بالذات .
- التعاطف .
- إدارة العلاقات .
- إدارة الذات .
- تحفيز الذات (Goleman , 1995. P .43).

أنواع التحفيز: مما لا شك فيه أن إنجاز أية مهمة يحتاج إلى قدر معين من الحوافز، إذا استثنينا من ذلك بعض الأمور التي تكون فيها الغرائز الإنسانية هي الحافز الرئيس واللاشعوري مثل الأكل والشرب والتنفس والبحث عن سكن وغيرها، ودون الخوض في النظريات العلمية المختلفة التي تحلل وتبحث في موضوع التحفيز والعوامل النفسية المتعلقة بذلك، يمكننا تقسيم الحوافز التي يحتاجها الإنسان إلى نوعين رئيسيين، هما:

١- الحوافز الخارجية : وهي الحوافز التي نحصل عليها من الآخرين وليس من ذاتنا ، ويكون لها دور كبير في تشجيعنا على إنجاز شيء معين فعلى سبيل المثال، من أهم الحوافز الخارجية بالنسبة للطلاب هي : المكافأة المادية للنجاح، المكافأة المعنوية، التميز بين زملاء، تقدير الأساتذة، وقد تكون أيضاً من مصادر أخرى مثل تشويق المادة في الكتاب المقرر والمعلم الماهر .

٢- الحوافز الذاتية : وهي الحوافز التي يستمدّها الإنسان من ذاته وليس من الآخرين لكي يتمكن من إنجاز ما يخطط القيام به، خاصة إذا كان ذلك يتطلب جهداً ليس باليسير .

ينبغي هنا التوضيح بأن الحوافز الخارجية التي نتلقاها من الآخرين تلعب دوراً رئيساً في التشجيع ورفع المعنويات، غير أن الحوافز الذاتية تبقى هي المحرك الأساس لأي طالب نحو المثابرة والتغلب على الصعاب وتحقيق التميز والتفوق؛ نظراً لأهميتها واستمراريتها، على النقيض من الحوافز الخارجية التي يتلاشى أثرها سريعاً (جيل لند، ٢٠٠٤، ص ٢٤) .

دراسات سابقة : نظراً لعدم حصول الباحث على دراسات سابقة سوى دراسة واحدة فقط ، سوف يعتمد عليها في البحث الحالي :

دراسة (القرشي) ٢٠١٣ : عنوان الدراسة (تحفيز الذات وعلاقته بالاقناع لدى المرشدين التربويين) أجريت هذه الدراسة للتعرف على تحفيز الذات وعلاقته بالاقناع لدى المرشدين التربويين ، وتكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين في المديرية الست العامة لتربية محافظة بغداد، البالغ عددهم (١٢٧٥) بواقع (٤٤٠) مرشد تربوي و (٨٣٥) مرشدة تربوية، وتم اختيار عينة من المرشدين التربويين بلغ عددهم (١٢٠) مرشداً ومرشدة، وبواقع (٦٠) من الإناث و(٦٠) من الذكور، وبالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية .

ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي للوصول الى النتائج وتحليلها وتفسيرها وقد قام الباحث بأعداد مقياس لتحفيز الذات وتبني مقياس الاقناع في بحثه ، أما الوسائل الإحصائية المستخدمة فهي الاختبار التائي ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين التائي، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها هو عدم وجود وعي عن دور الإرشاد التربوي ومدى تأثير على المجتمع بشكل عام وعلى المدرسة بشكل خاص و ان هناك ضعف في العلاقة بين المرشد التربوي وأولياء أمور الطلبة وايضاً "عدم تخصيص غرفة للمرشد التربوي يحول بينه وبين اداء عمله المكلف به، فضلاً عن عدم التفاعل بين المرشد التربوي والهيئة التدريسية. قد تبدو أن هذه المشاكل لاتعوق عمل المرشد التربوي ولكن في حقيقة الأمر أن ما تلمسه الباحث أنها مشاكل لها واقعها المؤثر في سير عمل المرشد التربوي لان هذه المشاكل تساعد والى حد كبير في إلغاء وجود المرشد التربوي أو قد يكون معدوم(القرشي، ٢٠١٣، ص ١٤٠).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته : استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يسعى الى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة ومن ثم وصفها . (ملحم ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٢٤) ، ولغرض تحقيق اهداف البحث فلا بد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له واعداد اداة البحث ، فضلا عن انتقاء الوسائل الاحصائية المناسبة لمعالجة البيانات .

اولا: مجتمع البحث : يشتمل مجتمع البحث الحالي ، المرشحات والمرشدين التربويين (ثانوي وابتدائي) في محافظة بابل ، والبالغ عددهم (٢٥٣) مرشد ومرشدة حيث بلغ عدد المرشدين (١٤٢) مرشدا واما عدد المرشحات فقد بلغ (١١١) مرشده ، وحصل الباحث على احصائيات اعداد المرشدين من المديرية العامة لتربية بابل شعبة الارشاد التربوي.

ثانيا: عينة البحث : بعد ان حدد الباحث مجتمع البحث اختار عينة من المرشحات والمرشدين التربويين بصورة عشوائية ، حيث بلغت عينة المرشدين (٧٥) مرشد ، وعينة المرشحات بلغت (٧٥) مرشدة ليصبح العدد الكلي (١٥٠) مرشد ومرشده .

ثالثا: اداة البحث :-

مقياس تحفيز الذات: لغرض تحقيق اهداف البحث التي تطلبت الحاجة الى بناء او تبني اداة تتصف بالصدق والثبات والموضوعية ، وذلك لقياس تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين ، وللايفاء بمتطلبات مقياس تحفيز الذات ، فقد تم اتباع الخطوات الاتية:

-تبني مقياس (القريشي ، ٢٠١٣) : بعد اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة ، تبني الباحث مقياس (القريشي، ٢٠١٣) لقربه من دراسة البحث حيث كانت فقراته تراعي الشروط الاتية :-

١-صياغة الفقرات بلغة الحاضر.

٢-تجنب الفقرات التي تشير الى الحقائق.

٣-ان تثير المجيب (الطالب) وتدفعه للإجابة بشكل صريح.

اما بدائل الاستجابة للفقرات فقد وضعت امام كل فقره خمسة بدائل هي:-

(دائما، غالبا، احيانا، نادرا، ابدا).

- تم عرض القياس بصورته المتبناة على لجنة الخبراء واستخدم الباحث النسبة المئوية للتعرف على نسبه اراء الخبراء.

- المقياس وايجاد الدرجة الكلية: يقصد به وضع درجة لا استجابة المفحوص على كل فقره من فقرات المقياس ، ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة وقد تم تصحيح الاستمارات على اساس (٤٠) فقره بعد ان اعطيت اوزان تراوحت (١-٥) فكانت (١) للبديل ابدا والدرجة (٢) للبديل نادرا والدرجة (٣) للبديل احيانا والدرجة (٤) للبديل غالبا والدرجة (٥) للبديل دائما ، وتحتسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقا للبدائل المختارة من قبله ومن خلال جمع الدرجات الخاصة بكل فقرات المقياس البالغة (٤٠) درجة وتمثل المستوى الأدنى للمقياس والدرجة (٢٠٠) تمثل اعلى مستوى للمقياس ، والمتوسط النظري للمقياس بلغ (١٢٠).

جدول (١)

يبين اوزان بدائل الإجابة للمقياس

ت	البدائل	الدرجة
١	تتطبق عليه دائما	٥
٢	تتطبق عليه غالبا	٤
٣	تتطبق عليه احيانا	٣
٤	تتطبق عليه نادرا	٢
٥	تتطبق عليه ابدا	١

- مؤشرات صدق وثبات المقياس :-

الصدق: يذكر ابل (Eble) ان افضل طريقة للتأكد من صدق الظاهرة للمقياس هي عرض فقراته على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المرادة (Eble , 1972 P 555) ، ويكون الاختبار صادقا اذا تم قياس الشيء الذي صمم لاجله ، ويعد الصدق من مواصفات المقياس الجيد ، فقد تم عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس والارشاد النفسي ملحق رقم (١) ، لبيان صلاحية كل فقرات المقياس وسلامة صياغة الفقرات واستخدم الباحث النسبة المئوية للحكم على صلاحية الفقرات (٨٠%) او اكثر من اراء الخبراء .

الثبات: يقصد بالثبات هو ان يعطي الاختبار النتائج نفسها اذا ما اعيد على الافراد انفسهم في نفس الظروف (الغريب، ١٩٦٢، ص٥١٦) ، وقد استخدم الباحث طريقة اعادة الاختبار في استخراج ثبات المقياس حيث قام الباحث بتطبيق الاختبار على عينه عشوائية من المرشدين بلغت العينة (٣٠) مرشد ومرشدة ، وبعد مرور اسبوعين قام الباحث بإعادة تطبيق نفس الاختبار على العينة وبعد حساب معامل الثبات بلغ (٨٥%) وتعد هذه النتيجة مقبولة لوصف المقياس بالثبات .

التطبيق النهائي: قام الباحث بتطبيق (مقياس تحفيز الذات) على عينة بحثها الاساسية من خلال لقاء المرشدين التربويين وتم تطبيق المقياس بصيغة نهائية عليهم وتم حساب الزمن المستغرق في اجابة افراد العينة على المقياس حيث بلغ (٢٥) دقيقة تقريبا.

رابعاً: الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث :-

١- معامل ارتباط بيرسون .

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها: يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث وتفسيرها وفقاً لأهداف البحث :-

١- التعرف على تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين :-

وتحقيقاً لهذا الهدف فقد تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات طلبة العينة البالغ عددهم (١٥٠) مرشداً ومرشده، حيث بلغت قيمة هذا المتوسط الحسابي للعينة (١٤١،٤٨) درجة بأنحراف معياري (٢٥،٧١) والوسط الفرضي (١٢٠) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر أن القيمة التائية المتحققة تساوي (١٢،٨٨٢) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (١٤٩) والبالغة (١،٩٦)، ظهر أن القيمة المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة من المرشدين التربويين لديهم تحفيز الذات والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس تحفيز الذات

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١٥٠	١٤١،٤٨	٢٥،٧١	١٢٠	١٤٩	١٢،٨٨٢	١،٩٦	٠،٠٥

٢- إيجاد دلالة الفروق في تحفيز الذات على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).

لتحقيق هذا الهدف تم أستخراج المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة الذكور البالغ عددها (٧٥) مرشد وأفراد عينة الاناث البالغ عددها (٧٥) مرشده، وقد بلغ متوسط عينة الذكور (٨٦،٦٧) وبأنحراف معياري مقداره (٩،٠١) وبلغ متوسط عينة الاناث (٨٤،٦٢) وبأنحراف معياري مقداره (٨،٧٤). ولأختبار الدلالة الأحصائية تم أستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١،٣٨) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦) وقد تبين أنها غير دالة أحصائياً كما مبين في الجدول (٣).

جدول رقم (٣) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمقياس تحفيز الذات تبعا لمتغير الجنس (ذكور-إناث)

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		دلالة الفرق
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٧٥	٨٦،٦٧	٩،٠١	١،٣٨	١،٩٦	غير دالة
إناث	٧٥	٨٤،٦٢	٨،٧٤			

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات التربويين في

تحفيز الذات .

مناقشة النتائج: أظهرت نتائج البحث أن المرشدين التربويين يتمتعون بتحفيز الذات ، ويفسر الباحث هذه النتيجة على أن المرشدين التربويين لديهم القدرة على توجيه انفعالاتهم وترشيدها لخدمة الأهداف المرسومة في عملهم، وأن المرشدين أكثر إيجابية ويتسمون بالأمل والتفاؤل وهذا يدفعهم للإنجاز ويجعلهم يتحملون الضغوط والإحباطات ويثابرون وهم يملئهم الحماس في تخطي الصعاب وحل المشكلات، وهذا يزيدهم إصراراً على تحقيق الأهداف، ويجعلهم أكثر فاعلية ونشاط عند ممارسة عملهم، وهذا ما يؤكد عليه كولمان (Goleman) أن

الأفراد ذوي التحفيز الذاتي يواجهون المهام الصعبة بتحدٍ ويضعون أهدافاً ويلتزمون بالوصول إليها ولديهم طاقة عالية تجعلهم ينهضون بسرعة من النكسات ويقاومون الإجهاد (Goleman,1995,P.79).

وعليه فالمرشد التربوي يحاول دائماً أن يقوم بأعماله على الرغم من المعوقات اليومية التي تعترضه كون الإرشاد بدأ الاهتمام به بصورة فعالة كونه مؤثراً في سير العملية التربوية، وهذا جعل الأنظار تتجه إلى المرشد من الجميع طلباً كانوا أو أولياء أمور الطلبة أو الهيئة التدريسية، مما جعله يتمتع بروح الإيثار والعطاء اللامتناهي من أجل خدمة المجتمع .

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدين التربويين في تحفيز الذات، وهذا يدل على أنهم لديهم نفس الفعالية والنشاط عند ممارسة عملهم الإرشادي.

التوصيات Recommendations : في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يأتي :-

١- عقد دورات تدريبية وندوات للمرشدين والاهتمام بمجالات تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين من خلال وتوعيتهم بهذه الجوانب المهمة لأجل ترميمها إلى درجة أعلى خاصة المرشدين الجدد.

٢- العمل على تقليل المشكلات والصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين عن طريق المتابعة المستمرة لعملهم الإرشادي .

المقترحات Suggestions : يقترح الباحث الآتي :-

١- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى (مدراء المدارس، تدريسيين في الجامعة) .

٢- دراسة تحفيز الذات وعلاقته بأساليب التنشئة الاجتماعية في الأسرة.

٣- بناء برنامج إرشادي لتنمية تحفيز الذات لدى المرشدين التربويين الجدد.

المصادر

*المصادر العربية:

القرآن الكريم.

أبو النصر، مدحت، (٢٠٠٨)، تنمية الذكاء العاطفي (الوجداني) مدخل للتميز في العمل والنجاح في الحياة، دار الفجر للتوزيع والنشر، القاهرة.

بايلس وسيلجمان، (٢٠٠٩)، قوة التفكير الإيجابي، إعداد وترجمة هند رشدي، كنوز للنشر والتوزيع، القاهرة. جيل لند نفيلا، (٢٠٠٤)، تحفيز الذات أبسط الخطوات لتحقيق الاعتماد على النفس، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية .

حافظ، نسرين بنت هارون بن عبيد عبد الرحمن، (٢٠١١)، الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك التكيفي والتحصيل الدراسي لدى عينة من أطفال الدور الإيوائية بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم التربية وعلم النفس، جامعة أم القرى.

الخالدي، أمل إبراهيم، (٢٠١٢)، أساسيات الإرشاد والصحة النفسية، دار الكتب والوثائق، بغداد.

الخفاجي، نغم هادي حسين، (٢٠٠٢)، نمطا الشخصية (A) و (B) لذوي قدرات الإدراك فوق الحسي ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.

الخضر، عثمان محمود، (٢٠٠٢)، الذكاء الوجداني هل هو مفهوم جديد، مجلة دراسات نفسية تصدر عن رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية، المجلد الثاني عشر، العدد ١.

الدباغ، مصطفى، (٢٠٠٦)، الإقناع ، الطبعة الاولى، دار الاسراء للنشر والتوزيع، الاردن، عمان.

مجلة جامعة بابل / العلوم الإنسانية / المجلد ٢٥ / العدد ٢٠١٧

الساعدي، سهام موهي والريوش، (٢٠١١)، أساليب المعاملة الوالدية المسهمة في الذكاء الانفعالي لدى أطفال الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.

السمادوني، السيد ابراهيم، (٢٠٠٧)، الذكاء الوجداني (أسسه - تطبيقاته - تنميته)، الطبعة الاولى، دار الفكر، الاردن.

الشرقاوي، انور محمد، (٢٠٠٧)، الاستراتيجيات المعرفية والقدرات العقلية، الطبعة الاولى، مكتبة الانجلو المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة.

علوان، عبد الهادي جواد، (٢٠١٠)، السلوك العدواني وعلاقته بالذكاء الوجداني والتوافق النفسي والاجتماعي لطلبة المرحلة الإعدادية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.

الفقي، ابراهيم، (٢٠١١)، قوة التحفيز، الطبعة الاولى، ثمرات للنشر والتوزيع، القاهرة.

القرشي، عدي جبر، (٢٠١٣)، تحفيز الذات وعلاقته بالاقناع لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.

محمد، محمد حبشي، (٢٠٠٤)، نموذج مقترح لتفسير الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الانفعالي والذكاء المعرفي في التنبؤ بأداء معلمي المرحلة الابتدائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد الرابع عشر، العدد ٤٢.

ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٩)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط٤، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

وزارة التربية العراقية، (١٩٨٨)، دليل المرشد التربوي، مديرية التقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي.

*المصادر الاجنبية :

Eble, Robert L. **Essentials of Education and Measurement**, 2nd ed. New Jersey: prentice Hall, 1972.

Ellis, R (1980): **The principle and practice creational mptive therapy**, London.

Goleman, D.(1995): **Emotional Intelligence , Why it can mutter more than I.Q**< New York, bantamBook.

----- (1998): **A working makes alder itarvard Business Review**, New York, Bant am Book.

مجلة جامعة بابل / العلوم الإنسانية / المجلد ٢٥ / العدد ٢: ٢٠١٧

الملاحق

ملحق رقم (١) لجنة الخبراء والمحكمين

ت	الأسماء	الاختصاص	الجامعة
١	أ.د. محمود كاظم محمود التميمي	علم النفس العام	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٢	أ.د. عبد الامير عبود الشمسي	علم النفس التربوي	جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد
٣	أ.م.د. نهله عبود الصالحي	إرشاد نفسي	جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد
٤	أ.م.د. أمل إبراهيم الخالدي	إرشاد نفسي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٥	أ.م.د. كاظم علي هادي الدفاعي	إرشاد نفسي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٦	أ.م.د. هناء محمود المشهداني	إرشاد نفسي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٧	أ.م.د. علاء الدين جميل العاني	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية - كلية الآداب

مجلة جامعة بابل / العلوم الإنسانية / المجلد ٢٥ / العدد ٢: ٢٠١٧

ملحق رقم (٢) قياس تحفيز الذات بصيغة النهائية

ت	الفقرات	البدائل				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أتمكن من السيطرة على نفسي عند حدوث أي أمر مزعج					
٢	أستطيع السيطرة على افكاري السلبية					
٣	أحفز نفسي ذاتياً للقيام بالأعمال المطلوبة مني.					
٤	يتملكني الإصرار الشديد والحماس في تنفيذ مهامتي					
٥	أبعد الموضوعات العاطفية عند تأديتي لعملي					
٦	أعمل بكل اجتهاد من أجل تحقيق أهدافي					
٧	تزداد محاولاتي للابتكار					
٨	أستطيع التحكم في مشاعري عند تأديتي لأعمالي					
٩	أصبر حتى إذا لم أحقق نتائج سريعة					
١٠	تتولد لدي افكار جديدة حول العمل					
١١	انجز مهامتي بأكملها بتركيز ونشاط عالي					
١٢	أتمتع بالقدرة على استحضار الانفعالات الايجابية كالمرح والفكاهة بسهولة					
١٣	ينعدم إحساسي بالوقت عند تنفيذ الاعمال التي تتصف بالتحدي					
١٤	أكرر محاولاتي للوصول للهدف بالرغم من عدد مرات الفشل					
١٥	أمتلك سجلاً للأشياء التي انجزتها والتي سوف انجزها					
١٦	أفكر بالمستقبل بإيجابية					
١٧	يبقى لدي الأمل على الرغم من عثراتي					
١٨	أستغرق في تأدية أعمالي رغم الضغوط					
١٩	أتمتع بالقدرة على احتواء مشاعر الإجهاد التي تعيق أدائي لأعمالي					
٢٠	أتحمل الضغوط وأركز على عملي رغم المتاعب					
٢١	أركز انتباهي في الاعمال المهمة المطلوبة مني بكل قوة وتفاني.					
٢٢	أشعر بالنشاط في العمل حين يقدر مجهودي					

مجلة جامعة بابل / العلوم الإنسانية / المجلد ٢٥ / العدد ٢٠١٧

٢٣	تدفعني البهجة للتفوق والإبداع				
٢٤	يغمرني الحماس حينما اسعى لتحقيق أهدافي				
٢٥	أحقق طموحاتي على الرغم من الأجواء الغير مشجعة				
٢٦	أمتلك القدرة على مقاومة اندفاعي نحو رغباتي				
٢٧	أحترم الوقت واسعى حثيثاً للإنجاز				
٢٨	أتمتع بالهدوء عند تعرضي للضغط				
٢٩	يتسم أدائي بالهمة والكفاءة العالية				
٣٠	أفي بالعهد التي أقطعها على نفسي مهما كلف ذلك				
٣١	أتعامل مع الواقع اليومي بكل مثابرة رغم التحدي				
٣٢	تتدفق مشاعري وأحاسيسي حينما أركز في عملي				
٣٣	أتحمل الاحباط عندما يظهر ما يحول دون تحقيق الهدف				
٣٤	أنهي مهامتي وما يوكل الي من واجبات				
٣٥	أخطط لأدائي مسبقاً بحيث أجعله مميزاً				
٣٦	أرى الجانب المشرق المضيء من الأمور				
٣٧	أركز على عملي وأتابعه حتى النهاية				
٣٨	أحقق النجاح رغم الضغوط التي تواجهني				
٣٩	تغمرني السعادة والحياة تبدو لي جميلة				
٤٠	أتمتع بالقدرة على مواجهة المواقف الصعبة				