

المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين**حيدر حبيب عذيب الطائي****كلية التربية الاساسية/ جامعة سومر****أ.م.د. رحيم هملي معارج الأثير جراوي****كلية التربية للعلوم الانسانية ابن رشد/ جامعة بغداد****المخلص:**

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

١- المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين.

٢- دلالة الفروق في المبادرة الشخصية وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في مديرية التربية العامة في محافظة ذي قار (٢٠٢١-٢٠٢٢) وتبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) إذ تألف مجتمع البحث (٥٦٧) مرشداً ومرشدة بواقع (٣٦٦) مرشد تربوي و(٢٠١) مرشدة تربوية، واختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية بنسبة (٣٥%) من المجتمع الأصلي، فبلغ عدد افراد عينة البحث (٢٠٠) مرشداً ومرشدة ، بواقع (١٢٩) مرشد تربوي و(٧١) مرشدة تربوية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وتحقيقاً لأهداف البحث الذي يسعى إلى التعرف على المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين لابد من توفر اداة لقياس المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين، إذ تمكن الباحثان من الحصول على أداة جاهزة لقياس المبادرة الشخصية وهو مقياس المبادرة الشخصية لـ(Fay,2001) بعد ترجمته الى اللغة العربية لغرض استعماله في قياس المبادرة الشخصية، وقد تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للمقياس.

وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفا كرونباخ توصل البحث إلى النتائج الآتية:

١- يتمتع المرشدون التربويون بمستوى عالي من المبادرة الشخصية.

٢- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية في المبادرة الشخصية وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

وتوصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء اهداف ونتائج البحث.

الكلمات المفتاحية: المبادرة الشخصية، المرشدين التربويين.

الفصل الاول**التعريف بالبحث:****مشكلة البحث Research importance:**

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بدراسة مدى تعقيد التغييرات في مكان العمل وأسبابها وعواقبها واستراتيجيات التغيير، فمكان العمل هو المكان الذي يلعب فيه الموقف الاستباقي دوراً مهماً، حيث يصبح العمل أكثر ديناميكية وتغييراً، وتصبح (المبادرة الشخصية) من العوامل الأكثر أهمية للنجاح الوظيفي والتنظيمي.

أي يمكن القول ان وظيفة المرشد التربوي في المدارس العراقية ليست كبقية الوظائف التربوية، إذ أن لها خصوصيتها وقد تتطلب التركيز في جوانب عدة منها شخصية والاجتماعية، وان أعداد المرشد الناجح يتطلب تحقيق شروط مهمة مترابطة والتخلي عنها أو إغفال جانب منها يعني الإضرار بالنتائج المتوقعة كلها، فالإرشاد بحاجة الى ممارسة، ورغبة وحب المهنة وأن يكون المرشد مؤمناً بعمله أيمناً قوياً (سلمان وآخرون، ٢٠٠٨: ٩)، إذ يرى الباحثان ان العملية التربوية تحتاج إلى المرشد التربوي الفعال النشط لأنه يعد طرف مهم في المعادلة التربوية لكثرة اهتمامه بالطلبة وعلاقته المتميزة سواء مع زملائه في العمل (المدرسة) أو علاقته مع المدير، كل هذا لابد أن يجعله يتميز بشخصية مبادرة ونشطة.

ولقد ظهر مفهوم بارز في داخل البحوث التنظيمية لشرح القوى الدافعية التي تعزز عمل الموظف: المبادرة الشخصية للموظف، إذ تبحث المبادرة الشخصية في تصرف الموظف، كما ينظر الى المبادرة الشخصية على انها متغير مهم يسهم في نزوع الفرد الى السلوك الاستباقي، وبالنظر الى ان الموظفين يختلفون في ميلهم الى اتخاذ الاجراءات في محاولة لتغيير بيئتهم، ان المبادرة الشخصية هي السلوك الفردي الذي يفسر

ما اذا كان الفرد يميل الى العمل كمؤثر ايجابي، من خلال الانخراط في عدد من السلوكيات التي يمكن ان تتراوح بين المبادرة الشخصية، والبحث عن ردود الفعل، وتحمل المسؤولية، فالسلوكيات المبادرة هي محاولة الموظفين لتعزيز التغيير الايجابي بنشاط في أماكن عملهم (Ford,2011,p:18-19).

ويعتقد (Johnson,2015) أن الافراد ينقسمون الى مبادرين يقومون بفحص المواقف من أجل تعديل الفرص ووضع الاهداف الفاعلة وتقويم سير الاهداف والتنبؤ بالمشكلات ومنع حدوثها والقيام بالأمر بطريقة مختلفة ويتخذون الاجراءات المناسبة ويثابرون ويحققون نتائج مرضية وأنهم يغيرون من أدواتهم وخططهم باستمرار لتلائم مع المستجدات على العكس من الافراد العاديين الذين يكونون غير مرئيين فكريا وملتزمين بالأساليب التقليدية في مواجهة المواقف وحل المشكلات ومندمجين مع الوضع الراهن ولا يملكون تغييراً (Johnson,2015,P:22).

بالإضافة الى ذلك يمكن لسلوك المبادرة الشخصية تحقيق نتائج مهمة، بما في ذلك تحسين الأداء الوظيفي والرضا، والنجاح الوظيفي والازدهار التنظيمي فهناك عددا من الاستراتيجيات المفيدة في مجالات العمل مثل خلق "الفرص"، والابتكار، وريادة الاعمال، وحل المشكلات، بالإضافة إلى القيام بالاختبار الذاتي أو اعتماد قائمة مرجعية مرتبطة بالموضوع فان المبادرة الشخصية والسلوك الاستباقي للإنتاجية الفردية والتنظيمية يثيران اهتمام الباحثين والمديرين واصحاب الشركات الذين يبحثون عن طرق لتعزيز روح المبادرة بين الموظفين، من أجل تعزيز الأداء والإنتاجية (Dubrin,2013,p:122).

كما إن الذين يفقدون للمبادرة الشخصية ليس لهم أهداف واضحة في الحياة وإنهم قد تخلو عن سيطرتهم الشخصية ومسؤوليتهم عن حياتهم، وغالبا ما ينتهي الحال بمثل هؤلاء الأفراد الخاضعين للقوى الخارجية الى لقاء اللوم على الظروف أو الطريقة التي نشأوا بها أو على الأفراد الآخرين في ما يحدث لهم (Malhi&Reisner,2005,p:78).

لذا يرى فأن نقص المبادرة أو الكفاءة لدى بعض العاملين، ومنهم المرشدون التربويون في مجال عملهم يترتب عليها حمل كبير وهي من الاسباب المؤدية الى الضغط النفسي بأشكاله المختلفة وربما يصلون الى الشعور بعدم قيمة التخصص المؤهلين له او إحساسهم بالإرهاق الجسمي والنفسي الذي يجعلهم غير قادرين على التركيز في المهام المهنية الموكلة اليهم، ، لذا فان مشكلة هذا البحث تتحدد بالأسئلة الآتية:

- ١- التعرف على المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين؟
- ٢- معرفة دلالة الفرق في المبادرة الشخصية لدى المرشدين وفق متغير الجنس (ذكور - اناث)؟

اهمية البحث : Research importance

تأتي أهمية الإرشاد التربوي من أنه لا يقتصر على المشكلات التعليمية التي يواجهها الطلبة بل من خلال دراسته للمشكلات كافة التي تواجه الطلبة أيا كان نوعها، سواء تربوية أم إنفعالية أم إجتماعية، والعمل على حلها وتقديم الخدمات الإرشادية والتوجيهية المناسبة لهم (حسين، ٢٠١٣: ٩٧).

ويؤدي المرشد النفسي دورا بارزا في تحقيق أهداف التعليم وبناء شخصية المسترشد ومساعدته في مواجهة مشكلاته التي تعيق النمو السليم لديه والاسهام الفعال في تطوير إمكاناته لتحقيق أهداف الارشاد في مختلف المجالات، وبالتالي تحقيق أهداف التعليم بفعالية، وهو يضطلع بمسؤولياته وأدواره ووظائفه المختلفة ذات الصلة بمجالات الإرشاد (الجميل والنجاري، ٢٠١١: ١٨١).

إن المرشد التربوي الكفاء يمثل حجر الزاوية لإنجاح العملية التعليمية، ويتطلب منه أن يكون ذا كفاءة شخصية واجتماعية ويتحمل المسؤولية الشخصية ويستطيع المقاومة النفسية حتى يتمكن من القيام بمهامه الإرشادية بنجاح (الشرقاوي، ٢٠١٢: ١٩٧).

والمرشد الفعال يهتم بكيف يظهر العالم من وجهة نظر المسترشد، انه يمتلك معتقدات ايجابية نحو الناس وينظر اليهم على أنهم يستحقون الثقة قادرين، مستقلين، وودودين ولديهم نظرة ايجابية لذواتهم ويثقون بقدراتهم وان التدخلات العلاجية التي يقوم بها المرشد مبنية على أساس قيم المسترشدين (ابو اسعد، ٢٠٠٩: ٧)، فالثبات الانفعالي والقدرة على التعامل مع الناس واتساع معلوماتهم وميولهم والقدرة على التقويم هي من سمات المرشد الفعال. (أبو عيطة، ١٩٨٧: ٦٧).

والمرشدون الفعالون الذين يتميزون بالقدرة على تحفيز ذواتهم وتوجيهها واقناع الآخرين هم مصدر ثراء عاطفي ويجعلون من معهم في حالة وجدانية جيدة، وهم من يقال عنهم ما أجمل وجودهم معنا(الأعسر وكفاقي، ٢٠٠٠: ٢٩٨).

واكدت العديد من الدراسات على أهمية وجود المرشد التربوي في المدرسة ففي انكلترا كشف إحصاء أجرته وزارة التعليم أن تعيين مرشدين تربويين يهتمون بشؤون التلاميذ الذين لا يتقدمون في الدراسة يساعدهم كثيراً على تحقيق تقدم ملموس عن طريق تغيير نظرتهم للدراسة والحياة، حيث يقوم المرشدون بمساعدة التلاميذ على التغلب على العوائق التي تعترض سبيل تعليمهم مثل المشكلات التي يواجهونها في البيت والغياب وضعف الرغبة في الدراسة، وأصبح المرشدون التربويون جزءاً مهماً من النظام التعليمي في العديد من المدارس البريطانية فهم يعملون مع التلاميذ وينسقون مع الآباء والوكالات المعنية الأخرى وبذلك يساهمون في تحرير المعلمين من هذه الأعباء ويجعلونهم يركزون على التعليم فقط، ومن النتائج الإيجابية لهذه التجربة إن نسبة النجاح ارتفعت بنسبة ٢٤% في المدارس التي أُنشئت، قياساً ١% في البلد كله

(الموزاني، ٢٠٠٨: ٥ - ٦).

يعد مفهوم الشخصية المحور الأساسي الذي تدور حوله الكثير من الدراسات التربوية والنفسية، إذ لقيت الشخصية في الدراسات السيكلوجية لدى العلماء والباحثين اهتماماً كبيراً، فاختلقت الآراء حول منشأها وطبيعتها وبنيتها وتباينت طرائق واساليب وصفها وتقييمها، فاهتم علماء النفس في بحوثهم ودراساتهم التي تناولت موضوع الشخصية بالصفات أو الخصائص التي من شأنها أن تميز شخصاً عن غيره، وتساعد معرفة الشخصية وتحديداتها في التنبؤ بما سيكون عليه سلوك الإنسان إزاء ما يواجهه من مواقف متعددة في حياته

(الدفاعي والخالدي، ٢٠١٣: ٢٢).

يعتقد العديد من علماء النفس أن دراسة الشخصية يمكن أن تكون نقطة الدخول الرئيسية في فهم السلوك البشري وقياس هذا السلوك، إذ ننظر إلى الشخصية البشرية على أنها منظومة ديناميكية تتكون من عدد من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض في حالة متغيرة باستمرار، وهي عناصر غير ملموسة، بل هي مظاهر وتفسيرات مرتبطة بالسلوك

إن تنمية إمكانيات الشخصية وطاقتها لا تحقق الفائدة المرجوة إلا إذا قام المجتمع من خلال تنظيماته وهيئاته المختلفة بتحقيق أفضل استفادة ممكنة من هذه الشخصية عبر التخطيط المنظم والعمل الواعي والتشغيل المناسب، أي أن يشغل كل فرد المهنة التي تناسبه ويستطيع من خلالها القيام بدور فعال، ولما كانت الوظائف تختلف فيما تتطلبه من خصائص جسمية وعقلية وشخصية، فإنه ليس كل من يعمل في وظيفة الإرشاد يكون مرشداً ناجحاً، إلا إذا توفرت فيه مجموعة من المهارات الشخصية والمهنية التي تمكنه من تحقيق مستوى مرتفع وخاصة في مواجهة حاجات المسترشدين ومشكلاتهم، حيث يمثلون دعائم المجتمع وعدته في المستقبل (المصري، ٢٠١٠: ١).

وجدير بالذكر أن هناك بعض المفاهيم الجديدة التي حدثت في حياتنا اليومية فضلاً عن الظروف اليومية المتغيرة، فهذه المفاهيم تؤثر في أسلوب حياتنا ورؤيتنا للعالم وعلاقاتنا وخططنا للمستقبل، وأحد هذه المفاهيم هي المبادرة الشخصية، وقد ثبت أن المبادرة الشخصية تستحق الدراسة بسبب ما تقدمه للأفراد من المزايا التي توفرها للمجتمع والحياة وفعاليتها في زيادة نوعية الحياة، ويمكن العثور عليها في جميع مجالات الحياة المتأثرة بالعامل البشري، على أنها الاختلاف في التكوين العقلي للناس في الحركة أو المبادرة للتأثير في البيئة، يساعد هذا الاختلاف أيضاً في تحديد المبادرة الشخصية عندما يتم فحص مفهوم المبادرة الشخصية بشكل عام، يتم تحديده عن طريق بنية الشخصية التي تحلل المخاطر وليس التخلي عن السيطرة، والمجازفة في مكانها الصحيح، إذ تتميز المبادرة الشخصية بنمط من السلام الذاتي واحترام الذات وسلوك احترام الذات العالي (Ozkurt Alpay, 2019, p:153).

في عام (٢٠٠١) قدم فريز وفاي (Frese & Fay) مفهوم المبادرة الشخصية كبناء تصرفي يحدد الفروق بين الناس في المدى الذي يتخذون فيه إجراءات للتأثير على بيئاتهم، منذ ذلك الحين، نمت كمية الأبحاث حول بناء المبادرة الشخصية وكيفية تأثيرها على السلوك الفردي في العمل (Johnson, 2015, p:28).

وتعد المبادرة الشخصية نمطاً سلوكياً مركباً ثابتاً ودائماً إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره من الأفراد، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والسلوكيات والأجهزة المتفاعلة معا فهي تضم القدرات العقلية، والوجدان، والنزوع وتركيب الجسم، والوظائف الفسيولوجية، وتحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة واسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة (Frese & Fay, 2001, p:31)، كما تصف المبادرة الشخصية الشخص الذي يبدأ بالتفكير الذاتي ويتطلع إلى الأمام ويشارك بنشاط في السلوك الذي يهدف إلى تحسين نتائج الحياة العامة (Smith, 2017, p:5).

ويرى الباحثان ان للمرشد النفسي دورا مهما ومؤثرا يتطلب منه أن يكون ذا شخصية مبادرة، وهو مهم على نحو خاص لأداء المهام وتعزيزها، فهو لا يتقيد بالعوامل البيئية، والمثابرة للوصول لأحداث تغيير في البيئة واتخاذ المبادرة لتحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة أمر أساسي للمبادرة الشخصية، هؤلاء الأفراد يكون لديهم القدرة على الاختيار والخلق والتأثير على مواقف العمل الإرشادي التي تزيد من احتمال النجاح في مهامهم، وإحداث التغيير الإيجابي في الموقف الإرشادي بغض النظر عن القيود الظرفية (Seibert, et al,2004)، وقد اظهرت نتائج الدراسات أن المبادرة الشخصية مرتبطة بالراتب المرتفع، والترقيات والنجاح الوظيفي بشكل عام، والمبادرة الشخصية متأصلة في دافع الفرد إجراء تغييرات في البيئة، والتي يمكن أن تعزز النجاح الفردي بشكل مباشرة (Major, et al,2011,p:929).

اهداف البحث Research aims:

يستهدف البحث التعرف على:

- ١- المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين.
- ٢- دلالة الفروق في المبادرة الشخصية وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

حدود البحث Research limits:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين (ذكور - إناث) العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

تحديد المصطلحات Define terms:

أوّلًا/ المبادرة الشخصية: Personal initiative
عرفها كل من:

تعريف اريكسون (Erikson,1968):

"الاستجابة الإيجابية بالتحدي في مواجهة العالم وتتمثل في القدرة على تحمل المسؤوليات المختلفة وتعلم مهارات جديدة والشعور بالمعنى" (Erikson,1968,p49).

٢- فريز وفاي (Frese & Fay,2001):

"أنها سلوك العمل المتميز بطبيعته الذاتية، ونهجه الاستباقي، والمثابرة في التغلب على الصعوبات التي تنشأ في السعي وراء الهدف" (Frese & Fay,2001,p:133).

٣- آدمز وآخرون (Adams et al ,2017):

بأنها "تولي زمام المبادرة من خلال اقتناصها الفرص الجديدة واستثمارها بما يخدم مصلحة المؤسسة" (Adams et al ,2017,p:3).

التعريف النظري للمبادرة الشخصية: تبنى الباحثان تعريف (Frese & Fay,2001) كتعريف نظري للبحث الحالي لتبنيه نموذج المبادرة الشخصية (فريز وفاي، ٢٠٠١).

التعريف الإجرائي للمبادرة الشخصية: أنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي/ المرشدة التربوية من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس المبادرة الشخصية المعتمد في هذا البحث.

المرشد التربوي (Educational Counselor):

تعريف وزارة التربية العراقية (٢٠١٣): بأنه

" احد أعضاء هيئة التدريس المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، عن طريق جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أم بالبيئة المحيطة به" (وزارة التربية العراقية ، ٢٠١٣ : ٨).

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة

مفهوم المبادرة الشخصية:

تم تطوير مفهوم المبادرة الشخصية المتمثل بالاستعداد الشخصي المسبق تجاه السلوك الاستباقي، فقد أستعمل لتحديد الفروقات في ميل الشخص للتأثير على بيئته فبعض الأشخاص من ذوي الشخصية المبادرة يوصفون بانهم غير مقيدون نسبية بالقوى الوقفية ولديهم دور كبير في تغيير البيئة (Frese & Fay,2001,p:97).

إن مفهوم المبادرة الشخصية يتمثل بالميل الثابت عند الفرد للقيام بفعل مؤثر في البيئة، وقد وصف (Frese&Fay,2001) الأداء الفردي في المبادرة الشخصية على أنه الأداء غير المقيد بظروف الفرد المختلفة والذي يؤدي إلى تغيير مؤثر في البيئة

(Frese&Fay,2001,p:103).

أما الأشخاص غير المبادرين فهم على العكس من ذلك لا يحددون الفرص ولا يمكنهم استعمالها لأحداث تغييرات ويتفاعلون سلبية مع القوى الوقفية، فهم بدلا من ذلك يتقبلون ويتكيفون مع الظروف بدلا من تغييرها (Frese,1997,p:93).

انموذج المبادرة الشخصية لـ (Frese & Fay,2001):

تعد المبادرة الشخصية واحدة من سلوكيات العمل الاستباقية التي تم فحصها في سياق تحديات المستوى التنظيمي، وكواحد من اشكال الاستباقية في العمل، تم تعريف المبادرة الشخصية من قبل (Frese&Fay,2001)، على أنها توقع الاداء على مستوى الفريق الفردي والمستوى التنظيمي وتشمل تجاوز الواجبات المحددة، ومحاولة حل المشكلات قبل وقوعها وتحسين الوضع القائم، وناقشا (Frese&Fay,2001) ان المبادرة الشخصية تعني التغلب على التحديات وتنفيذ الخطط والاهداف، ووفقاً لـ (Frese et al.,1996) تتضمن المبادرة الشخصية البداية الذاتية تعني (اظهار المبادرة الشخصية ان تكون مثابرا، استباقيا، وبدءا ذاتيا)، والاستباقية تعني (توقع القضايا والفرص المستقبلية)، والمثابرة تعني (التغلب على العوائق)، يقيم الباحثون المبادرة الشخصية كسلوك ضمن هذه الدراسة، البداية الذاتية تعني ان يقوم الافراد بسلوك ما دون ان يتم اخبارهم، بدون متطلبات دور مؤكدة وبدون تعليمات محددة، التحديد الذاتي لهدف ما هو لازم لاتخاذ زمام المبادرة، هذا الهدف يمكن ان يكون على تطوير فكرة، ولكن تتطلب المبادرة الشخصية تحمل المسؤولية حتى يتم تنفيذها، الاستباقية تعني التركيز على المدى الطويل وتوقع عدم الانتظار حتى يتم الاستجابة للمطلب، التوقع والتركيز على المدى الطويل يمكن الافراد من ترقب الإجراء اللازم الذي يتعين اتخاذه قبل حدوث التحديات، (المشاكل او الفرص)، المثابرة مطلوبة ايضا للوصول الى الاهداف، التغييرات هي امر حتمي في العملية، المهمة او الإجراء لذلك قد تظهر النكسات والاختناقات، هذه التغييرات احيانا لا يتم ادارتها بشكل صحيح. وبالتالي، فإن المثابرة هي ضرورية للتغلب على العوائق الناشئة من التغييرات

(Frese et al.,1996,p:37-39).

دراسات سابقة:

دراسة (Jeremy,2009):

(Examining the Relationship Between personal initiative and Career Success)

(العلاقة بين المبادرة الشخصية والنجاح الوظيفي)

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين المبادرة الشخصية والنجاح المهني واستقلالية ومسؤولية الموظف في الوقت الراهن والسلوك الاستباقي، وكذلك الأداء الخاص بسلوكيات الاجتهاد او التغيير او الاختيار، فقد ميزت السلوكيات الخاصة بعمل الأدوار الإضافية على أنها وظائف تنظيمية فاعلة ومؤثرة، وتهتم هذه الدراسة بدراسة أحد الآليات التي توضح كيف ترتبط الشخصية المبادرة بالنجاح المهني من خلال سلوكيات وأدوار الشخص الإضافية ومن ضمنها التحديد، وسلوك المواطن، والتنظيم، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) موظف، وأظهرت نتائج الانحدار التدريجي وتحليلات التوسيط المتعددة، أن العلاقة بين المبادرة الشخصية والنجاح الوظيفي هو على الأقل وسط بشكل جزئي من سلوكيات الدور الإضافي، حتى بعد ضبط المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الخاصة بالشخصية (العمر والجنس، وسمات نموذج العوامل الخمس الكبرى) ومن بين المتوسطات الثلاث المحتملة، كان التحديد هو العامل الأكثر بروزه.

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته:

منهجية البحث Approach of the Research:

اعتمد الباحثان في بحثهما الحالي على (المنهج الوصفي الارتباطي).

إجراءات البحث Procedures of the Research:

أولا: مجتمع البحث Community of the Research:

تألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين والمرشدات التربويات العاملين في المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (٥٦٧) بواقع (٣٦٦) من الذكور بنسبة (٦٥%) و (٢٠١) من الإناث بنسبة (٣٥%)، موزعين على أقسام التربية في الاقضية العاملين في مديرية التربية العامة في محافظة ذي قار، والجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١)

مجتمع البحث من (المرشدين التربويين) موزعين بحسب أقسام مديريات التربية والجنس في محافظة ذي قار

اسم المديرية	ذكور	اناث	المجموع
مديرية تربية الناصرية مركز المحافظة	١١٠	٧٢	١٨٢
قسم تربية قضاء الشطرة	٨٣	٣٤	١١٧
قسم تربية قضاء سوق الشيوخ	٤٢	٢٣	٦٥
قسم تربية قضاء الرفاعي	٥٧	٣٣	٩٠
قسم تربية قضاء الجبايش	٢٣	١٣	٣٦
قسم تربية قضاء قلعة سكر	٥١	٢٦	٧٧
المجموع	٣٦٦	٢٠١	٥٦٧

ثانياً/ عينة البحث:

تضمنت عينة البحث الأساسية (٢٠٠) مرشد ومرشدة بنسبة (٣٥% من المجتمع الاصلي)، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتناسب من المرشدين التربويين الموزعين على أقسام مديريات التربية في الاقضية العاملين في مديرية التربية العامة في محافظة ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) من الذكور والاناث، اذ بلغ عدد المرشدين الذكور (١٢٩) بنسبة (٦٥%) وبلغ عدد المرشدات الاناث (٧١) بنسبة (٣٥%)، و جدول (٢) يبين ذلك:

جدول (٢)

عينة البحث الاساسية موزعة على وفق اقسام مديرية التربية والجنس في محافظة ذي قار

اسم المديرية	ذكور	اناث	المجموع
مديرية تربية الناصرية مركز المحافظة	٣٨	١٧	٥٥
قسم تربية قضاء الشطرة	٢٩	١٤	٤٣
قسم تربية قضاء سوق الشيوخ	١٥	١٠	٢٥
قسم تربية قضاء الرفاعي	١٨	١٣	٣١
قسم تربية قضاء الجبايش	١٠	٧	١٧
قسم تربية قضاء قلعة سكر	١٩	١٠	٢٩
المجموع	١٢٩	٧١	٢٠٠

ثالثاً: أداة البحث:

بعد اطلاع الباحثان على الادبيات النفسية والدراسات التي استعملت مقياس المبادرة الشخصية، وجد من المناسب الاعتماد على مقياس المبادرة الشخصية الذي اعداه (Frese & Fay, 2001)، وفقاً لانموذجهم النظري المتبنى في الاطار النظري، بعد ترجمته الى اللغة العربية، ويتكون المقياس من (٩) فقرات، ذات البعد الواحد، مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة (وافق بشدة، وافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة).

صلاحية فقرات مقياس المبادرة الشخصية:

بعد ان تمت ترجمة فقرات المقياس والبالغ عددها (٩) فقرات، قام الباحثان بعرض فقرات المقياس بصيغتها الأولية الملحق (١) على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية وكان عددهم (١٢) خبيراً، الملحق (٢)، وفي ضوء آراء المحكمين تم استخراج تأييد صلاحية الفقرة أو رفضها، وتم استبقاء الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر، وفي ضوء آراء الخبراء وملاحظاتهم تم الاتفاق على إبقاء جميع فقرات المقياس والبالغة (٩) فقرات مع تعديل بعض الفقرات. التحليل الاحصائي لفقرات مقياس المبادرة الشخصية: ومن أهم عمليات التحليل المتبعة في البحوث النفسية هي:

اولاً/ القوة التمييزية Discrimination Coefficient: المتمثلة بـ

أ- اسلوب المجموعتين المتطرفتين.

ب- اسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية.

جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس المبادرة الشخصية باستعمال العينتين المتطرفتين

القيمة الثانية المستخرجة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا	
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
٤,٩٤٩	١,٠٥٢٩٣	٣,٧٩٦٣	٠,٥٩٦١١	٤,٦١١١
٧,٠٣٥	١,١٧٣٩١	٣,٥٩٢٦	٠,٤٥٠٥٦	٤,٧٩٦٣
٦,٦٩١	١,٠٥٩٥٥	٣,٨٣٣٣	٠,٣٥٨٥٨	٤,٨٥١٩
٤,٥٨٧	١,٢٠٣٨٨	٣,٨٥١٩	٠,٥٧٧٠٥	٤,٦٨٥٢
٧,٢٨٦	١,٢٣٨٧٩	٣,٤٤٤٤	٠,٤٧٣٢٥	٤,٧٥٩٣
٥,٢٨٤	١,٠١٦٩٨	٣,٨٥١٩	٠,٦٥٦٣٧	٤,٧٢٢٢
٥,٩٥٤	١,٢٠٣٨٨	٣,٨٥١٩	٠,٤٦٢٤٢	٤,٧٧٧٨
٦,٣٦٤	١,١١٩٠٥	٣,٧٤٠٧	٠,٥٢٠٧١	٤,٧٤٠٧
٢١,٦١٢	١,١٢٦٠٥	٣,٥٧٤١	٠,٥١٩٧٠	٤,٦٤٨١

الجدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس المبادرة الشخصية

قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية
٠,٣٤٥	٠,٤٧٣	٠,٤٤٨
٠,٤٥٨	٠,٥٤٠	٠,٥٣٥
٠,٤٧٥	٠,٣٩٩	٠,٥٠٢

رابعاً: الخصائص السيكومترية للمقياس Psychometric Features of the Scale:

تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية لمقياس المبادرة الشخصية المتمثلة بـ(الصدق والثبات)، إذ تحقق من صدقه عن طريق الصدق الظاهري وذلك من خلال عرض الباحثان المقياس بالصيغة الأولية الى مجموعة من المحكمين في التربية وعلم النفس وتم الاتفاق على جميع الفقرات من قبل المحكمين، اما صدق البناء تم التحقق منه بواسطة المجموعتين المتطرفتين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية، اما الثبات فتحقق منه الباحثان بطريقتين هما طريقة اعادة الاختبار اذ بلغ ٨٦% ومعادلة الفايرونباخ بلغ ٨٩%.

خامساً: الوسائل الإحصائية المستعملة Statistical means:

اعتمد الباحثان على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في المعالجات الإحصائية كلها سواء في اجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، أو في استخراج النتائج، وقد استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتي ذكرها:

الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة T-Test for one Independent Sample :

الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين T-Test for two Independent Samples :

معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient :

معادلة الفا كرونباخ Cronbach Alpha Formula :

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

حاول البحث التحقق من الاهداف الاتية:

الهدف الاول/ التعرف إلى المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين:

بعد تطبيق فقرات مقياس المبادرة الشخصية على عينة البحث من المرشدين التربويين البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة، أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث قد بلغ (٣٨,٦٢٠٠) درجة، وبانحراف معياري قدره (٣,٨٥٧٤٦) درجة، أما المتوسط الفرضي بلغ (٢٧) درجة، ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٢,٦٠١) درجة، وعند مقابستها مع القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩) ظهر أنها ذات دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة، والجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة المرشدين التربويين على فقرات مقياس المبادرة الشخصية

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
٢٠٠	٣٨,٦٢٠٠	٣,٨٥٧٤٦	٢٧	٤٢,٦٠١	١,٩٦	٠,٠٥

تشير نتيجة الجدول اعلاه الى ان عينة البحث يتسمون بالمبادرة الشخصية.

وهذا يعني ان المرشدين التربويين يتمتعون بمبادرة شخصية وبدرجة عالية، وتفسر هذه النتيجة في ضوء انموذج المبادرة الشخصية لـ (Frese Fay, 2001) المتبنى في البحث ان عينة البحث المتمثلة بالمرشدين التربويين ليسوا مجرد أدوات سلبية في بيئة العمل، فهم لديهم القدرة على اتخاذ قرارات واعية للنجاح في ظل الظروف البيئية المعاكسة التي يواجهها الموظف، كما انهم ليسوا متلقين سلبيين للقوى الظرفية، فغالباً ما يتطلب مكان العمل في الوقت الحاضر ان يتصرف الموظف بشكل استباقي للتغلب على ما يواجهه من صعوبات في بيئة العمل، ويمكن القول أنه في مواجهة الظروف البيئية الصعبة نفسها من المتوقع أن يتفاعل الموظفون المبادرون والأقل مبادرة بشكل مختلف، اذ يقوم الموظفون الذين يتمتعون بمبادرة شخصية بتشكيل بيئة العمل والتأثير فيها مقارنة بالموظفين الأقل مبادرة، فهم يتصرفون بشكل استباقي بسبب ميولهم الطبيعية اذ انهم يقومون بأخذ زمام المبادرة للقيام بأعمال تكون اكثر مما هو مطلوب منهم في بيئة العمل، وتحمل المسؤولية، والبحث عن فرص

التغيير، فهم لديهم القدرة على التأثير على العالم المحيط بهم، وتغيير اوضاعهم، ويظهرون المبادرة ويثابرون حتى يحدث تغيير ذي معنى في بيئاتهم وأنفسهم وهذه الميزة توفر لهم الثقة بالنفس كما يكونون أكثر مرونة في حياتهم وفي عملهم، ان الموظفين ذوي المبادرة الشخصية أقل عرضة للتكيف السلبي مع الظروف البيئية الصعبة، انهم يحاولون خلق ظروف جديدة من خلال البحث بنشاط عن بدائل جديدة تمكنهم من التغلب على الظروف في بيئة العمل، من اجل تحقيق اهدافهم، فهم يفضلون القيام بمبادرات مختلفة في العمل على الانتظار السلبي للحصول على المعلومات او الحصول على الفرص المتاحة التي لا تحقق شيئاً (Frese & Fay, 2001). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Veena P. Prabhu, 2013) ودراسة (Jeremy, 2009)، ودراسة (Spina, 2013) التي اشارت الى وجود مستوى مرتفع من الشخصية المبادرة لدى افراد العينة. الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفرق في المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث):

تحقيقاً لهذا الهدف فقد تم تحليل بيانات فقرات مقياس المبادرة الشخصية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث)، فتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة المختارة من الذكور (٤٠,٩٤٥٩) درجة و بانحراف معياري (١,٨٢١٣٦) في حين كان المتوسط الحسابي لدرجات العينة المختارة من الاناث (٣٤,٣٩٤٤) درجة و بانحراف معياري (٢,٨٥٥٩٧) وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسطي درجات الذكور والاناث باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد بأن القيمة التائية المحسوبة تساوي (١٩,٧٧١) وعند موازنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) تبين أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطي درجات كل من الذكور والاناث في المبادرة الشخصية، والجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦)

نتائج اختبار دلالة الفرق بين متوسطي درجات المرشدين التربويين بحسب الجنس في المبادرة الشخصية

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحر	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
الذكور	١٢٩	٤٠,٩٤٥٩	١,٨٢١٣٦	١٩٨	١٩,٧٧١	١,٩٦	٠,٠٥
الاناث	٧١	٣٤,٣٩٤٤	٢,٨٥٥٩٧				

من خلال الجدول اعلاه يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في المبادرة الشخصية ولصالح الذكور، لان الذكور متوسطها الحسابي اعلى من الاناث وهذا ينطبق بحسب الإطار النظري لـ (فريز وفاي، ٢٠٠١) وذلك لان الموظفين الذكور الموظفون الذين يتخذون مبادرة شخصية، لديهم ميول أكبر للابتكار ويستمترون في التغلب على الصعوبات التي تنشأ أثناء تحقيق أهدافهم كما يمكنهم تحسين وضع عملهم عن طريق البدء الذاتي ومن ثم يمكنهم إدارة حياتهم المهنية بكفاءة كما ينطوي تولي المسؤولية على تحسين طريقة إنجاز مهام الوظيفة والمقدرة هي الفعل لإلقاء الضوء على القضايا وتحدي الوضع (Frese Fay, 2001).

المصادر:

- ابو عيطة، سهام درويش (١٩٨٧): الإرشاد التربوي أحد أساليب تحقيق أهداف التربية في الوطن العربي.
- الأعسر، صفاء وكفاقي، علاء الدين (٢٠٠٠): الذكاء الوجداني، ط١، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- بغداد، مجلة الحوار المتمدن، العدد (١٢٤٢).
- الجميل، علي عليج خضير والبخاري، احمد يونس محمود (٢٠١١): غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم، مجلة كلية التربية والعلوم، المجلد الخامس، العدد الاول.
- حسين، محمد لفته (٢٠١٣): الفلسفة الاخلاقية للإرشاد التربوي، سلسلة الكراسات الارشادية (٤)، مطبعة وزارة التربية.
- الدفاعي، كاظم علي، الخالدي، أمل إبراهيم (٢٠١٣)، علم النفس الشخصية، مكتبة زكي للنشر والتوزيع، بغداد، العراق.
- الشرقاوي، انور محمد (٢٠٠١): الأبعاد النفسية والاجتماعية والتربوية لمشكلات الإدمان لدى الشباب، المركز القومي للبحوث التربوية للتنمية، القاهرة، مصر .
- المصري، ابراهيم سليمان (٢٠١٠): الارشاد النفسي اسسه وتطبيقاته، ط١، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الموزاني، عبد الكريم (٢٠٠٨): المرشد التربوي يحسن من أداء التلاميذ،
- هاشم، زكي محمود (١٩٨٨): الجوانب السلوكية في الإدارة، ط١، وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع، الكويت.
- Adams, P. L., & Heggstad, E. D. (2017). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219–245. doi: 10.1037/0033-2909.121.2.219
- Erikson, E.H., (1968): Identity youth and crisis, New York, Norton.
- Ford, D. k., (2011): An Evaluation of Moderating Influences of Employee initiative personality: Empowerment and Political Skill, A dissertation Doctor of Philosophy, Portland State University.
- Frese M, Fay D, Hilburger T, Leng K, and Tag A (1997): The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples. *J Occup Organ Psychol* 70: 139–161.
- Frese, M., & Fay, D. (2001): The concept of personal initiative: An overview of validity studies *Human Perfonnance*, 14(1), 97-124.
- Johnson, Michele E., (2015): An Analysis of Personal initiative in U.S. Air Force Academy Cadets: A Mixed methods study, A dissertation Doctoral of Philosophy, University of Colorado.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2011), Linking personal initiative and the big five to motivation to learn and development activity, *Journal of Applied Psychology*, 4, 927–935.
- Investigation of personal initiative :Ozkurt, B., Alpay, C. B., (2019) Characteristics of the Students of High School of Physical Education and Sports through Various Variables, *Asian Journal of Education and Training*, Vol. 4, No. 2, P:150-155.
- Seibert, S. E., Frese, J. M., & Kraimer, M. L. (2004). Personal initiative and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84.

Smith, L. L., (2017): Relationship of initiative personality, Financial Planning Behavior and Retirement Life Satisfaction, A Dissertation for Doctorate, Business Robinson College, Georgia State University.

الملاحق:

ملحق (١)

مقياس المبادرة الشخصية بصورته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المرشد التربوي... المحترم

أختي المرشدة التربوية... المحترمة

نظرا لما تتمتعون به من إدراك ووعي عاليين، نرجو منكم التعاون مع الباحث بالإجابة عن هذا المقياس الذي يتألف مجموعة من الفقرات، عليك قراءة كل فقرة بدقة وامعان متوسماً فيكم الصراحة والامانة في الاجابة عنها، وان لا تترك أي فقرة من دون اجابة لان اجابتك فيها خدمة للعلم والمعرفة، علما انه لا توجد اجابات صحيحة وأخرى مخطئة كل اجابتك تعد ضرورية ومقبولة ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي الحالي، ولا يطلع على اجابتك سوى الباحث، لذلك فلا داعي لذكر الاسم، واني على ثقة كبيرة بأنك خير مساعد ومعين فكل ما هو مطلوب منك أن تقرأ كل فقرة واختيار احد البدائل الخمسة الموجودة أمام كل فقرة ، بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تشعر انه ينطبق عليك.

مع الشكر والتقدير لحسن تعاونكم

الرجاء تدوين المعلومات الآتية

الجنس: ذكر أنثى

☐
☐

الباحثان

الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	حايد	أوافق	لا أوافق بشدة
لدي القدرة على مواجهة المشاكل بفاعلية					
عندما تحدث لي مشكلة اسعى لإيجاد حل على الفور					
عندما تكون هناك فرصة للمشاركة بفاعلية أستغلها					
أأخذ زمام المبادرة على الفور حتى عندما لا يفعل الآخرون ذلك					
أستغل الفرص بسرعة من أجل تحقيق أهدافي					
أفعل أكثر مما يتطلب القيام به مني					
لدي القدرة على ادراك الأفكار					
ابحث عن فرص جديدة لتحقيق اهدافي					
اسعى لتحسين بيئة العمل بشكل مستمر					

ملحق (٢) أسماء السادة الخبراء المحكمين على مقاييس البحث

الجامعة	الكلية	اسم الخبير	ت
بغداد	الآداب	أ.د. قاسم حسين صالح	١
بغداد	التربية (ابن رشد)	أ.د. حسن علي سيد	٢
جامعة الامام الصادق (ع)	الآداب	أ.د. سعد سابط العطراني	٣
بغداد	التربية (ابن رشد)	أ.د. ياسين حميد عيال	٤
بغداد	التربية (ابن رشد)	أ.د. خالد جمال عبد جاسم	٥
المستنصرية	التربية	أ.د. محمود شاكر	٦
بغداد	التربية (ابن الهيثم)	أ.د. اسماعيل ابراهيم علي	٧
بغداد	التربية (ابن الهيثم)	أ.د. فاضل جبار عودة	٨
بغداد	الآداب	أ.م.د. سوسن عبد علي السلطاني	٩
بغداد	الآداب	أ.م.د. علي تركي نافل القرشي	١٠
بغداد	التربية (ابن رشد)	أ.م.د. ايمان حسن	١١
بغداد	التربية (ابن رشد)	أ.م.د. اشرف موفق	١٢

Research abstract:

The current research aims to identify:

- 1- Personal initiative of educational counselors.
- 2- Significance of differences in personal initiative according to the gender variable (male - female). The current research is limited to educational counselors in the Directorate of Public Education in Dhi Qar Governorate (2021-2022) and according to the gender variable (males-females), as the research community consisted of (567) male and female counselors, (366) educational advisors and (201) educational counselors, and a sample was chosen. The research was conducted by random method, with a percentage of (35%) of the original community, so the number of the research sample reached (200) male and female guides, by (129) educational guides and (71) educational guides. On the personal initiative of educational counselors, it is necessary to provide a tool to measure the personal initiative of educational counselors, as the two researchers was able to obtain a ready-made tool for measuring personal initiative, which is the measure of personal initiative of (Fay & (2001) Frese) after translating it into Arabic for the purpose of using it in measuring personal initiative. The researcher verified the psychometric properties (validity and stability) of the scale.

After collecting the data and processing it statistically using the t-test for one sample and two independent samples, the Pearson correlation coefficient and the Cronbach's alpha equation, the research reached the following results:

- 1- Educational counselors enjoy a high level of personal initiative.
- 2- There is no statistically significant difference in the personal initiative according to the gender variable (male - female).

The researcher reached a number of conclusions, recommendations and suggestions in the light of the objectives and results of the research.

Keywords: personal initiative, educational counselors.