

غموض الدور لدى المرشدين والمرشحات

أ.م.د. فاطمة ذياب مالود
عضو هيئة تدريس
قسم العلوم التربوية والنفسية
كلية التربية للعلوم الإنسانية
جامعة كربلاء
العراق

ايناس مجيد كاظم
طالبة دراسات عليا
قسم العلوم التربوية والنفسية
كلية التربية للعلوم الإنسانية
جامعة كربلاء
العراق

البريد الإلكتروني: enaslsady243@gmail.com

المخلص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على غموض الدور عند المرشدين والمرشحات، والفروق ذات الدلالة الأحصائية في غموض الدور تبعاً لمتغير (الجنس، الخدمة) وقد تألفت عينة الدراسة من (277) مرشد ومرشدة، للعام الدراسي (2020-2021)، ولتحقيق اهداف البحث استعملت الباحثة المنهج الوصفي وقد تبنت الباحثة مقياس سليمان (2013) وقد جرى التحقق من الخصائص القياسية للمقياس بعد عرضه على مجموعة من الخبراء ثم قامت الباحثة بتحليل البيانات من خلال الاستعانة بالحقيبة الأحصائية للعلوم الاجتماعية، وظهرت النتائج بوجود غموض الدور لدى المرشدين والمرشحات، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير الجنس، وظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

الكلمات المفتاحية: غموض الدور، المرشدين والمرشحات.

The Ambiguity of the Role of Counselors

Enas Majid Kazem
Postgraduate Student
Department of Educational and
Psychological Sciences
College of Education for the Humanities
Karbala University
Iraq
Email: enaslsady243@gmail.com

Assist. Prof. Dr. Fatima Thiab Maloud
Member of the Teaching Staff
Department of Educational and
Psychological Sciences
College of Education for the Humanities
Karbala University
Iraq

ABSTRACT

The current research aims to identify the ambiguity of the role of male and female counselors, and the statistically significant differences in the ambiguity of the role according to the variable (gender, service). The study sample consisted of (277) male and female counselors, for the academic year (2020-2021). The descriptive approach The researcher adopted the Solomon Scale (2013). The standard characteristics of the scale were verified after it was presented to a group of experts. Then the researcher analyzed the data through the use of the statistical portfolio for social sciences. The results showed the presence of ambiguity in the role of male and female counselors, and the absence of significant differences. Statistical according to the variable of sex, and showed the presence of statistically significant differences according to the variable years of service.

Keywords: ambiguity of the role, Counselors.



غموض الدور Role Ambiguity

لقد تطلب الدور المتغير لمرشدي المدارس الأنتقال من التركيز على قضايا الطلاب الفردية الى قضايا النظام ، حيث يتعين الآن على مرشدي المدارس المزيد من المهام الارشادية للطلاب في البيئة التعليمية (Kozlowski & Huss :2013) يستمر نشر الأدوار حيث غالبا ما يتم استخدام مرشدي المدرسة كأشباه إداريين في المدارس بدلا من استخدامهم بشكل صحيح كمرشدين محترفين (Dahir & ston ,2013) ، لا يعرف العديد من مديري المدارس كيف تحد المهام غير الارشادية من قدرة المرشد على المبادرات الأستراتيجية على مستوى المدرسة أو كيف يؤثر غموض الدور على الهوية المهنية للمرشد ورضاه الوظيفي (Bruk & Bridgelaned,2012) ادت الطلبات المتزايدة على مرشدي المدارس للمشاركة في الوجبات الأدارية الى استمرار غموض الدور (Curry & Brickmore ,2013) ، فيعد غموض الدور وظيفة مباشرة للاختلاف بين المعلومات المتوفرة للفرد (المرشد) وما هو مطلوب من أجل أداء كفاء لدوره التربوي والارشادي فان الاختلاف بين حالته الحقيقية بالنسبة للمعرفة وتلك التي توفر له الرضا الكافي لحاجاته وقيمه الخاصة به، ولان الفرد لا يمكن ان يحيط علماً بكل الاحداث والظروف المحيطة به فالفرد لا يمكن معرفة الكيفية التي تنتج عنها الاحداث بشكل واضح ومتكامل ومطلق، ولهذا فأن في بعض الاحيان الغموض حول الاشياء هو حقيقة للحياة ولأي فرد (Kahn et al, 1964:73) .

ومن هنا تتبلور مشكلة البحث الحالي

1- هل لدى عينة البحث غموض الدور

2- وهل هناك فروق ذات دلالة احصائية في غموض الدور وفقا لمتغير (الجنس ، الخدمة)

اهمية البحث :

واصبحت وظيفة المرشد التربوي من الوظائف الأساسية في المدرسة الحديثة التي تهدف الى مساعدة التلاميذ على تنمية أنفسهم ووقايتهم من الانحراف وعلاج مشاكلهم من خلال العملية التربوية ومساعدة الإدارة المدرسية والمعلمين وأولياء أمورهم على ان يقوموا بمسئولياتهم في تنمية التلاميذ ووقايتهم من الانحراف وعلاج مشاكلهم مما جعل مهمة المرشد التربوي لا تقل عن أهمية المعلم في المدرسة الحديثة (البرديني ،2006:3) فلكي يتم نجاح العملية الارشادية يتطلب وضوح الدور الذي يقوم به المرشد التربوي داخل المؤسسة التعليمية، فقد أشار كل من مداك وجينا (Gienei&Madak ، 1991) الى أن عدم وضوح دور ووظيفة المرشد التربوي يقود الى مشكلات متعددة منها ازدواجية في اداء العمل وضعف الاتصال المنظم بين الاطراف المختلفة وصعوبة تقييم الأداء باعتباره جانباً أساسياً في التطور المهني(الرماحي،2017:3).

وأن عدم وضوح الدور يمكن أن يؤثر على شخصية المرشد المهنية ، وتطوير كفاءته في التعامل مع المسترشدين وكلما ازدادت خبرة المرشد كان أقدر على ممارسة أعبائه المهنية وكان مردود تعامله مع المسترشدين ايجابيا واسرع وانجح .(ابو يوسف ، 2008 : 4)

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على المرشدين والمرشدات لمحافظة كربلاء -بابل للعام الدراسي (2021/2020)

تحديد المصطلحات :

1- عرف كان وزملاؤه (Kahn et al , 1964) غموض الدور :

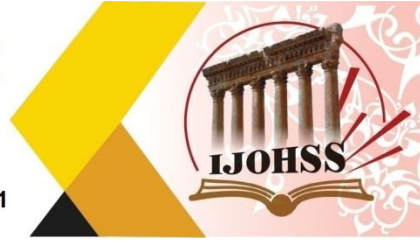
قلة توفر معلومات واضحة لدى الفرد عن نطاق المسؤوليات والسلوكيات المرتبطة بالفرد والكيفية التي يتم بها تقييم المسؤوليات والعواقب الوخيمة أو النتائج المترتبة بالنسبة لشاغلي الدور . (Kahn et al , 1964 :141)

2- وعرف (العاجز،2004) المرشد التربوي :

هو الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ليقوم بعملية إرشاد وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة وخارجها .(العاجز ،2001: 4)

الاطار النظري ودراسات سابقة :

تذكر أدبيات علم النفس الاجتماعي أن دراسة الدور تعود إلى الثلاثينيات. في السياق التنظيمي ، تعود دراسة هذه النظرية إلى الفترة ما بين (1950 و 1960) ، حيث كان الباحثون الأوائل (كان ، وولف ، وكاتز) حيث اشارة



دراساتهم بالفعل الى وجود توترات تنظيمية في العمل اثناء وجودهم لتأدية وظائفهم وهناك نوعان ابرزته الادبيات لهذه التوترات التنظيمية وهي غموض الدور وتضارب الدور فسر هامنير الدور بمصطلح الموقع وقد ميز بين الادوار المفروضة والادوار المتحققة اذ عد الادوار المفروضة تلك الادوار التي ليس للفرد علاقة في شغلها مثل تلك التي متعلقة بالجنس والعمر والقرابة او الانتماء الى طائفة وسلالة معينة ، بينما الادوار المتحققة تلك التي بأستطاعة الفرد أن يشغلها بناء على جهوده وقدراته الشخصية مثل المواقع المهنية والتعليمية. (Hamener , 1985:55) وفقاً لبانتون (1965) ، يمكن تعريف "الدور" على أنه مجموعة من المعايير أو التوقعات يتم تطبيقها على شاغل وظيفة معينة من خلال الدور الحالي والدور الآخر (Banton,1965)

مفهوم غموض الدور

اشار بيهر (1995) Beehr الى غموض الدور :

ان هذا الموقف ينشأ بالنسبة للفرد عندما لا تكون لديه معلومات كافية او واضحة تمكنه من أداء عمله بطريقة ترضيه فالشخص في هذه الحالة ربما لا يكون على علم بأهداف العمل أو الإجراءات التي عليه اتباعها وقد يكون غير متأكد بخصوص المجال والمسؤوليات المتعلقة بعمله ، فأن الحيرة والغموض قد ينشأ نتيجة ذلك وتكون سببا للضغط عليا وخاصنا عندما يكون محروما من التغذية الراجعة والتي تبين له نتائج الأداء وما يترتب عليه (مقدم، 1996)

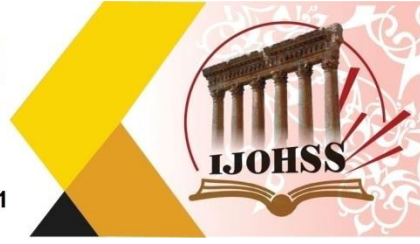
ابعاد غموض الدور

حدد (Bedeian & Armenakis,1981) أربعة ابعاد لغموض الدور تشمل:

- 1) غموض الهدف / التوقع / المسؤولية - ما هو متوقع؟ ماذا علي أن أفعل؟
- 2) غموض العملية - كيفية إنجاز الأمور. وما طرق تحقيق التنظيم الأهداف.
- 3) غموض الأولوية - متى يجب القيام بالأشياء وبأي ترتيب.
- 4) غموض السلوك - كيف يُتوقع مني التصرف في المواقف المختلفة؟ ما السلوكيات التي تؤدي إلى النتائج المطلوبة أو المرجوة . (Bedeian& Armenakis,1981:24)

نظرية كان وزملائه :

قدم كان وزملاؤه (Kahn et al,1964) نظرية الدور، حيث افترضوا أن البيئة التنظيمية تؤثر على توقعات الأفراد حول الدور المطلوب منهم ، هذه التوقعات تشمل معايير أو ضغوطات تدفعه للتصرف بطريقة معينة ، حيث أن الموظف يتلقى هذه المعايير والضغوطات ويفسرها ويستجيب لها على طريقته الخاصة، وتظهر المشاكل عندما تكون الرسالة المرسله غير واضحة وغير مباشرة ، يصعب تفسيرها بالاضافة الى أنها لا تحظى برضا الموظف وبالتالي تصبح هذه الرسائل إما غامضة أو متناقضة وقد تكون استجابة الموظف لهذه الرسائل بعيداً كل البعد عن توقعات الإدارة التي كلفته بالدور المنوط به، لذلك فإن الدور هو مجموعة من التوقعات المرتبطة بأداء وظيفة معينة ومن أهم الخصائص المميزة للدور ما يطلق عليه غموض الدور ، وصراع الدور، ويعد كل من غموض وصراع الدور من المتغيرات الوظيفية والتي يطلق عليها هيكل الدور والذي يعنى بالطريقة التي يتم بها توزيع الواجبات والمسؤوليات والمعلومات على الفرد (Kahn et al, 1964:21).



الدراسات السابقة:

اسم الباحث والسنة	سعید خولة (2019)
عنوان البحث	غموض الدور الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العمال بنظام التعاقد
العينة	تكونت العينة من (168) عمال بنظام التعاقد
اهداف البحث	التعرف على العلاقة بين غموض الدور والالتزام التنظيمي
أداة القياس	مقياس غموض الدور
الوسائل الإحصائية	الاختبار التائي لعينة واحدة - الوسط الحسابي - معامل ارتباط بيرسون - الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط
النتائج	وجود علاقة سالبة (عكسية) بين غموض الدور والالتزام التنظيمي

اسم الباحث والسنة	الشهد (2015)
عنوان البحث	غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته بتصوراتهم المستقبلية
العينة	تكونت العينة من (100)
اهداف البحث	قياس غموض الدور والتصورات المستقبلية وهل يوجد علاقة بينهما
أداة القياس	مقياس غموض الدور والتصورات المستقبلية
الوسائل الإحصائية	الاختبار التائي لعينة واحدة - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين - معامل ارتباط بيرسون
النتائج	لديهم غموض دور وهناك علاقة عكسية بين كلا المتغيرين

منهجية البحث وإجراءاته :

استعملت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات الارتباطية) الذي هو ركناً من أركان البحث العلمي وهو أول الخطوات التي يقوم بها الباحث والذي يُقبل على دراسة الظاهرة من جهة، ويعد الأسلوب الوحيد المتمكن من دراسة بعض المواضيع المتعلقة بالسلوك الإنساني (عريفج وآخرون، 1985:107) يستهدف البحث دراسة المتغيرات وتقصي العلاقة بين المتغيرات لذا اعتمدت الباحثة الدراسة الارتباطية التي هي احد أساليب المنهج الوصفي والتي من خلالها نحاول تحليل العلاقات بين مختلف العوامل والسلوكيات وتحديد الارتباط الموجود في هذه العلاقة بطريقة كمية وذلك باستعمال معاملات الارتباط (غرابية ، 2002:33)

أولاً : مجتمع البحث Research Population :

هو جميع الأفراد او العناصر الذين يشتركون في صفة واحدة او اكثر تميزه عن بقية المجتمعات والتي يسعى الباحث عن طريقها الى تعميم نتائج الدراسة، ويسعى الباحث الى إشراك جميع أفراد المجتمع لكن الصعوبة تكمن في أن عدد أفراد المجتمع قد يكون كبيراً، وانه لا يستطيع إشراكهم جميعاً. (العيسى : 217 ، 2007،

تحدد مجتمع البحث الحالي من المرشدين والمرشدات في محافظتي كربلاء وبابل لكلا الجنسين (ذكور) إناث) للعام الدراسي (2020_2021) والذي بلغ عددهم * (985) مرشدا ومرشده ، بواقع (444) إناث ونسبة

(40%) ، و ذكور بواقع (541) وبنسبة(60%). والجدول رقم (1) يوضح افراد مجتمع البحث موزعين حسب الجنس .

جدول (1)

أفراد مجتمع البحث موزعين بحسب الجنس

المجموع الكلي	الجنس		المحافظة
	إناث	ذكور	
310	124	186	كربلاء
675	320	355	بابل
985	444	541	المجموع

ثالثاً : عينة البحث Research Sample :

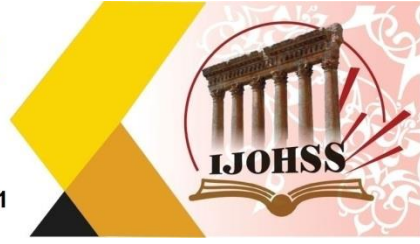
العينة Sample جزء من المجتمع الذي تتم فيه دراسة الظاهرة من خلال المعلومات عن هذه العينة، حتى تتمكن من تعميم النتائج على المجتمع، وهي مجموعة جزئية من المجتمع الإحصائي يتم جمع بيانات من خلالها بصورة مباشرة (النجار، 2010:149)

اختارت الباحثة الطريقة الطبقيّة العشوائية وفق الأسلوب المتناسب Stratified Sample (Proportional Equivalent)، إذ يتم فيها تقسيم المجتمع الى اثنين أو أكثر من الطبقات اعتماداً على عدد من الخصائص، ويتطلب توفر التجانس لظاهرة معينة في مجتمع البحث إذ يلاحظ وجود التجانس في كل طبقة مع عدم شرطية وجوده بين الطبقات الكلية، وفي ضوء ذلك تألفت عينة البحث الحالي من (277) مرشد ومرشده من مجتمع كربلاء وبابل وبنسبة (28%) من مجتمع البحث وبواقع (152) ذكراً و(125) أنثى، وتحديد عدد افراد المجتمع الذين يقعون في كل طبقة وتحديد حجم العينة الكلي وحجمها في كل مجموعة ونسبة حجمها من المجتمع الكلي.

جدول رقم (2)

أعداد عينة التطبيق النهائي موزعين حسب الجنس وسنوات الخدمة

الجنس	الخدمة	العدد
ذكر	10-1	59
ذكر	20-11	58
ذكر	30-21	35
المجموع		152
انثى	10-1	54
انثى	20-11	45
انثى	30-21	26
المجموع		125
	10-1	113
	20-11	103
	30-21	61
		277



مقياس غموض الدور :

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات النفسية التي تناولت غموض الدور ، وجدت الباحثة مقياس يتناسب مع عينة البحث الحالي وأهدافه ، لذا تبنت الباحثة مقياس سليمان (2013) ، مستندا لنظرية كان وزملائه (1964).

وصف المقياس بصيغته الأصلية :

أ – وصف المقياس : وضع هذا الأستبيان (سليمان 2013) ويقيس اربعة مكونات لغموض الدور . كما موضح بجدول رقم (3)

جدول رقم (3) توضح إن صلاحية فقرات مقياس غموض الدور

ت	مكونات	مدى الفقرات	عدد الفقرات
1	غموض مسؤوليات الدور	8-1	8
2	غموض سلوك الدور	16-9	8
3	غموض تقييم الدور	25-17	8
4	غموض نتائج الدور	33-26	8
المجموع			33

لغرض التأكد من صلاحية فقرات غموض الدور ، قد قامت الباحثة بعرض المقياس على عدد من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس وذلك من اجل بيان ملاحظاتهم وآرائهم في مدى صلاحية وبدائلها وأوزانها الفقرات وما تحتاجه من حذف او تعديل وفق ما يرويه مناسبا، وقد تم جمع الاستمارات من الأساتذة المحكمين وقامت الباحثة بتحليل الآراء على الفقرات من خلال استعمال النسبة المئوية .

- إعداد تعليمات مقياس The scale Preparing Instructions

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المفحوص في أثناء استجابته على فقرات مقياس الحدود العقلية البينية، لذا سعت الباحثة عند إعدادها على أن تكون مبسطة وسهلة الفهم ، أذ طلبت من المستجيب أن يضع علامة (✓) تحت البديل المناسب أمام كل فقرة من الفقرات .

- تصحيح المقياس Correction of scale

يقصد به وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ، ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس غموض الدور بفقراته الـ (31) فقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي : (تنطبق عليّ تماماً) و (تنطبق عليّ غالباً) و (تنطبق عليّ أحياناً) و(تنطبق عليّ نادراً) و (لا تنطبق عليّ أبداً) يقابلها سلم درجات يتراوح من (1،2،3،4،5) على التوالي باتجاه المقياس وعكس اتجاه المقياس سلم يتراوح من (1،2،3،4،5) ، وبهذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص بالجمع الجبري لدرجات أجابته على جميع فقرات المقياس.

- وضوح التعليمات والفقرات لمقياس غموض الدور (التجربة الاستطلاعية)

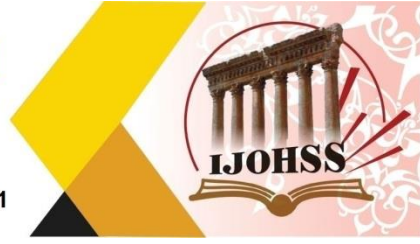
تهدف التجربة الاستطلاعية للمقياس الى الحصول على بيانات تمكننا من تحديد مواصفات المقياس احصائياً، وتعد المحدد لصلاحية المقياس ولاستعماله. (قاسم، 2008:363) والى التعرف على وضوح تعليمات المقياس من حيث صياغة فقراته ومعانيها وبدائلها وفهم المستجيب ومعرفة الوقت الذي يستغرقه المستجيبون للإجابة.

(فرج، 1980:160)

لذا عملت الباحثة على عرض المقياس على عينة عشوائية من المرشدين والمرشدات (40) مرشد ومرشدة بواقع (20) مرشد ومرشدة من كربلاء و(20) من محافظة بابل وتبين إن التعليمات والفقرات واضحة وان الوقت المستغرق للإجابة على المقياس يتراوح بين (10-13) وبمتوسط حسابي(11،5) دقيقة.

- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس Statistical analysis of

The Role Ambicuty



تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية خطوة مهمة وأساسية لأنها عملية يتم فيها التحقق تجريبياً وميدانياً من مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه (Ebel , 1972:408) وهي تعمل على تسهيل اختيار الفقرات والتي تتمتع بخصائص جيدة، وان دقة المقياس تعتمد على دقة فقراته (عبد الرحمن، 1998 : 227)، فاختيار الفقرات التي تتصف بخصائص سيكومترية جيدة يؤدي إلى أن يكون المقياس يتصف بخصائص قياسية مطلوبة لابد من التحقق منها لانتقاء الفقرات المناسبة منها، او تعديل او استبعاد غير المناسبة منها (الكبيسي، 2010، 39) وان الهدف من عملية التحليل الإحصائي هو العمل على استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة وتعديل واستبعاد غير المميزة.

(Ebel, 1972:392)

لذا عملت الباحثة على استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كونهما أسلوبين مناسبين في عينة التحليل الإحصائي، ولتحليل فقرات مقياس غموض الدور قامت الباحثة بإتباع الإجراءات ذاتها التي استعملتها في عملية تحليل فقرات مقياس وهم السيطرة المنعكس وباستعمال ذات العينة، وبالبالغ عددها (277) مرشد ومرشدة .

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي)
ولتطبيق هذا الأسلوب اتبعت الباحثة الخطوات التالية :

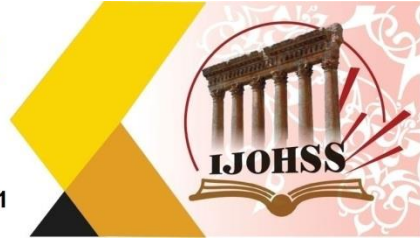
- 1- تطبيق المقياس على عينة البحث الحالي.
- 2- تصحيح فقرات المقياس واستخراج الدرجة الكلية لكل فرد (مفحوص)، (الكبيسي، 2010 : 45)
- 3- ترتيب الدرجات الكلية تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة
- 4- اختيار نسبة (27%) من الاستبانات الحاصلة على أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا واختيار (27%) من الاستبانات الحاصلة أدنى الدرجات وتمثل المجموعة الدنيا ليمثلان بذلك المجموعتين المتطرفتين وقد بلغت عينة المجموعة العليا (75) والمجموعة الدنيا (75) ليكون المجموع (150)، وتكونت بذلك مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تباين، ويقترّب توزيعهما من التوزيع الطبيعي.
- 5- تطبيق الاختبار التائي (T-test) لغرض استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس.

(عودة ، 1985: 121)

جدول رقم (4)

القوة التمييزية لمقياس غموض الدور

تسلسل الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة 0.05
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
1	1.92	1.14	1.83	1.16	0.50	غير دالة
2	2.15	1.12	1.99	0.99	0.92	غير دالة
3	3.88	1.17	3.2	1.39	3.25	دالة
4	4.05	1.06	3.97	1.19	9.17	دالة
5	3.97	1.1	2.89	1.2	5.73	دالة
6	3.92	1.01	2.07	1.02	11.19	دالة
7	3.96	0.98	2.48	1.32	7.80	دالة
8	3.96	1.18	2.15	1.16	9.50	دالة
9	4.17	0.95	2.23	1.2	11	دالة
10	2.19	1.09	1.61	0.88	3.55	دالة
11	2.12	1.08	2.08	1.14	0.22	غير دالة
12	3.76	1.14	1.12	0.43	18.79	دالة
13	1.95	1.01	1.24	0.59	5.23	دالة
14	3.89	1.24	2.13	1.18	8.93	دالة
15	2.47	1.36	1.53	0.76	5.19	دالة
16	2.08	1.11	1.55	0.89	3.24	دالة



دالة	5.61	0.54	1.29	1.02	2.04	17
دالة	10.88	0.96	1.96	1.19	3.88	18
دالة	11.36	0.95	1.75	1.26	3.81	19
دالة	4.78	0.73	1.36	1.23	2.15	20
دالة	6.60	1.28	2.84	1.03	4.09	21
دالة	8.50	1.16	2.28	1.15	3.89	22
دالة	4.43	1.22	1.29	1.12	2.13	23
دالة	4.99	0.55	1.32	1.15	2.05	24
دالة	3.27	0.9	1.55	1.09	2.08	25
دالة	5.18	0.62	1.41	1.14	2.19	26
دالة	13.21	0.84	1.76	1.12	3.89	27
دالة	3.78	0.76	1.35	1.15	1.95	28
دالة	2.03	0.58	1.51	0.91	1.76	29
دالة	13.54	0.95	1.64	1.13	3.95	30
دالة	9.96	1.11	2.24	1.03	3.99	31

اسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)

إن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعد مؤشراً لكفاءة وملائمة الفقرة ، إذ أن استبعاد الفقرات التي يكون ارتباطها ضعيفاً بالدرجة الكلية للمقياس يؤدي الى كفاءة المقياس ،وان لهذه الطريقة مميزات منها إذ إنها تعمل على تقديم مقياساً متجانساً في فقراته ،كذلك قوة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس فإنها تشير لانتماء هذه الفقرات للمقياس وملائمتها وتجانس فقراته، وتعد هذه الطريقة من أدق الوسائل الإحصائية المستعملة في حساب الاتساق الداخلي وتعتبر الفقرات ذات جودة عالية.

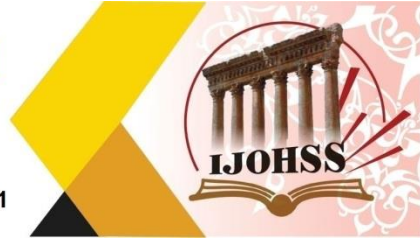
(1978:270،Nunnally)

قامت الباحثة باستخراج معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياس غموض الدور التحليل الإحصائي والبالغ عددها (277) مرشد ومرشدة وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وتبين إن جميع معاملات الارتباط تم قبولها عدا ثلاث فقرات تم استبعادها كونها غير دالة وهي (1،2) في المكون الأول ، وفقرة (11) في الثاني، وذلك كونها غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (275) وقيمة تائية جدولية بالغة (0,11) وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

معاملات صدق فقرات مقياس غموض الدور من خلال ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.22	دالة	17	0.32	دالة	9	0.59	دالة	1	سقطت في التمييز	
2	0.30	دالة	18	0.52	دالة	10	0.27	دالة	2	سقطت في التمييز	
3	0.53	دالة	19	0.54	دالة	11	سقطت في التمييز	0.15	دالة	3	
4	0.12	دالة	20	0.30	دالة	12	0.66	دالة	4	0.53	دالة
5	0.14	دالة	21	0.48	دالة	13	0.33	دالة	5	0.39	دالة
6	0.57	دالة	22	0.47	دالة	14	0.47	دالة	6	0.60	دالة



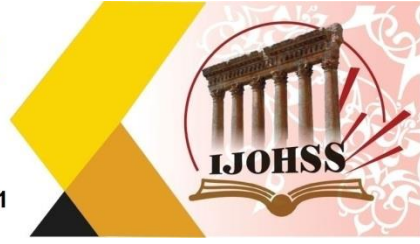
دالة	0.50	31	دالة	0.13	23	دالة	0.34	15	دالة	0.46	7
			دالة	0.33	24	دالة	0.26	16	دالة	0.54	8

اسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي اليه يتكون مقياس غموض الدور من اربعة مكونات ، قامت الباحثة بحساب العلاقة بين درجة كل فقرة مع درجة المجال الذي تنتمي اليه باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط مقبولة، عدا ثلاثة فقرات (1،2) في المكون الأول و(11) في المكون الثاني ، إذ تم استبعادها من المقياس كونها غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) جدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

قيم معاملات ارتباط علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس غموض الدور

الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدالة
1	غموض المسؤولين	سقطت في التمييز	12	غموض سلوك الدور	0.60	دالة	23
2	غموض المسؤولين	سقطت في التمييز	13	غموض سلوك الدور	0.47	دالة	24
3	غموض المسؤولين	0.51	دالة	غموض سلوك الدور	0.45	دالة	25
4	غموض المسؤولين	0.72	دالة	غموض سلوك الدور	0.50	دالة	26
5	غموض المسؤولين	0.67	دالة	غموض سلوك الدور	0.52	دالة	27
6	غموض المسؤولين	0.65	دالة	غموض تقييم الدور	0.34	دالة	28
7	غموض المسؤولين	0.63	دالة	غموض تقييم الدور	0.62	دالة	29
8	غموض المسؤولين	0.69	دالة	غموض تقييم الدور	0.60	دالة	30
9	غموض سلوك الدور	0.60	دالة	غموض تقييم الدور	0.30	دالة	31
10	غموض سلوك الدور	0.47	دالة	غموض تقييم الدور	0.53	دالة	
11	غموض سلوك الدور	سقطت في التمييز	22	غموض تقييم الدور	0.65	دالة	



- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات والدرجة الكلية لمقياس غموض الدور ومعاملات الارتباط بين المجالات
إن معامل الارتباط بين درجة المجال بالمجال ودرجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس يشير الى الاتساق الداخلي ، وهذا يدل على إن مجالات المقياس متجانسة ، وإن معاملات الارتباط تكون ذات دلالة إحصائية (عمر وآخرون، 2010 : 204) .
تم استعمال معامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0,05) للتحقق من إيجاد العلاقة بين أفراد العينة ضمن كل مجال من مجالات المقياس وبين درجة المجال بالمجال، وتبين إن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وجدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس غموض الدور باستعمال أسلوب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية

المجال	المجال	غموض المسؤليات	غموض سلوك الدور	غموض تقييم الدور	غموض نتائج الدور	غموض الدور
غموض المسؤليات		1	0.50	0.55	0.30	0.76
غموض سلوك الدور		--	1	0.60	0.54	0.83
غموض تقييم الدور		--	--	1	0.59	0.85
غموض نتائج الدور		--	--	--	1	0.75

وقد قامت الباحثة باستخراج انتشار قيم الاختبار التائي وقيم معاملات بيرسون كما موضح في شكل (4) إذ يتضح من الشكل أن هناك اتفاق في استخراج القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وأسلوب الاتساق الخارجي على تشخيص الفقرات.
الخصائص السيكومترية لمقياس غموض الدور
الصدق :

- الصدق الظاهري Face Validity

تم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من المختصين والمحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية والقياس النفسي .

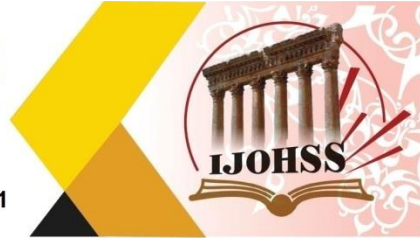
- صدق البناء Construct Validity

وهو أن يقيس سمة او تكوين عقلي ويشكل الإطار النظري للاختبارات في تطوير القياس وهو موجه لخدمة المقياس نفسه بمعنى التخلص من الشك في أن المقياس يقيس السمة التي اعدت لقياسها (النجار، 2010 : 290) وهو المفهوم الجوهرى الصحيح الذي يمكن اللجوء اليه عندما تتعامل مع مفاهيم سيكولوجيه مجردة وهو أكثر المفاهيم قبولاً ، فإننا نعرف ما يقسه الاختبار من خلال محك خارجي بل من خلال استنباطات وفق اسس نظرية معينة في مقدار ما يملكون من خاصية. (فرج، 2012 : 245)
وقد تم التحقق من صدق لبناء من خلال عدة مؤشرات وهي :

- حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، جدول (18) يوضح ذلك
- أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، جدول (19) يوضح ذلك
- أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، جدول (20) يوضح ذلك
- أسلوب علاقة الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات والدرجة الكلية للمقياس جدول (21) يوضح ذلك.

- الثبات Reliability

من أهم شروط الاختبار الجيد في المقاييس النفسية هو توافر الثبات وهو يعني اتساق بين درجات الفرد إذا كرر القياس في ضل نفس الظروف (منسي، 2007: 286) وانه خاصية أساسية كونه يشير الى اتساق درجات



المقياس في قياس ما يجب قياسه (علام، 2015: 131) وان توفرها في القياس يوفر أداة موثوقة عالية في النتائج التي نحصل عليها من خلال تطبيقها على الأفراد. (عطيفة، 2012، 268)
تم التحقق من الثبات بطريقة إعادة الاختبار والفا كرونباخ Cronbach's Alpha: طريقة إعادة الاختبار (معامل الاستقرار)

(Test –retest Method for External consistency)

قامت الباحثة بتطبيق مقياس غموض الدور على عينة البحث والبالغ عددها (60) مرشد ومرشدة من محافظتي كربلاء_ بابل ، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، قامت الباحثة بتطبيق المقياس نفسه وعلى أفراد العينة نفسها، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيقين ، ظهر إن قيمة ثبات المقياس (0.89) وتعد هذه القيمة مؤشرا جيدا على استقرار استجابات أفراد العينة على مقياس غموض الدور .

أكد كرونباخ (Cronbach) إن معامل الثبات بهذه الطريقة يعد مؤشرا جيدا للتكافؤ أي أن يمثل قيمة تقديرية جيدة لمعامل التكافؤ والتجانس فضلا عن الاتساق الداخلي (علام، 2000، 165- 166) ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة عملت الباحثة عن استعمال معامل ألفا لقياس الاتساق الداخلي للمقياس، وتم تطبيق معامل الفا على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (277) مرشد ومرشدة ، وبلغ معامل الثبات لمقياس غموض الدور (0,82) .

جدول (8)

معامل ثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس غموض الدور

المتغير	الثبات بطريقة الفا كرونباخ
غموض الدور	0,82

الصيغة النهائية للمقياس

بعد ما تم التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس غموض الدور من صدق وثبات، تكون المقياس (33) فقرة موزعة على (4) مكونات ، وحذف الفقرات التي لا تقيس السمة المراد قياسها عند استخراج القوة التمييزية، لذا تكون المقياس في صيغته النهائية من (28) فقرة وقد تم وضع أمام كل فقرة بدائل خماسية للإجابة وهو (تنطبق عليه دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي ابدأ)، ويكون درجات التصحيح تنازليا (1,2,3,4,5) على التوالي بالنسبة لفقرات اتجاه المقياس و(1,2,3,4,5) باتجاه معاكس للمقياس.

المؤشرات الإحصائية Statistical indicators لمقياس غموض الدور

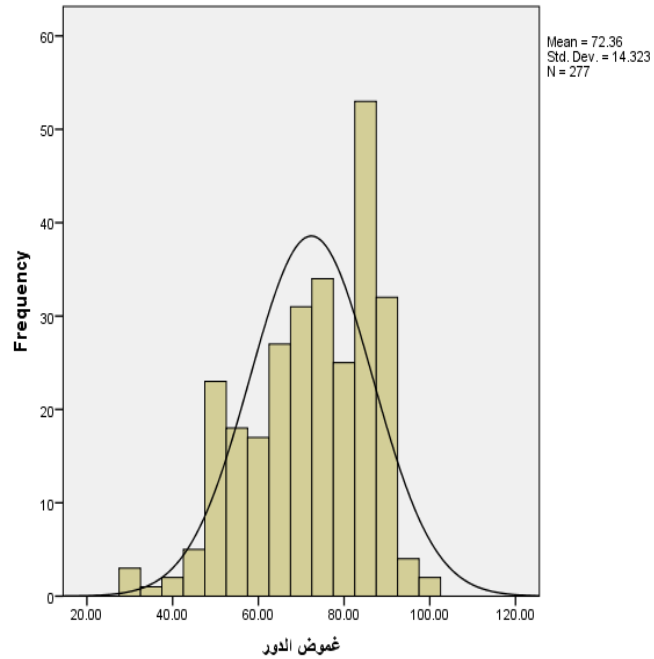
يمكن التعرف على عملية التوزيع الاعتدالي بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية والتي تبين طبيعة المقياس والتي لا بد أن يتصف بها ، وتم استخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس غموض الدور عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ومثلما موضح في جدول (9) .

جدول (9)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس غموض الدور

ت	المؤشر	قيمتها	ت	المؤشر	قيمتها
1	المتوسط Mean	72.36	5	الالتواء Skewness	-0.5
2	الوسيط Median	74	6	التفطح Kurtosis	-0.36
3	المنوال Mode	87	7	أقل درجة Minimum	30
4	الانحراف المعياري Std.Dev	14.32	8	أعلى درجة Maximum	100

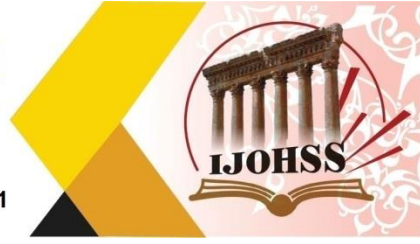
يوضح توزيع أفراد عينة البحث على مقياس غموض الدور ، اقترابه من التوزيع الاعتدالي .



عرض النتائج وتفسيرها :

قياس غموض الدور لدى عينة البحث.

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس غموض الدور على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (277) فرد ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (72.36) درجة وانحراف معياري مقداره (14.32) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (84) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الفرضي ، إذ كانت القيمة



التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (276) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (10) يوضح ذلك .

جدول (10)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس غموض الدور

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
277	72.36	14.32	84	13.53	1.96	276	دال

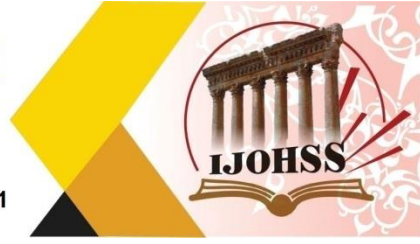
تشير نتيجة الجدول (27) الى ان عينة البحث لديهم غموض الدور بمستوى منخفض. ومن خلال الجدول اعلاه تلاحظ الباحثة ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (13.53) اعلى من القيمة الجدولية والبالغة (1.96) ولصالح المتوسط الفرضي اي ان عينة البحث لديهم غموض دور بمستوى منخفض ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الدور لـ (Kahn et al,1964) المتبناة بأن هذه الدرجة المنخفضة لغموض الدور لدى المرشدين التربويين جاءت من خلال ضعف في وعي ومعرفة المرشدين التربويين بمهامهم وواجباتهم الارشادية وعدم وضوح صلاحياتهم بشكل كامل وذلك لان العملية الارشادية في داخل اطار المدرسة قابلة للاجتهاد كونها غير محددة بمهام ثابتة كما هو الحال في الاختصاصات الاخرى كما ان تداخل التعليمات والتوجيهات والكتب الصادرة من الجهات العليا وعد وضوح الرؤيا والعمل لدى البعض منهم وفقاً لرأيه كل ذلك ادى الى أن المرشد التربوي يتلقى يؤدي مهامه الارشادية ويتلقى التعليمات والضغوطات ويفسرها ويستجيب لها على طريقته الخاصة ولذلك تظهر المشاكل عندما تكون الرسالة المرسله غير واضحة وغير مباشرة ، يصعب تفسيرها وبالتالي تصبح هذه الرسائل إما غامضة أو متناقضة وقد تكون استجابة المرشد التربوي لهذه الرسائل بعيداً كل البعد عن التوقعات المطلوبة من خلال تكليفه بالدور المنوط به مما يؤدي بالمرشدين التربويين الى عدم فهم ادوارهم بشكل جيد وايجابي والمسؤوليات الخاصة بقواعد وطرق المؤسسة وطرق تقييم الاداء ، وقد نتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سليمان (2013) ودراسة الجميلي ودراسة البجاري (2006) والتي اظهرت جميعها ان المرشدين التربويين يعانون من غموض الدور .

الهدف (4) : التعرف على الفروق في غموض الدور وفق متغيري الجنس والخدمة.

ولتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين التائي Two Way Anova ، للتعرف على دلالة الفروق في غموض الدور وفق متغير الجنس ووفق متغير الخدمة والجدولين (28- 29) يوضح ذلك .

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس غموض الدور وفق متغيري الجنس والخدمة

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر 10-1	59	76.93	11.60
ذكر 20-11	58	73.26	11.23
ذكر 30-21	35	68.11	13.14
ذكور كلي	152	73.50	12.23
أنثى 10-1	54	76.20	13.24
أنثى 20-11	45	72.96	17.29
أنثى 30-21	26	56.65	12.91
أنات كلي	125	70.97	16.46



12.36	76.58	113	10-1 كلي
14.13	73.13	103	20-11 كلي
14.14	63.23	61	30-21 كلي
14.32	72.36	277	المجموع الكلي

جدول (12) نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في غموض الدور وفق متغيري الجنس والخدمة

الدلالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات s.of.s	مصدر التباين s.of.v
غير دال عند 0.05	3.31	579.603	1	579.603	الجنس
دال عند 0.05	20.84	3650.939	2	7301.878	الخدمة
دال عند 0.05	3.99	698.523	2	1397.047	الجنس * الخدمة
----	----	175.206	271	47480.947	الخطأ
----	----	----	277	1506879	الكلي

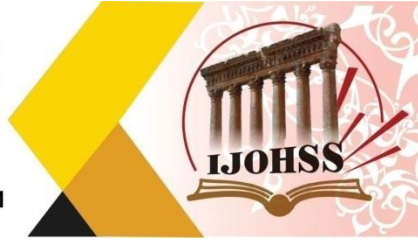
وتشير نتائج جدول (28-29) إلى ما يأتي :

1- ليس هناك فرق ذو دلالة إحصائية في غموض الدور وفق متغير الجنس ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (3.31) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-271)

2- هناك فرق ذو دلالة إحصائية في غموض الدور وفق متغير الخدمة ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (20.84) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (2-271) . ولمعرفة دلالة الفروق بين كل مستويين من مستويات مدة الخدمة على حدة قامت الباحثة بأجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (الثنائية) ، والجدول (13) يوضح ذلك :

جدول (13) قيم الفروق بين الاوساط وقيم شيفيه الحرجة لتعرف الفروق في غموض الدور وفق متغير الخدمة

المقارنات	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين الوسطين	قيمة شيفيه الحرجة	الدلالة
10-1 20-11	113 103	76.58 73.13	3.46	3.48	غير دال عند 0.05
10-1 30-21	113 61	76.58 63.23	13.35	5.15	دال عند 0.05 لصالح 10-1
20-11 30-21	103 61	73.13 63.23	9.90	5.24	دال عند 0.05 لصالح 20-11



ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه كل ما زادت سنوات الخدمة لدى المرشد التربوي أدى ذلك إلى زيادة وتراكم الخبرات والمعارف بمهام وواجبات وظيفة المرشد التربوي وبالتالي أدى ذلك إلى انخفاض مستوى غموض الدور بسبب تجلي الرؤية بالمهام الإرشادية وزيادة القدرة على التنبؤ بشكل دقيق جداً اعتماداً على الأعمال التي قاموا بها سابقاً وخصوصاً خبرات النجاح السابقة مما يؤدي إلى وصول المرشدين التربويين إلى مرحلة إدراك المسؤوليات والمهام الخاصة بالعلمية الإرشادية وهذا يجعل المرشد التربوي يبحث عن العمل المثالي بوظيفته .

وتفسر الباحثة ذلك بأن الذكور والإناث من المرشدين التربويين الذين كانوا حديثي عهد في الوظيفة الإرشادية كانوا يعانون من ضبابية فيما يخص مهامهم وواجباتهم الإرشادية المناطة بهم وقد اتضح ذلك من خلال أوجه التصغير في عملهم الإرشادي أثناء الدوام الرسمي لهم مما جعلهم يختلفون عن زملائهم من ذوي سنوات الخدمة في الوظيفة الإرشادية.

الاستنتاجات :

- 1- اظهروا غموض الدور بمستوى منخفض وهذا دليل على أنهم أصبحوا أكثر دراية بنطاق مسؤولياتهم وخصوصاً هناك فرق بسنوات الخبرة كلما زادت كلما قل غموض الدور .
- 2- ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية وفق متغير الجنس .
- 3- هناك فرق ذو دلالة احصائية وفق متغير سنوات الخدمة .

التوصيات

- 1- تحديد المهام والمسؤوليات المهنية للمرشد التربوي وتبصير ادارة المدرسة بها ليتسنى للجميع العمل كلاً حسب دوره دون تعارض مع الأدوار المهنية الأخرى في المؤسسة التربوية.
- 2- توفير دليل للمرشد التربوي يحتوي على المهام والواجبات المكلفة بأدائها ، من أجل تخفيف حدة الغموض في الدور لديهم . ليتسنى له معرفة ما يجب عليه القيام به من ادوار مهنية لا تتعارض مع الأدوار الأخرى في المؤسسة التربوية

المصادر والمراجع

1. ابو يوسف ، محمد جدوع (2008) . فعالية برنامج تجريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية .
2. البرديني ، احمد اسماعيل (2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير منشورة.
3. الزماحي ، أمال محي زويد (2017). غموض وصراع الدور وعلاقته بالمهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في محافظة البصر .رسالة ماجستير .
4. سعيد خولة ،(2019). غموض الدور الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العمال بنظام التعاقد ، دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة المسيلة ، الجزائر .
5. شهد ، عباس شمران (2015) . غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته بتصوراتهم المستقبلية . القادسية .
6. العاجز ، فؤاد علي (2001) . الإرشاد التربوي في المدارس العليا والثانوية بمحافظة غزة واقع ومشكلات وحلول ، مجلة الجامعة الإسلامية المجلد التاسع العدد (2) غزة .
7. عبد الرحمن ، سعد . (1983) : القياس النفسي . ط 1 ، مكتبة الفلاح ، الكويت .
8. العبيسي ، محمد ، وابو عواد ، مصطفى ، فريال محمد (2007) . مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس . الطبعة الأولى . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة
9. عريفج ، سامي ومصلى خالد (1985) : مناهج البحث العلمي ، دار مجد الأري للنشر والتوزيع . عمان _ الاردن .
10. عطيفة ، حمدي ، ابو فتوح ، (2012) . القياس النفسي . الطبعة الأولى . دار النشر للجامعات . عمان . الاردن .

11. عمر ، محمود ، واحمد فخر ، وحصة عبد الرحمن ، السبيعي ، تركي ، امنه عبدالله ، (2010) . القياس النفسي والتربوي . الطبعة الاولى . عمان . دار المسيرة للنشر .
12. غرابية ، فوزي ، (2002) . اساليب البحث العلمي . الطبعة الثالثة . دار الحامد للنشر والتوزيع . عمان – الاردن
13. فرج ، صفوت . (1980) : القياس النفسي ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة
14. قاسم ، ناجي محمد (2008) . الفروق الفردية والقياس النفسي والتربوي . مركز الاسكندرية للكتاب .
15. الكبيسي ، وهيب مجيد . (2010) : الأحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية . ط1 ، العالمية المتحدة ، بيروت – لبنان .
16. مقدم، عبد الحفيظ (1996) . المديرين – دراسة نفسية اجتماعية للمؤسسات الاقتصادية ، مركز البحث في الاعلام العلمي والتقني ، الجزائر
17. منسي ، محمود عبد الحليم ، صالح ، احمد (2007) . التقويم التربوي ومبادئ الاحصاء . مركز الاسكندرية للكتاب .
18. النجار ، فايز جمعة ، النجار ، نبيل جمعة ، الزعيبي ، ماجد راضي ، (2010) . اساليب البحث العلمي منظور تطبيقي . الطبعة الثانية . دار الحامد للنشر والتوزيع . عمان _ الاردن .
19. Banton , M .(1965) Roles : An introduction to the study of social relations . New york : Basic Books, Inc .
20. Beeher , T.c (1995) : psychological stress in the work place , london.
21. Biddied , B. J , & Thomas , E.J . (Eds) (1996).Rde theory : Concepts and research , New York .wiley.
22. Bruce , m , & . Bridgeland , J (2012) National survery of school counselors : True north – charting The course to college and caveer rediness . Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED537913> .
23. Curry , R . , & Brick more ,D (2012) . school conn selor induction and the importance of mattering . professional school counseling , 15 (3) 110-122
24. Dahir , C.A , & stone , C. B (2015) . the transformed school counselor . Belmont , CA : Brooks / cole.
25. Dejnozka , E.l (1981) . Educational administration glossary , connectict :
26. Eble , R .L. (1972) : Essentials of Education measurement , New Jersey , Englewood cliffs prentice – Hall.
27. Green wood press , U . S .A
28. Hamner , w . , & Tosi , H. (1985) : Relathon ship of role conflict and role ambiguity to job involve ment measures . Journal of Applied psychology , 59 (4) , 497 – 499.
29. Kahn , R,L . , Wolfe , D.m. Quinn , R , p , Snoek , J , D.& Rosenthal , R . A . (1964). Organizational street : studies in role conflict and Ambiguity . New york : wiley .
30. -Kazlowski , K.A . & Huss , A (2013) . Training of school counselors .In American counseling Association Conference (pp.1-17) Cincinnati , oH : American counseling Association