

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

تحسين علي حسوني

[pgs.tahseen.ali@uobasrah.edu.iq](mailto:pgs.tahseen.ali@uobasrah.edu.iq)

أ.د. حامد قاسم ريشان

[hamed.reshan@uobasrah.edu.iq](mailto:hamed.reshan@uobasrah.edu.iq)

كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة البصرة / قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

### خلاصة البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ، ودلالة الفروق في الاعتماد التبادلي لدى أفراد عينة البحث على وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تمكن الباحثان من بناء مقياس الاعتماد التبادلي على وفق نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي المتبناة ، حيث تكون المقياس من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات ولكل مجال (١٠) فقرات ، بعد التحقق من خصائصه السايكومترية (الصدق ، والثبات ، والتحليل العائلي) ، وتحدد مجتمع البحث الحالي بجميع المرشدين التربويين (ذكور-إناث) العاملين في المديرية العامة لتربية محافظة البصرة للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) ، والبالغ عددهم (٧٣٩) مرشداً ومرشدةً ، وتم تحديد عينة البحث بـ (٢٥٣) مرشداً ومرشدةً ، وتم اختيارها بطريقة عشوائية ذات الاختيار المتناسب ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ، أظهرت النتائج هناك ضعف في الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ، ولا توجد فروق في الاعتماد التبادلي لدى أفراد عينة البحث الحالي على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث) ، وخرج البحث ببعض التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : الاعتماد التبادلي ، المرشدين التربويين

# Interdependence among Educational Counselors

Tahseen Ali Hsony  
pgs.tahseen.ali@uobasrah.edu.iq

Prof . Dr. Hamed Qassim Reshan  
hamed.reshan@uobasrah.edu.iq

University of Basrah / College of Education for Human Sciences  
Department of Psychological Counseling and Educational Guidance

## *Abstract*

The current research aims to identify interdependence among educational counselors and the significance of differences in interdependence among the research sample based on gender (male-female). To achieve the research objectives, the researchers developed a measure of interdependence according to the adopted social interdependence theory. The scale consists of (30) items distributed over three domains, with (10) items per domain, after verifying its psychometric properties (validity, reliability, and factor analysis). The research population is defined as all educational counselors (male-female) working in the General Directorate of Education in Basrah Governorate for the academic year (2023-2024), totaling (739) counselors. The research sample consisted of (253) counselors, selected using a random proportional selection method. After statistically processing the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the results indicated that there is a weakness in interdependence among educational counselors. Additionally, there are no differences in interdependence among the research sample based on gender (male-female). The research concluded with some recommendations and suggestions.

**Keywords:** Interdependence, Educational Counselors

## مشكلة البحث :

لقد ازدادت الحاجة إلى الإرشاد مع ازدياد مشكلات الحياة وتعقدتها الناتج عن الطفرة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يمر بها المجتمع ، وبدأ الإرشاد يمارس من قبل المرشدين ويقدم عن طريق المؤسسات ذات العلاقة بالإرشاد ومجالاتها ، وتعد ممارسة الإرشاد التربوي كأحد مجالات الإرشاد في المجتمع تجربة جديدة لا تزال في باكورة عصرها تحتاج إلى المزيد من الوقت ويكتنفها العديد من الصعوبات التي لا بد من التغلب عليها وإيجاد الحلول لها (أبو أسعد والأزيدة، ٢٠١٥: ٣٦) . وهذه الصعوبات التي يواجهها العاملون في مهنة الإرشاد التربوي تعيق المرشدين التربويين من القيام بدورهم الصحيح في بيئة عملهم (حمد الله، ٢٠١٧: ٢) .

ومن الصعوبات التي يتعرض لها بعض المرشدين التربويين في بعض المواقف ، كالتردد والخوف والتعرض للنسيان ، وعدم القدرة على بناء أهداف واقعية ، وعدم الجرأة على اتخاذ القرار، وعدم الوضوح ، وعدم القدرة على الإصغاء والتركيز ، والانفعال والغضب ، وعدم الصبر ، والمبالغة في تهويل مشكلة المسترشد ، وهذا كله يتوقف على شخصية المرشد وخبراته ودرايته(الحري والإمامي، ٢٠١١: ١٤٠).

ويرى كل من (بلانكين وبوهلر ٢٠٠٦) إن الأشخاص الذين لا يميلون إلى تفسير شخصياتهم وفق الاعتماد التبادلي ليس لديهم صورة واضحة عن القدرات التي يمتلكونها ، مما يؤدي إلى تراجع قدراتهم وضعف علاقاتهم مع أسرهم وزملائهم ، وعدم الاستقرار الانفعالي ، والتعرض لمشكلات التوافق النفسي وضعف المهارات الاجتماعية والتقدير الشخصي العام (الموسوي، ٢٠٢١: ٤٠٧) .

فالتوجه المنخفض نحو الاعتماد التبادلي يؤدي إلى تأثير سلبي على عملية التفاعل الاجتماعي وعزل الفرد عن الآخرين ، إضافة إلى زيادة نماذج القدوة السلبية في المجتمع وأضعاف روح المبادرة ، والاعتماد المتبادل بين الأفراد (شامخ، ٢٠١٣: ٦٠٧) .

ويرى (جونسون وآخرون ١٩٨٣) أن الاعتماد التبادلي السلبي يؤدي تفاعل مضاد ورفض سايكولوجي واحتكار ، وجمود ، وإيقاع للآخرين في أخطاء ، وسوء الفهم ، وتوقع الكره والبغض ، والشعور بالرفض والفشل والإحباط ، وعدم تقبل الأفراد لشخصياتهم (Johnson, et al, 1983: 12-13).

وبناءً على ما تقدم تتلخص مشكلة البحث الحالي بالإجابة على السؤال التالي : ما درجة الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ؟

## أهمية البحث :

أصبح الإرشاد والتوجيه ضرورة ملحة تقتضيها الظروف الحالية ، وتسارع العصر الذي نعيشه ، والثورة المعرفية الهائلة التي نشهدها ، والتحديات التي نواجهها في القرن الحالي في شتى المجالات وجوانب الحياة ، نفسيا واجتماعيا وأسريا ومهنيا ، مما يدفعنا إلى البحث عن تحقيق التكيف مع هذه التحديات والتعايش معها ، ولعل الإرشاد النفسي والتربوي من أهم الأساليب التي يحتاجها الأفراد للوصول إلى التوافق مع الذات ومع المجتمع ومع البيئة المحيطة (مشاقبة، ٢٠١٥: ٣١) .

تظهر أهمية الإرشاد النفسي والتربوي في خلق الظروف الاجتماعية الإيجابية ، من خلال تهيئة البيئة التي تسهم في زيادة التأثير والتفاعل المتبادلين ، والذي ينعكس أثرهما بشكل إيجابي على أفراد المجتمع ، إذ يعد الإرشاد التربوي علاقة مهنية تستند إلى تقديم المساعدة من فرد إلى آخر ، اذ يكون هناك فرد يحتاج الى مساعدة ( المسترشد ) والآخر يمتلك القدرة على تقديم تلك المساعدة (المرشد) ، يتم تقديم هذه المساعدة من خلال عملية تخصصية تعتمد على أسس وتنظيمات وفتيات تمكن الفرد ، سواء كان طالبا أو غير ذلك ، من فهم نفسه بشكل أفضل واكتساب وعي أعمق بقدراته ، وتوفير هذه الفرصة يعزز التوازن النفسي والصحة النفسية ، مما يشجع الفرد على تحقيق المزيد من النمو وزيادة الإنتاجية ( علي وعباس ، ٢٠١٥: ١٨) . إذ يعد المرشد التربوي بحكم إعداداته العلمي والعملية ، وخبراته في الإرشاد التربوي هو الأقدر على التعامل مع شخصية الطالب وفهم حاجاته وميوله ، ويرى جيبسون (Gibson 1983) أن المرشد هو الشخص المؤهل الوحيد داخل المدرسة ، والذي تم إعداده لتقديم الإرشاد الفردي والإرشاد الجمعي للطلاب والآباء والمعلمين والمرشد التربوي قادر على التعامل مع شخصيات المرشدين المختلفة وقادر على فهم مشكلاتهم وأزماتهم وصعوباتهم وانفعالاتهم وهو القادر على التخطيط للبرامج الإرشادية الفردية والجمعية ، وبناء الخطط النمائية والوقائية والعلاجية للطلاب في المدرسة التي يعمل فيها (مشاقبة، ٢٠١٥: ٢٧٦) . ويشير (Piaget 1965) أننا نوجه سلوكنا نحو الأشخاص الذين نهتم بهم على أساس من المودة والاحترام والاعتماد التبادلي والشعور بالمسؤولية ، يعد ذلك أساس العملية الإرشادية (عبد الحسين ، ٢٠١١: ٢٠) . ويرى (Tjosvold 1986) في الاعتماد التبادلي يدرك الأشخاص أن نجاح الآخرين يساعدهم على النجاح ، ويتجهون نحو مساعدة بعضهم البعض على الأداء بفعالية والوصول إلى أهداف كل منهم ، إنهم يشجعون بعضهم البعض لأنهم يفهمون أن تقدم الآخرين يساعدهم على النجاح ، والاعتماد التبادلي يعزز الثقة، يتوقع الأشخاص المساعدة والمساعدة من الآخرين وهم واثقون من قدرتهم على الاعتماد على الآخرين؛ ففي نهاية المطاف ، من المصلحة الذاتية للآخرين أن يكونوا مفيدين ، ومن المتوقع أن

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

يصلوا على المساعدة ويقدمونها ، فإنهم يكشفون بدقة عن نواياهم ومشاعرهم ، ويقدمون الأفكار والمعلومات، ويطلبون المساعدة ، إنهم قادرون على التوصل إلى ترتيبات للتبادل تجعل الجميع في وضع أفضل ، وتنتج عن هذه التفاعلات الود والتماسك والروح المعنوية العالية (Tjosvold,1986: 525).

ويرى فليتشر وكلاك (Fletcher & Clark 2008) أن التفاعل هو السمة الأساسية للاعتماد التبادلي ، بالتفاعل نشير إلى حقيقة أن الأفراد ينخرطون في سلوكيات تؤثر على رفايتهم ورفاهية الآخرين (Fletcher & Clark,2008: 364) .

ولأهمية دراسة مفهوم الاعتماد التبادلي فقد أجريت العديد من الدراسات منها : دراسة (تجوسفلد ١٩٨٣) عن أثر الاعتماد التبادلي بين الأقسام لتفعيل ممثلهم في اتخاذ القرار التنظيمي ، اوضحت النتائج أن الأفراد في الاعتماد التبادلي تناقشوا بشكل أكثر تعاوناً مع الأفراد الآخرين ، وصاغوا توصيات وحدت أوضاعهم ككل (Tjosvold,1983: 857) . وأشارت دراسة (ليو وآخرون ١٩٨٦) إلى أن هناك حاجة إلى الاعتماد التبادلي الإيجابي لرفع إنجازات الطلاب والانجذاب الشخصي بين المعزولين اجتماعياً (Lew et al,1986: 476). وأشارت دراسة ( تنغ وليو ٢٠١٥) إلى أن أفراد المجموعة عندما يدركوا وجود اعتماد تبادلي كبير ، فإن حالتهم العاطفية الإيجابية تعزز أداء العمل . (Teng & Luo,2015: 264 )

### **أهداف البحث :** يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين .
- ٢- دلالة الفروق في الاعتماد التبادلي لدى أفراد عينة البحث على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث) .

**حدود البحث :** يتحدد البحث الحالي بجميع المرشدين التربويين (ذكور - إناث) في المدارس الحكومية (الابتدائية - الثانوية) التابعة إلى المديرية العامة لتربية في محافظة البصرة ( المركز والأقضية ) للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) .

**تحديد المصطلحات :**

**أولاً : الاعتماد التبادلي Interdependence :** عرفه كل من:

• **Johnson & Johnson , 1975** : بأنه عملية تفاعل بين أفراد المجموعة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة ، اذ يتضمن الحب المتبادل ، والتواصل الفعال ، والثقة ، والقبول ، والدعم ، وتنسيق الجهود ، وتقسيم العمل ، والمشاركة العاطفية (Johnson & Johnson,1975: 26) .

• **Van Lange ,2011** :-

بأنه العملية التي من خلالها يؤثر الأشخاص المتفاعلون على تجارب بعضهم البعض (أي التأثيرات التي يحدثها الأفراد على أفكار الأشخاص الآخرين وعواطفهم ودوافعهم)(Van : 341) Lang,2011.

• **Teng & Luo,2015** :-

بأنه أفراد يساعدون ويشجعون بعضهم البعض ،على سبيل المثال ، من خلال المساعدة والمساعدة المتبادلة ، وتبادل الموارد اللازمة ، والتواصل الفعال ، والثقة ، والإدارة البناءة للصراع لإكمال المهام اللازمة للوصول إلى أهداف المجموعة (Teng & Luo,2015: 261) .

**التعريف النظري :** تبنى الباحثان تعريفا ( Johnson & Johnson , 1975 ) ، وذلك لاعتماد على نظريتهما في بناء المقياس ولتحقيق أهداف البحث الحالي .

**التعريف الإجرائي :** الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال أجابته على مقياس الاعتماد التبادلي المعتمد في البحث الحالي.

**ثانياً : المرشد التربوي Educational Counselor :**

هو أحد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لدراسة ومعالجة المشكلات التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال جمع المعلومات المتعلقة بهذه المشكلات سواء كانت معلومات تتعلق بالطالب أو البيئة المحيطة به ، بغرض التعرف على مشاكله ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها. (وزارة التربية العراقية ، ٢٠١٣ : ٦٠) .

## إطار نظري :

تم استخدام مفهوم الاعتماد التبادلي لنقل مجموعة واسعة من المعاني في الأدبيات النفسية التنظيمية والاجتماعية ، بدءاً من الخاصية المتأصلة في العلاقات بين الوحدات التنظيمية ، إلى حد التعاون بين الأفراد في أداء المهام (Turner,2014: 198) .

ويرى (Tjosvold 1986) أن مفهوم الاعتماد التبادلي يعد أمراً أساسياً بالنسبة للمنظمات ، ويبدو أن هيكلته بشكل مناسب له نتائج تنظيمية مهمة ، يجب أن ينتبه الموظفون إلى دور الاعتماد التبادلي وتأثيراته على كيفية عمل الأشخاص معاً ، إنهم بحاجة إلى التأكد من أن الهيكل والاعتماد التبادلي بين الأهداف يتوافقان مع التفاعل والمواقف التي يريدون حدوثها ، فإذا كانوا يأملون في تقاسم الموارد وعلاقات الرعاية ، ولكنهم ينظمون المهام والمكافآت بشكل تنافسي أو مستقل ، فإنهم يحبطون جهودهم ، نظراً لأن الأبحاث قد وثقت أن الديناميكيات المرتبطة بشكل إيجابي هي الأكثر إنتاجية للمنظمة ومكافأة للأفراد (Tjosvold,1986: 535). في مواقف الاعتماد التبادلي يميل الناس إلى أن يكونوا أكثر اهتماماً بشركائهم ، ويميلون إلى أن يكونوا أكثر التزاماً تجاه شركائهم ، في المنظمات عندما تكون مهام العمل تتطوي على الاعتماد التبادلي مع زملاء العمل الآخرين ، فمن المرجح أن يشارك الأشخاص في أكبر قدر من التعاون ، لذلك يميل الأفراد خلال مواقف الاعتماد التبادلي إلى الانخراط في سلوكيات اجتماعية إيجابية أكبر (Gerpot, et al , 2018: 2-3) .

## النظرية التي فسرت الاعتماد التبادلي :

نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي لـ جونسون وجونسون ١٩٧٠:

تعد نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي (Social Interdependence Theory) مثالاً كلاسيكياً للتفاعل بين النظرية والبحث والممارسة (Johnson&Johnson,2003: 934) . إذ عمل ديفيد جونسون (David Johnson) مع شقيقه روجر جونسون (Roger Johnson) على تطوير وتوسيع أفكار مورتون دويتش (Morton Deutsch 1949-1962) ، لتصبح نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي (١٩٧٠) (جونسون وآخرون ، ٢٠٠٨ ، ص ٧) (Coleman,2011: 24) . من خلال نظرية دويتش وآخرون ، اقترح (جونسون وجونسون ١٩٨٩) أن هناك فئتين من الاعتماد التبادلي هي:

النتائج والوسائل ، يحدد الاعتماد التبادلي للنتائج (Outcome Interdependence) الأهداف المشتركة للأفراد التي تسعى لتحقيقها ، وتحدد وسائل الاعتماد التبادلي (Interdependence Means) الإجراءات المطلوبة من جانب أفراد المجموعة لتحقيق أهدافهم ، وتوجد النتائج والوسائل

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

عندما يتم توزيع المعلومات أو الموارد أو تقاسمها، ويتم تعيين الأدوار التكميلية ، ويتم تنظيم تقسيمات العمل ، ومن هاتين الفئتين يمكن تشكيل أو صياغة طوبولوجيا التعاون والمنافسة (Johnson&Johnson,1989: 167-168) .

أن الفرضية الأساسية لنظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي هي أن بنية أهداف الأشخاص في الموقف تحدد كيفية تفاعل المشاركين ، وأن أنماط التفاعل تحدد نتائج الموقف ، والهدف هو الوضع المستقبلي المرغوب فيه ، ويحدد هيكل الهدف نوع الاعتماد التبادلي بين أهداف الأفراد ، فقد يحدد نوع الاعتماد التبادلي كيفية تفاعل الأفراد لتحقيق أهدافهم ، ومن خلال التفاعل توجد الفرصة لـ (أ) تعزيز وتسهيل تحقيق الأهداف للآخرين أو (ب) عرقلة ومنع الآخرين من تحقيق الأهداف ، يتم تعريف التفاعل على أنه فعل الأفراد المتزامنة أو المتسلسلة التي تؤثر على النتائج الفورية والمستقبلية للأفراد الآخرون المشاركون في الموقف ، قد يكون التفاعل مباشراً أو غير مباشر ، ويتم التفاعل المباشر من خلال وسائل مثل الاتصال الشفهي أو الكتابي أو الإلكتروني ، ويحدث التفاعل غير المباشر عندما يتصرف الشخص بطريقة تزيد أو تقلل من فرص الأشخاص الآخرين في تحقيق هدف ناجح دون حدوث تفاعل فعلي (Johnson & Johnson,2005: 292) . ويرى جونسون وجونسون يمكن أن يصبح الاعتماد التبادلي أكثر فعالية ، عندما يشعر أفراد المجموعة بالمسؤولية المشتركة عن القيام بنصيبهم من أداء المهام ، ويتفاعلون وجها لوجه ، ويمتلكون المهارات اللازمة لتعمل المجموعة بشكل فعال ، ومعالجة مدى فعالية استخدام هذه المهارات بشكل منظم (Johnson&Johnson,1989: 30) .

### **طبيعة الاعتماد التبادلي الاجتماعي :**

يحدث الاعتماد التبادلي الاجتماعي عندما تتأثر نتائج الأفراد بأفعالهم وأفعال الآخرين ، هناك نوعان من الاعتماد التبادلي الاجتماعي : **إيجابي** (عندما تعزز تصرفات الأفراد تحقيق الأهداف المشتركة) و**سلبي** (عندما تعيق تصرفات الأفراد تحقيق أهداف بعضهم البعض) . يمكن التمييز بين الاعتماد الاجتماعي والاستقلال الاجتماعي والعجز الاجتماعي ، يحدث الاعتماد الاجتماعي (Social dependence) عندما يتأثر تحقيق هدف الشخص (أ) بأفعال الشخص (ب) ، ولكن العكس ليس صحيحاً ، يوجد الاستقلال الاجتماعي (Social independence) عندما لا يتأثر تحقيق هدف الشخص (أ) بأفعال الشخص (ب) والعكس صحيح ، ينشأ العجز الاجتماعي (Social helplessness) عندما لا يتمكن الشخص أو الآخرون من التأثير على تحقيق الهدف . الشكل (١) يوضح العلاقات المتبادلة بين الأفراد :



		الإجراءات الخاصة	
		تسهل تحقيق هدف الفرد	
		لا	نعم
تصرفات الآخرين تسهل تحقيق هدف واحد	نعم	الاعتماد التبادلي	الاعتماد
	لا	الاستغلال	العجز

الشكل (١) العلاقات المتبادلة بين الأفراد

(Johnson&Johnson,2005: 287)

وأشارا في نظريتهما إلى أن الاعتماد التبادلي في أداء المهام أو في أداء الأدوار، يقوم على تقسيم العمل بين أفراد المجموعة بحيث يأخذ كل فرد دور يختلف عن زميله لإنجاز مهامهم ، كما اهتمت النظرية بمفهوم التفاعل التقابلي وجها لوجه ، اذ يتبادل الأفراد الحوار والمناقشة مما يؤثر إيجاباً على النواتج المعرفية والوجدانية . كما أكد جونسون وجونسون في نظريتهما على مفاهيم متعلقة بمهارات شخصية وهي :

١- مهارة الاتصال: وهي تمثل قدرة الفرد على الاتصال بزملائه ، ومبادلتهم الأفكار ووجهات النظر ، ومشاركتهم بالمعلومات التي يحتاجون إليها ، بحيث يحاول كل فرد فهم أفكار الآخرين ومشاعرهم حتى بلوغ الهدف المشترك .

٢- مهارة القيادة: القدرة المحافظة على العلاقات الاجتماعية بين الافراد داخل الجماعة بفعالية ، والتأثير المتبادل بين افراد الجماعة من اجل تحقيق الهدف المشترك.

٣- مهارة تتابع الادوار : ويعني السماح لأي فرد في الجماعة القيام بدوره لأداء مهمته واعطائه فرصة لإنجاز مهمته ثم يؤدي الآخرون دورهم بالطريقة نفسها ، وبالتالي يتم انجاز مهام الجماعة كاملاً ويتحقق ذلك عندما يوجد اعتماد تبادلي بينهم .

- ٤- مهارة حل الصراعات : القدرة على حل الآراء المتباينة بين الأفراد داخل الجماعة والوصول الى اتفاق يرضي جميع الأفراد ، من اجل المحافظة على استقرار الجماعة واستمرار فعالية العلاقات الإيجابية .
- ( الريامي وآخرون ، ٢٠٠٤ : ٣٠٨-٣١٠ )
- ويفترض جونسون وجونسون أن الاعتماد التبادلي الإيجابي يؤدي إلى تفاعل معزز ، أي يقوم الأفراد بتشجيع وتسهيل جهود بعضهم البعض لتحقيق أهداف المجموعة من خلال :-
- ١- التصرف بطرق موثوقة وجديرة بالثقة .
  - ٢- تبادل الموارد المطلوبة ، مثل المعلومات والمواد ، ومعالجة المعلومات بشكل أكثر كفاءة وفعالية .
  - ٣- توفير المساعدة الفعالة لزملاء المجموعة .
  - ٤- التحفيز على السعي لتحقيق المنفعة المتبادلة .
  - ٥- الدعوة إلى بذل الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة .
  - ٦- وجود مستوى معتدل من الإثارة ، يتميز بانخفاض القلق والتوتر .
  - ٧- التأثير على جهود بعضهم البعض لتحقيق أهداف المجموعة .
  - ٨- تزويد زملائهم في المجموعة بالتغذية الراجعة من أجل تحسين أدائهم اللاحق للمهام والمسؤوليات المعينة .
  - ٩- تحدي الاستنتاجات لبعضهم البعض ومنطقتهم لتعزيز جودة اتخاذ القرارات وفهم أكثر للمشكلات .
  - ١٠- أخذ وجهات نظر الآخرين بشكل أكثر دقة ، وبالتالي القدرة على استكشاف وجهات نظر مختلفة بشكل أفضل .
- في حين يؤدي الاعتماد التبادلي السلبي إلى تفاعل معارض أو معاكس ، أي لا يشجع الأفراد ويعرقلون جهود بعضهم البعض لتحقيق أهدافهم (Johnson & Johnson, 2009: 368-369) .
- ويرى (جونسون وجونسون ٢٠١٢) إن الاعتماد التبادلي ظاهرة إنسانية عامة لها تأثير على العديد من النتائج المختلفة في وقت واحد ، على مدى السنوات الـ (١٣٠) الماضية أو نحو ذلك ، ركز الباحثون على متغيرات متنوعة مثل الإنجاز الفردي والاحتفاظ ، والإنتاجية الجماعية والتنظيمية ، والتفكير عالي المستوى ، والتفكير الأخلاقي ، ودوافع الإنجاز ، والتحفيز الداخلي ، ونقل التدريب

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

والتعلم ، والرضا الوظيفي ، الجذب بين الأشخاص ، والدعم الاجتماعي ، والمودة والحب بين الأشخاص ، والمواقف تجاه التنوع ، والتحيز ، واحترام الذات ، والسببية الشخصية ومكان السيطرة ، والصفات المتعلقة بالنجاح والفشل ، والصحة النفسية ، والكفاءات الاجتماعية ، وغيرها الكثير، ويمكن تصنيف هذه النتائج المهمة ضمن ثلاث فئات عريضة: (١) الجهد المبذول لتحقيقه، (٢) جودة العلاقات بين الأشخاص ، و(٣) الصحة النفسية . تم إجراء سلسلة من التحليلات التلوية على هذه المجموعة من الأبحاث ، مما يشير إلى أن الجهد المبذول لتحقيق المزيد ، والعلاقات الشخصية الأكثر إيجابية ، والصحة النفسية الأكبر توجد في التعاونيات مقارنة بالمواقف التنافسية أو الفردية (Johnson & Johnson, 2012: 8) .

### منهجية البحث وإجراءاته :

#### منهجية البحث :

هو مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات المنهجية التي يستعين بها الباحث في تنظيم النشاط الذي يقوم به من التقصي عن الحقائق العلمية أو الفحص الدقيق لها (عبد المؤمن ، ٢٠٠٨ : ١٣-١٤) . أعتمد الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمة طبيعة وأهداف البحث الحالي .

**مجتمع البحث :** تحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين التربويين ( ذكور والإناث) العاملين في المديرية العامة لتربية محافظة البصرة ، إذ بلغ عدد المرشدين التربويين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) في مدارس التعليم الحكومي الابتدائي والثانوي (٧٣٩) مرشداً ومرشدة\* ، موزعين حسب متغير الجنس (٢٥٠) مرشداً و(٤٨٩) مرشدة ، وبحسب النسب المئوية إذ بلغت نسبة الذكور (٣٤٪) ، بينما بلغت نسبة الإناث (٦٦٪) .

#### عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث النهائية بطريقة عشوائية ذات الاختيار المتناسب من مجتمع البحث إذ بلغت (٢٥٣) مرشداً ومرشدة ، وهذا ما أشار إليه (krejcie & morgan, 1970: 607-610) . تمثل نسبة (٣٤٪) من مجتمع البحث ، وبواقع (٨٥) مرشداً و(١٦٨) مرشدة موزعين على أقسام التربية التابعة إلى المديرية العامة لتربية البصرة .

## أداة البحث : مقياس الاعتماد التبادلي :

بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات التي تناولت مفهوم الاعتماد التبادلي ، عثر على عدد من المقاييس التي تقيس الاعتماد التبادلي ، لكن ارتأى الباحثان القيام ببناء مقياس الاعتماد التبادلي بناءً على نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي لـ ( جونسون وجونسون ١٩٧٠ ) المتبناة ؛ وذلك لأن الإنسان كائن اجتماعي متحرك تتغير أفكاره وآرائه باستمرار حسب الظروف والأوضاع التي يمر بها ، وهذا ما يعيش فيه المجتمع العراقي بصورة عامة والمرشدين التربويين بصورة خاصة من تبدل أو تطور الأوضاع بين الحين والآخر ، مما يجعل الأفكار والآراء غير مستقرة وغير ثابتة .

## خطوات بناء مقياس الاعتماد التبادلي :

### ١- تحديد المفهوم ومكوناته :

اعتمد الباحثان على تعريف (Johnson&Johnson,1975: 26) لمفهوم الاعتماد التبادلي والذي عرفا على انه " عملية تفاعل بين أفراد المجموعة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة ، إذ يتضمن الحب المتبادل ، والتواصل الفعال ، والثقة ، والقبول ، والدعم ، وتنسيق الجهود ، وتقاسم العمل ، والمشاركة العاطفية" ، وبالرجوع إلى الإطار النظري المتبنى حدد الباحثان ثلاثة مجالات وهي :

**المجال الأول : المسؤولية المشتركة :** تشير إلى أن كل فرد يتقاسم المسؤولية ويكون ملزماً تجاه الأفراد الآخرين بدعمهم ومساعدتهم (الالتزامات المتبادلة) (Johnson&Johnson,1989: 30) .

**المجال الثاني : أداء المهام :** يشير إلى تقاسم العمل بين أفراد المجموعة بحيث يأخذ كل فرد دور يختلف عن زميله لإنجاز مهامهم (Johnson&Johnson,1989: 25) .

**المجال الثالث : المهارات :** تشير إلى القدرة على المساهمة في نجاح الجهد المشترك من خلال اكتساب وتطوير مهارات القيادة ، وصنع القرار ، وبناء الثقة ، والتواصل ، وإدارة الصراع بشكل هادف ودقيق. (Johnson&Johnson,2014: 845)

٢- **صياغة فقرات المقياس :** بهدف صياغة فقرات مقياس الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ، اطلع الباحثان على نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي المتبناة وتعريف (جونسون وجونسون ١٩٧٥) للاعتماد التبادلي وتعريف المجالات ، وبناءً على ذلك تمكن الباحثان من بناء مقياس الاعتماد التبادلي الذي تألف من (٣٠) فقرةً توزعت على ثلاثة مجالات ولكل مجال (١٠) فقرات ، والجدول (١) يبين مجالات المقياس وعدد فقراتها .

الجدول (١)

توزيع فقرات مقياس الاعتماد التبادلي على مجالاته

ت	المجالات	اتجاه الفقرة	الفقرات
١	المسؤولية المشتركة	إيجابية	٢٢،٢١،١٦،١٣،٤،١،٢٧،٢٩
		سلبية	١٠،٧
٢	اداء المهام	إيجابية	٢٨ ،٢٥ ،٢٣ ،١٩ ،١٧ ،١٤ ،١١ ،٨ ،٥ ،٢
٣	المهارات	إيجابية	٣٠ ،٢٦ ،٢٤ ،٢٠ ،١٨ ،٩ ،١٥ ،٣
		سلبية	١٢ ، ٦

٣- تحديد البدائل واوزانها: قام الباحثان باعتماد سلم ليكرت خماسي بتدرج (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، لا تنطبق عليّ ، لا تنطبق عليّ ابداً) وقد تم تحديد أوزانها كما في الجدول (٢) الآتي:

جدول (٢)

بدائل مقياس الاعتماد التبادلي واوزانها

البديل	نوع الفقرة	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	لا تنطبق عليّ	لا تنطبق عليّ ابداً
الوزن	ايجابية	٥	٤	٣	٢	١
	سلبية	١	٢	٣	٤	٥

الخصائص السايكومترية لمقياس الاعتماد التبادلي :

أولاً : الصدق Validity :

يعد صدق الاختبار من الخصائص المهمة التي يحرص المختصون على توافرها أثناء عملية بناء الاختبار ، فالاختبار الصادق هو ذلك الاختبار الذي يقيس الظاهرة التي وضع من أجل قياسها دون أية ظاهرة أخرى ( النعيمي ، ٢٠١٤ : ٢٣٥ ) . وتم التحقق من صدق الأداة بإيجاد ما يلي :

١- الصدق الظاهري Face validity : قام الباحثان بعرض مقياس الاعتماد التبادلي على مجموعة من السادة المحكمين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس والقياس والتقويم في بعض الجامعات العراقية والعربية ، وكان عددهم (٢٦) محكماً ، وبعد تفريغ اجابات السادة المحكمين على المقياس ، اعتمد الباحثان على قيمة الجدولية لمربع كاي (٣،٨٦) كمعيار لقبول الفقرة ، وتبين ان جميع فقرات المقياس كانت مقبولة ، اذ كانت قيم مربع كاي دالة إذ كانت اكبر من قيمة الجدولية

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

البالغة (٣.٨٦) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) ، وبهذا فإن محتوى المقياس يبدو انه يقيس السمة المراد قياسها من وجهة نظر المحكمين .

### ٢- مؤشرات الصدق البنائي Construct Validity :

اوجد الباحثان الصدق البنائي بطرق عدة وهي كما يلي :

أ- الصدق التمييزي لفقرات المقياس : لغرض أيجاد الصدق التمييزي طبق الباحثان مقياس الاعتماد

التبادلي على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٢٥٠) مرشداً ومرشدةً ، وهذا ما أشار إليه

(Nunnally,1978) أن الحجم المناسب لعينة التحليل الإحصائي يجب ألا تقل عن (٥) أفراد لكل

فقرة من فقرات المقياس لتقليل أثر لصدفة (Nunnally,1978,p 262) ، وقد استخدم الباحثان

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد في عملية تمييز الفقرات وذلك وفق الخطوات الآتي

:

١- تم ترتيب الدرجات الكلية المتجمعة من إجابات أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٢- اختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات للمجموعة العليا ، وما نسبته

(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات للمجموعة الدنيا ، وذلك بهدف تمثيلها

لمجموعتين متطرفتين بأكبر حجم ، أو أقصى تباين وتمايز ممكن ، وهذا بطبيعة الحال يستند إلى

أساسيات القياس النفسي التي ترى أن استعمال أعلى وأدنى (٢٧%) من درجات أو إجابات أو

استمارات التوزيع تمثل المجموعتين الطرفيتين (علام ، ٢٠٠٠، ص ٢٨٤) . وعليه بلغ مجموع

استمارات المجموعتين العليا والدنيا (١٣٦) ، بواقع (٦٨) استمارةً للمجموعة العليا ، و(٦٨) استمارةً

للمجموعة الدنيا .

٣- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا وعند كل فقرة من فقرات

المقياس ، تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج الصدق التمييزي للتعرف على دلالة

الفرق بين المجموعتين .

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

أظهرت النتائج بعد تحليل البيانات إحصائياً أن جميع قيم (t-test) المحسوبة كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (134) ، وبهذا فإن جميع الفقرات كانت تتمتع بصدق التمييزي دال إحصائياً ، الأمر الذي يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة العليا والدنيا ، وقد سجلت جميع تلك الفروق لصالح المجموعة العليا ، والجدول (3) يوضح ذلك .

### جدول (3)

#### الصدق التمييزي لفقرات مقياس الاعتماد التبادلي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t-test المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0.05
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
1	0.921	3.02	1.666	3.447	3.447	دالة
2	0.675	3.20	1.585	4.805	4.805	دالة
3	1.184	2.32	1.556	3.674	3.674	دالة
4	1.227	2.71	1.535	2.620	2.620	دالة
5	0.634	3.83	1.564	2.776	2.776	دالة
6	0.741	3.10	1.729	5.064	5.064	دالة
7	0.575	3.54	1.885	3.645	3.645	دالة
8	0.749	3.88	1.600	2.212	2.212	دالة
9	0.778	3.49	1.325	4.066	4.066	دالة
10	1.127	2.61	1.547	4.896	4.896	دالة
11	1.358	2.32	1.491	2.710	2.710	دالة
12	0.974	3.10	1.758	4.196	4.196	دالة
13	0.936	2.93	1.649	4.365	4.365	دالة
14	0.746	3.37	1.609	4.052	4.052	دالة
15	1.013	3.49	1.641	2.459	2.459	دالة
16	0.656	3.49	1.777	3.958	3.958	دالة
17	0.745	3.43	1.667	3.934	3.934	دالة
18	0.733	3.27	1.718	4.682	4.682	دالة
19	1.173	2.24	1.374	3.457	3.457	دالة

الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

دالة	٤.٨٤١	١,٦٨١	٢,٩٨	٠,٨٩٤	٤,٤١	٢٠
دالة	٢.٤٦٨	١,٤٨٥	٣,٤٩	١,٠٧٧	٤,٢٠	٢١
دالة	٤,٦١٥	١,٦٨٧	٢,٨٣	٠,٩٣٦	٤,٢٢	٢٢
دالة	٢.٢٥٩	١,٤٨٧	٣,٢٩	١,٠١٠	٣,٩٣	٢٣
دالة	٣.٢٤٢	١,٥٣٣	٢,٥٩	١,٣٢١	٣,٦١	٢٤
دالة	٣,٤٧٤	١,٥٢٤	٣,٣٢	٠,٨٦٧	٤,٢٧	٢٥
دالة	٤.٥٠٣	١,٦٣٧	٣,٣٤	٠,٦٧٠	٤,٥٩	٢٦
دالة	٤.٠٥٢	١,٦٣٩	٣,٣٧	٠,٦٧٥	٤,٤٩	٢٧
دالة	٢.٣٢٠	١,٥٠٩	٣,٨٥	٠,٧٤٥	٤,٤٦	٢٨
دالة	٢.٠٨٧	١,٥٢٠	٣,٨٨	٠,٨٠٨	٤,٤٤	٢٩
دالة	٥,٨٣٩	١,٧٤٧	٢,٧٣	٠,٧٤٥	٤,٤٦	٣٠

\*القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٤) تساوي (١,٩٨)

ب-الاتساق الداخلي : وللحصول على معاملات الاتساق لفقرات المقياس ، قام الباحثان بتطبيق المقياس

على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٢٥٠) مرشداً ومرشدةً ، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون

لإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة المجال الذي تنتمي له وارتباطها بدرجة المقياس

الكلي ، وارتباط درجة المجالات بعضها ببعض وارتباطها بدرجة المقياس الكلي ، وكذلك تم استخدام

اختبار (t-test) لدلالة معاملات الارتباط وكانت النتائج كما يأتي :

- الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة المجال الذي تنتمي له ودرجة المقياس الكلي :

أظهرت النتائج بعد تحليل البيانات إحصائياً ان جميع الفقرات كانت قيم معاملات ارتباطها

بالمجالات التي تنتمي لها والمقياس الكلي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كما كانت القيمة التائية

لدلالة معاملات الارتباط دالة ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات اكبر من القيمة

الجدولية البالغة (١.٩٨) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨) ، أي ان الفقرات كانت مرتبطة

بالمجالات التي تنتمي لها ومرتبطة بالمقياس الكلي ، والجدول (٤) يوضح ذلك .



جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين الفقرة ومجالها والدرجة الكلية لمقياس الاعتماد التبادلي

رقم الفقرة	المجال	معامل الارتباط بالمجال	القيمة التائية لمعامل الارتباط بالمجال	معامل الارتباط بالمقياس الكلي	القيمة التائية لمعامل الارتباط بالمقياس الكلي	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
١	المسؤولية المشتركة	٠,٣٤١**	٥,٧١٢	٠,٣١٦**	٥,٢٤٥	دالة
٤		٠,٣٨٥**	٦,٥٦٩	٠,٢٨٦**	٤,٧٠٠	دالة
٧		٠,٦٩٠**	١٥,٠١٢	٠,٦٨٦**	١٤,٨٤٨	دالة
١٠		٠,٤٥٦**	٨,٠٦٩	٠,٣٣١**	٥,٥٢٤	دالة
١٣		٠,٥٨٢**	١١,٢٧١	٠,٥٨٢**	١١,٢٧١	دالة
١٦		٠,٦٦٣**	١٣,٩٤٧	٠,٦٨٣**	١٤,٧٢٦	دالة
٢١		٠,٤٨٣**	٨,٦٨٧	٠,٤٨٤**	٨,٧١٠	دالة
٢٢		٠,٤٠٤**	٦,٩٥٥	٠,٢٨٩**	٤,٧٥٤	دالة
٢٧		٠,٦٢٩**	١٢,٧٤٢	٠,٦٣١**	١٢,٨٠٩	دالة
٢٩		٠,٦٦٠**	١٣,٨٣٥	٠,٥٨٥**	١١,٣٥٩	دالة
٢	اداء المهام	٠,٧٢٠**	١٦,٣٣٩	٠,٧٤٤**	١٧,٥٣٥	دالة
٥		٠,٦١٤**	١٢,٢٥٠	٠,٦٠٦**	١١,٩٩٧	دالة
٨		٠,٧٥٣**	١٨,٠٢١	٠,٧٦٩**	١٨,٩٤٤	دالة
١١		٠,٣٢٣**	٥,٣٧٥	٠,١١٧**	٢,٧٣٢	دالة
١٤		٠,٥٠٢**	٩,١٤١	٠,٧٥٥**	٥,٩٨٠	دالة
١٧		٠,٦٩١**	١٥,٠٥٤	٠,٧٢٩**	١٦,٧٧١	دالة
١٩		٠,٣٣٣**	٥,٥٦٢	٠,٥٦١**	١٠,٦٧٢	دالة
٢٣		٠,٥٩٨**	١١,٧٥٠	٠,٥٦٩**	١٠,٨٩٧	دالة
٢٥		٠,٦٥٤**	١٣,٦١٤	٠,٦٧٤**	١٤,٣٦٨	دالة
٢٨		٠,٦٧٦**	١٤,٤٤٦	٠,٦٧٨**	١٤,٥٢٦	دالة
٣	المهارات	٠,٤٠٩**	٧,٠٥٨	٠,٣١٠**	٥,١٣٥	دالة
٦		٠,٦٤٠**	١٣,١١٧	٠,٦٦٣**	١٣,٩٤٧	دالة
٩		٠,٦٠٠**	١١,٨١١	٠,٥٩٥**	١١,٦٥٨	دالة
١٢		٠,٥٦٧**	١٠,٨٤٠	٠,٥٤٢**	١٠,١٥٧	دالة

العدد ٣ - المجلد ٤٩ - أيلول لسنة ٢٠٢٤

مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية

الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

دالة	١٣,٦٨٧	٠,٦٥٦**	١٣,٧٦١	٠,٦٥٨**	١٥
دالة	١٥,١٨٠	٠,٦٩٤**	١٤,٣٦٨	٠,٦٧٤**	١٨
دالة	١٠,٦٧٢	٠,٥٦١**	١٢,١٢٣	٠,٦١٠**	٢٠
دالة	٤,٨٤٤	٠,٢٩٤**	٧,٧٣٨	٠,٤٤١**	٢٤
دالة	١٣,٠١٣	٠,٦٣٧**	١٤,٠٩٨	٠,٦٦٧**	٢٦
دالة	١٢,٤١٢	٠,٦١٩**	١٢,٨٧٧	٠,٦٣٣**	٣٠

قيمة (t-test) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨) تساوي (١,٩٨)  
\*\* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

- ارتباط درجة المجالات بعضها ببعض وارتباطها بدرجة المقياس الكلي :

ظهرت النتائج بعد تحليل البيانات إحصائياً ان جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة المجالات بعضها ببعض وارتباطها بدرجة المقياس الكلي كانت دالة إحصائياً ، إذ كانت القيم التائية لدلالة معاملات الارتباط اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨) ، وبهذا فإن المقياس اكتسب صفة الصدق البنائي ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

**جدول (٥)**

الارتباطات بين مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس الاعتماد التبادلي

المجال	الوسيلة الاحصائية	المسؤولية المشتركة	اداء المهام	المهارات	الكلي
المسؤولية المشتركة	بيرسون	١,٠٠٠			
اداء المهام	بيرسون	٠,٧٥٤**	١,٠٠٠		
	t-test	١٨,٠٧٧			
المهارات	بيرسون	٠,٧٩٩**	٠,٧٣١**	١,٠٠٠	
	t-test	٢٠,٩٢٥	١٦,٨٧٠		
الكلي	بيرسون	٠,٩٢٨**	٠,٩٠٠**	٠,٩٣٢**	١,٠٠٠
	t-test	٣٩,٢٢٤	٣٢,٥١٦	٣٧,٧٧٤	

قيمة (t-test) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨) تساوي (١,٩٨)  
\*\* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

- ج - الصدق العملي لمقياس الاعتماد التبادلي :

ويقصد به استخراج الارتباطات البينية بين متغيرات المقياس ، من خلال مصفوفات الارتباط ، ويتم استخدام مجموعة من الاحصائيات التي تعمل على تخفيض المتغيرات إلى اقل عدد وإيجاد العوامل الاساسية والعوامل الكامنة (سليمان وأبو علام، ٢٠١٠، ص ٥٩٢). ويقسم التحليل العملي إلى

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

قسمين التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي ، ويهدف كلا النوعين الى التعرف على مطابقة المقياس للنماذج النظرية التي بنى على اساسها. (الجلبي، ٢٠٠٥، ص ١٠٢) .

وبما ان المقياس قد قام الباحثان ببنائه على وفق نظرية (الاعتماد المتبادل الاجتماعي) لـ (جونسون وجونسون) ، قام الباحثان باستخراج كلا النوعين من التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي .

**التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) :** ويهدف هذا التحليل إلى التعرف على العوامل المشاهدة والعوامل الكامنة لمقياس الاعتماد التبادلي ، وقد قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي من خلال تحديد نوع التحليل وهو طريقة المكونات الرئيسية (سلمان، ٢٠١٢: ٢) ، وتحديد حجم العينة المناسب من خلال استخدام اختبار (KIMO) والذي يشترط ان لا تقل عن (٠.٥٠) ، واستخدام اختبار (MSA) مصفوفة الارتباطات الجزئية لمعرفة كفاية العينة لكل متغير والتي تفترض ان لا تقل عن (٠.٥٠) وتحذف الفقرات التي تكون اقل من تلك القيمة ، والتعرف على التوزيع الاعتدالي للبيانات عن طريق استخدام اختبار (كولمكروف سميرنوف) والتي يفترض ان تكون دلالتها اكبر من (٠.٠٥) ، والتعرف على قيمة الارتباطات من خلال مصفوفة الارتباطات (matrix correlation) ، والتي تتطلب ان لا تقل عن (٠.٣٠) ولا تزيد عن (٠.٩٠) وفي حال كانت القيم أعلى أو أقل من هذا المعيار تحذف الفقرات ، واستخدام اختبار (بارتليت للكورانية) وهو معبر عن قيمة مربع كاي تربيع ويفترض ان تكون القيمة المعنوية لهذا الاختبار اقل من (٠.٠٥) ، وقد حدد الباحثان الجذور الكامنة حسب محك كايزر والتي لا تقل عن (١) ، إذ تكون العوامل التي تكون اعلى من (١) هي عوامل رئيسية والعوامل الاقل هي عوامل كامنة ، وقد قام الباحثان باستخدام اختبار (Screeplot) لتمثيل المتغيرات بيانياً ، ومن ثم قام الباحثان بالتعرف على شيوخ الفقرات (communality) والتي تمثل التباين المفسر لكل متغير ، والتعرف على درجات التشعب والتي تفترض ان يكون كل عامل رئيس يتشعب بثلاثة عوامل كامنة واكثر ، ولا يحتسب العامل الرئيس من له تشعب بعاملين او اقل ، وتم استخدام عملية التدوير (Rotation) للتوصل الى التشكيلة المناسبة للمتغيرات التي تنتشعب بها العوامل الاساسية باستخدام اسلوب (Varimax) التدوير المتعامد (ابو حطب وآخرون، ٢٠٠٨: ١٩٦) ،

وجدول (٦) يبين مؤشرات التحليل العاملي الاستكشافي .

### جدول (٦)

مؤشرات التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) لمقياس الاعتماد التبادلي

طريقة التحليل	الفقرات	العينة	KIMO	Bartlett- chi square	df	Sig
المكونات الرئيسية	٣٠	٢٥٠	٠.٩٠٧	٣١٦٢.٦٦٧	٤٣٥	٠.٠٠٠

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

ويتضح من الجدول اعلاه ان قيمة معامل ( kimo ) كانت اكبر من (٠.٥٠) إذ بلغت (٠.٩٠٧)، كما كانت قيمة الدلالة المعنوية لكاي سكوير (٠.٠٠٠٠) وهي اقل من (٠.٠٥) أي انها دالة ، وبهذا فإن مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات تختلف عن مصفوفة الوحدة وبهذا فانه يمكننا اجراء التحليل العاملي الاستكشافي . كما قام الباحثان باستخراج معاملات الارتباط الجزئية القطرية لفقرات المقياس وكانت كما في الجدول (٧) الآتي:

### جدول (٧)

معاملات الارتباط الجزئية القطرية للفقرات (anti- image correlation) لمقياس الاعتماد التبادلي

الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
٠.٨٦٢	٢١	٠.٦١٣	١١	٠.٨٢٠	١
٠.٧٢٢	٢٢	٠.٩٢٠	١٢	٠.٩٥٠	٢
٠.٩٤٧	٢٣	٠.٩٠٥	١٣	٠.٦٩١	٣
٠.٧٧٩	٢٤	٠.٨٣٤	١٤	٠.٦٧٤	٤
٠.٩٢٨	٢٥	٠.٨٨٨	١٥	٠.٩٠٩	٥
٠.٩٢٨	٢٦	٠.٩٤٣	١٦	٠.٩٤٦	٦
٠.٩٠٨	٢٧	٠.٩٣٢	١٧	٠.٩٢٣	٧
٠.٩٣٠	٢٨	٠.٩٤١	١٨	٠.٩٢٥	٨
٠.٨٩٥	٢٩	٠.٥٢٨	١٩	٠.٩١٥	٩
٠.٩٤٦	٣٠	٠.٩١٨	٢٠	٠.٨٤٤	١٠

ويتضح من الجدول اعلاه أن قيمة معاملات الارتباط لجميع الفقرات كانت اكبر من (٠.٥٠) أي انها مقبولة وكانت تتراوح بين (٠.٥٢٨) و(٠.٩٥٠) .

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

استخراج قيم الشيوخ لجميع فقرات المقياس : إذ قام الباحثان باستخراج التباينات الكلية والتباينات الجزئية (التشبعات) وكانت كما في الجدول (٨) الآتي:

### جدول (٨)

قيم الشيوخ لفقرات مقياس الاعتماد التبادلي

الفقرة	التباين الكلي	التشبع	الفقرة	التباين الكلي	التشبع	الفقرة	التباين الكلي	التشبع
١	١.٠٠٠	٠,٥٦١	١١	١.٠٠٠	٠,٥٠٥	٢١	١.٠٠٠	٠,٥٧٤
٢	١.٠٠٠	٠,٦٤١	١٢	١.٠٠٠	٠,٥٨١	٢٢	١.٠٠٠	٠,٦٣٤
٣	١.٠٠٠	٠,٥٩٧	١٣	١.٠٠٠	٠,٥٧٧	٢٣	١.٠٠٠	٠,٥٣٣
٤	١.٠٠٠	٠,٧٠١	١٤	١.٠٠٠	٠,٦٧١	٢٤	١.٠٠٠	٠,٥٣٣
٥	١.٠٠٠	٠,٦٦٣	١٥	١.٠٠٠	٠,٦٦٦	٢٥	١.٠٠٠	٠,٥٨٤
٦	١.٠٠٠	٠,٥٤٠	١٦	١.٠٠٠	٠,٦٦٩	٢٦	١.٠٠٠	٠,٦٤١
٧	١.٠٠٠	٠,٦٩٤	١٧	١.٠٠٠	٠,٦٨٥	٢٧	١.٠٠٠	٠,٦٩٩
٨	١.٠٠٠	٠,٦٨٩	١٨	١.٠٠٠	٠,٥٦٣	٢٨	١.٠٠٠	٠,٥٥٩
٩	١.٠٠٠	٠,٥٧٢	١٩	١.٠٠٠	٠,٧٣٥	٢٩	١.٠٠٠	٠,٦٥٠
١٠	١.٠٠٠	٠,٤٩٩	٢٠	١.٠٠٠	٠,٥٤٤	٣٠	١.٠٠٠	٠,٥٤٧

ومن خلال الجدول أعلاه نجد ان قيمة اكبر تشبع كانت للفقرة (١٩) بقيمة (٠.٧٣٥) بينما كانت اقل قيمة تشبع للفقرة (١١) بقيمة (٠.٥٠٥).

ايجاد مصفوفات الارتباط بين المتغيرات واستخراج الجذور الكامنة والتباينات والعوامل الرئيسية :  
 إذ قام الباحثان باستخدام طريقة المكونات الرئيسية وكانت قيمة محك كايزر (١) الصحيح (سلمان، ٢٠١٢ ص ٨١) . أي ان جميع الجذور الكامنة التي اكبر من (١) تعتبر عوامل اساسية ، وقد توصل الباحثان الى (٧) عوامل رئيسية ، وكانت النتائج كما في الجدول (٩) الآتي:

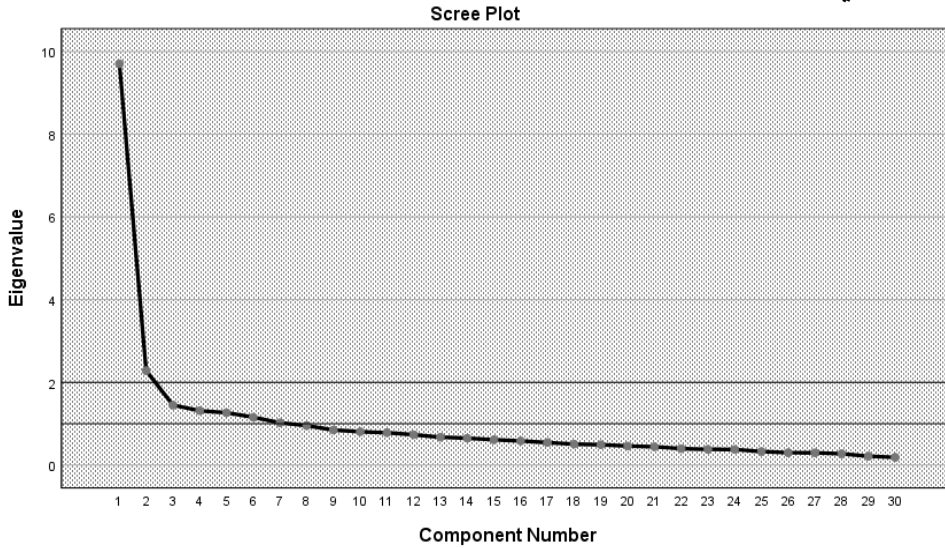
جدول (٩)

العوامل الاساسية وجذورها وتباينها المفسر والتراكمي لمقياس الاعتماد التبادلي

المتغير	مجموع الجذر الكامن	التباين المفسر	التباين التراكمي
الاول	٩,٧٠٥	٣٢,٣٥١	٣٢,٣٥١
الثاني	٢,٢٨١	٧,٦٠٤	٣٩,٩٥٤
الثالث	١,٤٤٩	٤,٨٣١	٤٤,٧٨٦
الرابع	١,٣١٢	٤,٣٧٤	٤٩,١٥٩
الخامس	١,٢٦٤	٤,٢١٤	٥٣,٣٧٣
السادس	١,١٥٦	٣,٨٥٣	٥٧,٢٢٦
السابع	١,٠٢١	٣,٤٠٥	٦٠,٦٣١

ويتضح من الجدول اعلاه انه تم اختزال المتغيرات الى (٧) عوامل رئيسية والتي جذورها الكامنة اكبر من قيمة (١) الصحيح ، ويتضح ايضاً ان العوامل السبعة تفسر ما قيمته (٦٠٪) من قيمة التباين الكلي وهي قيمة مقبولة للتباين المفسر للمقياس .

استخراج مؤشر (screplot): إذ يعد هذا المؤشر دلالة لتوزيع العوامل على خط الاعداد وكما يوضحه الشكل (٢) الآتي :



شكل (٢) العوامل الرئيسية لمقياس الاعتماد التبادلي وفق محك كايزر على خط الاعداد

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

يمثل خط الاعداد الحد الفاصل بين العوامل الرئيسية التي هي اكبر من (١) الصحيح والعوامل الكامنة.

### المكونات الاساسية بعد التدوير (Rotation):

قام الباحثان بإجراء التدوير (Rotation) بعد أن تم استخلاص العوامل الأساسية بصورتها الأولية والفقرات التي تنتمي الى كل عامل أساسي ، وبعد عملية التدوير أصبح عدد العوامل الرئيسية (٣) ، وكانت النتائج كما في الجدول (١٠) الآتي :

### جدول (١٠)

العوامل الرئيسية وتشعبات الفقرات بعد التدوير لمقياس الاعتماد التبادلي

الثالث		الثاني		الاول	
القيمة	الفقرة	القيمة	الفقرة	القيمة	الفقرة
٠,٥٤٠	٣	٠,٦٨١	٢	٠,٧٠٢	١
٠,٧٤٨	٦	٠,٦٥٢	٥	٠,٥٤٩	٤
٠,٣٩٠	٩	٠,٤٦٥	٨	٠,٦٤٤	٧
٠,٦٨٦	١٢	٠,٧٢٧	١١	٠,٧٤٥	١٠
٠,٤٦٨	١٥	٠,٥١٦	١٤	٠,٦٤٥	١٣
٠,٦٤٢	١٨	٠,٧٣٢	١٧	٠,٥٤٣	١٦
٠,٨٠٤	٢٠	٠,٧٢١	١٩	٠,٥٧٥	٢١
٠,٦١٤	٢٤	٠,٦٠٠	٢٣	٠,٦٢٥	٢٢
٠,٤٧٨	٢٦	٠,٨٢٦	٢٥	٠,٥٨٢	٢٧
٠,٦٤٩	٣٠	٠,٥٩٩	٢٨	٠,٤٣١	٢٩

### التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاعتماد التبادلي:

يتكون المقياس بعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي من (٣٠) فقرةً موزعةً على ثلاثة مجالات ولكل مجال (١٠) فقرات ، وقام الباحثان بالتأكد من تطابق النموذج للنظرية التي بني المقياس على اساسها من خلال اجراء التحليل العاملي التوكيدي للنموذج ، لتحديد الطريقة التي تنتسب بها المتغيرات على العوامل الأساسية والتأكد من جودة النموذج ، وقد قام الباحثان بأجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام (Amos 25) وباستخدام نموذج التحليل متعدد المراحل ، وقد تحقق الباحثان من المؤشرات الآتية:

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

• مؤشر حسن المطابقة بين تباينات المصفوفة والنموذج المفترض (CMIN/ DF): ويعبر هذا المؤشر عن جودة النموذج والذي يستخرج من قسمة قيمة مربع كاي على درجة الحرية او ما يسمى بالقيمة الاحتمالية لمربع كاي (The Likelihood Ratio of Chi- square) إذ ان قيمة (CMIN) كلما كانت كبيرة اكبر من (٥) كانت المطابقة سيئة ، وكلما كانت اقل من (٥) كان النموذج ذو مطابقة جيدة .

• مؤشر (RMSEA) : والذي يشير الى التفاوت بين مصفوفة التباين للنموذج المستخرج ومصفوفة التباين للمجتمع المطبق عليه المقياس ، ويفترض ان تكون قيمة هذا المؤشر اقل من (٠.٨٠) وكلما اقتربت من (٠.٥٠) يكون النموذج افضل ، وإذا كانت القيمة عالية نقوم بحذف بعض المتغيرات الشاذة او المتطرفة والتي تزيد من مستوى التباين او نحاول تقليل التباين بين المتغيرات او الفقرات التي احدثت التفاوت .

• مؤشر (CFI) : والذي يشير الى المقارنة بين النموذج وبيانات العينة ، ويفترض ان تكون قيمة هذا المؤشر تتراوح بين (٠ - ١) وكلما اقتربت القيمة من (١) كان مستوى التطابق جيد ، وكلما انخفضت كلما قل مستوى التطابق (ابو حطب واخرون، ٢٠٠٨: ١٩٧) ، وقد قام الباحثان باستخراج تلك المؤشرات وكانت قيمها كما في الجدول (١١) الآتي:

### جدول (١١)

#### مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاعتماد التبادلي

النموذج	CMIN	DF	CMIN/ DF	CFI	GFI	RMSEA
متعدد المراحل	١٠٣٠.٦٨٢	٤٠٢	٢.٥٦٤	٠.٧٨١	٠.٧٦٧	٠.٠٧٩

ويتضح من الجدول اعلاه ان قيمة (CMIN/ DF) للنموذج كانت قبل التعديل (٢.٥٦٤) وهي قيمة مقبولة لجودة النموذج إذ كانت اقل من (٥) بكثير، كما ان قيمة المقارنة (CFI) كانت (٠.٧٨١) وهي تعبر عن مستوى تطابق جيد، كما ان قيمة (RMSEA) والذي يشير الى التفاوت بين مصفوفة التباين للنموذج المستخرج ومصفوفة التباين للمجتمع المطبق عليه المقياس بعد التعديل كانت (٠.٠٧٩) وهي قيمة بين (٠.٥٠) و (٠.٨٠) أي ان مستوى التفاوت كان منخفض .



ثانياً : الثبات **Reliability** : ولحساب معامل الثبات استخدم الباحثان الطريقة التالية :

طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) :

ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة ، فقد قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٥٠) مرشداً ومرشدةً ، وتم اختيارها بطريقة عشوائية ، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على المجموعة نفسها ، ثم صحت استجاباتهم باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، وظهرت النتائج كما في الجدول (١٢) الآتي:

جدول (١٢)

ثبات مقياس الاعتماد التبادلي بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة عند مستوى ٠.٠٥
الأول	١٥٣,٩٦	١٧,٤٥٦	٥٠	٠.٨٢١	دالة
الإعادة	١٥٢,٦٤	١٥,٨٦٠			

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ارتباط بيرسون كانت (٠.٨٢١) وهي قيمة ثبات جيدة ، وهذا ما أشار إليه ( عيسوي ١٩٩٩) إذ إن معامل الثبات الذي يتراوح بين ( ٠,٧٠ - ٠,٩٠ ) يعد مؤشراً جيداً لاختبار الثبات (عيسوي ، ١٩٩٩ ، ص ٥٨) .

**الصورة النهائية لمقياس الاعتماد التبادلي :**

بعد اتباع الخطوات العلمية في بناء مقياس الاعتماد التبادلي والتحقق من خصائصه السايكومترية من ( الصدق ، والثبات ، والتحليل العاملي) ، أصبح المقياس صالحاً للتطبيق على عينة البحث النهائية البالغة (٢٥٣) مرشداً ومرشدةً ، والذي تكون بصورته النهائية من (٣٠) فقرةً موزعةً على ثلاثة مجالات ولكل مجال (١٠) فقرات ، ونظراً لأن بدائل الإجابة خماسية (١ - ٥) ، فإن أعلى درجة نظرياً كانت (١٥٠) ، وأقل درجة (٣٠) أما متوسط الفرضي يساوي (٩٠) .

**عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :-**

**الهدف الأول : التعرف على الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين .**

لغرض تحقيق هذا الهدف ، قام الباحثان بتطبيق مقياس الاعتماد التبادلي على عينة البحث النهائية البالغة (٢٥٣) مرشداً ومرشدةً ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث مقداره (٩٠.٦٨) وبانحراف معياري مقداره (١٣.٩٦٠) ، في حين أن

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

المتوسط الفرضي للمقياس مقداره (٩٠) ، ولغرض التعرف على دلالة الفروق بين متوسط عينة البحث والوسط الفرضي تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وأشارت النتائج أن الاعتماد التبادلي لدى عينة البحث كان ضعيف ، وذلك لكون القيمة التائية المحسوبة كانت (٠.٧٧٥) أقل من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) بمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حريه (٢٥٢) ، والجدول (١٣) يبين ذلك .

### جدول (١٣)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	عدد الفقرات	قيمة t المحسوبة	الدلالة
الاعتماد التبادلي	٩٠.٦٨	١٣.٩٦٠	٩٠	٣٠	٠.٧٧٥	غير دالة

قيمة (t-test) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٥٢) تساوي (١,٩٨)

يتضح من الجدول اعلاه بأن الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين كان ضعيف ، ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية الاعتماد المتبادل الاجتماعي التي ترى أن الاعتماد التبادلي يمكن أن يصبح أكثر فعالية ، عندما يشعر أفراد المجموعة بالمسؤولية المشتركة عن القيام بنصيبيهم في اداء المهام ، ويتفاعلون وجها لوجه ، ويمتلكون المهارات اللازمة لتعمل المجموعة بشكل فعال ، ومعالجة مدى فعالية استخدام هذه المهارات (Johnson&Johnson,1989,p 30) ، ويرى الباحثان أن ضعف الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين إلى تذر المرشد التربوي من القيام بعملية الإرشاد بسبب كثرة انشغاله أو تكليفه بالعديد من المهام الكتابية ، أو ضعف الرغبة في العمل بوصفه مرشدا تربويا اساسا ، مما ينعكس سلباً على أداء مهامه في العمل وممارسته للإرشاد التربوي ، وبالتالي سيكون قليل الخبرة ولا يلبي حاجات المسترشدين ، وقد يرجع السبب ايضا إلى ضعف امتلاك المرشد التربوي بعض مهارات اللازمة كمهارة الاتصال والتواصل الفعال مع المسترشدين ، ومهارة القيادة ، ومهارة ادارة الخلافات أو تعرض إلى بعض الصعوبات كالتردد والقلق والخوف ، وقلة الصبر والانفعال والغضب ، وهذه الصعوبات ربما تضعف العلاقة الإرشادية ولا تحقق الأهداف المرجوة منها ، مما سينعكس سلبا على علاقة المرشد بمسترشديه وزملائه ، وبالتالي ستؤدي إلى ضعف مداولة الاعتماد التبادلي .

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق في الاعتماد التبادلي لدى أفراد عينة البحث على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث) .

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف ، قام الباحثان باستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً تم استخراج المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الذكور) والبالغ عددهم (٨٥) مقداره (٨٨,٦٠) بانحراف معياري مقداره (١٤,٤٠٨) ، في حين أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث (الإناث) والبالغ عددهم (١٦٨) مقداره (٩١,٧٣) بانحراف معياري مقداره (١٣,٦٥١) ، وأظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في الاعتماد التبادلي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١.٦٩٢) اقل من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٨) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٥١) ، والجدول (١٤) يبين ذلك :

### جدول (١٤)

الفروق في الاعتماد التبادلي لدى أفراد عينة البحث على وفق متغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	قيمة t المحسوبة	الدلالة
ذكور	٨٨,٦٠	١٤,٤٠٨	٨٥	١.٦٩٢	غير دالة
اناث	٩١,٧٣	١٣,٦٥١	١٦٨		

قيمة (t-test) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٥١) تساوي (١,٩٨)

وتشير هذه النتيجة بانه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ، وربما يرجع ، سبب ذلك إلى الظروف المحيطة بالعمل الإرشادي لكلا الجنسين والتحديات النفسية والاجتماعية التي قد تواجههم قد تكون متشابهة في مجتمعهم وعملهم ، أو قد يعود إلى طبيعة الاعداد واحد ، والمناخ المدرسي واحد ، وقلة الممارسات التطويرية اثناء الخدمة التي تصقل مهارات المرشدين التربويين وتوسيع آفاق رؤيتهم وأبداعهم ، وبالتالي ستجعلهم يتباينون في مداولة الاعتماد التبادلي فيما بينهم .

### الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن استنتاج ما يأتي :

- ١- هناك ضعف في الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ، وهذا قد يرجع إلى سوء الاختيار وضعف في الاعداد والتأهيل ، وتعذر وجود البيئة المدرسية المناسبة للعمل الإرشادي .
- ٢- لا توجد فروق في الاعتماد التبادلي لدى أفراد عينة البحث الحالي على وفق متغير الجنس (ذكور -

إناث).

## التوصيات :

- بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي ، يقدم الباحثان التوصيات التالية :
- 1- ضرورة قيام وزارة التربية بترسيخ مفهوم الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين كافة من خلال إعداد خطط مناسبة لذلك .
  - 2- العمل على تنمية وتعزيز مفهوم الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين عن طريق تفعيل أثر شعبة الإرشاد التربوي في (المديرية العامة للتربية) ، من خلال عقد الندوات والمؤتمرات التي قد تساعد المرشدين التربويين على تجاوز المشكلات التي يمرون بها .

## المقترحات :

- يقترح الباحثان ما يأتي :
- 1- القيام بدراسة للوقوف على اسباب ضعف الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين ، ليتسنى للمسؤولين عن الإرشاد التربوي في وزارة التربية ، والقائمين على إعداد المرشدين التربويين من معالجتها.
  - 2- القيام بدراسة تجريبية لتنمية الاعتماد التبادلي من خلال الاستعانة بفنيات إرشادية مختلفة مثل : التفاؤل ، الامتنان .

## المصادر العربية :

- أبو أسعد ، أحمد ، والأزايذة ، رياض . (٢٠١٥) . الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي . ( ج ١ ، ط ١ ) . عمان ، الأردن : مركز دبيونو لتعليم التفكير .
- الجلبي ، سوسن شاكر . (٢٠٠٥) . اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية . ( ط ١ ) . مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع .
- جونسون ، ديفيد ، وجونسون ، روجر ، وهولبك ، أديث جونسون . (٢٠٠٨) . التعليم التعاوني . (ترجمة مدارس الظهران الأهلية ) . ( ط ١ ) . الدمام ، السعودية : دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع . ( نشرت النسخة الاصلية في عام ٢٠٠٨ ) .
- الحريري ، رافدة ، والإمامي ، سمير . (٢٠١١) . الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية . ( ط ١ ) . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- حمد الله ، ماجد جمعة . (٢٠١٧) . الاستقرار المعرفي وعلاقته باتخاذ القرار عند المرشدين التربويين [ رسالة ماجستير غير منشورة ] . كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة البصرة .
- الريامي ، سعود ، وأبو حرب ، يحيى ، والموسوي ، علي بن شرف ، وأبو جبين ، عطا . (٢٠٠٤) . التعليم التعاوني ( المراحل التعليم والتعليم العالي ) . ( ط ١ ) . الكويت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- سليمان ، أمين علي محمد ، وابو علام ، رجاء محمد . (٢٠١٠) . القياس والتقييم في العلوم الانسانية : اسسه وادواته وتطبيقاته . دار الكتاب الحديث .
- شامخ ، بسمة كريم . (٢٠١٣) . المرونة الأسرية وعلاقتها بالاعتماد التبادلي لدى طلبة الجامعة . العدد (١٠٠) . مجلة العلوم التربوية والنفسية .
- عباس ، محمد خليل ، ونوفل ، محمد بكر ، والعبسي ، محمد مصطفى ، وأبو عواد ، فريال محمد . (٢٠٠٧) . مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس . ( ط ١ ) . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- عبد الحسين ، تهاني طالب . (٢٠١١) . الترابط الاجتماعي وعلاقته بالاعتماد التبادلي والعلاقات الاعتنائية لدى المرشدين التربويين [ اطروحة دكتوراه غير منشورة ] . كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- عبد المؤمن ، علي معمر . (٢٠٠٨) . مناهج البحث في العلوم الاجتماعية الأساسية والتقنيات والأساليب . ( ط ١ ) . جامعة ٧ أكتوبر الإدارة العامة للمكتبات - إدارة المطبوعات والنشر .

## الاعتماد التبادلي لدى المرشدين التربويين

- علام ، صلاح الدين محمود . (٢٠٠٠) . *القياس والتقويم التربوي والنفسي : اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة* . ( ط ١ ) . دار الفكر العربي للطبع والنشر .
- علي ، ناسو صالح سعيد ، عباس ، حسين وليد حسين . (٢٠١٥) . *الإرشاد النفسي الاتجاه المعاصر لإدارة السلوك الإنساني* ( ط ١ ) . عمان . دار غيداء للنشر والتوزيع .
- عيسوي ، عبد الرحمن محمد . (١٩٩٩) . *القياس والتجريب في علم النفس والتربية* . دار المعرفة الجامعية .
- مشاقبة ، محمد أحمد . (٢٠١٥) . *مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسيين* . ( ط ١ ) . عمان : دار المناهج للنشر والتوزيع .
- الموسوي ، محمد عبد العباس عبد الكاظم . (٢٠٢١) . *تفسير الذات ذو الاعتماد المتبادل لدى المرشدين التربويين* . العدد (٤٤) ، ج (٢) ، مجلة كلية التربية جامعة واسط .
- وزارة التربية العراقية . (٢٠١٣) . *دليل المرشد التربوي* . ( ط ٢ ) . الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية . بغداد : مطبعة رقم (١) .

## المصادر الاجنبية :

- Cobb, S.(1976). *social support as moderator of life stress psychosomatic medicine*. P.38,300.
- Coleman, PT (Editor). (2011). *Conflict, Interdependence, and Justice: The Intellectual Legacy of Morton Deutsch*. Springer Science + Business Media.
- Fletcher, G. J., & Clark, M. S. (Eds.). (2008). *Blackwell handbook of social psychology: Interpersonal processes*. John Wiley & Sons .
- Gerpott, F. H.& Balliet, D.& Columbus, S., Molho, C. & de Vries, R. E. (2018). *How do people think about interdependence? A multidimensional model of subjective outcome interdependence*. Journal of personality and social psychology, 115(4), 716.
- Johnson, D. & W, Johnson .(1975) . *Learning to Gather and Alone Cooperation , Competition and individualization* .Prentice –hall , New Jersey .

- Johnson, D. W., & Johnson, R. T., & Maruyama, G. (1983). *Interdependence and interpersonal attraction among heterogeneous and homogeneous individuals: A theoretical formulation and a meta-analysis of the research*. *Review of educational research*, 53(1), 5-54.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction .
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2005). *New developments in social interdependence theory*. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 131(4), 285-358.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2009). *An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning*. *Educational Researcher*. 38(5), 365-379. <https://doi.org/10.3102/0013189X09339057>.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2014). *Cooperative Learning in 21st Century* *anales de psicología*, vol. 30, n°3 (octubre), <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.201241>.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2012). **Social interdependence theory**. In D. J. Christie (Ed.), *Encyclopedia of Peace Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) . *Determining sample size for research activities* . *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lew, M.& Mesch, D.& Johnson, D. W. & Johnson, R. (1986). *Positive Interdependence, Academic and Collaborative-Skills Group Contingencies, and Isolated Students*. *American Educational Research Journal*, 23(3), 476-488. <https://doi.org/10.3102/00028312023003476> .
- Nunally, J. (1978) . *Psychometric theory* . New York , McGraw - Hill book Company.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). *Assessing social support: the social support questionnaire*. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 127.

- Teng , CC.& Luo, YP.(2015). *Effects of Perceived Social Loafing, Social Interdependence, and Group Affective Tone on Students' Group Learning Performance*. Asia-Pacific Edu Res **24**, 259–269. <https://doi.org/10.1007/s40299-014-0177-2> .
- Tjosvold, D. (1983). *Effects of departments' interdependence on organizational decision making*. Psychological reports, 53(3), 851-857.
- Tjosvold, D. (1986). *The Dynamics of Interdependence in Organizations*. Human Relations, 39(6), 517-540. <https://doi.org/10.1177/001872678603900603>.
- Turner, M.E . (2014). *Groups at Work: Theory and Research Applied Social Research Series* . <https://books.google.iq/books?id=E-VHAWAAQBAJ> .