

اتخاذ القرار لدى عينة من المرشدين التربويين بالعراق

أحمد فاروق محمد

باحث دكتوراه

ا.م.د/ النابغة فتحي محمد

اد. بدرية كمال أحمد

أستاذ علم النفس بآداب المنصورة أستاذ علم النفس المساعد بآداب المنيا

أولاً: مقدمة الدراسة

يواجه الإنسان في حياته الكثير من المواقف التي تتطلب منه اتخاذ قرار خاصة في ظل ما يفرضه المجتمع من تغييرات سياسية واجتماعية واقتصادية جعلت من امتلاك مهارة اتخاذ القرار أمراً حتمياً يؤهلهم للقيام بأدوارهم ومواجهة مشكلات حياتهم واتخاذ قراراتهم بصورة سليمة، لا سيما المرشد التربوي الذي تمر عليه العديد من المواقف والمشكلات في عمله اليومي التي تتطلب منه اتخاذ قرار أو مساعدته للمسترشد لاتخاذ القرار المناسب.

ويُعَدُّ اتخاذ القرار من المفاهيم النفسية المهمة لدى جميع الأفراد باختلاف طبقاتهم ومستوياتهم وأعمالهم، وقد نال اتخاذ القرار عناية بالغة من قبل علماء النفس والاجتماع والدراسات السلوكية والإدارة الحديثة على مدى سنوات عديدة، ويكاد يتفق هؤلاء العلماء على أنَّ هناك معناً واضحاً لاتخاذ القرار يتمثل في أنَّ هناك عدة بدائل تحتاج إلى المفاضلة بينها واختيار أنسبها، ومن ثم فعملية المفاضلة هذه هي صلب اتخاذ القرار، وبدونها تنتفي فرصة اتخاذ القرار الرشيد.

" والمرشد في عمله الإرشادي يدخل في علاقة تفاعلية مع شخص آخر هو المسترشد، ولأنَّ كل من المرشد والمسترشد تربطهما علاقة أساسية كونهما بشراً، فإنَّ لكل واحدٍ منهما حاجاته، ولأن المرشد يقف في موقف العطاء وهو يمدُّ يَدَ العونِ لیساعد المسترشد الذي يقف موقف الأخذ وموقف الحاجة إلى خبرة المرشد وجهوده، فإنَّ

المرشد يجب أن يكون واعياً بذاته وأفكاره وقيمه ومشاعره" (محمد الشناوي، 1997: 41).

وُتِعِدُ عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر التربية الحديثة عملية تواصل واتصال، تتم في سياق الإدارة المدرسية بمشاركة جميع الأطراف من أبرزهم المرشد التربوي، وقد ازداد الاهتمام بالقرارات التي تُتخذ على مستوى المدرسة وبدأت دراستها لمعرفة طبيعة الممارسات التي تصاحبها وما تحرزه هذه القرارات من نجاح أو إخفاق في حل المشكلات وتحقيق الأهداف التربوية، حيث اتسع نطاق عملية اتخاذ القرار في المدرسة واتسع أيضاً مجال المشاركة فيها حتى شمل معظم العاملين داخل المدرسة ولا سيما المرشدين أصحاب الدور الفاعل في المدارس.

ثانياً- مشكلة الدراسة:

يعتمد اتخاذ القرار المناسب إلى حدٍ كبير على التطبيق الأمثل والاستفادة الجيدة من المهارات والخبرات والمعلومات المكتسبة والمتاحة كما يتطلب قدراً كبيراً من الثقافة والخبرة والدراسة التي تمكن المرشد من الوصول إلى أفضل الحلول للمشكلات التي تواجهه أو تصادفه في بيئة العمل.

فاتخاذ القرار يلعب دوراً مهماً في حياتنا اليومية، فمعظم ساعات اليوم تنقضي في اتخاذ القرارات عندما تكون الاختيارات معقدة ومتنوعة، فهو أحد الأشكال السامية للنشاط الإنساني.

لاحظ الباحث- في حدود اطلاعه- ندرة الدراسات السابقة التي اهتمت باتخاذ القرار بصفة عامة ولدى المرشدين بصفة خاصة، بينما اهتمت بعض الدراسات باتخاذ القرار لدى المديرين دون الاهتمام بالمديرات كدراسة (Maccalupo, 2002؛ Scott, 2004) أما دراسة (أبو زيد الشويقي، 2008؛ سايدم، 2014)، فقد اهتمت بالمقارنة بين المديرين والمديرات في اتخاذ القرار. وقد تباينت نتائج الدراسات حول الفروق بين الجنسين في اتخاذ القرار لكن لدى عينة من المديرين والمديرات، فقد اوضحت نتائج دراسة كل من (سعد الشهري، 2009؛ ابتسام،

2011) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المديرين والمدبرات، بينما أوضحت دراسة كل من (إبراهيم يونس؛ شهرزاد محمد، 2011؛ Puffer, 2011) أنه توجد فروق بين المديرين والمدبرات في اتخاذ القرار، ومن نتائج الدراسات السابقة التي أوضحت ضعف طلاب الجامعة في مصر في اتخاذ القرار دراسة (ماهر عبد العزيز، 2002).

كما لاحظ الباحث- في حدود اطلاعه- أنّ تناول الباحثين في الدراسات العربية بصفة عامة والدراسات النفسية العراقية خصوصاً لمتغير اتخاذ القرار كان في ضوء العلاقة مع متغيرات أو الفروق بين الذكور والإناث لدى عينات في الأغلب الأعم من الطلاب أو مديري الشركات أو المؤسسات الأخرى، ولم يجد الباحث دراسة تناولت المرشدين، وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الآتي:

هل يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المرشدين والمرشدات في اتخاذ القرار؟

ثالثاً- أهداف الدراسة:

الدراسة تهدف إلى التعرف على: الفرق بين متوسطي درجات المرشدين والمرشدات في اتخاذ القرار.

رابعاً- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

- 1- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الشريحة التي تتناولها وهي شريحة المرشدين التربويين فهم في شتى المجالات يقع عليهم عبء اتخاذ القرار في الكثير من المواقف وحل الكثير من المشكلات وصولاً إلى تحقيق الغايات والأهداف.
- 2- إنّ عملية اتخاذ القرار من المتغيرات التي تُعدُّ مؤشراً للنجاح المهني والاجتماعي لدى المرشدين ومن العوامل المهمة في تطوير الكفاءات التربوية.

3- تمثل هذه الدراسة إضافة للبحوث النفسية والتربوية لتناوله متغير اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين - ففي حدود اطلاع الباحث- لم يتم تناولها في الدراسات السابقة على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت اتخاذ القرار لكن لدى عينات مختلفة.

4- توجيه أنظار القائمين على العملية التربوية إلى أهمية اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين لبناء كوادر فعالة قادرة على النهوض بالواقع التربوي.

ب- الأهمية التطبيقية:

1- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في وضع أُسس يتم من خلالها اعتماد الصيغ السليمة في اختيار المرشدين التربويين لتأدية مهامهم التربوية بفاعلية.

2- لفت انتباه المسؤولين في قطاع التربية إلى ضرورة الاهتمام بالبرامج التي تنمي اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين.

3- قد تُسهم نتائج الدراسة في توجيه اهتمام متخذي القرار إلى تنمية قدرات المرشدين التربويين وإمكاناتهم للارتقاء بهم ومؤسساتهم التربوية وتحقيق أفضل النتائج.

4- قد تخرج الدراسة الحالية بنتائج تفيد المهتمين بعلم النفس العلوم التربوية إلى إجراء المزيد من البحوث حول طبيعة اتخاذ القرار ودوره في العمل التربوي.

خامساً- مصطلحات الدراسة:

1- اتخاذ القرار: **Decision-Making**:

عَرَّفَ الباحث اتخاذ القرار بأنه القدرة على اتخاذ أنسب الحلول وتوليد أفضل البدائل وفقاً لطبيعة العمل وفي الأوقات المناسبة بصورة دقيقة بعيداً عن التسرع ومحاولة إشراك الآخرين من خلال توفر السمات المهمة لدى متخذي القرار تمكنه من اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب. ويُعبَّر عنه إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس اتخاذ القرار المستخدم في الدراسة الحالية.

2- المرشدين التربويين **Educational Counsellors**:

هو الشخص المتخصص المسؤول عن تقديم خدمات الإرشاد التربوي الذي يمارس

عمله مع الطلاب في المدارس الحكومية العراقية من خلال "العلاقة التفاعلية التي تنشأ بين المرشد التربوي والمسترشد بقصد توجيه نمو الفرد بحيث تصل إمكاناته إلى أقصى درجة ممكنة وفقاً لحاجاته وميوله واتجاهاته، مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع وذلك لتوجيه القوى البشرية لتحمل مسؤولياته الاجتماعية في المستقبل" (لجنة خاصة في وزارة التربية العراقية، 2008: 3).

الإطار النظري للدراسة

يتناول عرضاً لكل من اتخاذ القرار، والمرشد التربوي.

أولاً - اتخاذ القرار.

إنَّ عملية اتخاذ القرار قد استحوذت على مساحة كبيرة من اهتمام المختصين بهذا المجال ويرون أنَّ عملية اتخاذ القرار تُعدُّ من العناصر الفاعلة في العملية التربوية لأنَّ عملية اتخاذ القرار تهدف إلى تجاوز مشكلة أو حالة غير مرغوب فيها يسعى المرشد لإيجاد حلٍ لها يتناسب والمشكلة أو أن تكون هدفاً يسعى إلى بلوغه، إنَّ عملية اتخاذ القرار ليست هدفاً بحدِّ ذاته وإنما هي وسيلة تُحوِّل الخطط والأفكار إلى عمل وخطوات تطبيقية.

وازدادت أهمية اتخاذ القرار مع تعقد أعمال المؤسسات التربوية وتوسعها وتنوعها، وتزايد التحديات التي تواجهها من تغيرات متسارعة، وقد أصبح أساس الحل على المرشد الناجح هو كفاءته وقدرته على اتخاذ القرارات الصائبة السليمة، والإخفاق في ذلك يعني تجمد العمل وشل النشاط وبالتالي اضمحلال المؤسسة وفنائها، وهكذا ترتبط كفاءة وفعالية المؤسسة بكفاءة وسلامة القرارات التي تُتخذ في مستوياتها المختلفة (حريم حسين؛ شفيق حداد، 1998: 139).

1- ماهية اتخاذ القرار

"إن القدرة على اتخاذ القرار من أكثر وأهم العناصر أثراً في حياة الفرد أو المؤسسات، فتبرز أهميتها كون الفرد يقوم باتخاذ القرارات التي تتعلق به أو بأسرته أو بمن

حول، بينما في المنظمات والمؤسسات تُعدُّ هي جوهر عمل القيادات فيها، وهي نقطة انطلاق لها في علاقتها مع البيئة الخارجية" (نعمة أبو حلو، 2008: 8).

إنَّ اتخاذ القرارات تنطوي على مجموعة من الخصائص التنظيمية والإنسانية والاجتماعية فهي عملية فكرية تتطلب من صاحب القرار أن يتمتع بحسن التحليل والتفكير في اختيار أفضل البدائل المطروحة، فالتفكير السطحي قد لا يُشبع القرار قوة وصلابة، لأنَّ القرار لم يخضع لفترة زمنية طويلة من الفحص والتحليل، وإنَّ ما نجده من اختلاف في القرارات إنما هو محصلة لاختلاف القدرات العقلية والذهنية لمتخذ القرار، من ناحية أخرى إنَّ اتخاذ القرار هو عملية استمرارية فهي تتم بصورة متواصلة لأنَّ كل نشاط يقوم به الفرد إنما هو نتيجة لعملية اتخاذ قرار ومن ناحية أخرى لا بد من إيجاد مشكلة وتحتاج إلى إجابة لها وتكون باتخاذ قرار يلاءم وزن المشكلة لأنَّ عدم وجود مشكلة دليل على عدم قرار في هذه الحالة (سعود النمر، 1990: 270).

وعرَّفَ (ناصر العديلي، 1993: 439) اتخاذ القرار "بأنه الطريقة المنظمة لمواجهة المشكلات أو المواقف التي تحصل أثناء تأدية العمل عن طريق توفير أفضل المعلومات الدقيقة والبدائل واختيار البديل الأفضل من بينها في سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة حسب الموقف وظروفه".

وقد عرَّفَ (عرايي كلوب، 2008: 8) اتخاذ القرار "بأنه الاختيار المدرك من عدَّة بدائل لتحقيق هدف معين أو عدَّة أهدافٍ مصحوباً بتحديد إجراءات التنفيذ".

وعرَّفَت (أنعام الشعيبي، 2009: 6) عملية اتخاذ القرار على أنها "الاختيار المتوقع نتيجة خبرات سابقة ليستقر رأي المقرر على أفضل المقترحات المطلوبة بعد الأخذ بالاعتبار العوامل المادية والاجتماعية المحيطة بالمشكلة".

ويرى الباحث أنَّ عملية اتخاذ القرار هي عبارة عن التصرف الإنساني لمواجهة موقف معين وهذه العملية تُعبَّر عن ارتباط بين عناصر القرار والهدف المنشود مع توفر عدَّة بدائل حسب طبيعة ونوع المشكلة واختيار البديل الأفضل من عدَّة احتمالات أو

بدائل مطروحة من خلال النتائج المتوقعة لكل بديل لأنّ أية نتيجة تتصف بالاحتمالية أي إمكانية حدوثها مستقبلاً والأهمية أي أهمية النتيجة بالنسبة لمتخذ القرار.

2- مراحل اتخاذ القرار

"تُعَدُّ عملية اتخاذ القرار من الخطوات المهمة لمتخذي القرار وذلك لتوفر عدة بدائل مطروحة وعلى متخذ القرار اختيار الأنسب حسب طبيعة المشكلة الموجودة، وبما أنّ عملية اتخاذ القرار هي اختيار بين مجموعة من البدائل إذاً هي عملية عقلية تمارس فيها خطوات التفكير المنطقي الذي يتلخص في وجود هدف يُراد الوصول إليه أو مشكلة يُراد حلها، ويقوم متخذ القرار بتحليلها للتوصل إلى بدائل معينة، ثم يتم اختيار إحدى هذه البدائل، وهذا هو الأسلوب العلمي في اتخاذ القرار" (سعود النمر وآخرون، 1991: 351). إنّ عملية اتخاذ القرار تمر بعدة مراحل وخطوات منظمة ومتعددة من الضروري لمتخذ القرار أن يتبعها للوصول إلى قرار رشيد.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بمراحل اتخاذ القرار يرى الباحث أنّ معظم الباحثين في هذا المجال تكاد تكون طروحاتهم لعملية اتخاذ القرار متقاربة في الرؤى وتوضح مجموعة من المراحل التي يُعَدُّ متخذ القرار فيها يسير في الاتجاه الصحيح إذا ما أراد اتخاذ قرارات ناجحة، ويرى علماء النفس أنّ عملية اتخاذ القرار تمرّ بعدة مراحل لا بد لمتخذ القرار مراعاتها وهي:

1- تشخيص المشكلة: وتُعَدُّ خطوة من الخطوات المهمة في عملية اتخاذ القرار، حيث يتم صياغة المشكلة لفظياً بطريقة إجرائية محددة تعبر عن معناها الحقيقي، وهناك أهمية كبيرة للطريقة التي يتم فيها التعبير عن المشكلة والتعرف عليها وتحديد أبعادها، وهي، تحديده لطبيعة الموقف الذي أحدث المشكلة، ودرجة أهمية المشكلة، وعدم الخلط بين أسبابها وأعراضها والوقت المناسب للتصدي لحلها (علي الرشيد، 2000 : 36).

2- جمع المعلومات والبيانات: "وهنا يحصل متخذ القرار على أكبر قدر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات الملائمة زمنياً من المصادر المختلفة لكي يتمكن من فهم طبيعة هذه المشكلة والعمل على تحليل هذه المعلومات تحليلاً دقيقاً، ولا بد من تحديد

وتعيين مصادر المعلومات والبيانات بشرط أن تكون هذه البيانات متكاملة ودقيقة وواضحة وحقيقية حتى يمكن تنسيقها وتحليلها واستخلاص النتائج" (شهرزاد موسى, 2010 : 54).

3- تحليل البدائل المتاحة وتقييمها: "ويقصد بالبديل وضع فروض متعددة لحل المشكلة بحيث يصبح كل منها بدرجة معينة وكيفية محددة للوصول إلى الأهداف المطلوبة، ويختلف عدد البدائل أو الحلول المتاحة من موقف لآخر وفقاً لطبيعة المشكلة وظرفها، وتعتبر عملية تقييم البدائل بحد ذاتها هي عملية تنبؤ بالمستقبل يصحبها تركيز أكثر على أفضل السبل

4- اختيار البديل المناسب والأفضل: "تعدُّ هذه الخطوة قمة في عملية اتخاذ القرار حيث يمارس فيها متخذ القرار أسلوباً يقوم على أساس المقاضلة بين البدائل في ضوء نتائجها المتوقعة ومقارنتها مع الأهداف والمعايير المنبثقة منه ويستند متخذ القرار في اختياره البديل الأفضل على خبراته السابقة، التجريب، البحث والتحليل" (شهرزاد موسى, 2010 : 55).

5- متابعة القرار وتنفيذه: ومع اختيار البديل الأرجح، على متخذ القرار أو رجل الإدارة تبني هذا البديل، واتخاذ قرار لحل المشكلة ومن ثم تنفيذه، ومهمة التنفيذ تحتاج إلى المزيد من العناية فلا بد من تدارس الطرق والسبل الواجب اتباعها في التنفيذ، ولا بد من متابعة التنفيذ والتحقق من سلامة القرار وتحقيق أهدافه وكونه علاجاً صحيحاً للمشكلة.

ويرى الباحث أنَّ أساليب اتخاذ القرار تختلف حسب طبيعة المشكلة أو الموقف وتختلف من مرشد إلى آخر وبحسب نوع المشكلة وأنَّ هناك أهدافاً مبرمجة يرغب كل منهم تحقيقها، وأن يتم اختيار البدائل التي تتلاءم مع وقت ونوع المشكلة، وتبقى لقدرة وكفاءة متخذ القرار الأثر البالغ في نجاح أو فشل القرار، وأنَّ الذي يهمننا هنا القرارات واستراتيجية المرشد المتبعة للتصدي للمشكلات التي تواجهه مع وجود عامل الخبرة

المهمة والأشخاص القادرين على تقديم النصيحة والمشورة الحقيقية للوصول إلى نتائج مرضية للجميع.

3- الأسس النظرية المفسرة لاتخاذ القرار

هناك العديد من النظريات والنماذج التي تطرقت إلى موضوع اتخاذ القرار والتي سيتم الحديث عنها وهي:

1- نموذج تيدمان وهار: أوضح (مجدي عبد الكريم, 1997: 113) "أنَّ هذا النموذج ينص على أنَّ عملية اتخاذ القرار تنقسم إلى مرحلتين هما: التوقع والتطبيق, وأنَّ مرحلة التوقع تنقسم إلى أربعة مواقف فرعية وهي:

أ- مرحلة الاستكشاف Exploration وهنا يتم تحديد معنى كل بديل والآثار المترتبة على كل بديل من البدائل, والتمييز بين البدائل المختلفة.

ب - مرحلة التبلور Crystalization إنَّ هذه المرحلة يتم فيها تقييم البدائل المتاحة في ضوء الآثار الإيجابية والسلبية والحاجة إلى كل بديل.

ج - مرحلة الاختيار Choice حيث يتم في هذه المرحلة اختيار أحد البدائل المتاحة والمجالات المرتبطة به في ضوء تقييم البدائل والمجالات المرتبطة به.

د- مرحلة التوضيح Clarification حيث إنَّ هذه المرحلة تتوسط مرحلة الاختيار ومرحلة الإقدام على العمل".

2- نموذج فروم:

إنَّ هذا النموذج يستخدم عدة مفاهيم في وصف عملية اتخاذ القرار منها, الوزن, والتوقع والقوة حيث إنَّ عملية اتخاذ القرار تبدأ بتكوين توقعات حول مدى احتمال ارتباط نتائج معينة بحدث معين, ثم وزن النتائج في ضوء جدواها في تحقيق إحراز أهداف أكثر بُعداً أو أكثر فائدة واختيار احداها ثم يأتي دور قوة القرار وهو تكوين فرضي ينتج عن حاصل ضرب وزن البديل في القيمة المتوقعة.

3- النموذج الرشدي: إنَّ هذا النموذج يُطلق عليه أحياناً النموذج الكلاسيكي, وفيه يواجه متخذ القرار عدة بدائل يقوم بتصنيفها وترتيبها ثم يختار منها ما يؤدي إلى أفضل

النتائج، والتحدي الذي يواجهه هذا النموذج أنه يفترض أن متخذ القرار صاحب قدرات فكرية كبيرة، كما أنه يستطيع التوصل إلى المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار بمفرده ولكن هذا لا يتفق مع الواقع، ولكن هناك اعتراض على هذا النموذج من متخذي القرار وهو أن الكثير من متخذي القرارات لا يجدون فيه ما يُسعفهم حقاً عند اتخاذهم للقرارات".

4- النموذج الرضائي:

يرى دعاة هذا النموذج أن عملية اتخاذ القرار تتم في مؤسسة تتعدد أيدولوجيتها وتياراتها وعليه فأَنَّ المؤسسة لا تسعى وراء الحل الأمثل، وإنما تسعى وراء الحل المرضي وترضى بالحل الذي يرضي كل الأطراف المختلفة، وطبقاً لهذا النموذج فإنَّ متخذ القرار لا بد أن يحدد المشكلة أو الصعوبة التي ينطوي عليها الموقف، ويحدد خطته للعمل التي تحتوي على معايير يمكن على أساسها التغلب على هذه الصعوبة، وأخيراً فإنه يختار البدائل الممكنة ويتنبأ بالنتائج المترتبة على كل بديل، ومن ثمَّ يختار بديلاً معيناً، وقد يعتقد البعض أن هذا النموذج صالح لكل المشكلات الإدارية.

5- النظريات السلوكية "الإنسانية"

اعتمد الفكر التقليدي على العديد من المواقف الافتراضية التي تعتمد المنطقية أو العقلانية "الرشد" في اتخاذ القرار ومعالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، ونظراً لكون الإنسان يمتلك قدرات عقلية وخبرات محدودة في استقراء وتحليل البدائل المتاحة لمعالجة المشكلات القائمة، فإنَّ ذلك يحد من منطقية التصرف الإنساني تجاه المشكلات.

مواقف اتخاذ القرار

تختلف المواقف التي يواجهها الفرد عبر مراحل حياته من حيث أهميتها ومعدل تكرارها فعندما يتعرض الإنسان إلى مواقف معينة لا بد أن تكون لديه فكرة عن كيفية التوصل إلى حلول ناجحة وحسب الموقف ونوع الظروف المحيطة به، ويُمكن تقسيم المواقف التي يتم فيها اتخاذ القرارات من حيث أهميتها إلى فئتين هما:

أ- مواقف طبيعية: وهي المواقف اليومية التي تواجه الفرد خلال مراحل حياته العمرية, مثلاً عملية اتخاذ قرار يختص بقضاء وقت الفراغ, ومكان قضاء يوم العطلة, أو التفكير في هدية إلى صديق, ففي مثل هذه المواقف على الفرد أن ينتج عدداً من الأفكار حول التصرفات التي تلائم كل موقف وتحقق الهدف منه.

"إنَّ اتخاذ القرارات الروتينية غالباً ما تتعلق بالأعمال الجارية والمعتادة فلا تؤثر في التنظيم تأثيراً مباشراً ويمكن البت فيها بناءً على التجارب والخبرات السابقة, وهذه القرارات تصدر عادة بطريقة فورية وتلقائية فلا تحتاج إلى دراسة أو بحث, وتظهر عادة في نطاق الأعمال الكتابية وغير المقننة , ومثال ذلك منح إجازة لأحد العاملين أو قرارات متابعة الحضور والانصراف اليومي وتوزيع العمل.

ب- مواقف الأزمة:" ويقصد بالأزمة موقف تهديد غير متوقع يضع الفرد في نطاق ضيق إزاء موضوع معين, كما يتطلب اتخاذ قرارات حاسمة في ظل ظروف ضغط الوقت وعدم اليقين وقد تفوق هذه الضغوط قدرة الفرد على مواجهتها, ومن أمثلة ذلك من المواقف التعرض لأزمة مالية أو حدث مفاجئ أو التعرض لحادث من الحوادث الطبيعية كالزلازل, أو بعض المواقف في الحروب فمثل هذه المواقف تحتاج من الفرد إلى مزيد من التأمل والتدبير, وجمع المعلومات وطرح الأفكار وبدائل الأفعال, وتقييمها من حيث النتائج التي تترتب عليها رغم ضيق الوقت وصعوبة الموقف" (عبد اللطيف خليفة, 2006 : 247).

"فالقرارات غير التقليدية التي تتصل بمشكلات استراتيجية يصعب مواجهتها وعلى جانب كبير من التعقيد, فهذه المشكلات يصعب مواجهتها بقرار فوري, ولذلك تُعدّ هذه القرارات مسبقاً قبل ظهور الحالات الطارئة لتحديد كيفية التصرف حيال هذه المشكلات, وفي هذا النوع من القرارات لا يستأثر فرد واحد بالرأي, ولكن يتم تسخير كل الإمكانيات والتخصصات في سبيل اتخاذ هذه القرارات, وعادة يتم اتخاذ القرارات الاستراتيجية وإعداد الخطط الاستراتيجية لمواجهة الحالات الطارئة المحتملة من قبل

المستويات القيادية العليا لان ذلك يتطلب ثقافة واسعة وجهداً ذهنياً كبيراً" (سعد الهذلي, 2002 : 53).

4- المهارات التي يجب أن يكتسبها المرشد التربوي

لقد حدد أبوت Abbott مهارات اتخاذ القرار وصنعه بخمسة أمور تُسهم في زيادة فاعلية المرشد وتشمل :

- 1- مهارة التفريق (التمييز - المفاضلة) بين أنواع القرارات.
 - 2- مهارة تحديد نوع وكمية المعلومات المطلوبة للوصول إلى قرارٍ ما.
 - 3- مهارة تحديد مشاركة الآخرين المناسبة للتوصل إلى قرارات.
 - 4- مهارة تحديد - تقدير أولويات العمل.
 - 5- مهارة التنبؤ بالنتائج المتوقعة وغير المتوقعة, وعليه فقد يُمكن التعرف على المهارات الأساسية التي ينبغي على المرشد أن يكتسبها وهي:
 - 1- التعرف على المشكلة والعوامل المسببة لها.
 - 2- تحديد الأولويات لمواجهة المشكلة ومن سيتخذ القرار.
 - 3- الاختيار الأنسب لطريقة اتخاذ القرار وحسن التعامل مع صور التعارض في اتخاذ القرار.
 - 4- تشخيص طرق تأثير القرار بالعلاقات بين الأفراد ومدى تأثير القرار بطريقة اتخاذه.
 - 5- الاتصال بين المدرسة والمجتمع بشأن المشكلة.
 - 6- إشراك المدرسين والإداريين والطلاب في اتخاذ القرار.
 - 7- التعرف على المدى الزمني المطلوب وتحديد الوقت المناسب لاتخاذ القرار.
 - 8- تحديد من سيتحمل النتائج المترتبة على القرار.
 - 9- متابعة تنفيذ القرار ومدى فاعليته.
 - 10- كسب تأييد المتأثرين بالقرار.
- 5- العوامل التي تؤثر في اتخاذ القرار

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على متخذي القرارات أثناء اتخاذهم للقرارات منها:

أ- العوامل البيئية الخارجية والضغوط الأخرى

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في اتخاذ القرار مثل، القيم الروحية والدينية، والتقاليد الاجتماعية، طبيعة النظام الاقتصادي والسياسي القائم، إضافة إلى الضغوط التي يتعرض لها المرشدون سواء الداخلية منها مراكز القوى داخل التنظيم، أما الضغوط الخارجية فهي تتمثل في أنَّ المؤسسة هي خلية من خلايا المجتمع فلا بد أن تتأثر فيه بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وعليه تقوم بعض الوحدات في المجتمع بالمعارضة على القرارات التي تتخذ لاعتقادها بأنَّ هذه القرارات تعود عليها بالضرر حتى لو كانت بسيطة (منصور المزيد، 1998: 82).

ب- تأثير البيئة الداخلية

"تتأثر القرارات داخل المؤسسة بالعوامل البيئية وذلك حسب حجم المنظمة ومدى نموها وعدد العاملين فيها والمتعاملين معها فيظهر هذا التأثير بنواح أساسية متعددة ترتبط أساساً بالظروف الداخلية المحيطة باتخاذ القرار وترتبط أيضاً بتأثيره على الأفراد في المنظمة، أو مجموعة من الأفراد في المنظمة، وكذلك تتأثر بالموارد البشرية والفنية.

ج- العوامل النفسية

"وهي عبارة عن التكوين النفسي لمتخذ القرار ويشمل ذلك التعليم والدوافع والاتجاهات والسلوك ومن العوامل السلوكية، الاختلاف في الإدراك والخبرة الشخصية، لأنَّ الناس تختلف في عملية فهمهم وتفسيرهم لما يحيط بهم من معلومات وظواهر ومشكلات وبالتالي فإنَّ تشخيص المشكلات وتحديد البدائل قد يختلف من مرشد لآخر مع أثر واضح للخبرة السابقة، فضلاً عن خطأ تعميم الصفات وتنميطها ومدى كون القرار الشخصي أكثر رُشداً" (شهرزاد موسى، 2010: 46).

د- عوامل متعلقة بالمعلومات

"وتشمل النقص الحاصل في المعلومات لعدم قدرتنا على الوصول إلى هذه المعلومة أو كيفية تقييمها بصورة دقيقة، ومتى نحتاجها، وهل أنّ المعلومة ملائمة أو غير دقيقة، أو توفر معلومات تزيد عن الحاجة بحيث تجعل متخذ القرار محتاراً في قراره" (محمد الريموي، 2004: 331).

ه- عوامل ظروف القرار

"يُعدّ التردد في اتخاذ القرار من العوامل التي تعيق إصدار القرارات السليمة في الوقت المناسب مما يؤثر على المشكلة وفعالية حلها، وسبب التردد في اتخاذ القرار هو علاقة القرار في المستقبل الذي يتميز بعدم القدرة على تحديد ما سيحدث فيه بشكل دقيق، مما يؤدي إلى اتخاذ القرارات في ظروف عدم التأكد أو في ظروف التأكد أو تحت درجة المخاطرة أو الظروف المتغيرة" (كاسر منصور، 2006: 38).

إنّ من أهمّ العقبات التي تواجه متخذي القرارات هي:

أ- عدم القدرة على اتخاذ القرار وذلك هرباً من المخاطرة والخوف والقلق.
ب- الجمود ورفض المواجهة.

ج- المبالغة في ردود الأفعال والسماح للعواطف الشخصية بالتغلب والسيطرة على متخذي القرار.

د- اتباع أنصاف الحلول للمشكلات التي تصادف متخذ القرار وذلك دون معالجة المشكلة بأكملها.

هـ - التأرجح والتذبذب عند اتخاذ وتنفيذ القرار.

ثانياً - المرشد التربوي.

الإرشاد التربوي عملية مخططة ومنظمة تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته ومعرفة قدراته وتنمية طاقاته ومساعدته على حل مشكلاته ليصل إلى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني وإلى تحقيق أهدافه وفقاً لميوله وحاجاته وبما يتناسب مع تعاليم الدين وطبيعة المجتمع وثقافته.

1- تعريف الإرشاد التربوي.

الإرشاد التربوي هو عملية مساعدة الفرد في رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه، وأن يختار نوع الدراسة والمناهج المناسبة والمواد الدراسية التي تساعد في اكتشاف الإمكانيات التربوية فيما بعد للمستوى التعليمي الحاضر ومساعدته في النجاح في برنامج التربوي والمساعدة في تشخيص وعلاج المشكلات التربوية بما يحقق توافقه التربوي بصورة عامة (حامد زهران، 1980: 377).

وتعريف " كلابينغ 1992 " Gladding للإرشاد هو عملية قصيرة المدى، شخصية، لها نظريات، يقوم بها مرشد مهني ضمن قواعد أخلاقية وقانونية والتي تركز على حل المشكلات النمائية والحياتية للمسترشد.

وتعريف اللجنة الخاصة في وزارة التربية 2008 الإرشاد التربوي هو "العلاقة التفاعلية التي تنشأ بين المرشد التربوي والمسترشد بقصد توجيه نمو الفرد بحيث تصل إمكاناته إلى أقصى درجة ممكنة وفقاً لحاجاته وميوله واتجاهاته ، مع الأخذ بنظر الاعتبار حاجات المجتمع وذلك لتوجيه القوى البشرية لتحمل مسؤولياتها الاجتماعية في المستقبل" (لجنة خاصة في وزارة التربية العراقية، 2008 : 3).

إن للإرشاد التربوي أهدافاً عديدة يسعى إلى تحقيقها في حياة الأفراد والجماعات، وهذه الأهداف قد تكون أهدافاً عامة يسعى الجميع إلى تحقيقها، وقد تكون أهدافاً خاصة لها خصوصيتها تتعلق بالفرد الذي يسعى إليها بحيث تحقق له الرضا النفسي والرضا الاجتماعي، ومن بين الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها:

أ- التوافق الأكاديمي: يسعى الإرشاد التربوي إلى مساعدة الطالب إلى تحقيق النجاح تربوياً، وذلك عن طريق معرفة الطلبة ومساعدتهم بالاختيار السليم الذي يؤدي للنجاح، وكذلك المساعدة في تحقيق الاستمرار في الدراسة من خلال المتابعة اليومية من قبل المرشد ثم مساعدة الطالب على وضع أهداف مستقبلية تنسجم وقدراته وتكون منطقية ومقبولة (سعيد الأسدي ؛ ومروان إبراهيم، 2003: 40).

ب- تحقيق الصحة النفسية: تخلص الفرد من التوتر والقلق والإحباط والخوف أي مساعدة الفرد أن يحيا حياة هادئة آمنة عن طريق تبصير الفرد بالمشكلات ومساعدته على حلها.

ج- حل المشكلات: أي مساعدة الطالب على تخطي مشكلاته بأسلوب سليم ومنظم يستطيع من خلاله أن يتعلم كيف يتغلب على مشكلاته المستقبلية من خلال تعميم التعلم في حل المشكلات، كما يهدف إلى تصنيف الطلبة وفق استعدادهم وقدراتهم وميولهم الفردية ومساعدتهم على اختيار نوع الدراسة الحالية والمستقبلية وجمع البيانات الكافية عن الطالب وتنظيمها وتحليلها (هادي ربيع، 2005 : 45) .

د- مساعدة الطلاب للكشف عن إمكانياتهم وقدراتهم واستعداداتهم، وعلى النمو إلى أقصى درجة ممكنة باستخدام تلك الإمكانيات والقدرات استخداماً سليماً، ومساعدتهم على اختيار نوع الدراسة المناسبة لهم والتكيف معها والتغلب على الصعوبات التي تواجههم في حياتهم المدرسية بوجه عام (سعيد الأسدي؛ مروان إبراهيم، 2003: 90)

كما أنّ من أهداف الإرشاد العمل على توثيق الروابط والتعاون بين البيت والمدرسة لكي يصبح كل منهما مكماً وامتداداً للأخر، والعمل على اكتشاف مواهب وقدرات وميول الطلاب سواء المتفوقين منهم والعاديين وإيلاف المتعلمين الجو المدرسي وتبصيرهم بنظام المدرسة، ومساعدتهم على اختيار نوع الدراسة والمهنة التي تتناسب مع مواهبهم وقدراتهم وميولهم واحتياجات المجتمع وتوعية الطلاب بطبيعة المرحلة العمرية التي يمرون بها من الناحية الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية والتغيرات التي تحدث في كل مرحلة، ودراسة حالات الطلاب ذوي الصعوبات الخاصة بالتعلم والإعاقات البسيطة ورصد حالات الاضطراب الانفعالي بمختلف نوعياته ودرجاته بين الطلاب.

دراسات سابقة

أجرى ماكالبو (Maccalupo, 2002) دراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة من مدرّاء المدارس الإعدادية في

ولاية كارولينا, استخدم الباحث مقياساً للذكاء الوجداني ومقياساً لاتخاذ القرار وأوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى مدرء المدارس.

كما قام سكوت (Scott,2004) بدراسة للتعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وعملية اتخاذ القرار, وذلك لدى عينة تتكون من (93) مديراً وعضو هيئة تدريس. استخدم الباحث مقياساً للذكاء الوجداني ومقياساً لاتخاذ القرار وأوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار وأن الذكاء الوجداني هو أفضل منبئ لعملية اتخاذ القرار.

وعن العلاقة بين الذكاء الوجداني ومركز التحكم واتخاذ القرار, أجرى (ابو زيد الشويقي, 2008) هذه الدراسة على عينة من مدرء المدارس تكونت من (144) مديراً ومديرة من مدرء المدارس بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية, تراوحت أعمارهم ما بين (25 - 53) عاماً. استخدم الباحث مقياساً للذكاء الوجداني, ومقياساً لوجهة الضبط وأوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة موجبة بين الذكاء الوجداني وكل من وجهة الضبط الداخلية واتخاذ القرار, كما أوضحت النتائج وجود علاقة سالبة بين الذكاء الوجداني ووجهة الضبط الخارجية.

كما اهتم (سعد الشهري, 2009) بالعلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاعين العام والخاص تتكون من (508) موظفاً. استخدم الباحث مقياساً للذكاء الوجداني ومقياساً لاتخاذ القرار, وأوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في كل من درجة الذكاء الوجداني واتخاذ القرار تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي, الخبرة, والجنس, والدورات التدريبية, الحالة الاجتماعية) في اتجاه الذكور.

كما أجرى بفر (Puffer,2011) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرارات المهنية, وذلك لدى عينة تتكون من (561) من

الخبيرين الجامعيين. استخدم الباحث مقياساً للذكاء الوجداني ومقياساً لاتخاذ القرار، و أوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار واعتبر الذكاء الوجداني كأداة واضحة تنبئ باتخاذ القرارات المهنية، وأوضحت أيضاً أنّ هناك فروقاً بين الذكور والإناث في عملية اتخاذ القرار.

أما في دراسة (يونس إبراهيم، وشهرزاد محمد، 2011) التي تهدف إلى التعرف على السلوك القيادي وعلاقته باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة نينوى بالعراق، وذلك لدى عينة تتكون من (140) مديراً ومديرة. استخدم الباحثان مقياساً للسلوك القيادي ومقياس القدرة على اتخاذ القرار. وأوضحت نتائج الدراسة: أن مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى مرتفع من السلوك القيادي واتخاذ القرار، وتوجد علاقة ارتباطية بين السلوك القيادي واتخاذ القرار لدى مديري المدارس الابتدائية، كما أنه يوجد فرق دال في السلوك القيادي والقدرة على اتخاذ القرار تبعاً لمتغير الموقع الجغرافي، وأنه يوجد فرق دال لصالح فئة (16) سنة خدمة في الإدارة فأكثر في العلاقة بين السلوك القيادي والقدرة على اتخاذ القرار، كما وجدت فروق بين الذكور والإناث في السلوك القيادي واتخاذ القرار في ضوء الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأعلى.

وفي دراسة (سايدم، 2014) بهدف التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وكل من القيادة التربوية وأسلوب اتخاذ القرار عند مدراء المدارس الإعدادية، وذلك لدى عينة تتكون من (35) مديراً ومديرة. استخدم الباحث مقياساً للذكاء الوجداني ومقياساً لاتخاذ القرار، وأوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة بين الذكاء الوجداني والقيادة التربوية، كما توجد علاقة بين الذكاء الوجداني واتخاذ القرار لدى مدراء المدارس الإعدادية، وأنه توجد فروق بين المديرين والمديرات في اتخاذ القرار لصالح المديرين بينما لا توجد فروق بينهما في الذكاء الوجداني.

منهج الدراسة وإجراءاتها

أولاً - المنهج المتبع في الدراسة: منهج هذه الدراسة هو المنهج الوصفي المقارن، حيث يتم التعرف على الفروق بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار.

ثانياً - عينة الدراسة وخصائصها.

أ- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظة بابل - العراق .

ب - عينة الدراسة وخصائصها:

تكونت عينة الدراسة من (70) من المرشدين التربويين في محافظة بابل - العراق، منهم (35) مرشداً، (35 مرشدة)، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (25-40 سنة)، بمتوسط عمري قدره (34,54 سنة) وانحراف معياري قدره (+3.36)، ويوضح جدول (1) دلالة الفروق بين متوسطي أعمار الذكور والإناث من المرشدين.

العينة	ن	م	ع	قيمة "ت"
الذكور	35	34.82	3.63	0.70
الإناث	35	34.25	3.09	

يتضح من جدول (1) أنّ قيمة "ت" تساوي (0.70) وهي قيمة غير دالة إحصائياً مما يُشير إلى تجانس عينة المرشدين والمرشحات بالنسبة للعمر.

وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مختلف المدارس في محافظة بابل العراق، ويختار المرشد بعد خدمة خمس سنوات في مجال الإرشاد التربوي، وقد جانس الباحث بين المرشدين الذكور والإناث في الخبرة، ويوضح جدول (2) دلالة الفروق بين المرشدين الذكور والإناث في الخبرة.

جدول (2) دلالة الفرق بين المرشدين الذكور والإناث في الخبرة

النوع	ن	م	ع	قيمة "ت"
الذكور	35	12,1	4,3	0,25
الإناث	35	10,9	3,35	

يتضح من جدول(2) أن قيمة "ت" غير دالة احصائياً وهذا يشير إلى تجانس عينة المرشدين الذكور والإناث بالنسبة للخبرة.

ثالثاً - الأدوات المستخدمة في الدراسة.

* مقياس اتخاذ القرار: (إعداد : الباحث).

أ- خطوات إعداد مقياس اتخاذ القرار:

1- تحديد الهدف من المقياس، حيث إنَّ الهدف من المقياس هو التعرف على قدرة المرشد على اتخاذ القرار.

2- الاطلاع على التراث النفسي العربي والأجنبي في موضوع اتخاذ القرار، وقد استفاد الباحث في إعداد هذه المقياس من حيث الأبعاد والبند الممثلة له، من خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس اتخاذ القرار، وبعض المقاييس التي أُعدت لقياسه مثل مقياس (محمد، 1995)، مقياس (هجان، 2000).

3- إعداد استبانة مفتوحة تم توجيهها إلى عينة من المرشدين التربويين في محافظة بابل - العراق وقد احتوت هذه الاستبانة على الأسئلة الآتية:

أ- ما معنى اتخاذ القرار من وجهة نظرك وما محدداته؟

ب - من وجهة نظرك ما العوامل التي تساعدك وتُشجعك على اتخاذ القرار الصحيح؟

ج - من وجهة نظرك ما المعوقات التي تحول بينك وبين اتخاذ القرار الصائب في عملك؟

وقد تم قراءة الاستبيانات بعناية شديدة وحُسبت التكرارات والنسب المئوية لجميع إجابات المفحوصين واستطاع الباحث صياغة مجموعة من العبارات صياغة إجرائية مُوزعة على أربعة محاور، القدرة على العمل الجماعي، سمات مُتخذ القرار، توليد البدائل، اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، وقد راعى الباحث في صياغة العبارات في صورتها الأولية أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة ولا تحمل أكثر من معنى، وأن تقيس ما وُضعت لقياسه دون غموض، وأن تُعبر عن وجهات النظر

المختلفة، وأن تكون الاستجابة مقيدة وقصيرة.

4- عُرض المقياس في صُورته الأولى على بعض السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية.

ب- الخصائص السيكومترية لمقياس اتخاذ القرار:

2- حساب صدق المقياس Scale Validity:

أ - صدق المُحكِّمين

عُرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في علم النفس، والإرشاد النفسي، للإدلاء بآرائهم حول صياغة العبارات، واتجاهها، ومدى مناسبتها للمحور الذي تقيسه وكذلك للمفحوصين الذين سيُطبق عليهم المقياس، وحذف العبارات غير المناسبة والمكررة، وكان من نتيجة التحكيم أن تم بالفعل حذف العبارات المكررة والتي تحمل أكثر من معنى، كما تم إعادة صياغة بعض العبارات وتحديد اتجاهها، وفي ضوء آرائهم فقد تم تعديل بعض مفردات المقياس كما أخذت العبارات التي اتَّفَقَ عليها (90%) من المحكمين، وحُذِفَت العبارات التي لم تحصل على هذه النسبة من الاتفاق.

ب - الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحث بحساب قيم مُعاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على العبارة والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية للمقياس ويُوضح جدول(3) قيم مُعاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على العبارة والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية لمقياس اتخاذ القرار.

جدول (3) قيم مُعاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على العبارة والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية لمقياس اتخاذ القرار .

م	قيم مُعامل الارتباط	م	قيم مُعامل الارتباط	م	قيم مُعامل الارتباط	م	قيم مُعامل الارتباط
---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------

** 0.44	33	توليد البدائل		** 0.41	11	القدرة على العمل الجماعي	
** 0.32	34	** 0.39	23	* 0.52	12	** 0.63	1
** 0.48	35	** 0.35	24	** 0.45	13	** 0.70	2
** 0.40	36	** 0.44	25	** 0.30	14	**0.45	3
** 0.46	37	** 0.62	26	** 0.45	15	** 0.46	4
** 0.46	38	** 0.44	27	** 0.55	16	** 0.45	5
** 0.46	39	** 0.70	28	** 0.90	17	** 0.53	6
**0.76	40	** 0.65	29	**0.56	18	** 0.72	7
**0.70	41	** 0.63	30	** 0.62	19	**0.45	8
** 0.69	42	** 0.45	31	**0.48	20	** 0.84	9
		** 0.80	32	**0.50	21	** 0.32	10
		اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب		** 0.38	22	سمات متخذ القرار	

يتضح من جدول (3) ما يلي:

1- جميع قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البعد الأول (القدرة على العمل الجماعي) كانت دالة، مما يُوضح اتساق هذه البنود مع البعد الأول، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.32 - 0.84) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

2- جميع قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البعد الثاني (سمات متخذ القرار) كانت دالة، مما يُوضح اتساق هذه البنود مع البعد الثاني، وقد تراوحت قيم

معاملات الارتباط ما بين (0.30 - 0.90) وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ، 0.01 .

3- جميع قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البعد الثالث (توليد البدائل) كانت دالة مما يُوضح اتساق هذه البنود مع البعد الثالث، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.35 - 0.80) وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 .

4- جميع قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البعد الرابع (اتخاذ القرار المناسب فى الوقت المناسب) كانت دالة، مما يُوضح اتساق هذه البنود مع البعد الرابع، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.32 - 0.76) وهى قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 .

ثم قام الباحث بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين الكلية على البعد والدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار. ويُوضح جدول (4) قيم "ر" بين درجة المفحوصين الكلية على البعد والدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار.

جدول (4) قيم "ر" بين درجة المفحوصين الكلية على البعد والدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار

م	الأبعاد	قيم "ر"
1	القدرة على العمل الجماعي	0.61 **
2	سمات مُتخذ القرار	0.64 **
3	توليد البدائل	0.60 **
4	اتخاذ القرار المناسب فى الوقت المناسب	0.73 **

يتضح من جدول (4) أنَّ : جميع قيم "ر" بين درجة المفحوصين الكُلية على البُعد والدرجة الكُلية لمقياس اتخاذ القرار كانت دالة ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.60- 0.73) وهى قيم دالة إحصائياً عند مُستوى 0.01 ، وهذا يُشير إلى أنَّ هناك اتساقاً بين الدرجة الكُلية على البُعد والدرجة الكُلية لمقياس اتخاذ القرار.

(2) حساب ثبات درجات مقياس اتخاذ القرار في الدراسة الحالية Scale

:Reliability

- التجزئة النصفية Split - half :

قام الباحث بحساب ثبات درجات المقياس عن طريق التجزئة النصفية باستخدام المعادلات الآتية: "مُعامل ارتباط سبيرمان- براون, مُعامل جتمان, مُعامل ألفا كرونباخ".

ويوضح جدول (5) قيم معاملات ثبات درجات مقياس إتخاذ القرار باستخدام طريقة التجزئة النصفية بمعاملات ارتباط سبيرمان - براون, جتمان , ألفا كرونباخ.

جدول (5) قيم مُعاملات ثبات درجات مقياس اتخاذ القرار باستخدام طريقة التجزئة النصفية بمُعاملات ارتباط سبيرمان - براون ، جتمان ، ألفا كرونباخ.

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		الأبعاد
	مُعامل ارتباط جتمان	مُعامل ارتباط سبيرمان - براون	
** 0.81	** 0.81	** 0.83	القدرة على العمل الجماعي
** 0.81	** 0.82	** 0.83	سمات مُتخذ القرار
** 0.84	** 0.80	** 0.87	توليد البدائل
** 0.80	** 0.83	** 0.84	اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب

يتضح من جدول (5) أنَّ: قيم مُعامل ارتباط سبيرمان - براون ومُعامل ارتباط جتمان ومُعامل ارتباط ألفا كرونباخ تُعدُّ قيم ثبات مُرتفعة مما يُطمئن الباحث إلى استخدام ذلك المقياس في الدراسة الحالية.

ج - تقدير الدرجات لمقياس اتخاذ القرار:

يُقدَّر الدرجات لمقياس اتخاذ القرار من خلال ميزان ثلاثي مُكون من (نعم) وتُعطى ثلاث درجات (أحياناً) وتُعطى درجتان، (لا) وتُعطى درجةً واحدة، وذلك للعبارات مُوجبة الاتجاه، أمَّا العبارات سالبة الاتجاه فتُعطى درجةً واحدة للاستجابة تحت وزن (نعم)، ودرجتان للاستجابة تحت وزن (أحياناً)، وثلاث درجات للاستجابة تحت وزن (لا) .

د- وصف مقياس اتخاذ القرار في صورته النهائية: يتكون المقياس في صورته النهائية من (42) عبارة، وهذه العبارات موزعة على أربعة أبعاد هي:

1- القدرة على العمل الجماعي: هو قدرة مُتخذ القرار على العمل الجماعي، وأخذ مشورة الآخرين والعمل بروح الفريق، وتبادل وجهات النظر المختلفة حول القرار المُتخذ، ويتضمن (10) عبارات.

2- سمات مُتخذ القرار: وهي سمات يجب توافرها لدى مُتخذ القرار مثل الثقة بالنفس، سرعة البديهة، القدرة على التحكم في الانفعالات، المرونة في التفكير، ويتضمن (12) عبارة.

3- توليد البدائل: وهي القدرة على توليد البدائل والحلول المختلفة وفقاً لمُتطلبات مواقف العمل ويتضمن (10) عبارات.

4- اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب: هو قدرة مُتخذ القرار على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، والتريث وعدم التسرع في اتخاذ القرارات، ويتضمن (10) عبارات.

إجراءات تطبيق أدوات الدراسة

أ- أدوات الدراسة:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة أصبحت الأداة التي تُستخدم في التطبيق على عينة الدراسة الميدانية:

* مقياس اتخاذ القرار: (إعداد : الباحث).

(ب) عينة الدراسة الميدانية:

تكونت عينة الدراسة الميدانية من (70) من المرشدين التربويين (35 ذكور، 35 إناث) في محافظة بابل - العراق.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

* اختبار T. test لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات. هذا، وقد استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لإجراء المعاملات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

يُنصُّ الفرض الخاص بالدراسة على أنه "يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث من المرشدين التربويين في اتخاذ القرار".

وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب قيمة "ت" T-test ، ويوضح جدول (6) دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من المرشدين التربويين في اتخاذ القرار

جدول (6) دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من المرشدين

التربويين في اتخاذ القرار

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "
الذكور	35	96.18	5.6	13.26**
الإناث	35	80.79	4.7	

يتضح من جدول (6) أنّ هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المرشدين والمرشدات في اتخاذ القرار باتجاه المرشدين، وتُشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة (سايدم, 2014؛ سعد الشهري, 2009) التي أشارت إلى أنَّ الذكور حصلوا على درجات أعلى من الإناث في اتخاذ القرار. ويُعدُّ اتخاذ القرار من المظاهر المهمة في العملية التربوية والتي يقوم المرشد من خلالها بعملية جمع البدائل وعملية تشخيص المشكلة بدقة وتحليل وفحص وجمع البيانات من مصادرها والعوامل والمعايير التي تتحكم في اتخاذ القرار يحتاج إلى نوع من العمل الشاق للوصول إلى قرار فعال يُصَبُّ في مصلحة الجميع, وقد يُسمح للرجل بالتنقل بين عدة جهات والالتقاء بالناس والتأخير بعد ساعات الدوام, وبحكم المحددات والمعايير الاجتماعية وبحكم التكوين الخلقي للرجل والتربية العائلية والأعراف المجتمعية قد يكون هذا مسموحاً به للرجل دون الأنثى, هذا كله يكون من الأسباب التي تحد من همة المرشحات وقدرتهن على اتخاذ قرارات بالجودة والكفاءة التي يتخذها المرشدون الذكور في أغلب الأحيان لأنه مسموح له القيام بكل هذه الأفعال وبجرية على عكس التصور الآخر بالنسبة للإناث في معظم مجتمعاتنا التي من خلالها تختلف المعاملة الأسرية بين الذكر والأنثى. وكذلك نوع التربية التي ينشأ عليها كل واحد منهما والتي تعتمد على قيام الذكور بممارسة بعض الأعمال مثل اتخاذ القرارات داخل البيت باعتباره الأب الثاني بعد غياب الأب عن البيت وتنمية شخصيته بصورة يكون من خلالها قادراً على القيادة وتحمل المسؤولية المبكرة وصولاً إلى التفكير بعقلانية وجرأة أكثر من الإناث التي غالباً ما يظهر عليهن التفكير بعاطفة أكثر وهذا مدعاة ربما إلى تأثر القرار لديهن بهذه المحددات أكثر من الذكور.

هذا, ويرى الباحث أنَّ المرشدين يرتفع لديهم سلوك اتخاذ القرار لأنه قد يكون لديهم القدرة على إدراك متطلبات موقف القرار وجمع المعلومات عن البدائل المتاحة وفهمها وتفسيرها, فهم بسبب الخبرة بيدون أكثر منطقية عند اختيار البديل وأكثر قدرة على المثابرة ومواصلة الجهد والتغلب على الصعوبات, وإدراكاً لدوائهم وتحملاً للمسؤولية والتغلب على المواقف المحبطة, وقد يتمتعون بالاستقلالية والقدرة على مواجهة المشكلات المفاجئة بنجاح وعدم الخوف من الفشل وأنَّ الثقة بالنفس من العوامل المساعدة في تحقيق ذلك, كما أنهم قد اعتادوا اتخاذ القرار أكثر من المرشحات لأنَّ لديهم القدرة على ضبط انفعالاتهم, ويمتلكون القدرة على تحمل نتائج أعمالهم ولا

يهدرون وقتاً كثيراً في قضايا ثانوية وبسيطة, ولديهم القدرة على معرفة إمكاناتهم ومنفتحون على الأفكار كلها ولديهم القدرة على تحليل المشكلات التي يتعرضون لها بعقلانية.

المراجع:

- * - ابراهيم يونس؛ شهرزاد محمد شهاب(2011). السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار. دراسات تربوية, العراق, معهد إعداد المعلمين في نينوى ط15.
- * - أبو زيد الشويقي(2008). ما وراء المزاج وعلاقته بمركز التحكم واتخاذ القرار وسنوات الخبرة لدى عينة من مدرء المدارس. مجلة كلية التربية, جامعة الزقازيق, العدد(59) ص ص 321-365
- * - أنعام الشعبي(2009). أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها باتخاذ الأبناء لقراراتهم في المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, المملكة العربية السعودية, كلية التربية للاقتصاد المنزلي.
- * - بسام العمري (2002). آليات صنع القرار من وجهة نظر العمداء ورؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية الأردنية. مجلة دراسات العلوم التربوية, العدد2, سبتمبر ص ص 308-332.
- * - حامد عبد السلام زهران(1980). التوجيه والارشاد النفسي, ط2, القاهرة, عالم الكتب.
- * - حريم حسين, وشفيق حداد (1998). أساسيات الإدارة . عمان , دار الحامد للنشر.
- * - خليل محمد الشماع؛ خضير كاظم حمود (2009). نظرية المنظمة, عمان, الأردن, ط5, دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- * - جمعان الزهراني (2002). صنع القرار الإداري في الأجهزة الأمنية. الأساليب والمعوقات أنماط المشاركة. معهد الدراسات العليا, الرياض. أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- * - سايدم (2014). سيكولوجية القيادة. نشرة دورية للبحوث. القاهرة, شركة الحاسبات المصرية.

- * - سعد محمد الشهري (2009). دراسة عن الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف . رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- * - سعيد جاسم الأسدي؛ مروان ابراهيم(2003). الارشاد التربوي. عمان. الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.
- * - سعد الهذلي، (2002). مهارة القائد الأمني في اتخاذ القرار في الظروف الطارئة. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض. كلية الدراسات العليا.
- * - سعود النمر (1990). السلوك الإداري. الرياض. مطابع جامعة الملك سعود.
- * - سعود النمر؛ هاني خاشقجي؛ حمزاوي محمد (1991) الإدارة العامة الأسس والوظائف. جامعة الملك سعود ،الرياض. قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية.
- * - شهرزاد موسى (2010). القدرة على اتخاذ القرار وعلاقتها بمركز الضبط، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- * - طارق البديري (2002). أساسيات في علم إدارة القيادة .دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- * - ماهر عادل عبد العزيز (2014).الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من التدفق، القيادة، أسلوب حل المشكلات لدى عينة من القادة الإداريين. رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة المنصورة.
- * - عبد اللطيف خليفة(2006). مهارات اتخاذ القرار في ، محمد حمدي وعبد الحليم محمود السيد ومحمد مهران رشوان(محررين)، التفكير العلمي، الأسس والمهارات، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع .
- * - عرابي كلوب (2008). المدخل إلى اتخاذ القرار الأمني. الرياض. أكاديمية نايف العربية الأمنية، معهد الدراسات العليا.
- * - علي الرشيد (2000). معوقات استخدام نظم المعلومات الحاسوبية في عملية اتخاذ القرارات الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض المملكة العربية السعودية. معهد الدراسات العليا.
- * - كاسر منصور(2006). الأساليب الكمية في اتخاذ القرارات الإدارية. عمان. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- * - لجنة خاصة في وزارة التربية بالعراق. (2008). دليل المرشد التربوي. بغداد، العراق الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية - مطبعة رقم / 1.
- * - محمد الرمادي (2004).علم النفس العام، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- * - مجدي عبد الكريم(1997). سيكولوجية صنع القرار. القاهرة. النهضة المصرية للنشر والتوزيع
- * - ناصر العديلي (1993). إدارة السلوك التنظيمي. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- * - منصور المزيد (1998). دور المعلومات في ترشيد القرار الأمني. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية. معهد الدراسات العليا.
- * - نعمة ابو حلو(2008).المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع المدني الفلسطيني، غزة، مكتب شؤون المرأة.
- * - محمد الشناوي(1997). العملية الارشادية. ط1. القاهرة. دار غريب للطباعة والنشر.
- * - هادي مشعان ربيع(2005). الارشاد التربوي والنفسى من المنظور الحديث. ط1. عمان. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- * - هزاع السبيعي (2003). دور نظم الاتصالات الإدارية في اتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية الدراسات العليا. قسم العلوم الإدارية.

*-Maccalupo, M.J. (2002). Principal leadership. The role of Emotional Intelligence: A study of decision-making in an Eastern North Carolina school system. Diss, abs, inter, VOL, 63, N, 1.p.41.

*- Joseph .L2012(Adaptive decision- making. Available on site <http://www.iss.stthomas.edu/study/Guides/Htm>.

*-Puffer,K.(2011). Emotional intelligence as salient predictor for collegians 150. - ,VOL.19(2),Pp.130journal of career assessment, career decision making.

*-- Scott, B.(2004). The relationship between emotional intelligence and ethical decision making. proquest, Umi dissertations publishing. Colombo Unv.