

## تأثير الغموض المهني على دور

### المستشار الأسري

د/ مها حسن الحسن القحمانى

أستاذ مشارك بقسم السكن وإدارة المنزل - كلية

التصاميم - جامعة أم القرى



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد التاسع - العدد الرابع - مسلسل العدد (٢٢) - أكتوبر ٢٠٢٣ م

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2974-4423

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

[JSROSE@foe.zu.edu.eg](mailto:JSROSE@foe.zu.edu.eg)

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail

## تأثير الغموض المهني على دور المستشار الأسري

د/ مها حسن الحسن القحمانى

أستاذ مشارك بقسم السكن وإدارة المنزل - كلية التصاميم - جامعة أم القرى

### ملخص البحث:

يعد الغموض المهني من المفاهيم الإدارية التي حظيت بمستوى كبير من الاهتمام من قبل المنظمات لكونه يتصل اتصالاً وثيقاً بهدف ونجاح المنظمة في ظل البيئة التنفسية المتغيرة، وتكمن أهمية الاستشارات الأسرية في كونها تزيد من وعي الأسرة وترتقي في تفكيرها وتصل شخصية أفرادها وتبصرهم بمشكلاتهم في تعاملاتهم في الحياة إلى الدرجة التي تحقق التوافق النفسي والجماعي ، فموضوع الاستشارات أمر مهم في حياة الأفراد والجماعات.

### يهدف البحث إلى:

- 1- التعرف علي الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- 2- ايجاد الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- 3- التعرف على العلاقة بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري.
- 4- تحديد نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الغموض المهني.
- 5- تحديد نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري.
- 6- اظهار الأوزان النسبية لأكثر أبعاد الغموض المهني.
- 7- اظهار الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري.

### توصل البحث إلى:

- 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- 3- وجود علاقة ارتباطية بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري.
- 4- اختلاف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الغموض المهني.
- 5- اختلاف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري.

- ٦- اختلاف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد الغموض المهني.
- ٧- اختلاف الأوزان النسبية لألوية أبعاد دور المستشار الأسري.

#### وأوصي البحث بـ:

- ١- توجيه أنظار المسؤولين في وزارة التعليم لتنفيذ خدمات الاستشارات الأسرية خلال برامجهم التعليمية والتربوية.
  - ٢- التعاون بين الجهات المسؤولة عن تقديم البرامج التدريبية التثقيفية للاستفادة من الاستشارات الأسرية المقدمة من الجهات المختصة.
  - ٣- التقيد بالمصداقية في انتقاء المستشار الأسري، مع التقيد باللوائح والأنظمة التي تهتم بتقديم الاستشارات اللازمة.
  - ٤- تشجيع الممارسين على الالتحاق ببرامج التطوير والتأهيل المناسب.
- الكلمات المفتاحية:** الغموض المهني، المستشار الأسري، الغموض.

#### **Abstract:**

Occupational ambiguity is one of the management concepts that has received a great level of attention from organizations because it is closely related to the purpose and success of the organization in light of the changing respiratory environment, The importance of family counseling lies in the fact that it increases the family's awareness, elevates its thinking, refines the personality of its members, and gives them insight into their problems in their dealings in life to the degree that achieves psychological and collective harmony. The subject of counseling is an important matter in the lives of individuals and groups.

#### **research aims:**

1. Identifying the differences between the mean scores of the sample members in professional ambiguity according to the study variables.
2. Finding differences between the mean scores of the sample members in the role of the family counselor, according to the variables of the study.
3. Identifying the relationship between the axes of the professional ambiguity scale and the axes of the role of the family counsellor.
4. Determine the percentage of participation of factors affecting occupational ambiguity.
5. Determine the percentage of participation of the factors affecting the role of the family counsellor.
6. Showing the relative weights of the most dimensions of professional ambiguity.
7. Showing the relative weights of the priority dimensions of the role of the family counselor.

### **The search found:**

1. There are statistically significant differences between the mean scores of the sample in professional ambiguity, according to the variables of the study.
2. There are statistically significant differences between the mean scores of the sample members in the role of the family counselor, according to the variables of the study.
3. There is a correlation between the axes of the professional ambiguity scale and the axes of the role of the family counsellor.
4. The difference in the percentage of participation of factors affecting occupational ambiguity.
5. The difference in the percentage of participation of the factors affecting the role of the family counselor.
6. The difference in the relative weights of the most professional ambiguity dimensions.
7. The difference in the relative weights of the priority dimensions of the role of the family counsellor.

### **I recommend searching for:**

1. Directing the attention of officials in the Ministry of Education to activate family counseling services during their educational programs.
2. Cooperation between the authorities responsible for providing educational training programs to benefit from family counseling provided by the competent authorities.
3. Adhere to the credibility in selecting the family counselor, while adhering to the rules and regulations that are concerned with providing the necessary consultations.
4. Encouraging practitioners to join appropriate development and qualification programs.

### **المقدمة:**

يعد الغموض المهني من المفاهيم الإدارية التي حظيت بمستوى كبير من الاهتمام من قبل المنظمات لكونه يتصل اتصالاً وثيقاً بهدف ونجاح المنظمة في ظل البيئة التنفسية المتغيرة (محمد عاشور، ٢٠١٧م).

ويعكس الغموض المهني قدرة المنظمة وقابليتها على تحقيق أهدافها ككل، والتي تكون بعيدة المدة عن طريق الاستجابة السريعة للمتغيرات التي تحصل في البيئة، فلا شك في أن الظروف التي تحيط بنا أثناء قيامنا بأداء شيء ما تؤثر إلى حد كبير في مدى إنجازنا لهذا الشيء وبالسرعة التي يمكننا بها إنجازها ، فبعض هذه الظروف يمكن أن تسهل من أدائنا للعمل والبعض الآخر يمكن أن يعوق هذا الاداء (بشرى اسماعيل، ٢٠٠٤م).

وينشأ الغموض المهني في ظل الظروف التي يكون فيها الأفراد المستشارين في المجال الأسري ليس لديهم الخبرة الكافية في الموضوعات أو القضايا المتعددة المتعلقة بمهامهم الوظيفية، أو عندما لا يتوفر لديهم المعلومات الكافية والواضحة التي يلزم توفرها لأداء عمله بطريقة فعالة (ثناء ابراهيم فرحات، ٢٠١١م).

فنقص المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء دوره المهني وعدم وضوح سلطاته وصلاحياته تعبر عن الغموض المهني، فالشخص في هذه الحالة ربما لا يكون على دراية تامة بأهداف العمل أو الإجراءات المتبعة فيه (المنهل، ٢٠١٥م).

ولا شك في أن الغموض المهني للمهام يحدث عندما يكون لدى الفرد فكرة بسيطة عما يتوجب عليه القيام به، ولا يوجد لديه فكرة عن المعايير التي يستند إليها في تقييم الأداء (شيلي تايلور، ٢٠٠٨م).

فالمهنة إذا تضمنت غموض في المهام المتعلقة بالمستشار الأسري، فإن ذلك من شأنه أن يسبب نقص في المعلومات لدى المستشار الأسري، ومن شأنه أن يسبب أيضاً الضغط والعبء والصراع (يوسف عطية، ٢٠١٧م).

وتكمن أهمية الاستشارات الأسرية في كونها تزيد من وعي الأسرة وترتقي في تفكيرها وتصلق شخصية أفرادها وتبصرهم بمشكلاتهم في تعاملاتهم في الحياة إلى الدرجة التي تحقق التوافق النفسي والجماعي، فموضوع الاستشارات أمر مهم في حياة الأفراد والجماعات (احمد الغرير، ٢٠٢٠م).

والمجتمع اليوم بحاجة إلى مستشار أسري لديه القدرة على مواجهة ومسايرة تلك التحولات الاجتماعية، فمجتمعنا اليوم يتعرض لكثير من التحولات والتغيرات التي غيرت في الهوية الإنسانية، مما أدى إلى الحاجة للاهتمام بحياة الفرد داخل محيط أسرته، والتي أدت للعديد من التحولات الاجتماعية والاقتصادية والمزيد من الضغوط والأزمات النفسية (بشرى اسماعيل، ٢٠٠٤م).

ويهتم الباحثين بمجال الاستشارات الأسرية بالمشكلات الأسرية كأحد القضايا الهامة متمثلة في المؤثرات الناجمة عنها بالنسبة للفرد أو المجتمع، والتي تنتج عنها مؤثرات على المستشار الأسري عند قيامه بأداء مهامه المهنية، ولا شك تفاوت تلك الصعوبات في شدتها ونوعها من مستشار أسري لآخر ومن وقت لآخر لدى الشخص نفسه، فكلما ازدادت أعباء المهنة وتشعبت أدارها كلما زادت تلك الصعوبات (منيرة المسعود، ٢٠١٣م).

والاستشارات الأسرية أحد اختصاصات الإرشاد النفسي الرئيسية، والذي يقوم على العلاج والوقاية وتنمية المهارات في مجال تقويم عمل الأسرة ووضعها على الطريق الصحيح، وعلاج

مواضع الخلل في مختلف الجوانب التي يمكن أن تتعرض لها، وتعزز النماء في الشخصية والإمكانات الإيجابية، إضافة الي أن للاستشارات الأسرية جوانب أخرى وقائية تتمثل في حماية الأسرة ككيان موحد، وحماية أعضائها من الأخطار التي تهدد توازنهم وتوافقهم الذاتي وفاعليتهم الحياتية أمام التحولات المتسارعة في حياة المجتمع (عبد الله الحيسوني، ٢٠٢١م).

وتنوعت الدراسات التي تناولت الغموض المهني مثل دراسة "عبد القادر سعيد، ٢٠٠٩م" حيث هدفت الي التعرف على مستويات ضغوط العمل والأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين ، كذلك دراسة "مها حسن القحمانى، ٢٠١٥م" حيث هدفت الي معرفة العلاقة بين الأمن النفسي للمرأة وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي في بيئة العمل، ودراسة "محمد جودة ، ٢٠١١م" والتي هدفت الي إيجاد العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للموظفين والتزامات المؤسسة، وتقييم تأثير غموض وصراع الدور على تلك العلاقة، بالإضافة الي دراسة "محمد حامد عاشور، ٢٠١٧م" حيث هدفت الي معرفة أثر غموض الدور الوظيفي على عملية اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات، كذلك دراسة "مراد سامي قنديل، ٢٠١٦م" حيث هدفت الي التعرف على وجود غموض وصراع الدور الوظيفي لدى الموظفين، ودرجة تأثيرها على الأداء الوظيفي.

وتنوعت الدراسات التي تناولت دور المستشار الأسري مثل دراسة "منيرة سليمان المسعود، ٢٠١٣م" التي هدفت الي التعرف على الصعوبات المهنية لدي المرشدين في مجال العمل الإرشادي، والصعوبات المهنية المتعلقة بظروف العمل ومحاولة التغلب على الصعوبات المهنية التي تواجه المرشدين الأسريين والصعوبات المتعلقة بالمرشد، كذلك دراسة "الهام تركي، ٢٠١٥م" التي هدفت الي التعرف على علاقة صعوبات مستشار التوجيه المدرسي والمهني بالأداء المهني، والتعرف على بعض الأساليب من أجل الحد من الصعوبات التي تعرقل الأداء المهني، بالإضافة الي دراسة "محمد ابراهيم خاطر، ٢٠٢٠م" والتي هدفت الي التعرف على الاسس النظرية لمدخل الاستشارة الادارية ودورها في حل المشكلات التنظيمية ودعم عمليات التطوير داخل المؤسسات، كذلك دراسة "احمد نايل الغرير، ٢٠٢٠م" حيث هدفت الي المعوقات التي تواجه عمل المستشار النفسي والأسري في السعودية واستراتيجيات التعامل معها، وأيضا دراسة "عبد الله الحيسوني، ٢٠٢١م" حيث هدفت الي التعرف على أهمية دور المرشدين الأسريين بتشخيص المشكلات الأسرية ودراستها.

ومما لا شك فيه فإن الإرشاد الأسري يعتبر من التخصصات المهمة في حياة البشر، وأخذ هذا العلم اهتماماً كبيراً على مستوى العالم، وبمقدار تماسك الأسرة وسلامتها ووثوق معاييرها في القيم والسلوك والتكيف مع الجماعة والمجتمع، بمقدار ما تتكيف وتتفاعل تفاعلاً

إيجابياً، ويمثل هذا الانسجام والتماسك ضماناً قوياً للأمن النفسي والتماسك الاجتماعي (سلمان عبدالعزيز منصور، ٢٠٢٠م).

فالعوامل المجتمعية أدت إلى أن تزداد لطلب الاستشارات الأسرية والتي يمكن تقسيمها إلى عاملين، الأول يتعلق بالمسترشد ، ويتمثل في عدم معرفة الجهات التي يمكن للمستترشد أن يستفيد منها، فليس لديه معرفة بالمراكز والجمعيات التي توفر الخدمات الاستشارية المتخصصة، إضافة إلى خوف المستترشد في طلب الاستشارات الأسرية، والثاني يتمثل في عدم ثقة المجتمع بأهمية الارشاد الأسري وعدم اهتمام الإعلام بتسليط الضوء على المشكلات الأسرية (عبد الله الحيسوني، ٢٠٢١م).

وهذا ما دعا الباحثة الي اختيار هذا الموضوع لتعرف على تأثير الغموض المهني على دور المستشار الأسري ، وكيف يمكن للغموض ان يشكل حلقة من العبء والقلق.  
**مشكلة البحث:**

يحدث الغموض المهني بسبب نقص المعلومات التي يحتاج إليها الموظف لأداء دوره المهني، فعدم وضوح سلطات الموظف وصلاحياته تعبر عن الغموض المهني، والذي يتسبب بإحداث حالة من التوتر والضغط، فربما لا يكون الموظف على دراية تامة بأهداف العمل وإجراءاته، وقد يكون غير ملم بكافة مسؤولياته المهنية.

ولا نغفل عن ما يؤديه المستشار الأسري من مهام مهنية تساعدهم، فأفراد المجتمع اليوم بحاجة ملحة إلى وجود مستشار أسري يساعدهم في تقديم العون والمشورة، فهناك بعض المهام المهنية التي لا يدرك المستشار الأسري فيها دوره اتجاهاً، مما يؤدي إلى زيادة العبء المهني، وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- هل هناك فروق بين متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة؟
- ٢- ما الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغيرات الدراسة؟
- ٣- ما العلاقة ارتباطية بين الغموض المهني ودور المستشار الأسري؟
- ٤- ما نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الغموض المهني؟
- ٥- ما نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري؟
- ٦- هل تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد الغموض المهني؟
- ٧- هل تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري؟

#### أهداف البحث:

- ١- التعرف علي الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة.

٢- ايجاد الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغيرات الدراسة.

٣- التعرف على العلاقة بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري.

٤- تحديد نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الغموض المهني.

٥- تحديد نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري.

٦- اظهار الأوزان النسبية لأكثر أبعاد الغموض المهني.

٧- اظهار الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري.

#### أهمية البحث:

• أولاً: الأهمية النظرية: تكمن الأهمية العلمية لدراسة الغموض المهني لدور المستشار الأسري من خلال المعرفة والمعلومات المهنية، وما تتضمنه من جوانب معرفية ترتبط بالمستشار الأسري وطبيعة الدور التي يقوم به في وظيفته، والقواعد والأنظمة المتعلقة ببيئة العمل، وممالة من تأثيرات وانعكاسات على أداء المستشار الأسري.

• ثانياً: الأهمية العملية: وتتمثل في ما يلي:

١- تفعيل دورات تدريبية للمستشار الأسري تبين الآليات لمواجهة الغموض المهني.

٢- تسليط الضوء على المستجدات في مجال الاستشارات الأسرية.

٣- المشاركة في تحسين وتطوير قدرات ومهارات المستشار الأسري المهنية.

٤- إضافة جديدة للمكتبات في مجال وتخصص الباحثة.

#### مصطلحات البحث:

• **غموض الدور المهني:** نقص المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء عمله، وعدم وضوح سلطاته وصلاحياته، مما ينجم عنه حالة من عدم التأكد والتوتر، فالشخص في هذه الحالة ربما لا يكون على دراية تامة بأهداف العمل أو الإجراءات المتبعة فيه، أو ربما يكون غير متأكد بخصوص المجالات والمسؤوليات المتعلقة بعمله (نبيله عدان، ٢٠٢٠م، ٦٦).

وتعرف الباحثة غموض الدور المهني اجرائياً: الحالة التي يشعر بها المستشار الأسري بالنقص والارباك لعدم الادراك الكامل لمهامه المهنية بسبب نقص المعلومات عن دوره المهني، ويتمثل في الابعاد التالية "مسؤولية الدور وسلوك الدور، تقييم الدور ونتائج الدور".

• **المستشار الأسري:** الشخص المؤهل المتخصص والمدرّب الذي يمتلك القدرات والمهارات التي تؤهله للتعامل مع الاستشارات والعملية الارشادية والخدمات النفسية التي يمارسها اثناء تفاعله وعمله مع الحالات طالبة الاستشارة والخدمة (الغريز، ٢٠٢٠م، ١٥).



• **المُرشد الأسري:** هو المتخصص القادر على توجيه وإرشاد أفراد الأسرة إلى الأساليب المثلى في التعامل مع ما يواجههم من صعوبات ومشاكل اجتماعية، ويسعى لوقاية أفراد الأسرة من المشكلات الاجتماعية والنفسية، ويحاول زيادة الوعي القانوني لأفراد الأسرة حول حقوقهم وواجباتهم الشخصية والأسرية، وكذا زيادة الوعي بأهمية التخطيط الأسري، وتطوير المعرفة العلمية في مجال المشكلات الاجتماعية والتقنية من حيث مدى انتشارها وطرق مواجهتها والوقاية منها (محمد عبد العزيز، ٢٠١٩م، ٣٣).

**المستشار الأسري إجرائياً:** شخص متخصص ومؤهل علمياً وعملياً قادر على توجيه أفراد الأسرة وإرشادهم لأفضل الأساليب للتعامل مع ما يحيط بهم، وهو الذي يقوم بأداء مجموعة المهام المهنية المحددة، ويؤثر ويتأثر بعدد من الأبعاد وتتشكل في "سمات الشخصية، بيئة العمل، المهارات المهنية".

#### فروض البحث:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغيرات الدراسة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعا لمتغيرات الدراسة.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري.
- ٤- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الغموض المهني.
- ٥- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري.
- ٦- تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد الغموض المهني.
- ٧- تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري.

#### منهج البحث:

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي، ويعتبر من أهم المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الإنسانية والاجتماعية، ويعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً (محمود درويش، ٢٠١٨م، ١١٨).

#### حدود البحث:

- **الحدود المكانية:** بناء على مشكلة البحث وأهدافه فقد طبقت الدراسة الميدانية بمكة المكرمة.
- **الحدود الزمنية:** هي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبانة الخاصة بموضوع البحث، وكانت في الفترة من (١ / ٢ / ١٤٤٤هـ) وحتى نهاية شهر ربيع الثاني للعام الحالي ١٤٤٤هـ.

### عينة البحث:

عينة عشوائية مكونة من "٢٤٠" من الذكور والإناث، على أن يكون بهم عدد من الممارسين في مجال الاستشارات الأسرية.

### أدوات البحث:

#### أولاً: استمارة البيانات العامة:

اشتملت الاستمارة على المتغيرات الديموغرافية والتي تساعد على اعطاء وصف دقيق لعينة البحث، وتضمنت "الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، العمر، سنوات الخبرة، الدخل الشهري، جهة العمل".

#### ثانياً: مقياس الغموض المهني: وتكون المقياس من أربع محاور رئيسية:

- مسؤوليات الدور: بموجب "٢" عبارة.
- سلوك الدور: بموجب "٢" عبارة.
- تقييم الدور: بموجب "٢" عبارة.
- نتائج الدور: بموجب "٢" عبارة.

#### ثالثاً: مقياس دور المستشار الأسري: وتكون المقياس من ثلاث محاور رئيسية:

- السمات الشخصية: بموجب "٢" عبارة.
- المهارات الفنية والمعرفية: بموجب "٢" عبارة.
- تقييم بيئة العمل: بموجب "٢" عبارة.

تم تصميم أداة القياس وفق تدرج ليكرت، بحيث يقوم أفراد العينة بإبداء آرائهم على متصل ثلاثي الأبعاد وذلك باختيار أحد البدائل (موافق، الي حد ما، غير موافق) على أن تعطي استجاباتهم الأوزان النسبية (١،٢،٣) للعبارة الموجبة، و(٣،٢،١) للعبارة السالبة.

### الإطار النظري:

يعتبر غموض الدور من المصادر الرئيسية للضغوط في المنظمات، ويحصل الغموض نتيجة لعدم توفر معلومات وبيانات واضحة لدى الفرد عن الدور المطلوب منه القيام به، أو عدم توفر معلومات عن حدود سلطته ومعلومات متعلقة بقواعد وسياسات المنظمة (مراد سامي قندي، ٢٠١٦م، ١٣).

### عوامل الغموض المهني:

غموض الدور ما هو الا نتيجة للنقص في المعلومات المطلوبة لإنجاز المهام المنوطة بدور وظيفي معين، وإذا لم يعرف الموظف المهام الواجب اداؤها والمسؤوليات والصلاحيات المعطاة له، فسينعكس ذلك على قدرته على اتخاذ القرارات الإدارية، ويرجع لإحدى الخيارين، إما

الرجوع لرئيسه مباشرة، أو التعلم عن طريق المحاولة والخطأ في استجاباته لمتطلبات المنظمة (محمد جودة، ٢٠١١م، ١٩).

ينشأ غموض الدور الوظيفي عند الفرد عندما لا يملك معلومات كافية أو واضحة تمكنه من أداء العمل بالطريقة المطلوبة، فالموظف هنا لا يكون على دراية تامة بأهداف وإجراءات العمل المتبعة، وربما لا يكون متأكدا بخصوص المسؤوليات المتعلقة بعمله، كذلك فإن الغموض والحيرة قد تنشأ لدى الفرد وتسبب له ضغوطا عندما يحرم من التغذية الراجعة التي تبين له نتائج أداؤه وما يترتب عليها، بل قد يتلقى الفرد أحيانا تغذية مرتدة تشير لأخطائه فقط دون الإيجابيات، مما قد يمثل له مصدرا من أهم مصادر الضغوط (ياسر عبد العظيم، ٢٠٢٠م، ٤٠).

#### مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالمنظمة:

المنظمة هي نتيجة تفاعل عدة عوامل داخلية يتعرض لها الفرد وتشمل:

- غياب المشاركة في اتخاذ القرار: تجاهل المنظمة للأشخاص العاملين فيها مما يؤدي الى التقليل من الدافعية.
- ضغط الهيكل التنظيمي: هيكل المنظمة بصورة غير مرنة يؤدي الى عدم مواكبة الاحداث، وبالتالي تؤدي الى عزلة الفرد وعدم انجاز مهامه.
- نمط الاشراف والقيادة الإدارية: القيادة لها دور كبير على الفرد، وتشمل عدم استبعاد الموظفين وتوجيههم بصورة تشبع ميولهم.
- الاتصال: الوضوح المنسق بين الافراد تساعد على انتقال المعلومات بطريقة سليمة.
- عدم التطور والترقي الوظيفي: يسعى الموظفون الى اثبات قدراتهم وتنمية طموحاتهم، فاذا كانت المنظمة لا تتيح له ذلك فإنه يصاب بالحباط وتعرقل مسارة الوظيفي (محمد عاشور، ٢٠١٧م، ٢٧).

#### خصائص الدور:

هي المتطلبات التي يقوم بها الفرد والتي من المتوقع احتمالية زيادة ضغط العمل، وذلك على النحو التالي:

- غموض الدور: ويقصد به الافتقار الى المعلومات الضرورية للفرد ومدى استيعابه لها.
- صراع الدور: ويشير الى الصراع الداخلي للموظف الذي تصدر له عدة توجيهات من الرؤساء، فيصبح في دوامه بين المهام (محمد جودة، ٢٠١١م، ٢٦).

## دور المستشار الأسري:

يقوم الاستشاري الأسري بدور هام في المجتمع ، يتمثل في تقديم المشورة واقتراح البرامج الارشادية وجدولتها بشكل يتناسب مع المشكلة الأسرية سواء للشخص أو الاسرة ، ودائماً ما تقدم تلك الاستشارات من خلال مراكز متخصصة تقوم بانتقاء الأشخاص ذوي الخبرة في تخصص علم النفس وعلم الاجتماع (احمد الغرير ، ٢٠٢٠م ، ٨٥) .

### أهمية دور المستشار الأسري:

المستشار الأسري هو الشخص المؤهل المتخصص والمدرّب الذي يمتلك القدرات والمهارات التي تؤهله للتعامل مع الاستشارات والعملية الارشادية والخدمات النفسية التي يمارسها اثناء تفاعله مع الحالات طالبة الاستشارة والخدمة (احمد الغرير ، ٢٠٢٠م ، ٧) .

ويعد مجال الاستشارات الأسرية من المجالات التي يستحق الاهتمام بها ، لما لها من دور هام في التربية المجتمعية للفرد والمجتمع، وما يقدمه من مساعدة لأفراد الأسرة في فهم الحياة الأسرية، والتغلب على الصعوبات التي تعترضها وتهدد كيانها واستقرارها (خولة سعيد، ٢٠٢٠م ، ١٥) .

والمجتمع السعودي يمر بمرحلة زمنية تشهد تغيرات اجتماعية وثقافية واقتصادية، وتتميز هذه التغيرات بالسرعة الشديدة، ويتوقع أن تجلب هذه التغيرات مشكلات كفيّة بوجود بعض الصعوبات والمشكلات الأسرية والتربوية والنفسية التي تؤثر في أفراد المجتمع، وتجعلهم في حاجة ماسة إلى من يساعدهم ويرشدهم للتغلب عليه (محمود درويش، ٢٠١٨م ، ١٨) .

### أبعاد دور المستشار الأسري:

صدق وثبات أدوات البحث:

مقياس الغموض المهني:

• **صدق المقياس:** يقصد به قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه.

**الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس:**

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (مسؤوليات الدور، سلوك الدور، تقييم الدور، نتائج الدور) والدرجة الكلية للمقياس (الغموض المهني)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة مقياس الغموض المهني

الدلالة	الارتباط	
٠,٠١	٠,٩١٧	المحور الأول: مسؤوليات الدور
٠,٠١	٠,٧٥٦	المحور الثاني: سلوك الدور
٠,٠١	٠,٨٢٤	المحور الثالث: تقييم الدور

٠,٠١	٠,٩٥٣	المحور الرابع: نتائج الدور
------	-------	----------------------------

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس.

- **الثبات:** يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفس ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

١- معامل الفا كرونباخ: Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية: Split-half

٣- جيوتمان: Guttman

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس الغموض المهني

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول: مسؤوليات الدور	٠,٧٩٦	٠,٧٥٣ - ٠,٨٣٤	٠,٧٨١
المحور الثاني: سلوك الدور	٠,٨٨١	٠,٨٤٤ - ٠,٩٢٠	٠,٨٧٢
المحور الثالث: تقييم الدور	٠,٩٣٦	٠,٨٩٢ - ٠,٩٧١	٠,٩٢٣
المحور الرابع: نتائج الدور	٠,٧٤٢	٠,٧٠٨ - ٠,٧٨٩	٠,٧٣٨
ثبات مقياس الغموض المهني ككل	٠,٨٦٤	٠,٨٢١ - ٠,٩٠٨	٠,٨٥٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات المقياس.

مقياس دور المستشار الأسري:

- **صدق المقياس:** يقصد به قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه.

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (السمات الشخصية، المهارات الفنية والمعرفية، تقييم بيئة العمل) والدرجة الكلية للمقياس (دور المستشار الأسري)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة مقياس دور المستشار الأسري

الدلالة	الارتباط	
٠,٠١	٠,٨٠٣	المحور الأول: السمات الشخصية
٠,٠١	٠,٩٤٥	المحور الثاني: المهارات الفنية والمعرفية
٠,٠١	٠,٧٧١	المحور الثالث: تقييم بيئة العمل

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( ٠,٠١ ) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس.

- الثبات: يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

١- معامل الفا كرونباخ: Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية: Split-half

٣- جيوتمان: Guttman

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس دور المستشار الأسري

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول: السمات الشخصية	٠,٨٥٧	٠,٨٩٣ - ٠,٨١٢	٠,٨٤١
المحور الثاني: المهارات الفنية والمعرفية	٠,٩١٤	٠,٩٥٦ - ٠,٨٧٤	٠,٩٠٢
المحور الثالث: تقييم بيئة العمل	٠,٧٦١	٠,٨٠٣ - ٠,٧٢١	٠,٧٥٣
ثبات مقياس دور المستشار الأسري ككل	٠,٨٢١	٠,٨٦٤ - ٠,٧٨٩	٠,٨١٤

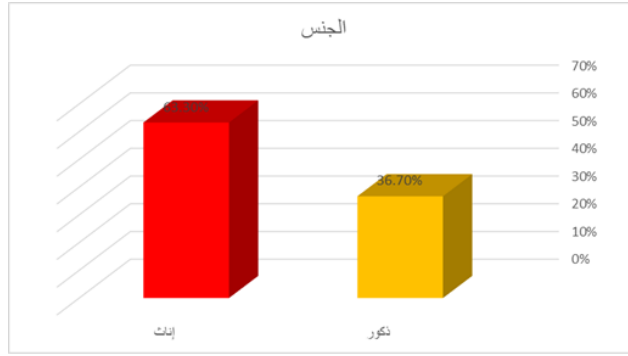
يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات المقياس.

البيانات العامة:

- ١- الجنس: يوضح الجدول (٥) والشكل البياني رقم (١) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة %
ذكور	٨٨	٣٦,٧%
إناث	١٥٢	٦٣,٣%
المجموع	٢٤٠	١٠٠%



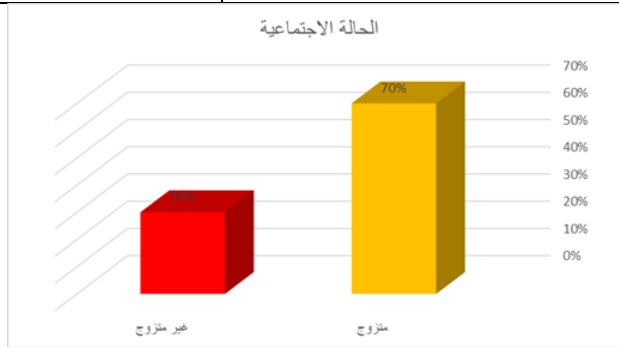
شكل (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

يتضح من جدول (٥) وشكل (١) أن ١٥٢ من أفراد عينة البحث إناث بنسبة ٦٣,٣%، بينما ٨٨ من أفراد عينة البحث ذكور بنسبة ٣٦,٧%.

٢- الحالة الاجتماعية: يوضح الجدول (٦) والشكل البياني رقم (٢) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
٧٠%	١٦٨	متزوج
٣٠%	٧٢	غير متزوج
١٠٠%	٢٤٠	المجموع



شكل (٢) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

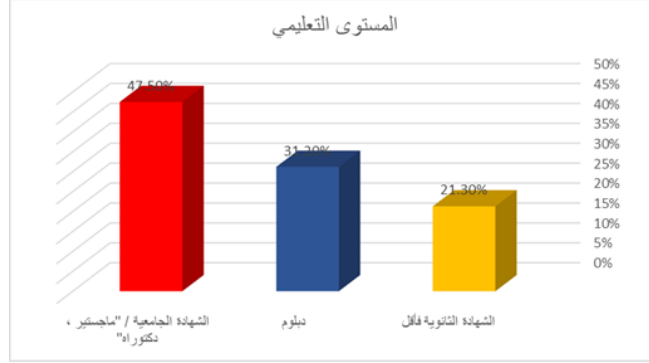
يتضح من جدول (٦) وشكل (٢) أن ١٦٨ من أفراد عينة البحث متزوجين بنسبة ٧٠%، بينما ٧٢ من أفراد عينة البحث غير متزوجين بنسبة ٣٠%.

٣- المستوى التعليمي: يوضح الجدول (٧) والشكل البياني رقم (٣) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

جدول (٧) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
٢١,٣%	٥١	الشهادة الثانوية فأقل
٣١,٢%	٧٥	دبلوم

الشهادة الجامعية / "ماجستير ، دكتوراه"	١١٤	٤٧,٥%
المجموع	٢٤٠	١٠٠%



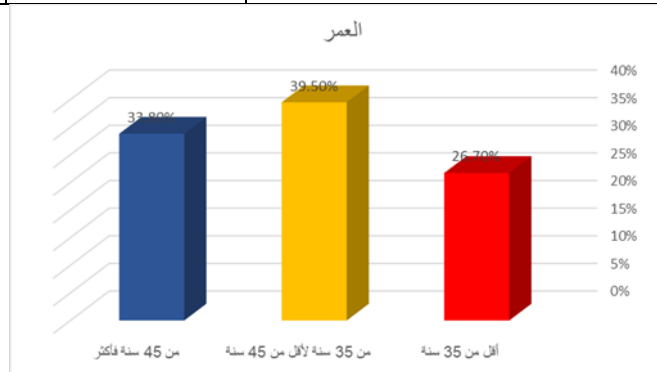
شكل (٣) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (٧) وشكل بياني (٣) أن ١١٤ من أفراد عينة البحث حاصلين علي الشهادة الجامعية/ "ماجستير، دكتوراه" بنسبة ٤٧,٥%، يليهم ٧٥ من أفراد عينة البحث حاصلين على دبلوم بنسبة ٣١,٢%، ثم يأتي في المرتبة الثالثة ٥١ من أفراد عينة البحث حاصلين على الشهادة الثانوية فأقل بنسبة ٢١,٣%.

٤- العمر: يوضح الجدول (٨) والشكل البياني رقم (٤) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً للعمر.

جدول (٨) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
٢٦,٧%	٦٤	أقل من ٣٥ سنة
٣٩,٥%	٩٥	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة
٣٣,٨%	٨١	من ٤٥ سنة فأكثر
١٠٠%	٢٤٠	المجموع



شكل (٤) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (٨) وشكل (٤) أن ٩٥ من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بنسبة ٣٩,٥%، يليهم ٨١ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم من

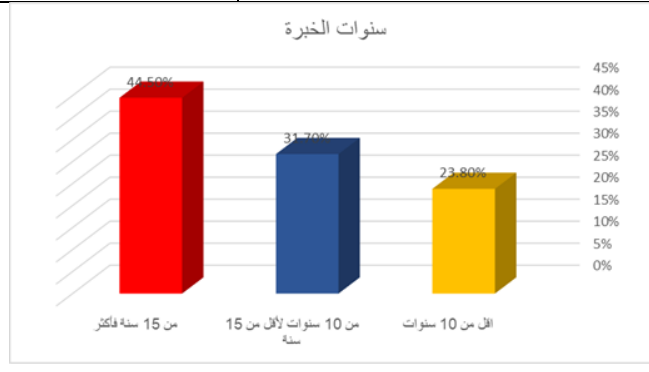


٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٣٣,٨%، وأخيرا ٦٤ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٢٦,٧%.

٥- سنوات الخبرة: يوضح الجدول (٩) والشكل البياني رقم (٥) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (٩) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير سنوات الخبرة

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
٢٣,٨%	٥٧	أقل من ١٠ سنوات
٣١,٧%	٧٦	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة
٤٤,٥%	١٠٧	من ١٥ سنة فأكثر
١٠٠%	٢٤٠	المجموع



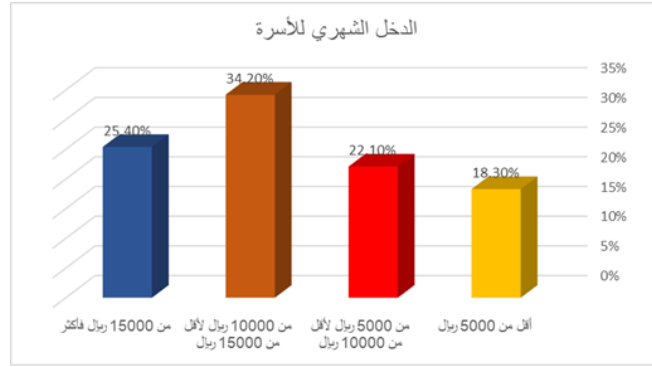
شكل (٥) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير سنوات الخبرة

يتضح من جدول (٩) وشكل (٥) أن ١٠٧ من أفراد عينة البحث كان عدد سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر بنسبة ٤٤,٥%، يليهم أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة حيث بلغ عددهم "٧٦" بنسبة ٣١,٧%، وأخيرا أفراد العينة اللذين كان عدد سنوات خبرتهم أقل من ١٠ سنوات حيث بلغ عددهم "٥٧" بنسبة ٢٣,٨%.

٦- الدخل الشهري للأسرة: يوضح الجدول (١٠) والشكل البياني رقم (٦) توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة.

جدول (١٠) توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري للأسرة
١٨,٣%	٤٤	أقل من ٥٠٠٠ ريال
٢٢,١%	٥٣	من ٥٠٠٠ ريال لأقل من ١٠٠٠٠ ريال
٣٤,٢%	٨٢	من ١٠٠٠٠ ريال لأقل من ١٥٠٠٠ ريال
٢٥,٤%	٦١	من ١٥٠٠٠ ريال فأكثر
١٠٠%	٢٤٠	المجموع



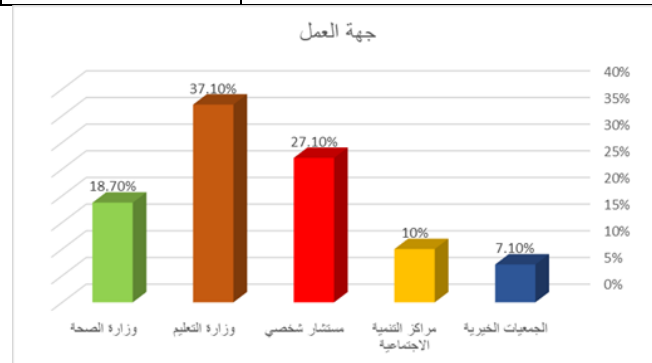
شكل (٦) يوضح توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

يتضح من جدول (١٠) والشكل البياني (٦) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من ١٠٠٠٠ ريال لأقل من ١٥٠٠٠ ريال)، ثم الفئة (من ١٥٠٠٠ ريال فأكثر)، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (٣٤,٢%، ٢٥,٤%)، ويأتي بعد ذلك الأسر ذوي الدخل (من ٥٠٠٠ ريال لأقل من ١٠٠٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ٢٢,١%، وأخيرا الأسر ذوي الدخل (أقل من ٥٠٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ١٨,٣%.

٧- جهة العمل: يوضح الجدول (١١) والشكل البياني رقم (٧) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير جهة العمل.

جدول (١١) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير جهة العمل

النسبة %	العدد	جهة العمل
٧,١%	١٧	الجمعيات الخيرية
١٠%	٢٤	مراكز التنمية الاجتماعية
٢٧,١%	٦٥	مستشار شخصي
٣٧,١%	٨٩	وزارة التعليم
١٨,٧%	٤٥	وزارة الصحة
١٠٠%	٢٤٠	المجموع



شكل (٧) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير جهة العمل

يتضح من جدول (١١) وشكل بياني (٧) أن ٨٩ من أفراد عينة البحث يعملون بوزارة التعليم بنسبة ٣٧,١%، بينما ٦٥ من أفراد عينة البحث يعملون مستشار شخصي بنسبة

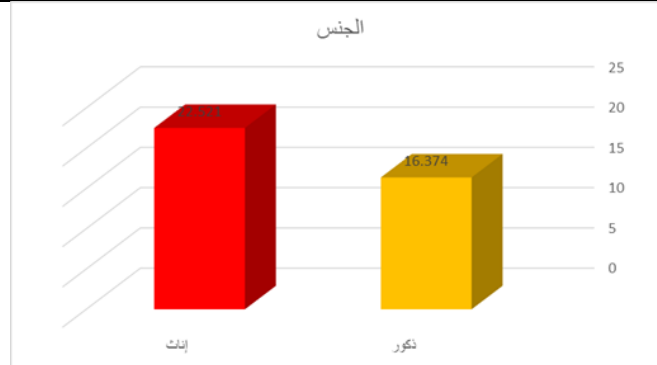
٢٧,١%، و ٤٥ من أفراد عينة البحث يعملون بوزارة الصحة بنسبة ١٨,٧%، و ٢٤ من أفراد عينة البحث يعملون بمراكز التنمية الاجتماعية بنسبة ١٠%، و ١٧ من أفراد عينة البحث يعملون بالجمعيات الخيرية بنسبة ٧,١%.

#### تحليل النتائج وتفسيرها:

- **الفرض الأول:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغيرات الدراسة"، وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الغموض المهني، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (١٢) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير الجنس

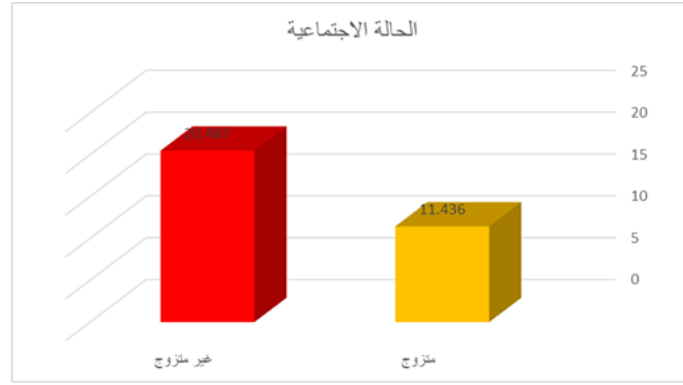
الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
ذكور	١٦,٣٧٤	١,٥٩٣	٨٨	٢٣٨	٩,١٥٣	دال عند ٠,٠١ لصالح الإناث
إناث	٢٢,٥٢١	٢,٤١٣	١٥٢			



شكل (٨) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير الجنس يتضح من الجدول (١٢) وشكل (٨) أن قيمة (ت) كانت (٩,١٥٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح الإناث، حيث بلغ متوسط درجة الإناث (٢٢,٥٢١)، بينما بلغ متوسط درجة الذكور (١٦,٣٧٤)، مما يدل على أن الإناث كانوا أكثر غموض مهني من الذكور.

جدول (١٣) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
متزوج	١١,٤٣٦	١,٣٨١	١٦٨	٢٣٨	١٠,٥٥٢	دال عند ٠,٠١ لصالح غير المتزوجين
غير متزوج	٢٠,٤٨٧	٢,٤٦٠	٧٢			



شكل (٩) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية يتضح من الجدول (١٣) وشكل (٩) أن قيمة (ت) كانت (١٠,٥٥٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح غير المتزوجين، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجين (٢٠,٤٨٧)، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجين (١١,٤٣٦)، مما يدل على أن غير المتزوجين كانوا أكثر غموض مهني من المتزوجين.

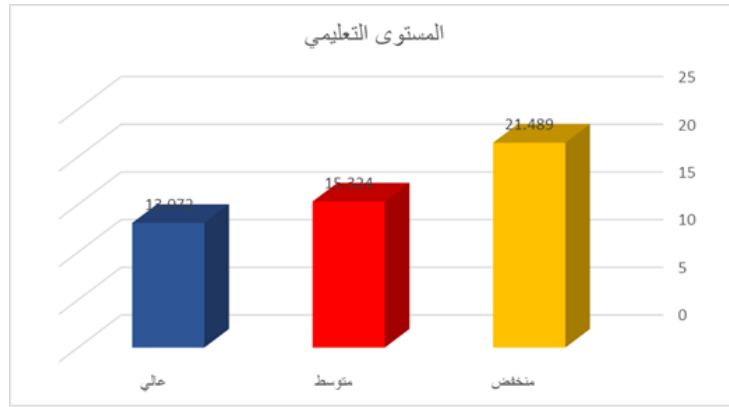
جدول (١٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
٠,٠١ دال	٣٨,٦٥٢	٢	٥٠٥٣,٩٣٣	١٠١٠٧,٨٦٧	بين المجموعات
		٢٣٧	١٣٠,٧٥٥	٣٠٩٨٨,٩٠٢	داخل المجموعات
		٢٣٩		٤١٠٩٦,٧٦٩	المجموع

يتضح من جدول (١٤) إن قيمة (ف) كانت (٣٨,٦٥٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٥) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عالي	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي
م = ١٣,٠٧٢	م = ١٥,٣٢٤	م = ٢١,٤٨٩	
		-	منخفض
	-	**٦,١٦٥	متوسط
-	*٢,٢٥٢	**٨,٤١٧	عالي



شكل (١٠) فروق درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (١٥) وشكل (١٠) وجود فروق في الغموض المهني بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي العالي لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي العالي لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض (٢١,٤٨٩)، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (١٥,٣٢٤)، وأخيراً أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي بمتوسط (١٣,٠٧٢)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض حيث كانوا أكثر غموض مهني، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي في المرتبة الأخيرة.

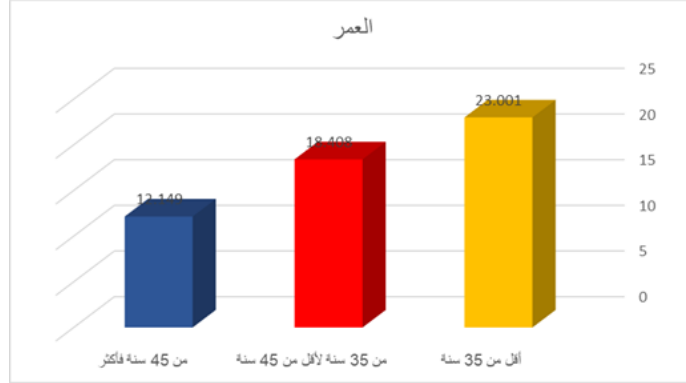
جدول (١٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير العمر

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	العمر
٠,٠١	٥٥,٠٠١	٢	٥٢٥٧,٠٣٦	١٠٥١٤,٠٧٢	بين المجموعات
دال		٢٣٧	٩٥,٥٨١	٢٢٦٥٢,٦١٧	داخل المجموعات
		٢٣٩		٣٣١٦٦,٦٨٩	المجموع

يتضح من جدول (١٦) إن قيمة (ف) كانت (٥٥,٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٧) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	من ٤٥ سنة فأكثر
أقل من ٣٥ سنة	-	-	م = ١٢,١٤٩
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	**٤,٥٩٣	-	-
من ٤٥ سنة فأكثر	**١٠,٨٥٢	**٦,٢٥٩	-



شكل (١١) فروق درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير العمر

يتضح من جدول (١٧) وشكل (١١) وجود فروق في الغموض المهني بين أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة وكلا من أفراد العينة ذوي السن "من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة"، من ٤٥ سنة فأكثر" لصالح أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة وأفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة (٢٣,٠٠١)، يليهم أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بمتوسط (١٨,٤٠٨)، وأخيرا أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر بمتوسط (١٢,١٤٩)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة حيث كانوا أكثر غموض مهني، ثم أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر في المرتبة الثالثة.

جدول (١٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة

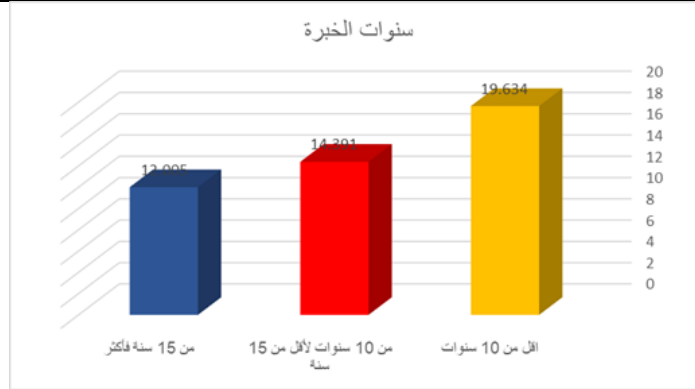
سنوات الخبرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٩٩١,٨٦٠	٤٩٩٥,٩٣٠	٢	٣٥,٠٣٦	٠,٠١
داخل المجموعات	٣٣٧٩٤,٨٨٤	١٤٢,٥٩٤	٢٣٧		دال

	٢٣٩	٤٣٧٨٦,٧٤٤	المجموع
--	-----	-----------	---------

يتضح من جدول (١٨) إن قيمة (ف) كانت (٣٥,٠٣٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٩) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

سنوات الخبرة	اقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	*٥,٢٤٣	-	
من ١٥ سنة فأكثر	*٧,٦٢٩	*٢,٣٨٦	-



شكل (١٢) فروق درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

يتضح من جدول (١٩) وشكل (١٢) وجود فروق في الغموض المهني بين أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم اقل من ١٠ سنوات وكلا من أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم "من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة"، من ١٥ سنة فأكثر" لصالح أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم اقل من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة وأفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر لصالح أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم اقل من ١٠ سنوات (١٩,٦٣٤)، يليهم أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة بمتوسط (١٤,٣٩١)، وأخيراً أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر بمتوسط (١٢,٠٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم اقل من ١٠ سنوات حيث كانوا أكثر غموض مهني، ثم أفراد العينة

الذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر في المرتبة الثالثة.

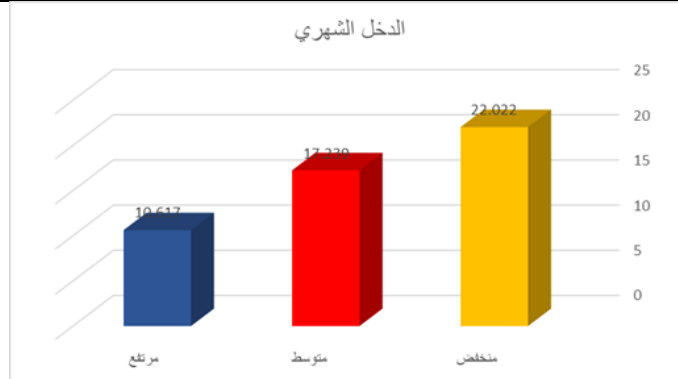
جدول (٢٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري
٠,٠١	٤٧,٨١٥	٢	٥١٧٣,٧٦٥	١٠٣٤٧,٥٣٠	بين المجموعات
دال		٢٣٧	١٠٨,٢٠٥	٢٥٦٤٤,٥٥٧	داخل المجموعات
		٢٣٩		٣٥٩٩٢,٠٨٧	المجموع

يتضح من جدول (٢٠) إن قيمة (ف) كانت (٤٧,٨١٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢١) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري
م = ١٠,٦١٧	م = ١٧,٢٣٩	م = ٢٢,٠٢٢	منخفض
	-	**٤,٧٨٣	متوسط
-	**٦,٦٢٢	**١١,٤٠٥	مرتفع



شكل (١٣) فروق درجات أفراد العينة في الغموض المهني تبعا لمتغير الدخل الشهري

يتضح من جدول (٢١) وشكل (١٣) وجود فروق في الغموض المهني بين أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض وكلا من أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط والمرتفع لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوي الدخل المرتفع لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض (٢٢,٠٢٢)، يليهم أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (١٧,٢٣٩)، وأخيرا أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع

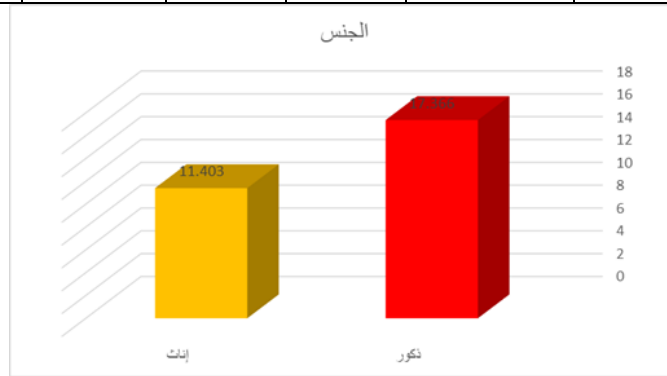


بمتوسط (١٠,٦١٧)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض حيث كانوا أكثر غموض مهني، ثم أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع.

- **الفرض الثاني:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعا لمتغيرات الدراسة"، وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري، والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (٢٢) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعا لمتغير الجنس

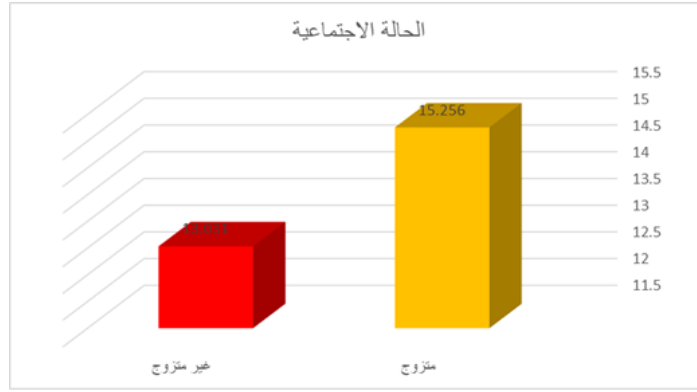
الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
ذكور	١٧,٣٦٦	٢,٠٠١	٨٨	٢٣٨	٧,٥١٢	دال عند ٠,٠١ لصالح الذكور
إناث	١١,٤٠٣	١,٧٤٥	١٥٢			



شكل (١٤) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعا لمتغير الجنس يتضح من الجدول (٢٢) وشكل (١٤) أن قيمة (ت) كانت (٧,٥١٢) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح الذكور، حيث بلغ متوسط درجة الذكور (١٧,٣٦٦)، بينما بلغ متوسط درجة الإناث (١١,٤٠٣)، مما يدل على أن الذكور كانوا أكثر وعي بدور المستشار الأسري من الإناث.

جدول (٢٣) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
متزوج	١٥,٢٥٦	٢,١٤٢	١٦٨	٢٣٨	٢,٠٣٧	دال عند ٠,٠٥ لصالح المتزوجين
غير متزوج	١٣,٠٣١	٢,٠٣٥	٧٢			



شكل (١٥) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية يتضح من الجدول (٢٣) وشكل (١٥) أن قيمة (ت) كانت (٢,٠٣٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح المتزوجين، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجين (١٥,٢٥٦)، بينما بلغ متوسط درجة غير المتزوجين (١٣,٠٣١)، مما يدل على أن المتزوجين كانوا أكثر وعي بدور المستشار الأسري من غير المتزوجين.

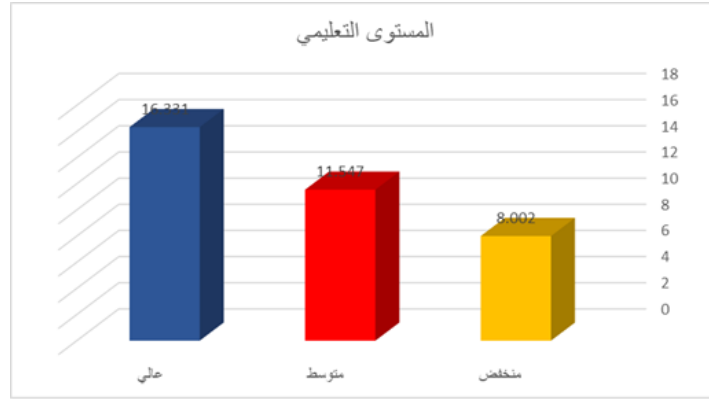
جدول (٢٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
٠,٠١ دال	٦٠,٢٨٦	٢	٥٣٠٤,١٧٧	١٠٦٠٨,٣٥٣	بين المجموعات
		٢٣٧	٨٧,٩٨٤	٢٠٨٥٢,١٤٢	داخل المجموعات
		٢٣٩		٣١٤٦٠,٤٩٥	المجموع

يتضح من جدول (٢٤) إن قيمة (ف) كانت (٦٠,٢٨٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٥) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عالي	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي
١٦,٣٣١ = م	١١,٥٤٧ = م	٨,٠٠٢ = م	
		-	منخفض
	-	**٣,٥٤٥	متوسط
-	**٤,٧٨٤	**٨,٣٢٩	عالي



شكل (١٦) فروق درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير المستوى التعليمي يتضح من جدول (٢٥) وشكل (١٦) وجود فروق في دور المستشار الأسري بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي (١٦,٣٣١)، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (١١,٥٤٧)، وأخيراً أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض بمتوسط (٨,٠٠٢)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانوا أكثر وعي بدور المستشار الأسري، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة.

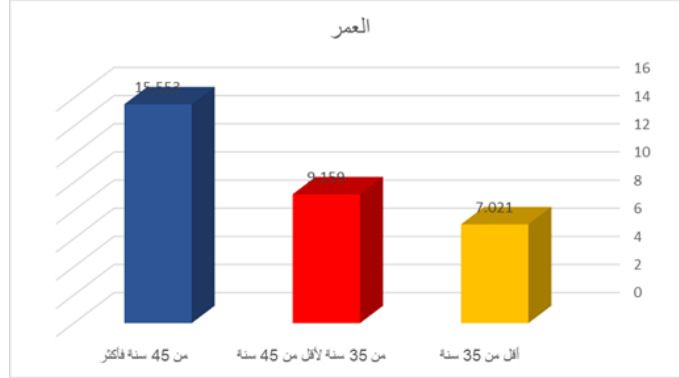
جدول (٢٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير العمر

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	العمر
٠,٠١ دال	٣٠,٩٤٠	٢	٤٩٢٠,٠٩٠	٩٨٤٠,١٨٠	بين المجموعات
		٢٣٧	١٥٩,٠١٩	٣٧٦٨٧,٥١٥	داخل المجموعات
		٢٣٩		٤٧٥٢٧,٦٩٥	المجموع

يتضح من جدول (٢٦) إن قيمة (ف) كانت (٣٠,٩٤٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٧) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	من ٤٥ سنة فأكثر
أقل من ٣٥ سنة	-	م = ٧,٠٢١	م = ١٥,٥٥٣
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	*٢,١٣٨	-	-
من ٤٥ سنة فأكثر	**٨,٥٣٢	**٦,٣٩٤	-



شكل (١٧) فروق درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (٢٧) وشكل (١٧) وجود فروق في دور المستشار الأسري بين أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوي السن "من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، أقل من ٣٥ سنة" لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة وأفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر (١٥,٥٥٣) ، يليهم أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بمتوسط (٩,١٥٩)، وأخيراً أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة بمتوسط (٧,٠٢١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي السن من ٤٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر وعي بدور المستشار الأسري، ثم أفراد العينة ذوي السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوي السن أقل من ٣٥ سنة في المرتبة الثالثة.

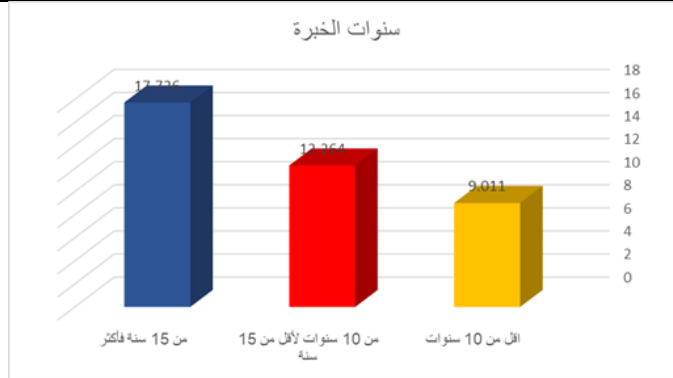
جدول (٢٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠٤٨٥,١١٥	٥٢٤٢,٥٥٧	٢	٥٣,٥٠٢	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٣٢٢٣,٠٨٥	٩٧,٩٨٨	٢٣٧		
المجموع	٣٣٧٠٨,٢٠٠		٢٣٩		

يتضح من جدول (٢٨) إن قيمة (ف) كانت (٥٣,٥٠٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٩) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

سنوات الخبرة	اقل من ١٠ سنوات م = ٩,٠١١	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ١٢,٢٦٤	من ١٥ سنة فأكثر م = ١٧,٧٢٦
اقل من ١٠ سنوات	-	-	-
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	**٣,٢٥٣	-	-
من ١٥ سنة فأكثر	**٨,٧١٥	**٥,٤٦٢	-



شكل (١٨) فروق درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

يتضح من جدول (٢٩) وشكل (١٨) وجود فروق في دور المستشار الأسري بين أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم "من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة"، اقل من ١٠ سنوات" لصالح أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة وأفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم اقل من ١٠ سنوات لصالح أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر (١٧,٧٢٦)، يليهم أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة بمتوسط (١٢,٢٦٤)، وأخيراً أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم اقل من ١٠ سنوات بمتوسط (٩,٠١١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر وعي بدور المستشار

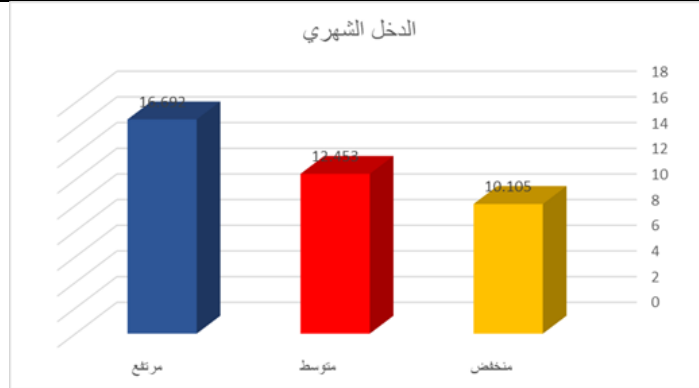
الأسري، ثم أفراد العينة اللذين تراوحت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللذين كانت سنوات خبرتهم أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة. جدول (٣٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٩٤٣,٧٤٣	٤٩٧١,٨٧٢	٢	٣٣,٦٦٥	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٣٥٠٠١,٩٢١	١٤٧,٦٨٧	٢٣٧		
المجموع	٤٤٩٤٥,٦٦٤		٢٣٩		

يتضح من جدول (٣٠) إن قيمة (ف) كانت (٣٣,٦٦٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣١) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-		
متوسط	*٢,٣٤٨	-	
مرتفع	**٦,٥٨٧	**٤,٢٣٩	-



شكل (١٩) فروق درجات أفراد العينة في دور المستشار الأسري تبعاً لمتغير الدخل الشهري يتضح من جدول (٣١) وشكل (١٩) وجود فروق في دور المستشار الأسري بين أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع (١٦,٦٩٢)،

يليهم أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (١٢,٤٥٣)، وأخيرا أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض بمتوسط (١٠,١٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر وعي بدور المستشار الأسري، ثم أفراد العينة ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا أفراد العينة ذوي الدخل المنخفض.

- **الفرض الثالث:** "توجد علاقة ارتباطية بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (٣٢) مصفوفة الارتباط بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري

دور المستشار الأسري ككل	تقييم بيئة العمل	المهارات الفنية والمعرفية	السمات الشخصية	
**٠,٧٤١-	**٠,٩٦٤-	**٠,٨٧٢-	*٠,٦٣٠-	مسؤوليات الدور
**٠,٧٩٠-	**٠,٨٠٣-	*٠,٦٤١-	**٠,٩٠٥-	سلوك الدور
**٠,٨٥١-	*٠,٦٠٢-	**٠,٩٣٨-	**٠,٧٥١-	تقييم الدور
**٠,٧٠٧-	**٠,٨٩٤-	**٠,٨٣٥-	*٠,٦٢٧-	نتائج الدور
**٠,٨١٤-	**٠,٧٧٧-	**٠,٧٢٦-	**٠,٨٨١-	الغموض المهني ككل

\* دال عند ٠,٠٥

\*\* دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول (٣٢) وجود علاقة ارتباط عكسي بين محاور مقياس الغموض المهني ومحاور مقياس دور المستشار الأسري عند مستوى دلالة ٠,٠١، ٠,٠٥، فكلما زاد الغموض المهني بمحاوره "مسؤوليات الدور، سلوك الدور، تقييم الدور، نتائج الدور" كلما قل دور المستشار الأسري بمحاوره "السمات الشخصية، المهارات الفنية والمعرفية، تقييم بيئة العمل".

- **الفرض الرابع:** "تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الغموض المهني"، وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الغموض المهني، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٣) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على

الغموض المهني

الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار	الدلالة	قيمة (ف)	نسبة المشاركة	معامل الارتباط	المتغير المستقل	المتغير التابع الغموض المهني
٠,٠١	١٢,٤٦٠	٠,٧٢٢	٠,٠١	١٥٥,٢٤٣	٠,٨٤٧	٠,٩٢٠	الجنس	
٠,٠١	١٠,٣٥٨	٠,٦٥٢	٠,٠١	١٠٧,٢٩٥	٠,٧٩٣	٠,٨٩١	سنوات الخبرة	
٠,٠١	٨,٤٤٨	٠,٥٦٦	٠,٠١	٧١,٣٦٦	٠,٧١٨	٠,٨٤٧	المستوى التعليمي	

٠,٠١	٧,٢٧٥	٠,٤٨٨	٠,٠١	٥٢,٩٢٠	٠,٦٥٤	٠,٨٠٩	العمر
------	-------	-------	------	--------	-------	-------	-------

يتضح من الجدول السابق إن الجنس كان من أكثر العوامل المؤثرة على الغموض المهني بنسبة ٨٤,٧%، يليه سنوات الخبرة "الأقل" بنسبة ٧٩,٣%، ويأتي في المرتبة الثالثة المستوى التعليمي "المنخفض" بنسبة ٧١,٨%، وأخيرا في المرتبة الرابعة العمر "الأصغر" بنسبة ٦٥,٤.

• **الفرض الخامس:** "تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري" وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٤) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على

دور المستشار الأسري

الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار	الدلالة	قيمة (ف)	نسبة المشاركة	معامل الارتباط	المتغير المستقل	المتغير التابع دور المستشار الأسري
٠,٠١	١١,١٨٣	٠,٦٨٢	٠,٠١	١٢٥,٠٥٤	٠,٨١٧	٠,٩٠٤	المستوى التعليمي	
٠,٠١	٩,٦٤٤	٠,٦٢٢	٠,٠١	٩٣,٠١٦	٠,٧٦٩	٠,٨٧٧	سنوات الخبرة	
٠,٠١	٧,٥٦٩	٠,٥٠٨	٠,٠١	٥٧,٢٨٦	٠,٦٧٢	٠,٨٢٠	العمر	
٠,٠١	٦,٥٥١	٠,٤٣٥	٠,٠١	٤٢,٩١٠	٠,٦٠٥	٠,٧٧٨	الجنس	

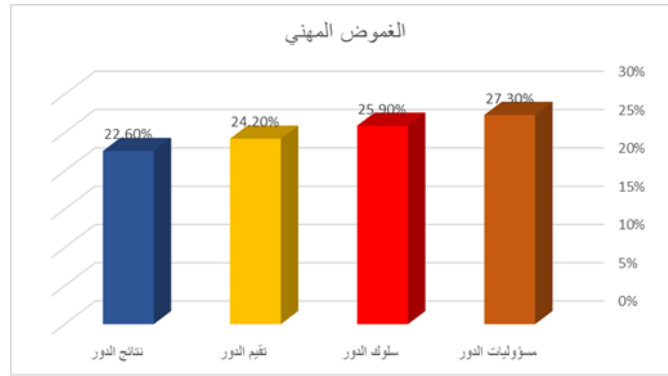
يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على دور المستشار الأسري بنسبة ٨١,٧%، يليه سنوات الخبرة بنسبة ٧٦,٩%، ويأتي في المرتبة الثالثة العمر بنسبة ٦٧,٢%، وأخيرا في المرتبة الرابعة الجنس بنسبة ٦٠,٥%.

• **الفرض السادس:** "تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد الغموض المهني"، وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي:

جدول (٣٥) الوزن النسبي لأكثر أبعاد الغموض المهني

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	الغموض المهني
الأول	٢٧,٣%	٢٩٧	مسؤوليات الدور
الثاني	٢٥,٩%	٢٨١	سلوك الدور
الثالث	٢٤,٢%	٢٦٣	تقييم الدور
الرابع	٢٢,٦%	٢٤٥	نتائج الدور
	١٠٠%	١٠٨٦	المجموع





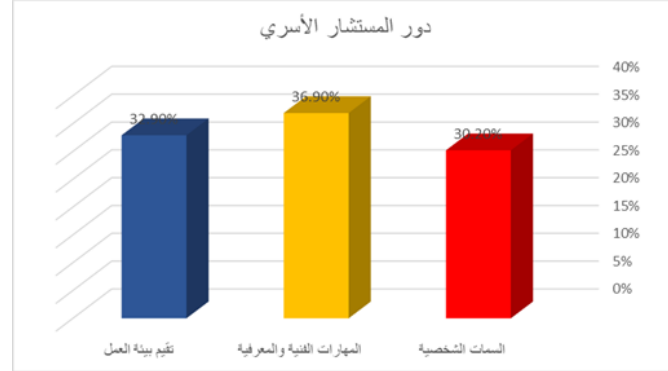
شكل (٢٠) يوضح الوزن النسبي لأكثر أبعاد الغموض المهني

يتضح من الجدول (٣٥) والشكل (٢٠) أن أكثر أبعاد الغموض المهني كانت مسؤوليات الدور بنسبة ٢٧,٣%، يليها في المرتبة الثانية سلوك الدور بنسبة ٢٥,٩%، ويأتي في المرتبة الثالثة تقييم الدور بنسبة ٢٤,٢%، وفي المرتبة الرابعة نتائج الدور بنسبة ٢٢,٦%.

- **الفرض السابع:** "تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري"، وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي:

جدول (٣٦) الوزن النسبي لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	دور المستشار الأسري
الثالث	٣٠,٢%	٢٥١	السمات الشخصية
الأول	٣٦,٩%	٣٠٧	المهارات الفنية والمعرفية
الثاني	٣٢,٩%	٢٧٤	تقييم بيئة العمل
	١٠٠%	٨٣٢	المجموع



شكل (٢١) يوضح الوزن النسبي لأولوية أبعاد دور المستشار الأسري

يتضح من الجدول (٣٦) والشكل (٢١) أن أولوية أبعاد دور المستشار الأسري كانت المهارات الفنية والمعرفية بنسبة ٣٦,٩%، يليها في المرتبة الثانية تقييم بيئة العمل بنسبة ٣٢,٩%، ويأتي في المرتبة الثالثة السمات الشخصية بنسبة ٣٠,٢%.

### توصيات البحث:

- ١- توجيه أنظار المسؤولين في وزارة التعليم لتفعيل خدمات الاستشارات الأسرية خلال برامجهم التعليمية والتربوية.
- ٢- التعاون بين الجهات المسؤولة عن تقديم البرامج التدريبية التثقيفية للاستفادة من الاستشارات الأسرية المقدمة من الجهات المختصة.
- ٣- التقيد بالمصداقية في انتقاء المستشار الأسري، مع التقيد باللوائح والأنظمة التي تهتم بتقديم الاستشارات اللازمة.
- ٤- تشجيع الممارسين على الالتحاق ببرامج التطوير والتأهيل المناسب.

### المراجع:

- ١- احمد نايل الغرير (٢٠٢٠م): معوقات التي تواجه عمل المستشار النفسي والأسري في السعودية واستراتيجيات التعامل معها، جامعة ام القرى.
- ٢- المنهل (٢٠١٥م): الاستشارات الادارية دليل المهنة، شركة الان للنشر.
- ٣- الهام تركي (٢٠١٥م): صعوبات الإعلام المدرسي بين مستشار التوجيه والمتعلمين وبعض الفاعلين في العملية التربوية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
- ٤- بشرى اسماعيل (٢٠٠٤م): ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٥- ثناء ابراهيم فرحات (٢٠١١م): إدارة المكتبات ومراكز المعلومات من المنظور الحديث، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
- ٦- خولة سعيد (٢٠٢٠م): غموض الدور الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العمال بنظام التقاعد، دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة المسيلة.
- ٧- سلمان عبدالعزيز منصور (٢٠٢٠م): العلوم التربوية والنفسية، الدور التربوي لمراكز الاستشارات والتنمية الأسرية في المملكة العربية السعودية في ضوء اهدافها، جامعه القصيم.
- ٨- شيلي تايلور (٢٠٠٨م): علم النفس الصحي، دار الجامد للنشر والتوزيع، ط١.
- ٩- عبد القادر سعيد بنات (٢٠٠٩م): ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم اداره الاعمال.
- ١٠- عبد الله سالم الحيسوني (٢٠٢١م): الارشاد الأسري ودوره في حماية الشباب من الغلو والتطرف، جامعة أسيوط.
- ١١- محمد ابراهيم خاطر (٢٠٢٠م): سياسات مقترحة لدعم دورة قرار التربوي بالتعليم المصري في ضوء مدخل الاستشارات الادارية، كلية التربية، جامعة قناة السويس.

- ١٢- محمد جودة (٢٠١١م): غموض وصراع الدور كوسيط بين التوجيه والالتزام التنظيمي، مؤسسات الاتصالات في الأردن.
- ١٣- محمد حامد عاشور (٢٠١٧م): أثر غموض الدور الوظيفي على عملية اتخاذ القرار، دراسة تطبيقية على مراكز الرعاية الأولية الحكومية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية شئون البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التجارة، ماجستير إدارة الأعمال.
- ١٤- محمد عبد العزيز (٢٠١٩م): معوقات عمل المستشار، مجموعة اليزوري للنشر والتوزيع.
- ١٥- محمود أحمد درويش (٢٠١٨م): مناهج البحث في العلوم الإنسانية، الصادر عن مؤسسة الأمة للاستثمارات الثقافية.
- ١٦- مراد سامي قنديل (٢٠١٦م): غموض وصراع الدور الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على وزارة الاقتصاد الوطني، قطاع غزة، قسم السكن وإدارة المنزل، كلية التصاميم، جامعة ام القرى.
- ١٧- منيرة سليمان احمد المسعود (٢٠١٣م): الصعوبات المهنية التي تواجه المرشدين الأسري وألية التغلب عليها، جمعية المودة للإصلاح الاجتماعي.
- ١٨- مها حسن الحسن القحمانى (٢٠١٥م): الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل، قسم السكن وإدارة المنزل، كلية التصاميم، جامعة ام القرى.
- ١٩- نبيله عدان (٢٠٢٠م): ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي.
- ٢٠- ياسر عبد العظيم (٢٠٢٠م): القيادة التحولية وضغوط العمل في المجال الرياضي، ماستر للنشر والتوزيع.
- ٢١- يوسف عطية بحر (٢٠١٧م): الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، المرجع المتكامل في إدارة الاعمال.