

القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي

أحمد صمادي* و يوسف حواتمة**

Doi: //10.47015/16.4.5

تاريخ قبوله 2020/2/23

تاريخ تسلم البحث 2019/10/10

The Predictability of Professional Self and Self Efficacy in the Effectiveness of School Counselors

Ahmad Smadi, Yarmouk University, Jordan.

Yousef Hwatmeh, Ministry of Education, Jordan.

Abstract: The study aimed to explore the predictive ability of professional self and self-efficacy in the counselor effectiveness among school counselors in Irbid Governorate. 232 school counselors (110 males, 122 females) working in the schools of Irbid Governorate participated in the study. To achieve the aims of the study, three measures were used: Professional Self, Self-efficacy and Counselor Effectiveness, after their psychometric properties were ensured. The results showed that the levels of professional self, self-efficacy and counselor effectiveness among school counselors were moderate. Also, the results of the study showed that professional self explained (15%) of the variation in counselor effectiveness, while self-efficacy explained (10%) of the variation in the counselor effectiveness. In light of the results, the researchers recommended conducting in-service training workshops for counselors to improve their self-efficacy and professional self and applying both self- efficacy and professional self in the counselor selection process.

(Keywords: Professional Self, Self-efficacy, School Counselor Effectiveness)

لذا فهو يحتاج إلى مجموعة من الصفات الشخصية التي تُعد معايير لأداء المرشدين. وتشمل هذه الصفات: العدالة، والإخلاص، والثقافة الاجتماعية، والصحة الجسمية والنفسية التي تتمثل في مفهوم ذات مرتفع، وخاصة في المجال الإرشادي، إضافة إلى إدراك الشباب وفهمهم، والتعاطف معهم، والثبات الانفعالي، والقدرة على التعامل مع الناس وميولهم، وتمكنهم مهنيًا في مجال الإرشاد من خلال امتلاك المعرفة الأساسية والمهارات الإرشادية الأساسية والمتقدمة عن طريق الإعداد النظري والتدريب العملي الميداني، مما يؤهله لممارسة دوره كمرشد محترف (Smadi, 2019). يقوم بمجموعة من المهمات من مثل: إعداد خطة عمل، وتصميم برنامج للإرشاد المدرسي، وعمل مسوح لمعرفة مشكلات الطلبة وحاجاتهم، وتوعية أعضاء الهيئة التدريسية وأولياء الأمور بتلك الحاجات والمشكلات. وإظهار أهمية الإرشاد، وإبراز دور المرشد المدرسي في التخفيف من تلك المشكلات، وإيجاد طرق لعلاجها، وعقد ندوات ولقاءات، ودعوة اختصاصيين.

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد. شارك في الدراسة (232 مرشدًا ومرشدة) منهم (110 مرشدين و122 مرشدة) من المرشدين العاملين في مدارس محافظة إربد خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018/2019). ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام ثلاثة مقاييس هي: مقياس الذات المهنية، ومقياس الكفاية الذاتية، ومقياس فعالية المرشد المدرسي، بعد التأكد من خصائصها السيكومترية. وأظهرت النتائج أن مستوى كل من: الذات المهنية و الكفاية الذاتية في فعالية المرشدين المدرسيين في محافظة إربد جاء بدرجة "متوسطة". كما أظهرت النتائج أن الذات المهنية فسرت ما نسبته (15%) من التباين في فعالية المرشد، فيما فسرت الكفاية الذاتية ما نسبته (10%) من التباين في فعالية المرشد. وأوصت الدراسة بعقد الدورات التدريبية التخصصية للمرشدين لرفع الذات المهنية والكفاية الذاتية لديهم، وهو ما ينعكس على فعاليتهم الإرشادية، وتوظيف متغيري الذات المهنية والكفاية الذاتية في انتقاء المرشدين.

(الكلمات المفتاحية: الذات المهنية، الكفاية الذاتية، فعالية المرشد المدرسي)

مقدمة: يعد الإرشاد النفسي والتربوي من الخدمات الأساسية لأي مؤسسة تربوية؛ إذ يعمل المرشدون جنبًا إلى جنب مع بقية الكوادر الفنية والإدارية في المؤسسة التربوية، سواء كانت مدرسة أو جامعة. فهم يعملون في مساعدة الطلبة لتحقيق التكامل في تطور شخصياتهم؛ وخاصة في الجوانب غير الأكاديمية التي تقع خارج اهتمام المعلمين، وهم يعملون ضمن الكادر الفني لمعالجة مشكلات الطلبة النفسية والتربوية، وتقويم قدراتهم ومساعدتهم في تحديد ميولهم، وتشخيص إمكاناتهم، واستطلاع فرصهم، تمهيداً لمساعدتهم في تحديد الخيارات، واتخاذ القرارات فيما يخص مستقبلهم المهني، والوصول بهم إلى أقصى مستويات التطور الشخصي والمهني، من خلال استغلال قدراتهم وميولهم وفرصهم لتحقيق أعلى مستويات الصحة النفسية. لذلك تعد قضية إعداد المرشدين المدرسيين في الوطن العربي من الأولويات الأساسية لتنفيذ خطط إصلاح منظومة التعليم وتطوره؛ إذ بدون الاهتمام بهذه القضية، تصبح خطط إصلاح التعليم بلا جدوى (Alhareri, 2011). ويعد المرشد أحد المهنيين المتخصصين في التعامل مع السلوك الإنساني عامة والتربوي خاصة، مما يوجب أن يكون المرشد مهنيًا متخصصًا وعلى درجة عالية من الاحتراف والمهنية.

* جامعة اليرموك، الأردن.

** وزارة التربية والتعليم، الأردن.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن.

من عوامل عدم استقراره في العمل، وسبباً من أسباب ضعف ثقته بنفسه، وشعوره بالضجر والفشل (Abu Asaad, 2011).

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في مفهوم الذات المهنية، منها المعايير الاجتماعية؛ التي تؤدي دوراً كبيراً في مفهوم الذات. وهذه تختلف من مجتمع إلى آخر؛ إذ يؤثر فيها الجنس، والعمر، والمركز الاجتماعي، والدور الاجتماعي، من خلال سلسلة الأدوار الاجتماعية للفرد في أثناء تحركه في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها. هذا بالإضافة إلى التفاعل الاجتماعي؛ إذ إن التفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الاجتماعية الناجحة تعزز الفكرة السليمة الجيدة عن الذات. كما أن وضع الفرد في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد في الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد، لكي يصبح عضواً فاعلاً في الجماعة والمجتمع ككل.

وللشخصية الإرشادية اعتبارات وملامح خاصة يجب أن تتوفر في الأشخاص العاملين في البرامج الإرشادية. وهذه الصفات يجب أخذها بعين الاعتبار عند اختيار وإعداد وتدريب المرشدين. فقد أبرز العزة (Al-Azzeh, 2009) السمات والملامح والكفايات الشخصية الإرشادية اللازمة لدور المرشد، ولتعزيز شعوره بالكفاءة الذاتية، وتشمل: المظهر العام، والذكاء، وسرعة البديهة، والتفكير المنطقي والحكم السليم، وسعة الاطلاع والثقافة العامة، وحب الاستطلاع، وتنوع الخبرات، والقدرة على قراءة وتفسير ما بين السطور، والقدرة على فهم الآخرين، والقدرة على التصرف في المواقف المختلفة، والتسامح، والمرونة العقلية المعرفية، والاهتمام بالآخرين، وحب مساعدتهم وخدمتهم، وحسن الإصغاء، والمودة، والصدقة، واحترام الآخرين، والثقة بالنفس، وفهم الذات واعتبارها، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقيادة، والاهتمام بمشكلة المرشد، والصبر، والمثابرة والأمل والتفاؤل، والتوافق النفسي والصحة النفسية.

ويُقصد بمفهوم الذات المهنية (Professional Self) إدراك الفرد لنفسه وذاته كعضو في المهنة. إنه الإدراك الذي يؤثر في أفكار الفرد وأفعاله وعواطفه. وكلما كان مفهوم الذات المهني أكثر إيجابية، كان التقدير واحترام الذات هو الشائع في المهنة، ما يساهم في تعزيز الأداء والفاعلية والشعور بالكفاءة الذاتية لدى المرشد. وبتعبير أدق، يشير مفهوم الذات المهنية إلى تصورات أحد أعضاء مجموعة معينة حول مهاراته ومعرفته ومعتقداته وقيمه ودوافعه، التي يتم تشكيلها وتغييرها في عملية تقييم سماته / قدراته الخاصة من خلال مختلف التجارب والتفاعلات مع الآخرين (Smadi, 2019).

ويرى هولاند (Holland, 1972) أن في اختيار الفرد لمهنته تعبيراً عن شخصيته؛ فقد صنف أنماط الشخصية في ستة أنماط، يقابل كل نمط منها مهنة تأخذ الاسم نفسه وتشارك معه في العديد من السمات والمطالب. وبالتالي، فإن نمط شخصية الفرد

لذا لا بد من إيلاء المرشد المدرسي -في أثناء إعداد أكاديمياً- قسطاً كبيراً من الرعاية في الجانب العملي التطبيقي، ليستطيع مساعدة المسترشدين في التكيف مع ما يستجد، في مجتمع معاصر مليء بالتحديات (Ahmad, 2011). ويصبح ذلك من المكونات الأساسية لذات المرشد التربوي، التي تدخل ضمن مفهومه لذاته، التي تعرف بالذات المهنية.

ويعد تحقيق مفهوم الذات المهنية جوهر عملية النمو المهني؛ إذ تعد مرحلة وسط العمر مرحلة تقييم الذات حول النمو المهني، ويعيد الفرد في هذه المرحلة النظر في أهدافه الماضية في ضوء الإنجازات الراهنة في عمله. وتتمثل إحدى مهمات النمو الهامة لهذه المرحلة في وصول الفرد إلى دور مهني يبدو مثيراً ومنتجاً ومرصياً من الوجهة المالية. فالأفراد الذين لم يحققوا إنجازات في بداية هذه المرحلة، يسعون إلى إعادة تقييم أهداف حياتهم (Alalouisi, 2014).

وتمثل المهنة مصدراً لشعور الفرد بقيمته. وبالتالي فإنه وثيق الصلة بتقديره لذاته، وتحديد هويته المهنية. فالمهنة ترتبط بمفهوم الذات، وهي العمل الذي سيقضي الفرد حياته فيه، ويجعل للحياة معنى. ومن خلاله يشعر الفرد بقيمته الاجتماعية؛ إذ إن المهنة التي تناسب قدرات الفرد وميوله، تساعد في تحقيق النمو، والوصول إلى تحقيق الذات (Alnawaiseh, 2013).

وأشارت بعض الدراسات (Al-Shurafa, 2011; Al-Shammari, 2014) إلى أن مفهوم الذات المهنية يجعل الفرد يشعر بالرضا عن عمله، ويكون أكثر جدية واندماجاً فيه، وأكثر إيجابية لمفهوم المهنة، وكذلك الأمر بالنسبة للكفاية الذاتية للمرشد المدرسي الناجح.

ولكي يستطيع المرشد أن يكتسب - وبصورة تدريجية - كيفية بناء علاقاته الاجتماعية ومعاييره الأخلاقية، عليه أن ينمي أبعاد كفايته الذاتية المختلفة، التي توجه قدراته للتعاون مع الآخرين، ومن ثم ينمو عنده المفهوم الإيجابي للذات، ويرتفع مستوى تقديرها.

ويعد اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، وذلك لما يحمله من تأثيرات. وقد أكدت عدة نظريات أهمية مفهوم الذات المهنية للتعبير عن شخصية الفرد. فالمهنة بالنسبة للفرد تمثل طريقة حياته. كما تعكس الوسط البيئي الذي يتفاعل فيه، أكثر من كونها تمثل مجموعة من الوظائف العامة المعزولة، أو مجموعة من المهارات.

وتشكل المهنة بالنسبة للفرد وسيلة مهمة لخدمة الذات وشعور الفرد أمام نفسه بأنه فرد له قيمة؛ إذ يمكنه أن يسدي لمن حوله نفعاً. فقد يكون العمل مصدراً للسعادة والارتياح، وعاملاً هاماً من عوامل استقراره المهني، وشعوره بالثقة بنفسه وقدرته وكفاءته في عمله. أما إذا وضع الفرد في عمل لا يصلح له، فإنه سيصبح مصدراً لقلقه وتوتره وعدم اتزانه، ويعد بالتالي عاملاً هاماً

إلى متغير المستوى التحصيلي، لصالح الطلبة ذوي التقديرات المرتفعة.

أما ما يتعلق بمفهوم الكفاية الذاتية المدركة، فقد ظهر المفهوم في أواخر السبعينيات من القرن الماضي في ضوء أبحاث عالم النفس الكندي ألبرت باندورا، الذي اهتم بمعرفة العلاقة المباشرة بين نظرة الشخص وإدراكه لكفايته الذاتية والتغير السلوكي، وذلك في ضوء زيادة دافعية الفرد، واكتساب سلوكيات ومهارات جديدة تساعده في تحقيق أهدافه وحاجاته، ومواجهة الضغوط والمثيرات البيئية المزعجة وغيرها (Katami, 2014).

وحسب باندورا (Bandura)، تتعلق الكفاية الذاتية المدركة بمعتقدات الفرد وأفكاره حول قدراته وإمكاناته الفردية. فهي تقييم وإدراك معرفي للمقدرات الشخصية، وفقاً للخبرات التي اكتسبها الفرد في أثناء التنشئة الاجتماعية والتجارب والأحداث التي واجهها في وقت سابق. لذا يشير هذا المفهوم إلى المسار الذي يتبعه الفرد بوصفه إجراءات سلوكية للتعامل النشط مع الأحداث والمواقف الخارجية، كما يشير إلى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكاناته التي تقتضيها هذه المواقف (Rabie, 2005).

وتشير الكفاية الذاتية إلى أفكار الفرد ومعتقداته حول قدراته على إحداث التغيير المطلوب لتحقيق الهدف المنشود؛ بمعنى أن سلوك المبادرة والمثابرة لدى الفرد يعتمد على أحكامه وتوقعاته المتعلقة بمهاراته السلوكية، ومدى كفايتها للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة والظروف المحيطة به (Bandura, 1997).

وتؤكد الكفاية الذاتية المدركة على معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر في حياته، والمهارات التي يمتلكها. وتعتمد الكفاية الذاتية المدركة جزئياً على إدراك الذات من خلال الصورة التي يطورها الفرد عن نفسه، ومدى تأثيرها على مستوى الجهد المبذول في أداء المهمات، ومعتقداته في إنجاز مستويات متباينة من المهمات (Fayed, 2014).

ويعتقد رالف شوارزر (Ralf Schwarzer) و (Dabour & Al-Safi, 2017) أن توقعات الكفاية الذاتية تمثل بعداً بعد من أبعاد الشخصية. وتعني القدرة على التغلب على المهمات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد، وتدفع الفرد لاختيار المتطلبات والقرارات المتعلقة باستراتيجيات التغلب على المشكلات، كما تؤثر في الجهود المبذولة ومدى الاستهلاك المادي والمعنوي الذي سيبدله الفرد لمواجهة مشكلة ما. وتقوم توقعات كفاءة الذات على فرضيات الفرد حول إمكانات تحقيق خيارات سلوكية معينة. وهذا يتضمن إدراكه وتقديره لحجم القدرات الذاتية التي تمكنه من القيام بسلوك معين بشكل ناجح (Melhem, 2010).

ويشير باندورا (Bandura) إلى أن الكفاية الذاتية تعد بمثابة مرآة للفرد، تدله على قدرته على التحكم في أفعاله الشخصية وأعماله. فالفرد الذي يمتلك إحساساً عالياً بالكفاية الذاتية يمكن أن

يقوده في الوقت المناسب إلى قرارات تربوية ومهنية وأكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته.

كما تؤكد نظرية سُوَير في الإرشاد المهني دور مفهوم الذات في الاختيار والتطور المهني. فالاختيار والتطور المهني يمثلان جوهر عملية التطوير والتطبيق لمفهوم الذات لدى الفرد (Leung, 2008). وتنتج الذات المهنية (Professional Self) أو هوية الذات المهنية عن عملية التطور، التي تسهل فهم الذات بشكل متزايد في الحقل الذي يتم اختياره، مما يتيح للشخص التعبير عن دوره للأخريين داخل المهنة وخارجها (Brott & Myers, 1999). وعندما ينخرط المرشدون في عملية تنمية الذات المهنية، يكون من المأمول أن تتعزز مهنة الإرشاد ككل (Gale & Austin, 2003).

ويحظى مفهوم الذات المهنية باهتمام العديد من الباحثين؛ إذ كشفت دراسة فاييو وليتيزيا (Fabio & Letizia, 2008) أن البعد الشخصي كان أفضل مؤشر لتفسير فاعلية الذات المهنية لدى عينة من المعلمين في إيطاليا. وكشفت دراسة المحمد (Almohammad, 2010) أن فاعلية الذات المهنية للمرشدين جاءت مرتفعة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات تعزى إلى متغيرات مكان العمل، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة لدى عينة من المرشدين في السعودية. كما أظهرت نتائج دراسة الشرفا (Al-Shurafa, 2011) أن الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين في قطاع غزة جاءت مرتفعة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات تعزى إلى متغيرات الجنس، والمرحلة الدراسية، والمنطقة التعليمية، وبينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر، لصالح الذين أعمارهم أكثر من 40 سنة، وإلى متغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجين، وإلى متغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على درجة البكالوريوس، وإلى متغير التخصص لصالح تخصص الإرشاد النفسي.

وأكد عبدالله وإبراهيم (Abdullah & Ibrahim, 2016) أن الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في العراق جاءت بمستوى مرتفع، وأنهم يتمتعون باستقرار مهني مرتفع. كما تبين وجود علاقة ارتباطية بين الذات المهنية للمرشدين التربويين والاستقرار المهني لديهم. وبين محمد (Muhammad, 2018) أن مستويات الذات المهنية والرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين جاءت مرتفعة. كما أكد وجود علاقة طردية بين الذات المهنية والرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية تعزى إلى متغير الخبرة. كما كشفت دراسة صمادي (Smadi, 2019) أن مستوى الذات المهنية لدى طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك جاءت متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذات المهنية تعزى إلى متغيري الجنس والسنة الدراسية، ولكنها أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذات المهنية تعزى

التربويين في العراق، وأظهرت أن العلاقة الارتباطية بين مفهوم الذات المهنية والكفاية الذاتية علاقة عكسية وقوية.

أما موضوع فاعلية المرشد التربوي في أداء عمله الإرشادي، وخاصة في المجال التربوي، فيخضع إلى العديد من العوامل الداخلية للمرشد، كسماته الشخصية وقدراته واستعداداته واتجاهاته وميوله المهنية ودافعيته. كما يخضع إلى العوامل الخارجية للإعداد والتدريب وبيئة العمل والإشراف. وقد أكدت كايت (Kite, 1976) أن أنماط الشخصية يمكن أن تميز بين المرشدين ذوي الفاعلية الإرشادية المرتفعة والمتوسطة والمتدنية. وأضاف لورنز (Lorenz, 2009) أن عناصر العملية الإشرافية (تحالف العمل الإشرافي، ونمط الإشراف، وسلوك المشرف) تنبأت بفاعلية المرشدين المتدربين في منتصف ونهاية الفصل الإشرافي. وأكد جوندوز (Gunduz, 2012) أن المرشدين الحاصلين على الدعم الاجتماعي يمتلكون اتجاهات إيجابية تجاه تخصصهم، مع وجود علاقة عكسية بين الاحتراق والفاعلية الذاتية. وكشف أبو عميرة (Abu-Amerrah, 2013) أن مستوى الفاعلية الذاتية لدى طلبة الإرشاد في الجامعة الهاشمية في الأردن كان منخفضاً، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية بين أفراد العينة تعزى إلى الأداء الأكاديمي، لصالح ذوي المعدلات المرتفعة.

وأشار البهدل (Al-Bahdal, 2013) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع الأساليب الإرشادية وأبعاد الفاعلية الذاتية الإرشادية، ما عدا العلاقة بين الفاعلية الذاتية في مهارة الاستكشاف والأسلوب الإرشادي الإنساني. كما توصل إلى أن أبعاد فاعلية الذات الإرشادية ذات قدرة تنبؤية دالة بالأساليب الإرشادية. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في جميع الأساليب الإرشادية تعزى إلى تأثير مستوى فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد النفسي. وأخيراً كشفت النتائج عدم وجود أثر للمتغيرات الديموغرافية في فاعلية الذات الإرشادية أو الأساليب الإرشادية.

وأظهرت نتائج دراسة الصقر وهنداوي (Alsager & Hindawi, 2016) أن مستوى فاعلية المرشد التربوي ككل جاء بدرجة مرتفعة على جميع المجالات، باستثناء مجال التخطيط لبرنامج الإرشاد التربوي، الذي جاء بدرجة متوسطة. وكشف العكلي والمالكي (Al-Ukayli & Al-Malki, 2016) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين فاعلية ذات المرشد وكل من التفاعل الاجتماعي والنضج الاجتماعي. كما أسهم النضج الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي في تفسير ما نسبته (42.4%) من التباين الكلي في فاعلية ذات المرشد.

وأجرت الصمادي (Al-Smadi, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لدور المرشد من وجهة نظر طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية في الأردن.

يتصرف بطريقة أكثر نشاطاً وحيوية. ويكون أكثر قدرة على مواجهة تحديات بيئته، واتخاذ القرارات، ووضع أهداف مستقبلية ذات مستوى عالٍ. أما الشعور بنقص الكفاية الذاتية فيرتبط بالانكئاب، والقلق، والعجز، وانخفاض التقدير الذاتي، وامتلاك أفكار تشاؤمية عن القدرة على الإنجاز والنمو الشخصي. ولا يستجيب الأفراد ببساطة للتأثيرات البيئية، وإنما يسعون بنشاط لتفسير المعلومات الخارجية من أجل تحقيق أهدافهم، وإشباع حاجاتهم، والتكيف مع الأحداث الخارجية. وعلى الرغم من أهمية ذلك لكل فرد، فإن الأشخاص يختلفون في سعيهم ونشاطهم نحو القيام بهذه المهمات، ويرجع ذلك إلى ما يمتلكونه من كفاية ذاتية تتمثل في معتقدات الفرد تجاه قدراته نحو إنجاز المهمات أو الأهداف التي يرغب في تحقيقها (Ahmad, 2011).

وتعد الكفاية الذاتية وفقاً لباندورا (Bandura, 1997) أفضل مبنئ بالأداء المستقبلي، والمثابرة والإصرار في مواجهة المواقف الصعبة؛ إذ توجد علاقة موجبة بين تقرير الكفاية الذاتية والأداء الفعلي وإنجاز المهمات، كما أن اعتقاد الأفراد بكفاءتهم الذاتية يؤثر في اختيارهم وطموحاتهم و الجهد الذي يبذلونه في موقف ما. وتتعاكس الكفاية الذاتية في قدرة الفرد على التحكم في معطيات البيئة من خلال أفعاله، ووسائل التكيف التي يستخدمها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

وتعد الكفاية الذاتية -وفق رؤية باندورا- جانباً مهماً من جوانب الدافعية والسلوك البشري. فضلاً عن تأثيرها في أفعال الفرد التي يصنع من خلالها حياته ويدير أعماله ومستقبله؛ لأن اعتقاد الفرد بأنه غير قادر على القيام بالمهمات التي هو مكلف بها باستخدام مهاراته، يفقده العديد من الفرص، ويعمل على تدني احترامه لذاته، ويقلل من مشاركته في مختلف الأنشطة التعليمية والاجتماعية والحياتية، ويؤدي إلى شعوره بالفشل. ولا تعد الكفاية الذاتية سمة من سمات الشخصية، ولا تقاس على أنها كذلك، بل تقاس على اعتبار أنها توقعات محددة مرتبطة بسلوك معين في موقف معين. وهي قابلة للتعميم عبر السلوكات والمواقف المختلفة بناءً على مدى التشابه بينها من حيث المهارات المطلوبة (Al-Asadi & Ibraheem, 2013).

ويُعد إيمان الأفراد بالكفاءة الذاتية (Self-efficacy) لديهم واحدة من الخصائص العاطفية التي تؤثر في الإنجاز والشعور بالفاعلية في تأدية المهمات المطلوبة. كما تؤثر في خيارات نشاطهم وتوجهاتهم نحو الهدف الذي يسعون إلى تحقيقه، والجهد والمثابرة والتعلم والإنجاز في مجال عملهم المحدد، من الجوانب المختلفة (Bandura, 1997).

وقد حظي مفهوم الكفاية الذاتية المدركة باهتمام الباحثين؛ إذ تبين أن فاعلية الذات لدى المرشدين التربويين عالية (Al-Ghurabi, 2013)؛ فيما كشفت نتائج دراسة الشمري (Al-Shammari, 2014) وجود مستوى عالٍ من الذات المهنية ومستوى منخفض من الكفاية الذاتية لدى عينة من المرشدين

المرشد المدرسي، بالإضافة إلى الاستفادة من النتائج في تطوير برامج إعداد المرشدين وتدريبهم، وتحديد معايير الإختيار المهني للمرشدين. كما أن دراسة الذات المهنية والكفاية الذاتية كمتنبئات في فعالية المرشد المدرسي - في حدود علم الباحثين- هي من الدراسات القليلة التي ستساعد في التحقق من صحة الاعتقاد المتمثل في أن متغيرات معينة تؤثر في فاعلية المرشدين المدرسيين، وترتبط بالمستويات المختلفة لإنجازاتهم، إلى جانب الفائدة المرجوة التي يمكن أن توفرها للمرشدين المدرسيين من معلومات في ضوء ما تكشف عنه النتائج. كما تساعد القائمين على الإرشاد المدرسي في وزارة التربية والتعليم ومديريات التربية والتعليم لتحديد سبل الارتقاء المهني لهم، سواء من خلال تطوير برامج الإعداد والتدريب، أو أساليب الإختيار للمرشدين.

حدود الدراسة ومحدداتها

اقتصرت العينة على مجموعة من المرشدين المدرسيين من الجنسين في مديريات التربية والتعليم، التي شملت قسبة إربد، وبني عبيد، وبني كنانة، والطيبة، والوسطية، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018/2019).

كما تتحدد نتائج الدراسة بطبيعة المقاييس المستخدمة المستندة لأسلوب التقرير الذاتي وما توصلت إليه من دلالات صدق وثبات.

التعريفات الإجرائية

الذات المهنية: تصورات المرشد لمهنته من حيث كونها مناسبة لقدراته وشخصيته وإمكانياته، وتنعكس من خلال مهاراته وميوله لتحقيق الشعور بالتوافق المهني. وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يسجلها المرشد أو المرشدة على المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية.

الكفاية الذاتية: المعتقدات والإدراكات المرتبطة بشعور المرشد بكفاءته على الإنجاز في مجال العمل الإرشادي، والتفاعل مع المرشدين، وقدرته على التصرف إزاء ما يواجهه من صعوبات. وتعرف إجرائياً تبعاً للدرجة التي يسجلها المرشد/المرشدة على المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية.

فاعلية المرشد: قدرة المرشد على بناء العلاقات الاجتماعية، وتوفير المناخ الإرشادي البناء، والقيام بمهام المتابعة والتشخيص والتقييم، ومراعاة خصائص المرشدين، والتنمية الذاتية للاتجاهات والمهارات والقيم. وتقاس بالدرجة التي يسجلها المرشد / المرشدة على المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية.

وأظهرت النتائج أن أدنى مستوى للفاعلية الذاتية كان لطلبة السنة الأولى والسنة الثانية، بينما كان أعلى أداء للإناث من مستوى السنتين الثالثة والرابعة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية تعزى إلى المستوى والمعدل الدراسي.

من العرض السابق لبعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، التي تناولت الذات المهنية، والكفاية الذاتية، وفعالية المرشد المدرسي، تلاحظ ندرة الدراسات التي فحصت القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد. لذا تأتي الدراسة الحالية لتحديد القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي في محافظة إربد من وجهة نظر المرشدين أنفسهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

من خلال عمل الباحثين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، ومن خلال تواصلهما ولقاءاتهما مع العديد من المرشدين في المدارس، لاحظا تبايناً في قدرات المرشدين المدرسيين على إقامة علاقات ناجحة مع المديرين والمعلمين والطلبة في المدرسة ومع المجتمع المحلي، كما لاحظا وجود تباين في قدراتهم لإيجاد المناخ الإرشادي الملائم للمرشدين، وامتلاكهم للكفاية الذاتية، والذات المهنية، وقدراتهم على المتابعة والتشخيص والتقويم. بالإضافة إلى قدراتهم على مراعاة خصائص المرشدين وظروفهم، وامتلاكهم لاتجاهات وقيم تؤثر في فاعليتهم الإرشادية. وفي ظل ندرة الدراسات التي تركز على العلاقة بين مستوى الكفاية الذاتية ومستوى تقدير الذات المهنية لدى المرشدين المدرسيين، وقدرة هذين المتغيرين على التنبؤ بفاعلية المرشد المدرسي، تبلورت لدى الباحثين الرغبة في تقصي القدرة التنبؤية لكل من الذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين:

السؤال الأول: ما مستوى الذات المهنية والكفاية الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: ما القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي في محافظة إربد؟

أهمية الدراسة

يأمل الباحثان أن تضيف الدراسة الحالية للمعرفة الإنسانية والمكتبة العربية معلومات جديدة تتعلق بموضوعات الذات المهنية، والكفاية الذاتية، وفعالية المرشد المدرسي، وأن توفر قاعدة بيانات حول واقع المرشدين المدرسيين في محافظة إربد. من حيث تحديد مستوى هذه المتغيرات لديهم، وإثراء الإطار النظري فيما يخص شروط إعداد المرشدين المدرسيين وتدريبهم. كما تزود الدراسة الباحثين وطلبة الدراسات العليا في الجامعات العربية بالأدب النظري المتعلق بموضوعات الذات المهنية، والكفاية الذاتية، وفعالية

الطريقة

حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج مرتي التطبيق، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.73).

منهج الدراسة

كما تم استخراج معامل الاتساق الداخلي بين الفقرات باستخدام طريقة كرونباخ-ألفا، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.78)، وهي قيمة مقبولة لإجراء الدراسة الحالية.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لملائمته طبيعة الدراسة الحالية.

أفراد الدراسة

ثانياً: مقياس الكفاية الذاتية
بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الكفاية الذاتية، تم استخدام مقياس الشرفين (AI-Shraifin, 2015) لقياس الكفاية الذاتية لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد. وتكون المقياس من (20) فقرة.

شارك في الدراسة (110) مرشدين و(122) مرشدة من المرشدين المدرسيين في مديريات التربية والتعليم، التي شملت قسبة إربد، وبني عبيد، وبني كنانة، والطيبة، والوسطية، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018/2019) كعينة متيسرة من المرشدين العاملين في مدارس محافظة إربد.

أدوات الدراسة

أولاً: مقياس الذات المهنية

صدق المقياس: للتحقق من صدق مقياس الكفاية الذاتية، المكون من (20) فقرة، وملاءمته لأغراض الدراسة الحالية، قام الباحثان بعرض المقياس على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة اليرموك. وقد طلب إليهم الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في صياغتها اللغوية ودقتها، بالإضافة إلى أية ملاحظات يرونها مناسبة. وقد اعتمدت الفقرات التي أجمع عليها (90%) فأكثر من المحكمين. وبذلك استقر المقياس على (20) فقرة.

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الذات المهنية، تم تطوير مقياس صمادي (Smadi, 2019) لقياس الذات المهنية لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد. تكون المقياس في صورته الأصلية من (36) فقرة، وتم التأكد من خصائص المقياس السيكمترية باستخدام عدة مؤشرات للصدق والثبات.

وللتحقق من صدق البناء، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات على الفقرات والمقياس ككل، وقد تراوحت القيم المحسوبة بين (0.27-0.71)، وهي جميعاً قيم دالة إحصائياً ($\alpha=0.05$) وتعد مؤشرات جيدة للحكم على صدق مقياس الكفاية الذاتية.

صدق المقياس: لاستخدام المقياس في الدراسة الحالية، تحقق الباحثان من صدق مقياس الذات المهنية المكون من (36) فقرة، من خلال عرضه على مجموعة محكمين وبلغ عددهم (10) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة اليرموك. وقد طلب إليهم الحكم على مناسبة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية للفقرات وسلامتها. بالإضافة إلى أية ملاحظات يرونها مناسبة. وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم، وتم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها (90%) فأكثر من المحكمين. وعليه أصبح مقياس الذات المهنية المطور للمرشدين مكوناً من (33) فقرة.

ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس الكفاية الذاتية، تم حساب معاملات الثبات له بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق؛ إذ تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من عشرين مرشداً ومرشدة من خارج مجتمع الدراسة مرتين بفواصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج مرتي التطبيق، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.76). كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي بين الفقرات باستخدام طريقة كرونباخ-ألفا، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.77)، وهي قيمة مقبولة لإجراء الدراسة الحالية.

وللتحقق من صدق البناء، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات على الفقرات والمقياس ككل، وتراوحت القيم المحسوبة بين (0.36-0.81)، وهي جميعاً قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وتعتبر مؤشرات جيدة للحكم على صدق مقياس الذات المهنية.

ثالثاً: مقياس فعالية المرشد

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع فعالية المرشد، تم استخدام مقياس أبو الهيجا (Abu - El-Haija, 1988) لقياس فعالية المرشد لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد. وقد تكون المقياس من (84) فقرة موزعة على عدة مجالات.

ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس الذات المهنية في الدراسة الحالية، تم حساب معاملات الثبات له بطريقتين: الأولى طريقة التطبيق وإعادة التطبيق؛ إذ تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج مجتمع الدراسة (من المرشدين المدرسيين في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية)، وعددهم عشرون مرشداً ومرشدة، وذلك مرتين، بفواصل زمني قدره أسبوعان. وتم

المهنية والكفاية الذاتية والفعالية الإرشادية لدى أفراد الدراسة، والجدول (1) يوضح النتائج.

جدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين على المقاييس

المقاييس	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
الذات المهنية	3.42	0.48
الكفاية الذاتية	3.46	0.40
الفعالية الإرشادية	3.30	0.46

يبين الجدول (1) المتوسطات الحسابية لدرجات المرشدين على جميع مقاييس الدراسة. وفي ضوء معيار الحكم الإحصائي المعتمد في الدراسة، يتبين أن مستوى الذات المهنية جاء ضمن المستوى المتوسط. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المرشدين المدرسيين قد حصلوا في أثناء دراستهم الجامعية على الحد الأدنى من المعرفة النظرية بعملية الإرشاد ونظرياتها وتطبيقاتها. بالإضافة إلى معرفتهم بالمهارات الإرشادية اللازمة للعمل كمرشدين، التي تشمل العمل بروح الفريق، وتحمل المسؤولية، والالتزام بمبادئ وأخلاقيات المهنة، وتكوين علاقات اجتماعية مع المعلمين وأولياء الأمور والطلبة. وفي المقابل، فإنهم يتحملون أعباءً يومية، إضافة لعملهم كمرشدين، يكلفهم بها مديرو المدارس. وهذه الأعباء تحد من اطلاعهم على كل ما هو جديد في العمل الإرشادي، وتحد من مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات المرتبطة بالعمل الإرشادي. كما أن وزارة التربية والتعليم قد أضافت عددًا من الحصص اليومية للمرشدين المدرسيين في المرحلة الثانوية فضلاً عن متطلبات عملهم الإرشادي.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صمادي (Smadi, 2019)، التي أشارت إلى أن مستوى الذات المهنية لدى عينة الدراسة كان متوسطًا. وقد يعزى هذا الاتفاق إلى تشابه خصائص العينتين في كل من الدراستين. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات أخرى (Al-Shurafa, 2011; Abdullah & Ibrahim, 2016; Shammari, 2014; Muhammad, 2018). أشارت إلى أن مستوى الذات المهنية لدى عينة الدراسة كان مرتفعًا. وقد يعزى ذلك إلى اختلاف خصائص العينات وظروف التطبيق الزمنية والمكانية.

كما أظهرت النتائج أن مستوى الكفاية الذاتية لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد من وجهة نظرهم جاء ضمن المستوى المتوسط. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى ضعف التأهيل المهني العملي للمرشدين المدرسيين، وقلة البرامج التدريبية المتطورة في مجال العمل الإرشادي الميداني في الأردن. فأغلب البرامج التدريبية في السنوات الأخيرة تركز على الإداريين من خلال برامج القيادة التربوية، وعلى المعلمين من خلال برامج التنمية المهنية، وبرامج الإنتماء وغيرها من البرامج المتعلقة بالعملية التدريسية. كما أن كثرة الأعباء الإرشادية والإدارية التي تقع على كاهل المرشدين تعوق

صدق المقياس: للتحقق من صدق مقياس فعالية المرشد، تم عرضه على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة اليرموك. وقد طلب إليهم الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، بالإضافة إلى أية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة. وتم اعتماد نسبة الاتفاق (100%)، مما أدى إلى حذف بعض الفقرات. وأصبح مقياس فعالية المرشد مكونًا من (29) فقرة.

وللتحقق من صدق البناء، تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس. وقد تجاوزت جميعها (0.25)، وهي جميعًا قيم دالة إحصائيًا ($\alpha=0.05$)، وتعتبر مؤشرات جيدة للحكم على صدق مقياس فعالية المرشد.

ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس فعالية المرشد في الدراسة الحالية، تم حساب معاملات الثبات له بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق؛ إذ تم تطبيقه على العينة الاستطلاعية مرتين، بفواصل زمني قدره أسبوعان. وتم حساب معاملات الارتباط بين مرتي التطبيق.

كذلك تم حساب قيمة الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل كرونباخ-ألفا، الذي بلغت قيمته (0.89)، وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.82). وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات مقبولة لأغراض البحث الحالي.

تصحيح المقاييس: تم استخدام تدرج ليكرت (Likert) الخماسي لاستجابات عينة الدراسة، وتم تقدير درجات مقاييس الدراسة على النحو الآتي: دائمًا (5) درجات، وغالبًا (4) درجات، وأحيانًا (3) درجات، ونادرًا (2) درجات، ومطلقًا درجة واحدة. كما تم استخدام تدرج إحصائي ذي ثلاثة مستويات هي: (مرتفع، ومتوسط، ومنخفض) لتوزيع المتوسطات الحسابية لجميع مقاييس الدراسة على النحو الآتي: (أقل من 2.33) مستوى منخفض؛ و (2.34 - أقل من 3.66) مستوى متوسط؛ و (3.67 فأكثر) مستوى مرتفع.

الإجراءات

تم توزيع أدوات الدراسة على جميع المرشدين المدرسيين في مديريات التربية والتعليم لألوية قسبة إربد، وبني عبيد، وبني كنانة، والطيبة، والوسطية، البالغ عددهم (247) حالة. وتم استرداد الأدوات من (235) حالة، وعند مراجعتها كانت (3) منها غير مكتملة البيانات، لذلك خضعت (232) حالة للتحليلات الإحصائية.

النتائج ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الذات المهنية والكفاية الذاتية والفعالية الإرشادية لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقاييس الذات

المُرشد المدرسي لدى عينة الدراسة كان منخفضاً. كما اختلفت مع نتيجة دراسة الصقر وهنداوي (Alsager & Hindawi, 2016)، التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى فعالية المرشد المدرسي لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً. وقد يعزى ذلك إلى اختلاف الظروف الزمانية والمكانية، واختلاف خصائص العينات في تلك الدراسات عن خصائص عينة الدراسة الحالية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي في محافظة إربد؟ للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطية البينية للمتغيرين المتنبئين، والمتغير المتنبأ به، وذلك كما في الجدول (2).

جدول (2): معاملات الارتباط البينية للمتغير المتنبأ به والمتغيرين المتنبئين للعينة

البعد	الذات المهنية	الكفاية الذاتية
فعالية المرشد	0.39	0.49
المدرسي ككل	0.00	0.00

يتضح من الجدول (2) أن هناك علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين كل من مقياسي الذات المهنية والكفاية الذاتية من جهة ومقياس فعالية المرشد المدرسي من جهة أخرى.

وبهدف الكشف عن القدرة التنبؤية للمتغيرين المتنبئين بالمتغير المتنبأ به، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة إلى المعادلة الانحدارية بطريقة (Multiple)، وذلك كما في الجدول (3).

جدول (3): نتائج اختبار الفرضيات الانحدارية للمتغير المتنبأ به ومعامل الارتباط المتعدد له ومقدار تفسيره حسب أسلوب (Multiple) للمتغيرين المتنبئين على المعادلة الانحدارية للعينة الكلية

إحصائيات التغير									
المتغير المتنبأ به	النموذج الفرعي	ر	ر ²	الخطأ المعياري للتقدير	ف المحسوبة للتغير	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام	الدلالة الإحصائية للتغير	
فعالية المرشد	1	0.39	0.15	0.14	22.958	1	130	0.00	
المدرسي	2	0.50	0.25	0.24	17.195	1	129	0.00	
أ المتنبئات: (ثابت الانحدار)؛ الذات المهنية									
ب المتنبئات: (ثابت الانحدار)؛ الذات المهنية، الكفاية الذاتية									

تطورهم المهني، وتقلل من فرصهم للاطلاع على كل ما هو جديد في مهنة الإرشاد، أو متابعة وحضور الندوات والورش المتعلقة بالعملية الإرشادية. فقد ظهرت لدى بعض أفراد عينة الدراسة مجموعة من التوقعات السلبية بشأن كفايتهم وقدرتهم على أداء واجباتهم ومسؤولياتهم في العملية الإرشادية في المدرسة، وهو ما انعكس على مستوى الكفاية الذاتية لديهم.

واتفقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الشمري (Al-Shammari, 2014)، التي أشارت إلى أن مستوى الكفاية الذاتية لدى عينة الدراسة كان متوسطاً. وقد اختلفت مع نتيجة دراسة الغرابي (Al-Ghurabi, 2013)، التي أشارت إلى أن مستوى الكفاية الذاتية لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً.

وقد أظهرت النتائج أن مستوى الفعالية الإرشادية لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد من وجهة نظرهم جاء ضمن المستوى المتوسط. ويعزو الباحثان ذلك إلى عدم وجود الخبرة الكافية بالعملية الإرشادية لعدد من المرشدين، بسبب قلة البرامج التدريبية المقدمة لفئة المرشدين في مجال العملية الإرشادية، بالإضافة إلى قلة توافر البيئة المناسبة للعمل الإرشادي في المدارس؛ فهناك نقص في التجهيزات والأدوات اللازمة لممارسة العملية الإرشادية، فضلاً عن قلة تعاون بعض إدارات المدارس والمعلمين مع المرشدين المدرسيين لإنجاح برنامج الإرشاد في المدرسة. هذا بالإضافة إلى الأعباء الإدارية الأخرى - خارج نطاق العمل الإرشادي- التي يقوم بها المرشد داخل المدرسة، والتي تؤثر في فعاليته وقدرته على القيام بأعماله من علاج وتوجيه ومتابعة بالشكل الكامل.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو عميرة (Abou-Amerreh, 2013)، التي أشارت إلى أن مستوى فعالية

المفسر الكلي للنموذج التنبؤي الخاص بالمتغير المتنبأ به (فعالية المرشد المدرسي ككل).

بالإضافة إلى ما تقدم، تم حساب أوزان الانحدار اللامعيارية، وأوزان الانحدار المعيارية، وقيم (ت) المحسوبة للمتغيرات المتنبئة (المستقلة: الذات المهنية، الكفاية الذاتية) في المتغير المتنبأ به (فعالية المرشد المدرسي ككل) وفقاً لطريقة إدخال المتغيرات المتنبئة إلى النموذج التنبؤي (Multiple). كما في الجدول (4).

جدول (4): الأوزان اللامعيارية والمعيارية للمتغيرات المتنبئة في المتغير المتنبأ به (فعالية المرشد)

الإحصائيات التساهمية	الدلالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	الأوزان المعيارية		المتنبئات	النموذج الفرعي	المتغير المتنبأ به
			B	الخطأ المعيارية			
معامل تضخم التباين	الإطناب						
1.00	1.00	0.00	7.82	0.26	2.05	1	فعالية المرشد المدرسي
		0.00	4.79	0.08	0.36		
		0.00	5.11	0.29	1.46	2	فعالية المرشد المدرسي
1.68	0.60	0.20	1.29	0.09	0.12		
1.68	0.60	0.00	4.15	0.10	0.41		

مشكلات المسترشدين، وفي تحقيق أهداف العملية التربوية. كما أن تعاونه مع الإدارة والمعلمين وأولياء الأمور يجعل منه شخصية مرغوبة من الآخرين، ويسهم إيجاباً في قيامه بأدواره كافة في العملية الإرشادية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معتقدات المرشد المدرسي عن ذاته المهنية وكفائته الذاتية تظهر عن طريق إدراكه المعرفي لقدراته الشخصية وخبراته المتعددة، واكتسابه المهارات الإرشادية الأساسية، وثقته بقدرته، على القيام بتقديم الخدمات الإرشادية للطلبة. الأمر الذي يزيد من فعاليته وتمكّنه من القيام بدوره في مساعدة المسترشدين وحل مشكلاتهم. وبالتالي، فإن التركيز على سمات الشخصية ذات العلاقة بمفهوم الذات المهني في المجال الإرشادي - من حيث اكتسابه المهارات الإرشادية الأساسية لتصبح جزءاً من كيانه المهني الذاتي، وكفائته المهنية من حيث قدراته الأساسية - يسهم كثيراً في التنبؤ بنجاح المرشد مهنيًا. كما يساعد في اختيار المرشدين المتميزين للعمل كمشرفين في الميدان الإرشادي. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات (Al-Sager & Hindawi, 2016; Loren, 2009; Al-Ukaili & Al-Maliki, 2016)، التي أشارت إلى أن هناك قدرة تنبؤية لعدد من العوامل في فعالية المرشد المدرسي التي منها بعض المتنبئات في هذه الدراسة.

يتضح من الجدول (3) أن النموذج التنبؤي الخاص بالمتغير المستقل (المتنبئ: الذات المهنية) والمتغير المتنبأ به (فعالية المرشد المدرسي). قد كان دالاً إحصائياً ($\alpha=0.05$) بأثر نسبي مُفسراً ما نسبته (15%) من التباين المُفسر الكلي للنموذج التنبؤي الخاص بالمتغير المتنبأ به (فعالية المرشد المدرسي ككل). كما يتضح من الجدول (3) أن النموذج التنبؤي الخاص بالمتغيرات المستقلة (المتنبئة: الذات المهنية، الكفاية الذاتية) والمتغير المتنبأ به (التابع: فعالية المرشد المدرسي ككل) كان دالاً إحصائياً ($\alpha=0.05$)، بأثر نسبي مُفسراً ما نسبته (25%) من التباين

يتضح من الجدول (4) أن النتائج الخاصة بالنماذج التنبؤية كانت على النحو الآتي:

أ. نتائج النموذج التنبؤي الأول: كلما زادت الذات المهنية لدى المرشدين المدرسيين بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، فإن فعالية المرشد المدرسي تزداد بمقدار (0.39) من الوحدة المعيارية، علماً بأن المتغير المتنبئ كان دالاً إحصائياً.

ب. نتائج النموذج التنبؤي الثاني: كلما زادت الذات المهنية لدى المرشدين المدرسيين بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، فإن فعالية المرشد المدرسي تزداد بمقدار (0.13) من الوحدة المعيارية، علماً بأن المتغير المتنبئ كان دالاً إحصائياً ($\alpha=0.05$)، وكذلك كلما زادت الكفاية الذاتية وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، فإن فعالية المرشد المدرسي تزداد بمقدار (0.41) من الوحدة المعيارية، علماً بأن المتغير المتنبئ كان دالاً إحصائياً.

وتجدر الإشارة إلى أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) للنماذج التنبؤية كانت متدنية، وهو ما يشير إلى عدم وجود إشكالية التساهمية المتعددة، التي تشير إلى وجود ارتباطات قوية بين المتنبئات. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المرشد المدرسي ذا الذات المهنية العالية والكفاية الذاتية العالية يسعى دائماً إلى استثمار مهاراته ومجهودته وخبراته في العمل الإرشادي في تحقيق دور فعال وإيجابي داخل المدرسة، وممارسة أدوار متعددة في حل

التوصيات

Al-Bahdal, D. (2013). The self-effectiveness of the psychological counselor and its relationship with his selection of the appropriate counseling method among a sample of male and female counselors: A field study in some of Saudi Arabia's regions. *Message of Education and Psychology*, 41(1), 92 -124.

Al-Ghurabi, A. (2013). *Self-efficacy and its relationship with the vocational competence among educational counselors in Al-Najaf Al-Ashraf Governorate*. Master Thesis, Baghdad University, Iraq.

Al-Hareri, R. (2011). *Educational and psychological counseling in educational institutions*. Amman, Jordan: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.

Al-Muhammad, N. (2010). *The effectiveness of the vocational self among students' counselor in the integration schools and general education schools and its relationship to some variables*. Master Thesis, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia.

Alnawaiseh, F. (2013). *Psychological and educational counseling*. Amman: Dar ElHamed for Publishing and Distribution.

Alsager, T. & Hindawi, G. (2016). The predictive power of health behavior and personality styles and stress coping skills with the effectiveness of educational counselor. *Mutah for Research and Studies: Humanities and Social Sciences*, 31(3), 153-188.

Al-Shammari, S. (2014). Vocational self-concept and its relation to self-efficacy among educational counselors. *Journal of the College of Basic Education*, 83(20), 581-616.

Al-Shraifin, A. (2015). The effect of a counseling supervision program based on the skill development model on raising the professional self-efficacy level among counselor trainees in Jordan. *Journal of Educational and Psychological Studies*, 1(9), 1-23.

Al-Shurafa, A. (2011). *Vocational-self of psychological counselors in educational counseling work in the Gaza Strip*. Master Thesis, The Islamic University of Gaza, Ghaza.

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يأتي:

- عقد الدورات التدريبية التخصصية للمرشدين المدرسيين في مجال يستهدف جميع المحاور الفنية التي تتعلق بعملهم؛ لرفع الذات المهنية والكفاية الذاتية لديهم، وهو ما ينعكس على فعاليتهم الإرشادية.
- توظيف متغيري الذات المهنية والكفاية الذاتية في مجال انتقاء المرشدين والمشرفين.
- إجراء دراسات حول العوامل الأخرى التي قد تزيد من القدرة على التنبؤ بفعالية المرشد المدرسي، وفي مناطق جغرافية أخرى.

References

- Abdullah, M. & Ibrahim, A. (2016). Vocational self and its relation to career stability among educational counselors. *Journal of Basra Researches for Human Sciences*, 41(4), 313 - 338.
- Abu-Amerreh, O. (2013). The level of counselor self-efficacy among samples of students at the Hashemite University. *European Journal of Business and Social Sciences*, 2(3), 92-101.
- Abu Asaad, A. (2011). *School counseling*. Amman: Dar Al Massira for Publishing, Distribution and Printing.
- Abu-El-Haija, A. (1988). *Evaluating the effectiveness of educational counselors and counselees in Jordanian schools*. Master Thesis, Yarmouk University, Jordan.
- Ahmad, S. (2011). *Psychological guidance and counseling*. Alexandria: Alexandria Book Center.
- Alalousi, A. (2014). *Self-efficacy and its relationship to self-esteem among university students: A field study in social psychology*. Amman: Arab Society Library.
- Al-Asadi, S. & Ibrahim, M. (2013). *Educational counseling: Its concept, characteristics and what it is*. Amman: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Azzeh, S. (2009). *Manual of educational counselor in schools*. Amman, Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.

- Al-Smadi, E. (2017). The counselor role self-efficacy from the perspective of students of the faculty of educational sciences at the International University of Islamic Sciences. *Dirasast Journal: Educational Sciences*, 44(3), 137-147.
- Al-Ukayli, J. & Al-Malki, M. (2016). Self-efficacy of the educational counselor and its relationship to social interaction and social maturity. *Journal of Arab Research in the Fields of Specific Education*, 2 (2), 221 - 258.
- Attom, A. (2010). *Cognitive psychology: Theory and application*. Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: W.H.Freeman.
- Brott, P. & Myers, J. (1999). Development of professional school counselor identity. *Professional School Counseling*, 2(5), 339-348.
- Cronbach, L. & Meehl, P. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>.
- Dabour, A. & Al-Safi, A. (2016). *School counseling between theory and practice*. Amman: Dar Al-Fikr Publishers and Distributors.
- Fabio, A. & Latizia, P. (2008). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 9(2),135-146.
- Fayed, H. (2014). *General psychology: Contemporary vision*. Cairo: Taybah Foundation for Publishing and Distribution.
- Gale, A. & Austin, D. (2003). Professionalism's challenges to professional counselors' collective identity. *Journal of Counseling & Development*, 81, 3-10.
- Gunduz, B. (2012). Self-efficacy and burnout in professional school counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1761-1767.
- Holland, J. (1972). The present status of a theory of vocational choice. In: Whiteley, J. & Resnikoff, A. (Eds.). *Perspectives on vocational development*. Washington, D.C.: American Personnel and Guidance Association
- Katami, Y. (2014). *Cognitive social theory and its applications*. Amman: Dar Al Fikr Publishers and Distributors.
- Kite, J. (1976). *Personality characteristics of effective rehabilitation counselors in a counselor training program and in a state rehabilitation agency*. Ph.D. Dissertation, The University of Arizona, Tucson, Arizona. <https://repository.arizona.edu/handle/10150/289392>. *Dissertation Abstracts International*, 37, 03A. (UMI No. AAG7621439).
- Leung, S. (2008). *The effectiveness of personal development opportunities at the Hong Kong Institute of Vocational Education (Tsing Yi)*. Ph.D.Dissertation, University of Nottingham, UK.
- Lorenz, D. (2009). *Counseling self-efficacy in practicum students: Contributions of supervision*. Doctoral Dissertation, Pennsylvania State University, Pennsylvania, USA.
- Melhem, S. (2010). *Principles of guidance and psychological counseling*. Amman, Jordan: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Messick, S. (1996). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, 50(9), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0003-66X.50.9.741>
- Muhammad, O. (2018). Professional self and its relation to achievement motivation among school counselors in Al-Khartoum State. *Higher Education Journal*, 2(47), 93-115.
- Rabie, H. (2005). *Educational and psychological counseling from a modern perspective*. Amman: Arab Society Library for Publishing and Distribution.
- Smadi, A. (2019). Vocational self-esteem among psychological counseling students at Yarmouk University. Paper presented at the 1st, *International Conference: Education and Higher Education in the Arab World: Problems and Solutions*,(2 -4, April 2019), Yarmouk University, Irbid, Jordan.