



كلية الدراسات العليا

كلية التربية - قسم التوجيه والإرشاد

الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس
الحكومية في محافظة الخليل

إعداد الطالبة:

دعاء إبراهيم محمد التليشي

إشراف

د. كمال مخامرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد من
جامعة الخليل

1440هـ / 2019م

قَالَ تَعَالَى:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ

مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ ﴿١٥﴾﴾

النمل: ١٥

إجازة الرسالة

الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في
محافظة الخليل

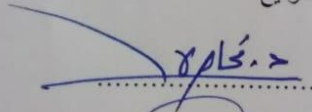
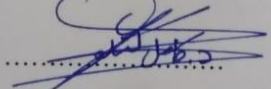
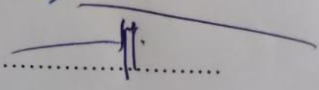
إعداد الطالبة

دعاء إبراهيم محمد التليشي

إشراف الدكتور

كمال مخامرة

نوقشت هذه الرسالة يوم الخميس الموافق 2019/3/21م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	د. كمال مخامرة مشرفاً ورئيساً
	د. كامل كتلو ممتحناً داخلياً
	أ. د مجدي زامل ممتحناً خارجياً

الخليل - فلسطين

1440 هـ - 2019م

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكره ولا يطب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

إلى من بلغ الرسالة وأد الأمانة، ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة ونور العالمين

(سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم)

إلى والدي العزيزين اللذين منحاني الثقة وتحمل المسؤولية، أمد الله في عمريهما، ومتعهما بالصحة والعافية ...

إليك يا أبي يا سندي في هذه الحياة، إليك يا من زرعت فيّ طموحاً، صار يدفعني نحو الأمام؛ إلى مستقبل ناجح، إلى من تعلمت منه حب العلم والجد والمثابرة والثقة

إليك يا نور الفؤاد (والدي العزيز)

إلى نبع العطاء الذي لا ينضب، إلى من حضنتني بحبها وساعدتني في تربية أبنائي، إلى التي رآني قلبها قبل عينيها، وحضنتني أحشاؤها قبل يديها، إلى النبع الصافي إلى شجرتي التي لا تذبل، إلى الظل الذي آوي إليه في كل حين

إليك يا جنة الأرض (أمي العظيمة)

إلى من أدين له بكل الفضل والتقدير وكل الحب والاحترام، الذي شاركني مشوار العناء والجهد، إلى رفيق دربي وشريك حياتي الذي سيدعمني ويساندني مثل والدي وسيكون المحفز للاستمرار في طريقي وفي علمي وعملي

إليك (زوجي العزيز)

إلى أملي المتجدد في الحياة، والشموع التي تنير طريقي

أبنائي: عبد الرحمن، فرح ...

إلى كل من شجعني، وأمدني بالعزيمة والقوة والإرادة، إلى من عرفت معهم معنى الحياة

إليكم (أشقائي)

إلى من تحلّوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي، إلى من معهم سعدت،
وبرفقتهم في دروب الحياة سرت، إلى من علموني وكانوا معي في كل خطوة في مجالي التعليمي
والعملي

إليكم (أساتذتي وأصدقائي وصديقاتي)

إلى دكتور الفاضل الذي منحني من وقته وكان معي أولاً بأول وكان منارة وداعماً لي لإنجاز
هذا البحث

إليك (د. كمال مخامرة)

وأخيراً إلى من كان له من كلامي نصيب ومن لم يكن، إلى كل عزيز على قلبي إلى كل من
تمنى لي الخير ولو بدعوة، أهدىكم بحثي المتواضع، سائلتاً المولى عز وجل القبول والمغفرة

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيد الخلق أجمعين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، يشرفني أن أفق وقفة عرفان ينسب فيها الفضل إلى أهله وأصحابه.

فبأسمى معاني الشكر والتقدير والعرفان واعتزافاً بمن كان لهم الفضل بعد الله في إنجاز هذا البحث.

فإنني أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى استاذي الفاضل الدكتور كمال مخامرة الذي أشرف على رسالتي، ومنحني من وقته واهتمامه ونصحه وتوجيهه، فكان نعم المعلم الناصح في بحثي ودراستي فجزاه الله عني خير الجزاء.

والشكر الجزيل لموصول لأعضاء لجنة المناقشة الكرام الممثلة بالدكتور كمال مخامرة مشرفاً ورئيساً، والدكتور كامل كتلو، والأستاذ الدكتور مجدي زامل، على تفضلهم بمناقشة هذه الرسالة وإثرائها بأرائهم لتخرج بأحسن حال.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم أدوات الدراسة. والشكر الجزيل لموصول للمرشدين التربويين الذين أبدوا تعاوناً أثناء تطبيق أدوات الدراسة.

والشكر لموصول إلى الذين تتلمذت على يديهم في مسيرة حياتي التعليمية والعملية، وأخص بالذكر الدكاترة الأفاضل الذين تعلمت على يديهم ونلت من علمهم وخبرتهم طول السنين الدكتور محمد عجوة، الدكتور نبيل الجندي، الدكتور كامل كتلو، والدكتور إبراهيم المصري فلكم مني كل الشكر والحب والتقدير.

وأخيراً، إلى كل من ساعدني على إتمام هذه الرسالة وغفلت عن ذكرهم في السطور السابقة لهم مني كل الشكر والتقدير ولا يسعني إلا أن أدعو الله أن يرزقني السداد والهدى وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجه الكريم

الباحثة: دعاء إبراهيم التليشي

فهرس المحتويات

أ	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ي	فهرس الملاحق
ك	ملخص الدراسة باللغة العربية
م	Abstract
	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	المقدمة
6	مشكلة الدراسة
7	أسئلة الدراسة
8	فرضيات الدراسة
10	أهمية الدراسة
11	أهداف الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
13	حدود الدراسة
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
15	الإطار النظري
31	الدراسات السابقة
40	التعقيب على الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
44	منهج الدراسة
44	مجتمع الدراسة
45	عينة الدراسة
46	أدوات الدراسة
53	متغيرات الدراسة
53	إجراءات الدراسة
54	الأساليب الإحصائية

	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
58	نتائج الدراسة
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
84	ملخص النتائج
92	التوصيات
94	المراجع العربية
99	المراجع الأجنبية

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	توزيع مجتمع الدراسة	.1
45	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة	.2
48	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الذات المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس	.3
49	نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل	.4
49	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الذات المهنية	.5
51	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس قلق الأداء مع الدرجة الكلية للمقياس	.6
52	نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس قلق الأداء	.7
52	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس قلق الأداء	.8
55	مفتاح التصحيح لمقياس الذات المهنية وقلق الأداء	.9
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل	.10
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً	.11
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً	.12
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً	.13

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً	.14
65	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس	.15
67	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة	.16
68	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة	.17
69	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	.18
70	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	.19
72	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية	.20

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
73	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية	21.
75	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس	22.
76	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة	23.
76	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة	24.
77	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة	25.
78	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	26.
78	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	27.

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
79	الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية	28.
80	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية	29.
80	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية	30.
81	نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الذات المهنية ومستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل ن=159	31.

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
101	أداة الدراسة	ملحق (1)
105	قائمة أسماء المحكمين	ملحق (2)
106	كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم العالي جنوب الخليل	ملحق (3)
107	كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم العالي شمال الخليل	ملحق (4)
108	كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم العالي وسط الخليل	ملحق (5)
109	كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم العالي يطا	ملحق (6)

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية، وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وتكونت عينة الدراسة من (159) مرشداً من المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وجرى استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق مقياس الذات المهنية، ومقياس لقلق الأداء على عينة من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الذات المهنية ومستوى قلق الأداء، وأن مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة منخفضة.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، والمديرية وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة (6-10) سنوات ومديرية التربية والتعليم في يطا.

وفي ضوء النتائج السابقة، توصي الباحثة أن تعمل مديريات التربية والتعليم العالي على حل المشكلات المهنية الأكثر تكراراً، والعمل على رفع مستوى كفاءة المرشدين التربويين من

خلال معالجة هذه المشكلات، والمحافظة على مستوى الذات المهنية للمرشدين، من خلال تبادل الخبرات بين المرشدين، وعقد ورشات عمل لتبادل الخبرات الإرشادية، وممارسة المهارات الإرشادية من خلال تدريبات داخل كل مديرية، وأن تعمل مديرية التربية والتعليم في يطا على تبادل الخبرات مع المديريات، من أجل تخفيف مستوى قلق الأداء لدى مرشديها، وأن تعمل مديريات التربية والتعليم على دمج المرشدين ذوي الخبرة القليلة مع مرشدين ذوي خبرة عالية، من أجل ممارسة العمل الإرشادي على أرض الواقع، وتبادل الخبرات قبل توزيعهم على مدارس خاصة بهم.

Abstract:

The study was designed to identify the professional self and its relation to the performance anxiety of the educational counselors in the public schools in Hebron governorate. The study sample consisted of (159) educational counselors in Hebron governorate. The descriptive descriptive approach was applied through the application of the professional self-scale, The study found that there is a statistically significant inverse relation between the professional self and the level of performance anxiety. The level of the professional self in a sample of educational counselors in the public schools in Hebron governorate was high, The results showed that the performance of a sample of educational counselors in the public schools in Hebron governorate was low.

The results showed that there were no statistically significant differences in the responses of the members of the study sample to the level of the professional self in a sample of educational counselors in the public schools in Hebron governorate due to gender variable, years of experience,

The results showed that there were no statistically significant differences in the responses of the sample members to the level of performance anxiety in a sample of educational counselors in the public schools in Hebron governorate due to the gender variable and the scientific qualification. In a sample of educational counselors in public schools in Hebron governorate due to the variable years of experience, the directorate was the differences for the benefit of the experienced (6-10) years and the directorate Yatta.

The researcher recommends that the directorates of education provide the most frequent professional problems and work to raise the level of competence of the counselors by addressing these problems and maintaining the professional level of the mentors by exchanging experiences among the guides and conducting workshops to exchange the guiding experience and practicing the guiding skills through training in And the Directorate of Education in the Yatta branch will work to exchange experiences with the directorates in order to reduce the level of performance concern of its counselors. The Education Directorate will integrate the few experienced counselors with highly experienced counselors from the Ministry of Education. Most of the practice of guiding work on the ground and exchanging experiences before unloading them on their own schools.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- ◆ المقدمة
- ◆ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
- ◆ فرضيات الدراسة
- ◆ أهمية الدراسة
- ◆ أهداف الدراسة
- ◆ مصطلحات الدراسة
- ◆ حدود الدراسة

1.1 المقدمة

يعتبر المرشد من أهم الركائز الأساسية التي يستند إليها نظام التعليم في المدارس، حيث يعمل المرشدين على تناول المشكلات التي تحد من فعالية التربية والتعليم ومساندة المعلمين في حل كثير من المشكلات التي تعصف بالطلبة والنظام التعليمي في المدارس، من هذا المنطلق تعتبر الذات المهنية ذات أهمية بالغة في عمل المرشد التربوي من أجل رفع مستوى الأداء والتخلص من كثير من المشكلات التي تحيط بالطلبة والنظام التربوي في المدارس، كما أن قلق الأداء يحد من فعالية المرشدين وحمل الرسالة التي يسعون إلى تحقيق في ظل النظام التربوي ضمن المؤسسات التربوية.

ويعتبر الإرشاد عملية تعليم ومساعدة من خلال الخدمات الإنسانية الشخصية التي يجري تقديمها بطريقة مهنية، وتقدم المساعدة إلى للأفراد والجماعات باختلافهم، لفهم أنفسهم وفهم الآخرين، والتكيف والتغلب على المشكلات التي تواجههم باختلافها، والهدف من عملية الإرشاد هو الوصول للصحة النفسية، ويقدم الخدمات الإرشادية مرشد متخصص في مجال الإرشاد حاصل على مؤهل علمي في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، وتدريب وإشراف متخصص في مجال تخصصه، ويمتلك المهارات والأساليب الإرشادية المختلفة ويمارسها، التي تمكنه من تقديم الخدمة الفعالة ومساعدة طالبيها من خلال الخدمات الإرشادية، التي تلبي احتياجات المسترشد (المهيرة وطنوس، 2016).

ومن خلال العمل الذي يقوم به المرشدون التربويون في المدارس، تزداد أهمية الحقل التربوي من خلال السعي إلى تحقيق الصحة النفسية للطلبة، وتحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني، وتحقيق الذات، وتحسين العملية التربوية من خلال القيام بعملية التوجيه والإرشاد، فالمرشد

التربوي من خلال ممارساته التي يقوم بها داخل المدرسة يكون هو المسؤول عن التوجيه والإرشاد والأداة التي من خلالها يتم تحقيق أهداف المؤسسة التربوية، لأن نجاح عملية التوجيه والإرشاد النفسي يتوقف على مستوى أداء المرشد المهني، لذا يتوجب على العاملين في المجال التربوي مساعدة المرشدين التربويين في المحافظة على مستوى أدائهم وتطويره باستمرار، لكي يواكب التقدم والتغيرات المجتمعية، من أجل تقديم أفضل الخدمات الإرشادية للطلبة (شلاح، 2015).

ولذلك تبرز الحاجة إلى علمية التوجيه والإرشاد النفسي في المدارس من خلال دراسة أهم احتياجات طلبة المدارس في مراحل نموهم المختلفة بسبب التغيرات: الأسرية والاجتماعية، والتقدم العلمي والتكنولوجي، وحدث تطور في التعليم ومناهجه، وزيادة أعداد الطلبة في المدارس، وكذلك التعقيدات التي طرأت على العمل والمهن، بالإضافة إلى زيادة معدلات وجود القلق والاضطرابات النفسية والانحرافات السلوكية بين الطلبة، وهذا من أجل توفير الصحة النفسية لهم في المدارس (الأش، 2012).

فالمرشد محور العملية الإرشادية حيث تلعب شخصيته دوراً مهماً، وتسهم بشكل إيجابي في تحقيق الصحة النفسية للطلبة، وتساعد في استغلال مهاراته المهنية والاستفادة من جميع الطرق والأساليب في إدارة العمليات الإرشادية، وبطريقة دقيقة لتحقيق أهداف العملية الإرشادية (ابن خدة، 2016).

وللذات المهنية دورٌ أساسي في تعزيز عمل المرشد من خلال التعرف إلى المعلومات التي يمتلكها الشخص عن نفسه، ومدى ملاءمتها للعمل الذي يقوم به المرشد، والتي تؤثر في أسلوب اتخاذ القرار المهني، فاختيار مهنة معينة يمكن اتخاذه بطريقة معرفية عقلية، تتطلب من المرشد

فهم طبيعة عملية اتخاذ القرار، القائم على أساس فهم المرشد لذاته المهنية ومعرفته لمهنته، ثم تقييم النتائج الممكنة أو المحتملة للمعرفة التي يمتلكها من خلال ممارسة عملية الإرشاد، ففاعلية الذات المهنية، وتمكن المرشد من اتخاذ القرار نحو موقف ما أو مشكلة ما يسعى إلى حلها (أبو عيطة والكوشة، 2017).

وترتكز الذات المهنية على مستوى اكتساب المرشد المهارات الإرشادية في أثناء عملية التعليم والتنشئة المهنية الناتجة عن التربية المهنية، التي خضع لها الفرد خلال نموه المهني التي على أساسها تم اختيار نوع العمل أو المهنة التي تلائمه وتشبع رغباته، وتشكل الذات المهنية للفرد مكوناً رئيساً من مكونات الذات، وتُعد أحد العناصر الأساسية المهمة التي تهيئ الفرد لاتخاذ القرار والنجاح في الحياة العملية والمهنية، وذلك بتطبيق المهارات الإرشادية التي أتقنها خلال حياته المهنية (ماريف، 2013).

فالذات المهنية ترتكز على العوامل المعرفية التي يتمتع بها المرشد، والتي تؤثر على تطوير اهتمام المرشد وأهدافه وسلوكه بمجال الاستكشاف الوظيفي، واتخاذ القرار المهني خلال ممارسته العمل الإرشادي، حيث تشير الذات المهنية إلى درجة ثقة المرشد بأنه سينجح في المهام المتعلقة بالعملية الإرشادية والالتزام الوظيفي تجاه المهنة التي يمارسها (أبا الخيل، 2017).

كما أن نجاح الأداء المهني من أهم الاعتبارات الأساسية التي ترفع من فاعلية الذات بدرجة أكبر عندما تكون الصعوبات تواجه المرشد في أثناء قيامه بمهامه، كما إن الإخفاق لا يؤثر في الفاعلية الذاتية إذا كان الفرد يعتقد أنه لم يبذل سوى جهد قليل، أو أن الفرد تعرض لظروف قهرية تحد من نجاح أدائه المهني (الرواحية، 2016).

في حين يرى أصحاب الاتجاه الإنساني روجرز (Rogers, 1987-1902) وماسلو (1970-
Maslow, 1908) أن القلق ينتج عن شيء قهري، ينتج عنه تهديد لمفهوم الذات، وهذا يحد من
الذات المهنية، ويعتقدون أن القلق ينتج عندما يواجه المرشد حالات النفسية التي تعيق قيامه
بمهامه الأساسية. بينما ينظر السلوكيون دولارد وميلر (Miller, and Dollard) للقلق على
أنه سلوك مَعِيش من البيئة التي يعيش فيها المرشد خلال ممارسته مهامه الإرشادية، ويفسرون
القلق في ظل الاشتراط الكلاسيكي، حيث ينشأ القلق كلما ظهرت المثيرات المحايدة التي تحد من
فاعلية عمل المرشد (محمد وعبد الكريم، 2013).

وينظر للقلق على أنه من الظواهر النفسية، التي يصحبها انفعالات تؤثر في أداء المرشد وفي
فعالية العملية الإرشادية، وهذا التأثير قد يكون إيجابياً من خلال بذل المزيد من الجهد من أجل
الوصول إلى الهدف المنشود من العملية الإرشادية، وقد يكون التأثير سلبياً من خلال إعاقة
الأداء، وعدم اتباع الخطوات السليمة في العمل الإرشادي (أبو غالي وأبو مصطفى، 2016).

وعندما يلتحق المرشد بمهنته يسعى إلى تحقيق الاتزان الذاتي والاجتماعي والمهني، وذلك بسعيه
للوصول إلى هدفه، لكي يصبح عضواً فاعلاً في المهنة التي يمارسها خلال حياته المهنية، حيث
أظهر ميدان الإرشاد والتوجيه الحاجة إلى ضرورة المزوجة بين الفرد والذات المهنية التي يعمل
فيها، فالمهنة التي يمارسها المرشد ليست مهارات معزولة يؤديها المرشد، وإنما هي أسلوب حياة
وذاة بُعد تفاعلي مع شخصية المرشد والمهارات التي يؤديها في أثناء ممارسته العملية الإرشادية
(الشرفا، 2011).

كما ترتبط فاعلية المرشد بعوامل متعددة منها مهاراته في الاتصال، مستوى تدريبه على المهارات
الإرشادية ومستوى قلق الأداء لديه وهذه العوامل قابلة للتعديل والاكتساب عن طريق برامج

التدريب المناسبة، وقد وجد أن بعض المرشدين يتكيفون مع الدور الذي يقومون به بينما البعض الآخر في حالة قلق دائم وعدم استقرار نتيجة لعدم قدرتهم على التكيف في العمل الذي يقوم به من خلال توظيف المهارات الإرشادية المختلفة، لذا فإن عملية خفض قلق الأداء لدى المرشدين تساعد في تشخيص ووضع البرامج الفاعلة لتحقيق أهداف العملية الإرشادية في المدارس (Patricia,2010).

وترى الباحثة ان دراسة الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء جانب ذو أهمية بالغة؛ لأن ذلك يؤثر على توظيف المهارات والفنيات الإرشادية أثناء القيام بالعملية الإرشادية، وقد ينشأ قلق الأداء عند المرشد لخوفه من نتائج سلوك محدد، أو عدم التأكد من نجاح العمل الإرشادي الذي يقوم به، أو إحساس المرشد بانخفاض مستوى كفاءته أو ضعف في مستوى المهارات التي يمارسها، وبناءً على ذلك إذا لم يتم ضبط وسيطرة المرشد على المهارة وممارستها بالشكل الصحيح من المحتمل أن يؤثر ذلك على مستوى الذات المهنية مما يسبب له قلق في أداء المهام الموكلة له وعدم قدرته على تحقيق الهدف المنشود من المهارات الإرشادية التي يمارسها، لذلك قامت الباحثة بدراسة الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

2.1 مشكلة الدراسة

من خلال الدراسة والاطلاع وملاحظة بعض الدراسات السابقة، مثل: دراسة السعدي (2017)، ودراسة البادي (2014)، ودراسة البهدل (2013)، تبين للباحثة أهمية مفهوم الذات المهنية في بلورة شخصية المرشد، على اعتبار أنه أهم العناصر التي تؤثر في ممارسة المهارات الإرشادية، وكذلك أهميته في تقبل المرشد لذاته، ومدى مساهمته في تنظيم السلوك وأوجه النشاط المتعددة

في الحياة المهنية، وكذلك مدى تأثير قلق الأداء على المرشد وأدائه المهني، وضرورة التخلص منه، ذلك لأن مفهوم الذات المهني وقدرة الفرد على التخلص من التغيرات السلبية في اتجاهات وسلوك الفرد من مظاهر الصحة النفسية، وبناء على ذلك وجدت الباحثة أهمية القيام بدراسة العلاقة بين الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين.

3.1 أسئلة الدراسة

تمحورت أسئلة الدراسة بالأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟
- 2- ما مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى متغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية)؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الذات المهنية ومستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

4.1 فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة لفحص الفرضيات الآتية:

انطبق عن سؤال الدراسة الثالث الفرضيات (1-4)

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

انبتق عن سؤال الدراسة الرابع الفرضيات(5-8)

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

انبتق عن سؤال الدراسة الخامس الفرضية (9)

9- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

5.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

أ – الأهمية النظرية:

1-ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو الذات المهنية للمرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث تعتبر الذات المهنية متغيراً مهماً في تشكيل أداء المرشد التربوي، ففي ضوء معتقدات المرشد التربوي عن الذات المهنية تتحدد الخدمات المهنية التي يؤديها، ومقدار الجهد الذي يبذله ومثابرته، رغم ما قد يواجهه من معوقات.

2- تعود أهميتها في تناولها للذات المهنية للمرشدين التربويين وقلق الأداء، فمن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة الخاصة بالمرشد التربوي لوحظ أنها اهتمت بشكل خاص في وصف المشكلات النفسية والسلوكية وكيفية التعامل معها، على حساب الاهتمام بالشخص الذي يمارس هذا الدور وهو المرشد، والذي يواجه هذا الكم الهائل من المشكلات داخل المؤسسات التربوية. كما أن هذه الدراسة تبرز دور المرشدين التربويين الذي له دور كبير في إعداد الطلبة لمساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم.

ب- الأهمية التطبيقية:

1-تعريف المرشدين التربويين بأبعاد الذات المهنية لاكتشاف نقاط القوة لديهم لتعزيزها وتطويرها وصقلها بالمعرفة والخبرة .

2 -إطلاع المعنيين في وزارة التربية والتعليم العالي على مستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين؛ لتحديد سُبُل الارتقاء المهني لهم، سواء من خلال تطوير برامج الإعداد والتدريب أو أساليب التعيين والتوظيف.

3 -كما ترجع أهمية هذه الدراسة إلى تطوير استبانة خاصة بأبعاد الذات المهنية تساعد القائمين والمسؤولين التربويين على معرفة مدى ملاءمة الشخص للمهنة.

4 -يتوقع من هذه الدراسة فتح مجال لإجراء دراسات جديدة.

6.1 أهداف الدراسة:

انبثقت عن أسئلة الدراسة الحالية الأهداف الآتية:

1-معرفة مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

2- معرفة مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

3- معرفة العلاقة بين الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

4- معرفة دور كل من (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية) على مستوى الذات المهنية ومستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

7.1 مصطلحات الدراسة:

المرشد التربوي: هو المرشد المسجل رسمياً في سجلات المستخدمين في وزارة التربية والتعليم، والذي يعمل ضمن إطار قسم التوجيه والإرشاد، ويقوم بتقديم الخدمات الإرشادية للطلبة (شلاج، 2015).

الذات المهنية للمرشد: هي قدرة المرشد التي تمكنه من أداء سلوك معين، يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وإرشادية تشمل: المعارف، والمهارات، والاتجاهات المرتبطة بالعمل الإرشادي، وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلبة بشكل يمكن ملاحظته في سلوك المرشد التربوي وأدائه (الشريف، 2015).

التعريف الإجرائي للذات المهنية تعرف الباحثة الذات المهنية إجرائياً: بأنها عبارة عن مدركات الفرد لمعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته، وتقدير الآخرين له في أثناء تأديته لعمله على مقياس الذات المهنية، وهي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الذات المهنية.

مفهوم الذات المهني المدرك: هي الطريقة التي يدرك بها الفرد نفسه على حقيقتها وواقعها وليس كما يرغبها، وتشكل إدراكات الفرد هذه من خلال تفاعله مع البيئة (علوان، 2009).

مفهوم الذات المهني المثالي: هي المدركات والتصورات التي تحدد الصورة للشخص الذي يود أن يكون عليها في الحياة الواقعية (خضر، 2015).

مفهوم الذات المهني الاجتماعي: هي المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين في المجتمع يتصورها وتتضمن وجهة نظر الآخرين نحو الفرد (خضر، 2015).

قلق الأداء: هو عبارة عن حالة القلق التي تنتاب المرشد في أثناء عملية التقييم، وقد تستمر معه خلال فترة العمل بشكل متواصل، ويسمى ذلك عندئذ سمة القلق (الشريفين، 2011).

التعريف الإجرائي لقلق الأداء: هي الدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس قلق الأداء، الذي يشتمل العديد من الأبعاد الفرعية المتمثلة في: البعد السلوكي، ويتجلى في سلوك الهرب من المواقف الضاغطة، ومواقف المواجهة والصمت والإنصات، والتغذية الراجعة والمسؤولية.

8.1 حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد هذه الدراسة بالحدود الآتية:

1. الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة المتصلة بمستوى الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية تبعاً لعدة متغيرات، وقد تحددت عينة الدراسة بالأدوات التي استخدمت على عينة طبقية عشوائية من المرشدين.
2. الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
3. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2018/2019م.
4. الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

◆ الاطار النظري

◆ الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة، المتعلقة بموضوع الدراسة الذي تمحور حول الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

أولاً: الذات المهنية

هي جزء أساسي من فاعلية الذات لدى المرشد التربوي حيث تؤثر في أدائه المهني، فالمهام التي يؤديها والإنجازات التي يحققها المرشد التربوي، والعلاقات الاجتماعية والإنسانية التي يبنها، جميعها تعطي صورة واضحة كل الوضوح عن فاعلية الذات لدى المرشد التربوي من خلال الممارسات الإرشادية التي يمارسها (مصباح، 2011).

ويفسر روجرز (Rogers, 1987-1902) مفهوم تقدير الذات: أنه بنية مفاهيمية متناسقة ومنظمة، تشكل مدركات الشخصية الإنسانية، بحيث ينظر إلى الذات من جانبين يكمل بعضهما بعض، هما الحراشة (2012):

- الذات الشخصية (Personal self): وتعني الذات كما يراها الفرد نفسه، ويؤمن بهذه الذات ويدافع عنها.

- الذات الاجتماعية (Social self) وتعني كيفية تصور الآخرين للفرد وما يعتقد الفرد نفسه حول نظرة الغير له.

ويعتقد روجرز أن الذات هي جوهر الشخصية الإنسانية، وأن تقدير الذات حجر الزاوية الذي ينظم السلوك الإنساني، وأن مفهوم وتقدير الذات يتأثر بخبرات الفرد وأهدافه، وفكرة المرشد عن نفسه، وهي ارتفاعية منذ الميلاد، وتتميز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وهناك ثلاثة مصادر لتكوين صورة الفرد عن نفسه وتقديرها، وهي (أبو شمالة، 2016):

- قيم الآباء وأهدافهم، والتصورات التي يوجهها الفرد للمجتمع المحيط.
- خبرات الفرد المباشرة.
- الصورة التي تكون الصورة المثالية التي يرغب أن يكون عليها.

2. أنواع مفهوم الذات :

قسم فرج وعمرو (2012) أنواع مفهوم الذات إلى ثلاثة أقسام، وهي:

- **مفهوم الذات كما يراها الفرد نفسه:** كيف تدرك هذه الصورة؟ بالتأمل، من خلال أسئلة مخاطبة الذات، نحو: من أنا؟ ما هي معتقداتي في الحياة؟ ما هي توجهاتي؟ ماذا أستطيع أن أفعل؟ ماذا يزعجني؟ ماذا أنجزت في حياتي؟ وماذا أريد أن أنجز؟
- **مفهوم الذات كما يراها الآخرون:** تدرك هذه الصورة من خلال ممارسة وسلوك الفرد وعلاقته بالناس من حوله، وذلك من خلال سلوكك وتصرفاتك في موقف معين أقول: بأنك عصبي، وانفعالي، ومهمل، وكسول، أو أقول إنك متزن، وهادئ، وحليم، وواسع الصدر.... الخ.
- **مفهوم الذات الناتجة عن إدراك الفرد لكيفية رؤية الآخرين:** وتدرك من خلال رؤية الناس من حولي، وهذا يعمل على تأكيدها بإيجابية إلا أن الفرد في هذه الحالة يشعر بدرجة عالية من الرضا عن ذاته، والقدرة على التوافق مع ذاته ومحيطه (الصحة النفسية)، أو العمل على

تغييرها إذا كانت صورة الذات سلبية؛ لأن الفرد في هذه الحالة يكون قلقاً غير راضٍ، ضعيف التوافق مع محيطه الاجتماعي.

3. أبعاد الذات:

هناك اتفاق بين مجموعة من الباحثين حول أبعاد مفهوم الذات، ومن أبرزهم: ويليام جيمس (William James)، وكولي (Coley)، وميد (Meed)، حيث تمثلت الأبعاد على النحو الآتي (عبد العزيز، 2012):

- ◆ **الذات المدركة:** وتتكون من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد من العناصر المختلفة لكنونته الداخلية والخارجية، وتشمل: عناصر المدركات، والتصورات التي تحدد خصائص الذات، كما تظهر في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو.
- ◆ **الذات الاجتماعية:** وتتمثل في المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها، والتي يمثلها الفرد من خلال تفاعله الاجتماعي مع الآخرين.
- ◆ **الذات المثالية:** هي المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون عليها.

4. الذات المهنية

يعرف الشمري (2013، 585) الذات المهنية للمرشد: بأنها "تصور الفرد لمهنته على أنها مناسبة لقدراته الذاتية ورغباته؛ كي تساعده على النجاح في مهنته وأدائه وتحسين مهاراته في مجال مهنته من أجل التوافق المهني".

ويعرفها أبو الخيل (2017، 61): بأنها "درجة ثقة الفرد بقدراته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطويرية تسهم في تطورها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة".

وتشكل الذات المهنية للفرد مكوناً رئيساً من مكونات الذات، إذ تُعد أحد العناصر الأساسية التي تهيئ الفرد لاتخاذ القرار والنجاح في الحياة المهنية، خاصة إذا كان هناك تطابق بين الذات والبيئة المهنية التي انخرط بها الفرد (الحساوي، 2016).

ويُعد مفهوم الذات المهني من أهم أبعاد مفهوم الذات، ويعتبر عنصراً مهماً في الوعي بالذات، حيث يجب على الفرد أن يتصور أن المهنة التي يعمل بها مناسبة لذاته، ومفهوم الذات المهنية لدى الفرد هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله، على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على مدى الانخراط بالعمل (الشرفاء، 2011).

وتدل الذات المهنية على الصورة التي يحملها الفرد عن نفسه، والتي تتكون من خلال التفاعل المهني للفرد مع بيئة العمل المحيطة، لتبرز مستويات مختلفة لهذا المفهوم من الدرجة العالية في السلبية إلى الدرجة العالية في الإيجابية، ويعتبر هذا المفهوم مؤشراً على درجة: الثقة بالنفس، والقيمة الذاتية، والشعور بالأمان، والتفؤلية... وغيرها من سمات الشخصية التي تنمي مهارات العمل (عقون، 2012).

وتنشأ الذات المهنية تدريجياً لدى الفرد مجرد الالتحاق بعمل مناسب للتخصص تحقيقاً لحاجات مختلفة، يقصد منها في البداية الحصول على الضمان الوظيفي أو الرغبة في الانتماء لزملاء التخصص، أو تحقيق النمو الذاتي، وانطلاقاً من التصور للذات المهنية يمكن حصرها في الأهمية التي يحتلها الفرد المهني في وسط عمله، ومدى الإحساس بمكانته في هذا الوسط،

ومدى توافقها مع الجوانب الأكاديمية والاجتماعية والشخصية، ويرتبط هذا الإحساس بإعطاء الأهمية للذات أو عدم إعطائها (ماريف، 2013).

ويرى الرواحية (2016) أن الذات المهنية تمثل توقعات الفرد عن نفسه واعتقاده بقدراته وإمكانياته، والأداء الذي يتوقعه من نفسه، وحتى يكون الشخص عنصراً إيجابياً ومنتجاً ومتوافقاً مع نفسه ومع غيره، ولا بد أن يكون قريباً من قدراته وإمكانياته الشخصية، ومدركاً لها، ويحدد الشيء الذي يمكنه أن يفعله في حدود هذه القدرات التي أدركها، ليقربه من الاتزان الانفعالي والصحة النفسية، ويجعله مؤهلاً لتفهم اهتماماته وأهدافه وسلوكه، ويسعى إلى تطوير مهاراته المهنية.

وفي نظرية باندورا (Bandora) الاجتماعية المعرفية وصف الذات المهنية بأنها البنية المعرفية التي يتم إنشاؤها من خلال الخبرات التراكمية للفرد خلال مراحل حياة الفرد، وهذه الخبرات تقود الفرد ليطور معتقداته أو توقعاته فيما إذا كان سينجح أم لا في أداء المهام أو الأنشطة المعينة، وافترض أن الفرد يطور معتقدات الفاعلية الذاتية من خلال أربعة مصادر، هي (أبو الخيل، 2017):

1. تجارب الإنجاز الناجحة: وهي تتضمن خبرات النجاح التي مر بها الفرد، وهذه الخبرات تؤثر على فعالية الذات، وتتأثر بعدة عوامل منها: صعوبة أو سهولة المهمة.
2. خبرات التعلم غير المباشرة: وهي الخبرات التي يكتسبها من خلال ملاحظة أداء نموذج أو اقتداء به.
3. الإقناع اللفظي: وهو يمثل التأثيرات الاجتماعية على الفعالية الذاتية، فالتشجيع اللفظي الذي يتلقاه من الآخرين حول قدرته على إنجاز المهمة تشكل الدافع له.

4. الاستثارة العاطفية على نحو الحالات النفسية السلبية والقلق: فالأشخاص الذين يخبرون خوفاً

شديداً وقلقاً حاداً يغلب أن تكون توقعاتهم حول فاعليتهم الذاتية منخفضة.

وتعتبر الذات المهنية للمرشد عن الدرجة التي يمتلكها حول مفهوم الذات المهني، وما تتضمنه من وعيه بقدراته وميوله وقيمه وسماته الشخصية مؤشراً على امتلاكه مستوى معين اتجاه المهنة الإرشادية التي يمارسها، وقد يؤثر القلق على أداء المرشد التربوي بانخفاض مستوى توظيف المهارات والفنيات الإرشادية في أثناء الجلسات الإرشادية (الشريفين، 2011).

ونمط الشخصية لكل مرشد هو عامل مهم لراحته وفعالته في استخدامه للمهارات الإرشادية، وإن معرفة المرشد بنمط شخصيته قد يؤثر في توافقه النفسي وقدرته على بناء علاقات مهنية فاعلة، معتمداً على مفهومه لذاته المهنية واتجاهاته ومعتقداته، مما يمكنه من أداء أدواره المهنية بفاعلية، وأن معرفة المرشد وتعمقه من مفهوم الذات المهني لديه وتحديد نمط الشخصية الذي يفضله قد تكون مؤشرات للتنبؤ في مستوى قلق الأداء في أثناء عمله الإرشادي، ويؤثر ذلك في توظيف الفنيات الإرشادية لدى المرشد (الصوالحة، 2015).

ومعرفة الذات تتمثل في قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناءً على خصائصه الشخصية، ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه، ومساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات مهنية واحدة من الأغراض الرئيسة للتوجيه والإرشاد المهني، حيث ظهر ميدان الإرشاد والتوجيه المهني عندما ظهرت الحاجة إلى ضرورة المزاجية بين الفرد والمهنة التي يعمل بها، وفي نفس السياق؛ فإن فهم الفرد لذاته يساهم في اختيار الفرد لمهنته؛ حيث تعد معرفة الذات المهنية من المدخلات المهمة في اتخاذ قرار اختيار مهنة معينة، كما تعتبر أحد الجوانب الأساسية التي تساعد الفرد على التوجه نحو مجال مهني أو فني معين، ومن هنا فإن معرفة

الذات المهنية تعد من الأساسيات التي يركز عليها المرشد المهني عند مساعدة المسترشد، سواء في المؤسسة التعليمية أو في مركز تأهيل أو في أحد المعاهد الإصلاحية، على اختيار مهنة والدخول إليها والاستقرار فيها (الحساوي، 2016).

5. أبعاد فاعلية الذات المهنية

يحدد باندورا (Bandora) ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات مرتبطة بالأداء، ويرى أن معتقدات الفرد عن فاعلية ذاته تختلف تبعاً لهذه الأبعاد (الشريف، 2015):

1. **قدر الفاعلية:** ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف مقدار الفاعلية تبعاً لتغير الموقف وصعوبته، ويتضح مقدار الفاعلية بصورة أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة.
2. **العمومية:** ويشير هذا البعد إلى انتقال فاعلية الذات من موقف ما إلى مواقف مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة.
3. **القوة أو الشدة:** يشير هذا البعد إلى قوة الإحساس بالفاعلية الذاتية، أي شدة إدراك الفرد أن بإمكانه أداء المهام المراد إنجازها.

ثانياً: قلق الأداء

1. القلق

يُعرف القلق: بأنه حالة من اضطراب غامض الشديد الذي يمتلك الإنسان، ويسبب له كثيراً من الضيق، وفي هذه الحالة يتوقع الشخص الشر دائماً، وتظهر عليه علامات التشاؤم، ويشك في كل أمر يحيط به، ويخشى أن يصيبه منه ضرر، ويبدو الشخص القلق مضطرباً، فاقداً للثقة في نفسه، متردداً وعاجزاً عن البتّ في الأمور، كما أنه يفقد القدرة على تركيز ذهنه، مما يصعب عليه أن يفهم ما يدور حوله فهماً صحيحاً بصورة واضحة (عقون، 2012).

ويعرفه محمد وعبد الكريم (2013، 59): بأنه "استجابة انفعالية لخطر يكون مصحوباً بنوع من المظاهر الفيزيولوجية والنفسية، بقصد إعادة التوازن والتكيف مع المواقف التي تحيط بالفرد، وعليه يمكن القول أن هذه المظاهر تكون في حالة من التوتر الشامل نتيجة لظهور خطر داخلي أو خارجي قد يحدث، يصاحبها اضطراب غامض وأعراض نفسية وجسمية".

ويرى فرويد (Freud, 1856-1939) أن أصل القلق هو نتيجة الصراع اللاشعوري بين الهو والأنا والأنا الأعلى، ومن خلال هذا التفسير قام فرويد (Freud, 1856-1939) بتحديد ثلاثة أنواع من القلق، وهي: القلق الموضوعي، والقلق العصابي، والقلق الخلفي، أما إدلر (Edler, 1870-1937) فقد ربط القلق بالشعور بالنقص، ويرى أن الشعور بالنقص يُعد الدافع الأساسي للأمراض العصابية، سواء أكان هذا النقص حقيقياً أو متوهماً، ويؤكد إدلر (Edler, 1870-1937) بأنه يمكن للفرد التغلب على القلق بتحقيق الانتماء إلى المجتمع، وربط فروم (From, 1900-1980) بين القلق والحاجات الأساسية إلى الانتماء والارتباط والهوية والحاجة إلى إطار توجيهي يعدها فروم (From, 1900-1980) جزءاً من طبيعة الإنسان وضرورة لتطوره

وارتقائه، وإن إعاقة اشباع هذه الحاجات يأتي نتيجة الظروف السيئة والصراع الاجتماعي، وهذا يقود إلى القلق (بكار، 2013).

ويرى أتباع النظرية السلوكية دولارد وميلر (Miller, and Dollard) أن القلق سلوك ناتج عن عملية التعلم، أو أنه استجابة اشتراطية مكتسبة تستثار بمثير محايد، حيث يكتسب هذا المثير القدرة على استدعاء القلق نتيجة اقترانه عدة مرات بمثير طبيعي للقلق وفقاً لعملية الاشتراط ولقوانين التعلم، ومن ثم فإنه عادة ما يقلق الفرد عندما يتعرض للمثير الذي كان من قبل محايد وأصبح مثيراً شرطياً للقلق (شما، 2015).

ويشير القلق إلى الحالة العاطفية التي ترتبط مع التفكير بالمستقبل، ويعد القلق أحد الاضطرابات النفسية الأكثر شيوعاً نظراً لتعقيدات أدوار الفرد ومسؤولياته المتنوعة، وزيادة مخاوفه من المستقبل، وازدياد التناقضات والتحديات وعدم وجود فرص لتحقيق الذات، والضغوطات التي يواجهها الإنسان سواء في العمل أو على مستوى العلاقات والقيم الاجتماعية، مما يؤدي إلى الشعور بالتوتر والقلق لعدم القدرة على التنبؤ بما سيحدث بالمستقبل، فالقلق يجعل الفرد غير قادر على التفكير والتخطيط واتخاذ القرار (Hammad, 2016).

إذ يرى "روجرز" أن القلق ينشأ من عدم التطابق بين مفهوم الذات والخبرة، فإن الشخص يكون سيء التوافق، أو يكون مُعرضاً للقلق والتهديد، أي أن الفرد يعايش القلق حين يواجه حدثاً يهدد بنية ذاته (أحمادي والسالمي، 2015).

وينتج القلق وفق المنظور المعرفي عن التفكير اللاعقلاني والخوف من الأحداث السيئة المتوقع حدوثها مستقبلاً، والشعور بالارتباك والضيق والغموض، وتوقع السوء، أي النظرة السلبية للحياة، أو المواقف التي تحيط بالفرد، وهو تفسير معرفي تبناه بيك (Paek)، عندما أكد بأن سبب قلق

ناتج عن أفكار خاطئة لدى الفرد تجعله يؤؤل الواقع والمواقف والأحداث والتفاعلات بشكل خاطئ وبطريقة غير سليمة، مما يدفعه إلى حالة من الخوف والقلق الذي يفقده السيطرة على مشاعره وعلى أفكاره اللاعقلانية (النجار، 2012).

ومما لا شك فيه أن القلق ينشأ عندما يتغلب الجانب السلبي على الواقع، وحين يتعرض الفرد إلى حالات متزامنة تتسم بعدم الاطمئنان والتشاؤم والخوف بشأن المستقبل، وأن التغييرات الاجتماعية السريعة تقتزن بمختلف المشاعر التي تكون أغلبها سلبية، كالقلق، والشعور بعدم الاطمئنان، وعدم الاستقرار الذي يكون عاملاً من عوامل دفع الأفراد للوقوع في ساحة الاضطراب النفسي، الذي يعتبر القلق أهم مكوناته (أبو فضة، 2013).

2. قلق الأداء لدى المرشدين التربويين

وقد اهتم بعض علماء النفس بالظواهر التي قد يتعرض لها المهني، التي تؤثر في فعالية قيامه بعمله، وتعتبر مهنة الإرشاد النفسي والتربوي من المهن الإنسانية والاجتماعية التي تولد الضغوط النفسية للعاملين فيها، بسبب عدة عوامل قد تكون شخصية أو مهنية تتعلق بالمرشد، مثل: عدم قدرته على التعامل مع الضغوط، والافتقار للمهارات والأساليب للتكيف مع الضغوط، وقد تكون نتيجة ظروف العمل، مما ينعكس على أداء المرشد وعلى العملية الإرشادية والمسترشد، وهذا يسبب بشكل عام درجة من القلق لدى المرشد التربوي، مما يؤثر في قدرته على أداء عمله بالطريقة السليمة (المهايرة وطنوس، 2016).

ويؤثر قلق الأداء لدى المرشدين في مستوى توظيف المهارات والفنيات الإرشادية في أثناء الجلسات الإرشادية، والاضطراب القلق لدى المرشدين مكونات معرفية وسلوكية وفسولوجية، ومن نماذج المكونات المعرفية الأفكار التي تمر في ذهن المرشد، مثل: ربما

سأصاب بنوبة ذعر عند إجراء المقابلة الإرشادية، وسيفكر فيّ المشرف بشكل سلبي. ومن المكونات الفسيولوجية: اضطرابات البطن، والتعرق، وجفاف الحلق، والصداع. أما المكونات السلوكية فقد تظهر على شكل سلوك انسحابي، والشعور بفقدان التحكم، وغيرها من المكونات (الشريفين، 2011).

فالمرشدون التربويون بشكل عام يشعرون بالقلق، وقلة الوقت، وعدم كفاية الأمور المادية، وعليهم أعباء ومسؤوليات كبيرة جداً، وذلك بسبب طبيعة عملهم، والافتقار للإشراف والتدريب اللازمين كمرشدين تربويين مختصين، ومتابعتهم للسجلات والعمل الإداري، وكذلك الافتقار إلى التنظيم الإداري، لذلك تأتي الحاجة للإشراف عليهم وتدريبهم ومساندتهم نتيجة الواجبات والمسؤوليات الكبيرة المتعددة الملقاة على عاتقهم (المهايرة وطنوس، 2016).

وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين يؤثر بشكل سلبي في التعليم في كل مجالات العمل التربوي، ولا سيما في مهنة الإرشاد التي تقوم على الاتصال والتفاعل بين المرشد والمسترشد، والتي تتأثر بنمط شخصية المرشد، حيث يؤثر مدى وعي المرشد بمفهوم ذاته المهنية على مستوى قلق الأداء لديه، كما يشير إلى أن زيادة ثقة المرشدين التربويين في حياتهم المهنية ونجاح أدائهم الإرشادي ينتج من مدى تمكنهم من مفهوم الذات المهنية (الصوالحة، 2015).

وتنتج الضغوط النفسية التي يعاني منها المرشد التربوي من الأعباء والواجبات الكبيرة والمتعددة التي يقوم بها داخل المدرسة التي ترهقه، وكذلك أعداد الطلبة الكبير داخل المدارس، ومشاكلهم المتنوعة والمتعددة، إضافة إلى البيئات المختلفة التي ينحدر منها الطلبة، وكذلك الضغوط النفسية على المرشد نتيجة عوامل شخصية كطريقة التفكير والسلوك وتحميل نفسه أكثر من قدراته وطاقاته، ومن الأسباب أيضاً التي تتسبب الضغط النفسي لدى المرشدين ضغط الدور

وغموضه، وهذه الأسباب تنعكس على أداء المرشد التربوي، وفي معظم الأحيان تسبب له القلق
(Lee, and Cho, and Kissinger, 2010).

ويرى كوهين (Cohen,2004) أن قلق الأداء يؤثر بشكل سلبي في الأفراد في مجالات الحياة
كلها، ولا سيما في مهنة الإرشاد التي تقوم على الاتصال والتفاعل بين المرشد والمسترشد، والتي
تتأثر بنمط شخصية المرشد، حيث يؤثر مدى وعي المرشد بمفهوم ذاته المهنية على مستوى قلق
الأداء لديه، ويؤكد على ذلك نيلز (Niles,2001) إذ يشير إلى أن زيادة ثقة الأفراد في حياتهم
المهنية ونجاح أدائهم الإرشادي ينتج عن مدى تمكنهم من مفهوم الذات المهنية، وأن معرفة
المرشد بنمط شخصيته قد يؤثر في توافقه النفسي وقدرته على بناء علاقات مهنية فاعلة، معتمداً
على مفهومه لذاته المهنية واتجاهاته ومعتقداته، مما يمكنه من أداء أدواره المهنية بفاعلية
(Bayne,2004).

ثالثاً المرشد التربوي

للمرشد دورٌ كبيرٌ في تحقيق أهداف العملية الإرشادية، ومساعدة المسترشد على التخلص من
المشكلات من خلال الدور المنوط به في تقديم الخدمات الإرشادية، والعمل على بناء شخصية
المتعلم بما يتوافق مع متطلبات العملية التربوية الحديثة، وإن نجاح المرشد التربوي في عمله
يعتمد إلى حد كبير على مجموعة من المقومات والقدرات التي تميزه عن غيره، أو ما يطلق
عليها الفاعلية الذاتية، هذه الفاعلية التي تؤهله للقيام بدوره القيادي، والوفاء بمسؤولياته المهنية
والتربوية تجاه المؤسسة التربوية التي يعمل بها (السعدي، 2017).

وتساعد المهارات الإرشادية لدى المرشد النفسي على إنجاز عمله بالصورة الصحيحة من حيث:
قدرته على بناء علاقات مهنية سليمة مع المسترشدين، وكسب ثقتهم وقدرته على الاستماع وعلى

الإقناع، وغيرها من المهارات المهنية الضرورية واللازمة للمرشد النفسي، والتي تساعده على القيام بالمقابلات الإرشادية الفردية أو الجماعية بالصورة السليمة، والوصول إلى الصحة النفسية التي يتمتع بها المسترشدون (الأش، 2012).

لذلك تعمل المهارات الإرشادية لدى المرشد النفسي على مساعدته في أداء عمله بالصورة الصحيحة بشكل متقن، حيث تعمل قدرات المرشد على بناء علاقات مهنية وسليمة مع المسترشد، من خلال كسب الثقة والقدرة على تناول المشكلات، وإقناع المسترشد في أهمية العمل الإرشادي وهذا يساعده على القيام بالمقابلات الإرشادية الفردية أو الجماعية بالصورة السليمة (أبو يوسف، 2008).

فالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في المؤسسات التربوية من أهم عوامل نجاح العمل الإرشادي، حيث ترتبط بمجموعة من المواصفات يجب على المرشد أن يمتلكها، وتتمثل هذه المواصفات في حب مساعدة الآخرين، وكذلك امتلاك مواصفات عقلية واجتماعية وانفعالية وخلقية وبدنية، يستطيع المرشد القيام بعمله بالشكل الصحيح. والمرشد التربوي الكفؤ هو الذي يتمكن من دمج معارفه الأكاديمية بسماته الشخصية، ومهاراته وقدراته للمساعدة في عملية الإرشاد، وتوصف العملية الإرشادية: بأنها علمية وفنية دقيقة، يجب على المرشد الذي يقوم بها أن يتمتع بالكفاءة المهنية، فالإرشاد هو علم له أصوله ومقوماته وأدواته يحتاج إلى مرشد مؤهل من أجل استخدام هذه المقومات والأدوات بالطريقة التي تمكنه من القيام بمهامه على الوجه الأفضل، وهذا لا يعني نقل المعلومات أو إيصالها إلى المسترشدين، بل ممارستها من خلال استغلال أقصى طاقة من المهارات والقدرات من أجل الوصول إلى الهدف المنشود (الجنديل، 2017).

فالكفاءة المهنية للمرشد تفرض عليه أن يكون شخصاً متوافقاً ومرتزناً الشخصية، يتعامل مع المشكلات بكل جدية، من خلال دراسة النواحي التي تحيط بالمشكلة جميعها، من أجل مساعدة الآخرين على التغلب على مشكلهم، وعليه أن يمتلك الخبرة العلمية التطبيقية في الفحص السيكولوجي والتشخيصي وتنفيذ الخطط الإرشادية ومتابعتها وتقييمها بطرق موضوعية صحيحة، كما أنه يتوجب على المرشد أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل الفعال من أجل أقتناع المسترشدين في التغلب على مشكلاتهم وإثارة دافعهم، من أجل تعديل سلوكهم وتوفير التوافق للوصول إلى فرد متوافق (العطوي، 2008).

1. معوقات عمل المرشد التربوي

ذكرت بن خدة (2016) أن هناك مجموعة من المقومات التي تحول دون قيام المرشد التربوي بمهامه، تمثلت في عدم امتلاك الكفايات المهنية في مجال تخصصه، وعدم تعاون بعض أطراف العملية التربوية مع المرشد التربوي في تسهيل مهام عمله، وتكليفه بأعمال لا تتناسب مع طبيعة عمله، وكذلك قلة دعم المرشدين التربويين في المدارس بالمسؤوليات، مما يشكل عبئاً عليهم، ويحد من تنوع أنشطتهم لتقديم خدمات تربوية أفضل و بمستوى متميز، وعدم تعاون بعض أولياء الأمور مع المرشد التربوي في متابعة المستوى التحصيلي للطلبة من ذوي مشكلات التحصيل الدراسي.

التعليق على الإطار النظري

وتشكل الذات المهنية للفرد مكوناً رئيساً من مكونات الذات، إذ تُعد أحد العناصر الأساسية التي تهيئ الفرد لاتخاذ القرار والنجاح في الحياة المهنية، ويعتبر هذا المفهوم مؤشراً على درجة: الثقة بالنفس، والقيمة الذاتية، والشعور بالأمان، وتنشأ الذات المهنية تدريجياً لدى الفرد مجرد الالتحاق

يعمل مناسب للتخصص تحقيقاً لحاجات مختلفة، والذات المهنية تمثل توقعات الفرد عن نفسه واعتقاده بقدراته وإمكانياته، والأداء الذي يتوقعه من نفسه، وحتى يكون الشخص عنصراً إيجابياً ومنتجاً ومتوافقاً مع نفسه ومع غيره، ولا بد أن يكون قريباً من قدراته وإمكانياته الشخصية، ومدركاً لها، ويحدد الشيء الذي يمكنه أن يفعله في حدود هذه القدرات التي أدركها، ليقربه من الاتزان الانفعالي والصحة النفسية، وتعتبر الذات المهنية للمرشد عن الدرجة التي يمتلكها حول مفهوم الذات المهني، وما تتضمنه من وعيه بقدراته وميوله وقيمه وسماته الشخصية مؤشراً على امتلاكه مستوى معين اتجاه المهنة الإرشادية التي يمارسها.

وتعرف الباحثة الذات المهنية بأنها درجة ثقة الفرد بقدراته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطويرية تسهم في تطويرها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة.

ويمكن القول أن قلق الأداء يعبر عن حالة من التوتر الشامل نتيجة لظهور خطر داخلي أو خارجي قد يحدث، يصاحبها اضطراب غامض وأعراض نفسية وجسمية،

والقلق الأداء ينشأ من عدم التطابق بين مفهوم الذات والخبرة، فإن الشخص يكون سيء التوافق، أو يكون معرضاً للقلق والتهديد، أي أن الفرد يعايش القلق حين يواجه حدثاً يهدد بنية ذاته، ويؤثر قلق الأداء لدى المرشدين في مستوى توظيف المهارات والفنيات الإرشادية في أثناء الجلسات الإرشادية، وقلق الأداء بأنه شعور بالقلق، وقلة الوقت، وعدم كفاية الأمور المادية، وعليهم أعباء ومسؤوليات كبيرة جداً، وذلك بسبب طبيعة عملهم، والافتقار إلى التنظيم، لذلك تأتي الحاجة للإشراف عليهم وتدريبهم ومساندتهم نتيجة الواجبات والمسؤوليات الكبيرة المتعددة الملقاة على عاتقهم، وقلق الأداء يؤثر بشكل سلبي في الأفراد في مجالات الحياة كلها.

وتعرف الباحثة قلق الأداء لدى المرشدين التربويين بأنه نقص ثقة المرشدين التربويين في حياتهم

المهنية ونجاح أدائهم الإرشادي ينتج عدم تمكنهم من مفهوم الذات المهنية

الدراسات السابقة

تناولت الباحثة مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية، الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وقد تم ترتيب الدراسات وفق الترتيب الزمني لها من الأحدث إلى الأقدم، كما تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات تتعلق بالذات المهنية وأخرى تتعلق بقلق الأداء.

دراسات تتعلق بالذات المهنية

قام السعدي (2017) بدراسة عنوانها: فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية:

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات والذكاء الوجداني وقلق المستقبل لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، درجة فاعلية الذات والذكاء الوجداني وقلق المستقبل في ضوء متغيري (الجنس، والخبرة). وتكونت عينة الدراسة من (105) من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، واعتمد على ثلاثة مقاييس: مقياس فاعلية الذات من إعداد (سميرة شند وأمني عبد المقصود: 2010)، ومقياس الذكاء الوجداني من إعداد (الباحثة)، ومقياس قلق المستقبل من إعداد (زينب شقير: 2005)، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية الذات لدى المرشدين التربويين جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة الذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين جاءت بدرجة مرتفعة، في حين أن درجة قلق المستقبل لدى المرشدين التربويين جاءت بدرجة منخفضة، كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين متوسطات فاعلية الذات وبين

متوسطات قلق المستقبل، وأظهرت وجود علاقة إيجابية بين متوسطات فاعلية الذات وبين متوسطات الذكاء الوجداني.

دراسة الشريف (2015) بعنوان: توجيهات الهدف والخبرة وعلاقتها بالذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة:

هدفت الدراسة معرفة تأثير كل من توجيهات الهدف والخبرة، وعلاقتها بالذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة، وتحقيقاً لهدف الدراسة تم استخدام المنهج المسحي الوصفي، وتكونت العينة من (100) معلمة، وطبقت عليهن استبانة توجيهات الهدف، واستبانة فاعلية الذات المهنية. وتوصلت الباحثة إلى وجود فروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات المهنية لدى مجموعات الهدف، وعدم وجود فروق بين درجات فاعلية الذات المهنية لدى مجموعات سنوات الخبرة، وهناك تأثير للتفاعل بين توجيهات الهدف وسنوات الخبرة على فاعلية الذات المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية.

وقام دراسة حوارنة (2014) بعنوان فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية، واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر:

جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة الكرك، وقد استند البرنامج إلى نظرية التعلم الاجتماعي في الإرشاد المهني لـ (Chromblats)، وتكونت عينة الدراسة من (47) طالباً من مدرسة الثنية الثانوية للبنين، حيث تم تقسيم الطلبة على مجموعتين أو شعبتين: مجموعة تجريبية - أعضاء الصف التجريبي - تعرضت لبرنامج التوجيه المهني المكون من (16) حصة توجيه مهني، وبلغ عددها (24) طالباً، ومجموعة ضابطة لم

تخضع لبرنامج التوجيه المعني، كما تم استخدام ثلاث أدوات في الدراسة، وهي: برنامج التوجيه المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المهنية، ومقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، وقد تم التأكد من دلالات صدق مقياسي الدراسة وثباته اللذين تم استخدامهما، وصدق البرنامج. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في الفاعلية الذاتية المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني على القياس البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية، وهذا يشير إلى فاعلية برنامج التوجيه المهني في تحسين الفاعلية الذاتية المهنية وإكساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة.

دراسة غضنفر وأكرم (Ghazanfar & Akram, 2014) بعنوان: فاعلية الذات والأداء الأكاديمي لدى طلبة جامعة جوجارت في باكستان:

حيث هدفت الدراسة معرفة فاعلية الذات والأداء الأكاديمي لدى طلبة جوجارت. وتكونت عينة الدراسة من (193) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد تم اتباع المنهج الوصفي من خلال استخدام استباننتين إحداهما لفاعلية الذات والأخرى للأداء الأكاديمي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات والأداء، ووجود فروق بين الذكور والإناث في فاعلية الذات والأداء الأكاديمي، لصالح الذكور.

دراسة البادي (2014) بعنوان: سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان:

إذ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، وتألفت عينة الدراسة من (75) أخصائياً اجتماعياً، و(127) أخصائياً اجتماعياً من مختلف مدارس سلطنة عمان الحكومية، للإجابة عن

أسئلة الدراسة، تم تطوير مقياسين الأول لقياس سمات الشخصية والمشتق من مقياس عوامل الشخصية الستة عشر لريموند كاتل، والثاني لقياس فاعلية الذات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم درجات فاعلية منخفضة، وعدم وجود فروق بين الإحصائيات الاجتماعية والأخصائيين الاجتماعيين في مقياس سمات الشخصية ومقياس فاعلية الذات.

دراسة الشمري (2013) بعنوان: مفهوم الذات المهني وعلاقته بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين:

وهدفت الدراسة التعرف إلى علاقة مفهوم الذات المهني بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي لدراسة العلاقات الارتباطية، وتكونت عينة الدراسة من (305) مرشدٍ ومرشدة، وتم استخدام مقياس لمفهوم الذات المهني لدى المرشدين ومقياس للكفاية الذاتية، وتبين أن المرشدين التربويين يتمتعون بمفهوم ذات عالٍ، كما أظهرت الدراسة أن المرشدين والمرشدات لا يتمتعون بدرجة عالية من الكفاية الذاتية، وتبين وجود علاقة سلبية بين مفهوم الذات المهني والكفاية لذاتية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد.

دراسة البهدل (2013) بعنوان: فعالية الذات لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختياره للأسلوب الإرشادي المناسب لدى عينة من المرشدين والمرشدات:

وجاءت الدراسة للتعرف إلى فعالية الذات لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختياره للأسلوب الإرشادي المناسب، وذلك على عينة قوامها (239) من المرشدين والمرشدات من مناطق مختلفة، ممن يدرسون في دبلوم التوجيه والإرشاد في الجامعات السعودية، واستخدم الباحث استبانة الأساليب الإرشادية للمرشد في التعامل مع المشكلات السلوكية للطلبة، واستبانة فاعلية

الذات الإرشادية للمرشد النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع الأساليب الإرشادية، وأبعاد الفاعلية الذاتية الإرشادية ما عدا العلاقة بين الفاعلية الذاتية في مهارة الاستكشاف والسلوب الإرشادي الإنساني، فهي غير دالة إحصائياً، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في جميع الأساليب الإرشادية راجعة إلى تأثير مستوى فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد النفسي، كما أشارت النتائج إلى عدم تأثير المتغيرات الديمغرافية على فاعلية الذات الإرشادية.

دراسة أوسوليفان وشتراوسر وونغ (O'Sullivan, Strauser, Wong, 2012) بعنوان نموذج عوامل الشخصية الخمسة والفاعلية الذاتية تجاه العمل، وطول فترة عمل الأفراد مع المعاقين:

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة السمات الشخصية والفاعلية الذاتية تجاه العمل لزيادة فترة بقاء العاملين في عملهم مع المعاقين في الولايات المتحدة الأمريكية ، وتم استخدام عينة من (56) شخصاً مؤهلين للتقديم للخدمات المهنية في العمل مع المعاقين للتحقيق في العلاقة بين الشخصية و فاعلية الذات تجاه العمل، وطول فترة العمل السابقة، وكشفت نتائج هذه الدراسة أن الشخصية مسئولة عن قدر كبير من التباين في السلوك و فاعلية العمل، والشخصية كانت أقوى مؤشراً لطول فترة العمل، وعلى وجه التحديد الانفتاح سمة شخصية ساهمت بشكل كبير في طول فترة العمل السابقة، والانفتاح والعصابية ساهمت بشكل كبير في فاعلية الذات تجاه العمل وتأثيرها في طول فترة العمل لدى المعاقين.

دراسة كوزي وجرابوفاري وستيفانو ودرابو (Kozie, Grabovari, Stefano, and Drapeau, 2010) بعنوان: الفاعلية الذاتية المهنية أثناء التدريب على مهنة الإرشاد في

كندا:

إذ هدفت الدراسة التعرف إلى مستويات الفعالية الذاتية المهنية في أثناء التدريب على مهنة الإرشاد في خمسة مجالات في الإرشاد، هي: (المهارات، والأساليب الدقيقة، والعملية الإرشادية، والتعامل مع المشكلات، وسلوكيات المسترشدين، والكفاءة في الإرشاد متعدد الثقافات، والوعي بالقيم العامة لمهنة الإرشاد النفسي)، تكونت عينة الدراسة من (20) متدرّباً ومتدرّبة من طلبة الإرشاد في كندا، وامتدت الدراسة لمدة (8) أسابيع، وأظهرت النتائج أن مستوى إحساس الطلبة في فعاليتهم المهنية في المجالات الخمسة السابقة كان في تحسن وتطور باستمرار مع التقدم في عدد الجلسات عبر كل مرحلة من مراحلها.

دراسات تتعلق بقلق الأداء

دراسة أبو غالي وأبو مصطفى (2016) بعنوان: التنبؤ بقلق المستقبل المهني في ضوء الرضا عن الدراسة وتوجيهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة الأقصي:

حيث هدفت الدراسة إلى التنبؤ بقلق المستقبل المهني في ضوء الرضا عن الدراسة وتوجيهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة الأقصي، وقد تكونت عينة الدراسة من (210) طالب وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي بجامعة الأقصي، وقد أظهرت النتائج أن الوزن النسبي لمقياس الرضا بلغ 79%، بينما الوزن النسبي لقلق المستقبل المهني بلغ 61.5%، كما أوضحت النتائج وجود فروق بين الجنسين في مجالي الإدارة العامة لقسم علم النفس لصالح الإناث، وجودة برامج اختصاص الإرشاد النفسي لصالح الذكور، في حين عدم وجود فروق بين الجنسين على باقي المجالات والدرجة الكلية للمقياس، ووجود فروق بين الجنسين في مجال أهداف الأداء لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق بين الجنسين في باقي مجالات المقياس، وعدم وجود فروق في الدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل المهني.

دراسة صوالحة (2015) بعنوان: مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبئات قلق الاداء لدى المرشدين التربويين في الاردن

وهدفنا الدراسة الكشف عن مستوى مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية الذي يفضله المرشدون التربويون، والكشف عن إمكانية تنبؤهما بقلق الأداء لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (121) مرشداً ومرشدة من العاملين في مدارس محافظة إربد التابعة لمديريات تربية لواء قصب إربد ومديرية تربية لواء بني عبید ومديرية تربية لوائي الطيبة والوسطية، والمرشدين التابعين للجمعية

الأردنية لعلم النفس، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة مقياس مفهوم الذات المهني، وطورت مقياس الشرفين (2011) لقلق الأداء، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مفهوم الذات المهني على المقياس ككل لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً، وأن أكثر أنماط الشخصية انتشاراً لدى المرشدين التربويين في الأردن هو نمط (EST)، يليه نمط (ISFJ)، وأن مستوى قلق الأداء لدى المرشدين كان منخفضاً. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في معاملي الارتباط بين نمطي الشخصية: (منفتح/ ومتحفظ، ومفكر/ وجداني) من جهة وبين قلق الأداء (الجسمي) كموجهات أخرى يعزى لمتغير الجنس؛ لصالح المرشدين التربويين الذكور، وعدم وجود فرق دال إحصائياً في بقية معاملات الارتباط بين أنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى يعزى لمتغير الجنس، كما أشارت إلى أن جميع المتغيرات: (الجنس، والحالة الاجتماعية، ومفهوم الذات المهني، ونمط الشخصية) غير قادرة على التنبؤ بقلق الأداء.

دراسة الشرفين (2011) بعنوان: فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن:

وهدفَت الدراسة الكُشف عن فاعلية برنامج تدريبي قائم على النموذج المعرفي في الإشراف بالإرشاد في خفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (60) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك في مستوى السنتين الثالثة والرابعة المسجلين في مساقِي مهارات و فنيات الإرشاد النفسي وتدريبَات ميدانية في الإرشاد النفسي، ووزعوا عشوائياً إلى مجموعتين: تجريبية دربت بالبرنامج التدريبي القائم على النموذج المعرفي في الإشراف بالإرشاد، وضابطة اقتصر التعامل معها وفق الأساليب

التدريسية الاعتيادية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى قلق الأداء لدى أفراد المجموعة التجريبية كان أقل بشكل دال إحصائياً مما لدى أفراد المجموعة الضابطة. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في المجال السلوكي تعزى إلى التفاعل بين المجموعة والجنس، والتفاعل بين السنة الدراسية والجنس، والتفاعل بين المجموعة والجنس والسنة الدراسية، ووجود فروق دالة في المجال المعرفي، تعزى إلى تفاعل المجموعة والجنس والسنة الدراسية، كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء على مقياس قلق الأداء ككل تعزى إلى المجموعة والتفاعل بين المجموعة والجنس، والتفاعل بين السنة الدراسية والجنس، والتفاعل بين المجموعة والسنة الدراسية والجنس.

دراسة ضمرة (2011) بعنوان: فروق الفعالية الذاتية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات:

إذ هدفت الدراسة التعرف إلى الفروق في مستويات الفعالية الذاتية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية، وتكونت عينة الدراسة من (85) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة عمان، وقد تم استخدام مقياس الفعالية الذاتية ومقياس قلق الأداء لتقييم المتغيرات، ودلت النتائج على وجود فروق في مستويات الفعالية الذاتية بين المرشدين تبعاً لمتغير الخبرة العملية والمؤهل العلمي، في حين لم تظهر فروقاً في متغير الجنس، وظهرت فروق في مستويات قلق الأداء بين المرشدين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي فقط لصالح حملة شهادة الدراسات العليا.

دراسة تشن وتشانغ (Chen, and Chang,2009) بعنوان: البناء المعرفي للمرشد وعلاقته بقلق الأداء في الجامعات التايوانية:

هدفت الدراسة التعرف إلى البناء المعرفي للمرشد وعلاقته بقلق الأداء في الجامعات التايوانية، وتكونت عينة الدراسة من (88) طالباً من طلبة الجامعات التايوانية، جرى استخدام مقياس قلق الأداء في الفصول الدراسية للغات الأجنبية من خلال الانخراط في مهمة فهم الاستماع باللغة الإنجليزية؛ وتم اتباع المنهجية الوصفية في تحليل البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين مستوى قلق الأداء والفهم والاستيعاب لدى الطلبة، وأنه كلما ارتفع مستوى القلق انخفض معدل الأداء، وهذا يشير إلى أن الطلبة الذين يعانون من قلق أعلى في اللغة الأجنبية تكبدوا عبءاً إدراكياً أعلى.

التعقيب على الدراسات السابقة :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة علاقة الذات المهنية بقلق الاداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، ويمكن النظر إلى الدراسات السابقة من حيث:

1. الهدف:

هدفت مجموعة من الدراسات السابقة تناول الذات المهنية كدراسة السعدي (2017)، ودراسة الشريف (2015)، ودراسة حورانة (2014)، ودراسة (Ghazanfar& Akram, 2014)، ودراسة البادي (2014)، ودراسة الشمري (2013)، ودراسة البهدل (2013)، ودراسة (O'Sullivan, Strauser, Wong, 2012)، ودراسة (Kozie, Grabovari, Stefano,) (and Drapeau,2010).

وهدفت المجموعة الأخرى إلى دراسة قلق الأداء كدراسة أبي غالي وأبي مصطفى (2016)، ودراسة صوالحة (2015)، ودراسة الشريفين (2011)، ودراسة ضمرة (2011)، ودراسة (Chen, Chang,2009).

2. المنهج:

استخدمت المنهج الوصفي دراسة السعدي(2017) ودراسة الشريف (2015) ودراسة (Kozie, Grabovari,) (2013) ودراسة (Ghazanfar& Akram, 2014) ودراسة البهدل (2013) ودراسة (Stefano, and Drapeau,2010) ودراسة أبي غالي وأبي مصطفى (2016) ودراسة صوالحة (2015) ودراسة ضمرة (2011)، وهناك مجموعة من الدراسات استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، مثل: دراسة البادي (2014)، ودراسة الشمري (2013)، ودراسة (Chen,) (Chang,2009).

بينما استخدمت دراسة حورانة (2014)، ودراسة الشريفين (2011) المنهج التجريبي .

3. النتائج:

توصلت دراسة السعدي(2017) إلى أن فاعلية الذات لدى المرشدين مرتفعة، كما توصلت دراسة الشريف (2015) إلى عدم وجود فروق في الذات المهنية تعزى إلى سنوات الخبرة، كما أكدت دراسة البادي (2014) إلى أن الإحصائيين الاجتماعيين درجة الذات لديهم منخفضة، كما أظهرت دراسة الشمري (2013) إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمفهوم ذات مهني عالٍ، وأكدت دراسة البهدل (2013) إلى أن المتغيرات الديمغرافية تؤثر بشكل فاعل على الذات الارشادية، وذكرت دراسة (O'Sullivan, Strauser, Wong, 2012) أن الشخصية مسؤولة

عن قدر كبير من فاعلية العمل، وأظهرت دراسة (Kozie et al,2010) أن التدريب يزيد من فعالية الذات المهنية، كما أشارت دراسة صوالحة (2015) إلى أن مفهوم الذات المهني لدى المرشدين مرتفعة، أما قلق الأداء منخفضة، وأظهرت دراسة ضمرة (2011) وجود فرق في مستويات قلق الأداء لصالح حملة شهادات الدراسات العليا، وأظهرت دراسة (Chen, 2009) أنه كلما ارتفع مستوى القلق انخفض مستوى الأداء.

وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة صوالحة (2015) في نتائجها، حيث أظهرت أن مفهوم الذات المهني لدى المرشدين مرتفعة أما قلق الأداء فمنخفضة.

كما تشابهت هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات السابقة وتم الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة حيث تم الاعتماد على دراسة السعدي (2017) ودراسة الشمري (2013) في بناء مقياس الذات المهنية، أما مقياس قلق الأداء فقد تم الاستعانة بدراسة صوالحة (2015) ودراسة سالم الشريفين (2011) ودراسة ضمرة (2011) في بناء المقياس، وقد تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة نتائج هذه الدراسة من حيث الاتفاق والاختلاف. أخيراً ومن خلال ما تم عرضه من دراسات تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية، تبرز أهمية الحاجة إلى إجراء دراسة منهجية بشأن العلاقة بين الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين، حيث أنه في حدود علم الباحثة لم يقع بين يديها دراسة مماثلة بحثت العلاقة بين نفس متغيرات الدراسة الحالية التي تناولت المرشدين في البيئة الفلسطينية، أما الدراسات التي تناولت متغير قلق الأداء فكان هناك دراسات قليلة تناولت هذا المتغير.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً للطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في الدراسة، بداية بتحديد المنهج الذي تم اتباعه، ووصف مجتمع الدراسة وتعريفه، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في الحصول على البيانات، وكذلك صدقها وثباتها، كما يتناول الإجراءات التطبيقية والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، كونه يهتم ببحث العلاقة بين المتغيرات، وقد تم جمع البيانات حول الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل عن طريق توزيع مقياس للذات المهنية، وآخر لقلق الأداء.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وقد شملت أربع مديريات، وهي: (الخليل، وشمال الخليل، وجنوب الخليل، ويطا) والبالغ عددهم (270) مرشداً ومرشدة، منهم (126) ذكراً و(144) إنثى، والجدول (1) يبيّن أعداد المرشدين في كل مديرية من مديريات محافظة الخليل التي مثلت مجتمع الدراسة.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة

اسم المديرية	عدد المرشدين	عدد المرشدات
الخليل	39	45
شمال الخليل	40	47
جنوب الخليل	29	29
يطا	18	23
المجموع	126	144
المجموع الكلي	270	

المصدر: مديريات التربية والتعليم العالي

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (159) من المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وتشكل ما نسبته (58.8%)، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية حسب المديرية والجنس، لكي تكون العينة ممثلة لجميع طبقات مجتمع الدراسة، والجدول الآتي يوضح خصائص العينة الديموغرافية.

جدول (2): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	74	46.5
	أنثى	85	53.5
	المجموع	159	100.0
عدد سنوات الخبرة	6-1	66	41.5
	10-7	25	15.7
	11 فما فوق	68	42.8
	المجموع	159	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	127	79.9

17.6	28	ماجستير	
2.5	4	دكتوراه	
100.0	159	المجموع	
21.5	34	شمال الخليل	المديرية
31.4	50	الخليل	
31.4	50	جنوب الخليل	
15.7	25	بطا	
100.0	159	المجموع	

أدوات الدراسة

بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها، والتي اهتمت بالذات المهنية وقلق الأداء، قامت بتطوير مقياس الذات المهنية، ومقياس قلق الأداء.

أولاً: مقياس الذات المهنية

فيما يلي وصف لتطوير مقياس الذات المهنية وخصائصه السيكومترية:

وصف المقياس

طوّرت الباحثة مقياس الذات المهنية بالاعتماد على المقاييس الواردة في الدراسات السابقة، مثل دراسة السعدي (2017) ودراسة الشمري (2013)، وخصصت المقياس ليتناول الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية، وتضمّن المقياس بصورته النهائية (34) فقرة (الملحق 2)، وتمّ الإجابة على فقرات المقياس عن طريق اختيار المرشد على

سَلَم الاستجابة، الذي يتبع الفقرة وفق تدرج ليكرت الخماسي، وهي كالتالي: دائماً (5)، غالباً (4) أحياناً (3) نادراً (2)، أبداً (1).

الخصائص السيكومترية لمقياس الذات المهنية

الصدق:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري)

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس؛ قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية (الملحق 1) على (13) محكماً من الأساتذة العاملين في الجامعات الفلسطينية من ذوي الاختصاص والخبرة (الملحق 3)، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس، واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق لا تقل عن (85%) بين المحكمين، وبعد التحكيم جرى التعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات، وحذف (4) فقرات وذلك لعدم توافقها مع خصائص أفراد العينة المراد تطبيق المقياس عليها، وبعد التعديل والحذف أصبح المقياس بصورته النهائية (34) فقرة (الملحق 2).

- صدق الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (3).

جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الذات المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	الدلالة الإحصائية (Sig.)
.1	0.628**	0.00	18	0.399**	0.000
.2	0.604**	0.00	19	0.447**	0.000
.3	0.632**	0.000	20	0.611**	0.000
.4	0.607**	0.000	21	0.608**	0.000
.5	0.526**	0.000	22	0.444**	0.000
.6	0.618**	0.000	23	0.616**	0.000
.7	0.683**	0.000	.24	0.561**	0.000
.8	0.672**	0.000	.25	0.568**	0.000
.9	0.557**	0.000	.26	0.444**	0.000
.10	0.471**	0.000	.27	0.606**	0.000
.11	0.542**	0.000	.28	0.558**	0.000
.12	0.211**	0.008	.29	0.537**	0.000
.13	0.508**	0.000	.30	0.552**	0.000
.14	0.675**	0.000	.31	0.558**	0.000
.15	0.635**	0.000	.32	0.631**	0.000
.16	0.446**	0.000	.33	0.463**	0.000
.17	0.444**	0.000	.34	0.361**	0.000

** دالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.01)$ ، * دالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$

حيث تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات

المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائية، وتراوحت بين (0.211-0.683) وهي ذات

درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

الثبات:

استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من ثبات مقياس الذات المهنية كما هو آت:

- الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ):

تمّ حساب الثبات من خلال معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

المقياس	أفراد العينة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الذات المهنية	159	34	0.92

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4) إلى أن قيمة معامل ثبات (ألفا كرونباخ) الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت مناسبة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.92)، مما يشير إلى أن المقياس قابل تحقيق أهداف الدراسة.

- الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تمّ حساب معامل الارتباط بين درجات نصف المقياس، وذلك من خلال تجزئة المقياس إلى نصفين، ومن ثم إيجاد مجموع درجات المبحوثين لكل نصف من المقياس، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتمّ استخدام معادلة (جتمان) للتصحيح، والجدول (5) يوضح نتائج الثبات من خلال استخدام التجزئة النصفية.

جدول (5): نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الذات المهنية

المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح لجتمان
الذات المهنية	34	0.71	0.83

ويتضح من الجدول (5) أن معامل ثبات المقياس يساوي (0.83)، وهو يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، ويعطى درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في الدراسة الحالية.

ثانياً: مقياس قلق الأداء

فيما يلي وصف لتطوير مقياس قلق الأداء وخصائصه السيكومترية:

وصف المقياس:

طوّرت الباحثة مقياس قلق الأداء بالاعتماد على المقاييس الواردة في عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع قلق الأداء وهي: دراسة صوالحة (2015) ودراسة سالم الشرفين (2011) ودراسة ضمرة (2011)، حيث تضمّن المقياس بصورته النهائية (25) فقرة (الملحق 2)، ويتم الإجابة على فقرات المقياس عن طريق اختيار المرشد على سلم الاستجابة الذي يتبع الفقرة وفق تدرّج (ليكرت) الخماسي، وهي: دائماً (5)، غالباً (4) نادراً (3) أحياناً (2)، أبداً (1).

أ. الخصائص السيكومترية للمقياس

الصدق:

- صدق المحكمين (الصدق الظاهري)

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية (الملحق 1) على (13) محكماً من الأساتذة العاملين في الجامعات الفلسطينية ذوي الاختصاص والخبرة (الملحق 3)، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس، وباعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق لا تقل عن (85%) بين المحكمين، وبعد التحكيم جرى التعديل وإعادة

صياغة بعض الفقرات، وحذف (3) فقرات وذلك لعدم توافقها مع خصائص أفراد العينة المراد تطبيق المقياس عليها، وبعد التعديل والحذف أصبح المقياس بصورته النهائية (25) فقرة (الملحق 2).

- صدق الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (6).

جدول (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس قلق الأداء مع الدرجة الكلية للمقياس

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	الدالة الإحصائية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	الدالة الإحصائية (Sig.)
.1	0.497**	0.000	14	0.648**	0.000
.2	0.608**	0.000	15	0.671**	0.000
.3	0.578**	0.000	16	0.725**	0.000
.4	0.549**	0.000	17	0.658**	0.000
.5	0.436**	0.000	18	0.643**	0.000
.6	0.636**	0.000	19	0.447**	0.000
.7	0.681**	0.000	20	0.194**	0.000
.8	0.617**	0.000	21	0.499*	0.014
.9	0.729**	0.000	22	0.650**	0.000
.10	0.423**	0.000	23	0.613**	0.000
.11	0.612**	0.000	24	0.629**	0.000
.12	0.639**	0.000	25	0.741**	0.000
.13	0.681**	0.000			

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$)

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (6) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات

المقياس مع الدرجة الكلية جميعها للمقياس دالة إحصائية، وتراوح بين (0.194-0.711)

وهي ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

الثبات:

استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من ثبات مقياس قلق الأداء كما هو آت:

- الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ):

تمّ حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس، وذلك من خلال تجزئة المقياس إلى نصفين، ومن ثم إيجاد مجموع درجات المبحوثين لكل نصف من المقياس، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، تمّ حساب الثبات من خلال معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7): نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس قلق الأداء

المقياس	أفراد العينة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
قلق الأداء	159	25	0.91

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (7) أن قيمة معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس قلق الأداء كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.91)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، ويصلح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

- الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تمّ استخدام معادلة (سبيرمان براون) للتصحيح، والجدول (8) يوضح نتائج الثبات من خلال استخدام التجزئة النصفية.

جدول (8): نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس قلق الأداء

المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح لسبيرمان براون
قلق الأداء	25	0.72	0.84

يتضح من الجدول (8) أن معامل ثبات المقياس يساوي (0.84)، وهو يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويعطى درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في الدراسة الحالية.

متغيرات الدراسة

- المتغيرات المستقلة: الجنس وله مستويان: (ذكر، أنثى)، وسنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات وهي: (1-6 سنوات، 7-10 سنوات، 11 سنة فما فوق)، والمؤهل العلمي وله ثلاث مستويات وهي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، والمديرية ولها ثلاثة مستويات وهي (شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا).
- المتغيرات التابعة: (ويتمثل في استجابة المبحوثين من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل على مقياس الذات المهنية، وقلق الأداء9).

إجراءات الدراسة

جرت الدراسة وفق الخطوات كالتالية:

- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في المرشدين التربويين في محافظة الخليل.
- بناء مقاييس الدراسة، وذلك بعد مراجعة عدد من المقاييس التي وردت في الدراسات السابقة.
- الحصول على كتاب تسهيل المهمة للباحثة وتقديمه للمسؤولين في مدارس مديريات تربية وتعليم محافظة الخليل، من أجل التمكن من تطبيق أداة الدراسة على العينة المستهدفة.

(الملحق 4)

- جمع البيانات، حيث حرصت الباحثة على استرجاع جميع النسخ التي تم توزيعها، من ثم تم جمع (159) نسخة من جميع أفراد مجتمع الدراسة.
- اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بطريقة طبقية عشوائية .
- تم التأكد من صدق أدوات الدراسة من خلال عرضها على ثلاثة عشر محكماً.
- توزيع أدوات الدراسة على العينة في الفصل الأول في العام الدراسي (2018) باليد وأجاب المبحوثين على الأدوات بوجود الباحثة في اجتماعات عقد في محافظة يطا والجنوب للمرشدين أما الشمال ووسط الخليل فقد تم توزيع الاستبيانات عبر البريد وكان كل مقياس مزود بالتعليمات والإرشادات الكافية لتساعد على كيفية الاجابة عن الفقرات.
- لم تحدد الباحثة الزمن المحدد للإجابة عن المقياسيين إلا أن معظم المبحوثين قد تمكن من الإجابة على فقرات المقياس في زمن قدره (10-15) دقيقة.
- تم إجراء المعالجة الإحصائية اللازمة لتحليل النتائج.

الأساليب الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية:

(SPSS: Statistical Package for the Social Sciences, Version (25))

حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص المجتمع الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معادلة ألفا كرونباخ (Alpha-cronbach) لقياس ثبات المقياس.

- معامل الارتباط (سبيرمان براون) ومعامل (جتمان) لمعرفة ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.
- مصفوفة بيرسون لمعرفة صدق فقرات المقياس، ولمعرفة العلاقة بين الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
- اختبار (ت) (Independent samples: T-Test) لمعرفة الفروق بين متوسطات المتغيرات المستقلة بمستويين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة الفروق بين متوسطات المتغيرات المستقلة بثلاث مستويات فأكثر.
- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق في متوسطات الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لمعرفة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات مستقلة.

مفتاح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية لمقاييس متوسطات الذات المهنية وقلق الأداء

جدول (9): مفتاح التصحيح لمقياس الذات المهنية وقلق الأداء

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
منخفضة	20% - 46.6%	1.00-2.33
متوسطة	46.7% - 73.4%	2.34-3.67
مرتفعة	73.5% - 100%	3.68-5.00

تمّ حساب طول الفترة في المتوسط الحسابي وفق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{الحد الأقصى للاستجابة} - \text{الحد الأدنى للاستجابة}) / 3$$

وبما أن المقياس كان وفق تدرّج ليكرت الخماسي فإن:

$$1.33 = 3 / 4 = 3 / (1-5) = \text{طول الفترة}$$

وكذلك تمّ حساب النسبة المئوية وفق المعادلة الآتية:

$$\text{النسبة المئوية} = (\text{الوسط الحسابي} \div \text{عدد البدائل}) \times 100\%$$

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تمّ التوصل إليها بعد إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة حسب أسئلتها، ولتسهيل المعالجات الإحصائية تمّ تحويل الأسئلة إلى فرضيات:

السؤال الأول: ما مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل ن=159

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	المجال
مرتفعة	0.38	4.52	مفهوم الذات المهني المدرك	1
مرتفعة	0.40	4.43	مفهوم الذات المهني المثالي	2
مرتفعة	0.41	4.35	مفهوم الذات المهني الاجتماعي	3
مرتفعة	0.34	4.44	الدرجة الكلية لمستوى الذات المهنية	

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (11) إلى أن مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (4.44) وانحراف معياري (0.34)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (4.43 - 4.52).

ويتضح أن مفهوم الذات المهنية المدرك قد حصل على أعلى درجة، حيث جاءت بدرجة مرتفعة، حيث وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.52) وانحراف معياري (0.38)، ثم مفهوم الذات المهني المثالي جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.43) وانحراف معياري (0.40)، ثم مفهوم الذات المهني الاجتماعي جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.35) وانحراف معياري (0.41).

وفيما يتعلق بتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لكل مجال من المجالات على حدة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على حدة.

المجال الأول: مفهوم الذات المهني المدرك

وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
مرتفعة	0.59	4.48	5	مرتفعة	0.51	4.76	11
مرتفعة	0.69	4.47	8	مرتفعة	0.63	4.76	12
مرتفعة	0.61	4.46	7	مرتفعة	0.52	4.71	10
مرتفعة	0.62	4.43	6	مرتفعة	0.56	4.59	4
مرتفعة	0.84	4.32	9	مرتفعة	0.53	4.52	1
مرتفعة	0.71	4.27	13	مرتفعة	0.56	4.51	2
				مرتفعة	0.54	4.49	3
مرتفعة	0.38	4.52	الدرجة الكلية لمستوى الذات المهنية المدركة				

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (12) إلى أن مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.52) وانحراف معياري (0.38)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.27 – 4.76). ويتضح أن الفقرات (11، 12، 10) قد حصلت على أعلى مستوى لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ونصّت هذه الفقرات على: (التزم بمبادئ وأخلاقيات العمل الإرشادي، وأتجنب استغلال المسترشدين، أفتخر عند إحداث تغييرات إيجابية في سلوكيات الآخرين)، في حين أن الفقرات (13، 9، 6) قد حصلت على أقل درجة لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ونصّت هذه الفقرات على: (أقدم المشورة لزملائي في كثير من قضاياهم الشخصية، ولدي رضا وظيفي عالٍ عن مهنتي كمرشد، ولدي القدرة على العمل والنجاح تحت الضغط والظروف المتغيرة).

المجال الثاني: مفهوم الذات المهني المثالي

وتّم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (13).

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
مرتفعة	0.60	4.42	1	مرتفعة	0.56	4.61	3
مرتفعة	0.63	4.37	2	مرتفعة	0.71	4.54	6
مرتفعة	0.64	4.35	8	مرتفعة	0.55	4.54	9

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
مرتفعة	0.63	4.26	10	مرتفعة	0.57	4.52	4
مرتفعة	1.16	4.01	5	مرتفعة	0.68	4.49	7
مرتفعة	0.40	4.43	الدرجة الكلية لمفهوم الذات المهني المثالي				

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (13) إلى أن مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.43) وانحراف معياري (0.40)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.01 - 4.61)، ويتضح أن الفقرات (3، 6، 9) قد حصلت على أعلى مستوى لمفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، ونصّت هذه الفقرات على: (أحرص على أن أكون قدوة للمسترشدين، وأطمح لأكون متميزاً في عملي كمرشد، وأسعى لأكون متحرراً من كل أشكال التمييز والتعصب)، في حين أن الفقرات (5، 10، 8) قد حصلت على أقل لمفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، ونصّت هذه الفقرات على: (أرغب في إكمال دراستي في مجال الإرشاد، وأسعى لتطوير مهاراتي الإرشادية للعمل في الظروف الصعبة، وأسعى للتعامل مع المشكلات المختلفة للمسترشدين في الظروف كافة).

المجال الثالث: مفهوم الذات المهني الاجتماعي

وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (14).

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
مرتفعة	0.72	4.32	10	مرتفعة	0.59	4.49	9
مرتفعة	0.58	4.31	4	مرتفعة	0.62	4.48	8
مرتفعة	0.72	4.27	11	مرتفعة	0.57	4.47	1
مرتفعة	0.66	4.25	5	مرتفعة	0.62	4.42	2
مرتفعة	0.66	4.14	3	مرتفعة	0.71	4.37	6
				مرتفعة	0.72	4.36	7
مرتفعة	0.41	4.35	الدرجة الكلية لمفهوم الذات المهني الاجتماعي				

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (14) إلى أن مستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.35) وانحراف معياري (0.41)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.49 - 4.14)، ويتضح أن الفقرات (9، 8، 1) قد حصلت على أعلى مستوى لمفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، ونصت هذه الفقرات على: (أتمتع بقدرة على التواصل مع المسترشدين وذويهم، وأتعاون مع فريق العمل الإرشادي، وأعمل بروح الفريق، وأتمتع بشخصية محبوبة من قبل المسترشدين)، في حين أن الفقرات (3، 5، 11) قد حصلت على أقل درجة لمفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ونصت هذه الفقرات على: (أفنع الآخرين بأفكاري ومقترحاتي في أسرع وقت، ويفضل من حولي استشارتي باستمرار، وأتمتع بروح القيادة والقدرة على إدارة الآخرين).

السؤال الثاني: ما مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (15).

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
منخفضة	1.15	1.81	11	متوسطة	1.19	2.88	1
منخفضة	1.05	1.77	12	متوسطة	1.21	2.57	5
منخفضة	1.07	1.72	18	متوسطة	1.24	2.51	10
منخفضة	1.03	1.66	6	متوسطة	1.01	2.34	3
منخفضة	1.14	1.61	24	منخفضة	1.16	2.25	2
منخفضة	0.92	1.51	14	منخفضة	1.19	2.08	4
منخفضة	0.91	1.51	22	منخفضة	1.03	2.06	8
منخفضة	1.31	1.47	21	منخفضة	1.63	2.01	20
منخفضة	0.87	1.41	13	منخفضة	1.09	1.96	7
منخفضة	0.78	1.38	15	منخفضة	1.09	1.92	25
منخفضة	0.91	1.38	16	منخفضة	0.92	1.89	23
منخفضة	0.87	1.38	17	منخفضة	1.24	1.85	19
				منخفضة	1.09	1.84	9
منخفضة	0.62	1.92	الدرجة الكلية لقلق الأداء				

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) إلى أن قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (1.92) وانحراف معياري (0.62)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (2.88 -

1.38)، وأن الفقرات (1، 5، 10) قد حصلت على أعلى درجة لقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ونصت هذه الفقرات على: (أشعر بقلق مستمر عند تفكيري بالنتائج المترتبة على إجراءات العملية الإرشادية، وأهتم كثيرا بتصورات وتوقعات المسترشدين عني، وأفكر كثيرا بالمهارات والفنيات الإرشادية المطلوب مني أدائها في أثناء المقابلة الإرشادية)، في حين أن الفقرات (15، 16، 17) قد حصلت على أقل درجة لقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ونصت هذه الفقرات على: (أشعر ببرودة في جسمي في أثناء المقابلة الإرشادية، وتزداد ضربات قلبي كلما حدثت مواجهة مع المسترشد، وأشعر بجفاف حلقي عند الحوار مع المسترشد).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى المتغيرات الآتية (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية)؟

ولتسهيل المعالجات الإحصائية تم تحويل السؤال إلى الأسئلة الفرعية الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية ومجالاتها لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية الأولى، تم استخدام اختبار (ت) Independent

(Sample T-Test) لإيجاد الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

جدول (16): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دالة	0.128	-1.529	0.40	4.47	74	ذكر	مفهوم الذات المهني المدرك
			0.35	4.56	85	أنثى	
غير دالة	0.133	-1.510	0.43	4.38	74	ذكر	مفهوم الذات المهني المثالي
			0.38	4.47	85	أنثى	
غير دالة	0.835	-0.208	0.36	4.34	74	ذكر	مفهوم الذات المهني الاجتماعي
			0.46	4.35	85	أنثى	
غير دالة	0.414	-1.247	0.35	4.40	74	ذكر	الدرجة الكلية
			0.33	4.47	85	أنثى	

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية =

157

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) =

2.58

وتشير النتائج في الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس على الدرجة الكلية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.247)، وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.529) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.510)، وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.208) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية ومجالاتها لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة الفرضية الثانية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجداول (17).

جدول (17): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.31	4.48	66	6-1	مفهوم الذات المهني المدرك
0.52	4.43	25	10-7	
0.37	4.59	68	11 فما فوق	
0.37	4.45	66	6-1	مفهوم الذات المهني المثالي
0.49	4.33	25	10-7	
0.40	4.44	68	11 فما فوق	
0.43	4.31	66	6-1	مفهوم الذات المهني الاجتماعي
0.41	4.29	25	10-7	
0.39	4.41	68	11 فما فوق	
0.29	4.42	66	6-1	الدرجة الكلية
0.43	4.35	25	10-7	
0.35	4.49	68	11 فما فوق	

ويتضح من الجدول رقم (17) وجود فروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، كما هو موضح في الجدول (18).

جدول (18): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات المهني المدرك	بين المجموعات	0.604	2	0.302	2.095	0.127
	داخل المجموعات	22.479	156	0.144		
	المجموع	23.083	158	-----		
مفهوم الذات المهني المثالي	بين المجموعات	0.289	2	0.144	0.861	0.425
	داخل المجموعات	26.125	156	0.167		
	المجموع	26.413	158	-----		
مفهوم الذات المهني الاجتماعي	بين المجموعات	0.468	2	0.234	1.353	0.261
	داخل المجموعات	26.999	156	0.173		
	المجموع	27.468	158	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.364	2	0.182	1.527	0.220
	داخل المجموعات	18.610	156	0.119		
	المجموع	18.975	158	-----		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

ويتضح من الجداول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد

عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية ومجالاتها لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجداول (19).

جدول (19): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المتغير
0.39	4.52	127	بكالوريوس	مفهوم الذات المهني المدرك
0.36	4.52	28	ماجستير	
0.22	4.40	4	دكتوراه	
0.41	4.41	127	بكالوريوس	مفهوم الذات المهني المثالي
0.39	4.51	28	ماجستير	

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	دكتوراه	4	4.37	0.20
مفهوم الذات المهني الاجتماعي	بكالوريوس	127	4.37	0.41
	ماجستير	28	4.30	0.44
	دكتوراه	4	4.11	0.08
الدرجة الكلية	بكالوريوس	127	4.44	0.35
	ماجستير	28	4.45	0.34
	دكتوراه	4	4.30	0.14

ويتضح من الجدول (19) وجود فروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضع في الجدول (20).

جدول (20): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات المهني المدرك	بين المجموعات	0.059	2	0.029	0.199	0.820
	داخل المجموعات	23.024	156	0.148		
	المجموع	23.083	158	-----		
مفهوم الذات المهني المثالي	بين المجموعات	0.230	2	0.155	0.684	0.506
	داخل المجموعات	26.184	156	0.168		
	المجموع	26.413	158	-----		
مفهوم الذات المهني الاجتماعي	بين المجموعات	0.347	2	0.173	0.997	0.371
	داخل المجموعات	27.121	156	0.174		
	المجموع	27.468	158	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.082	2	0.041	0.340	0.713
	داخل المجموعات	18.892	156	0.121		
	المجموع	18.975	158	-----		

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

ويتضح من الجداول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية ومجالاتها لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

وللتحقق من صحة الفرضية الرابعة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، كما هو موضح في الجداول (21).

جدول (21): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المتغير
0.35	4.57	34	شمال الخليل	مفهوم الذات المهني المدرك
0.43	4.56	50	الخليل	
0.36	4.46	50	جنوب الخليل	
0.35	4.50	25	يطا	
0.32	4.50	34	شمال الخليل	مفهوم الذات المهني المثالي
0.48	4.43	50	الخليل	
0.38	4.38	50	جنوب الخليل	
0.39	4.45	25	يطا	
0.35	4.42	34	شمال الخليل	مفهوم الذات المهني الاجتماعي
0.55	4.37	50	الخليل	
0.29	4.32	50	جنوب الخليل	
0.39	4.28	25	يطا	
0.31	4.50	34	شمال الخليل	الدرجة الكلية
0.41	4.46	50	الخليل	
0.29	4.39	50	جنوب الخليل	
0.33	4.41	25	يطا	

ويتضح من الجدول رقم (21) وجود فروق في متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (22).

جدول (22): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات المهني المدرك	بين المجموعات	0.350	3	0.117	0.796	0.498
	داخل المجموعات	22.732	155	0.147		
	المجموع	23.083	158	-----		
مفهوم الذات المهني المثالي	بين المجموعات	0.316	3	0.105	0.626	0.599
	داخل المجموعات	26.097	155	0.168		
	المجموع	26.413	158	-----		
مفهوم الذات المهني الاجتماعي	بين المجموعات	0.354	3	0.118	0.674	0.569
	داخل المجموعات	27.114	155	0.175		
	المجموع	27.468	158	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.285	3	0.095	0.788	0.502
	داخل المجموعات	18.690	155	0.121		
	المجموع	18.975	158	-----		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

ويتضح من الجداول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية على الدرجة الكلية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

من خلال الجدول (22) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى المتغيرات الآتية (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية)؟

ولتسهيل المعالجات الإحصائية تم تحويل السؤال إلى الأسئلة الفرعية الآتية:

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية الخامسة، تم استخدام اختبار (ت) (Independent

Sample T-Test) لإيجاد الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، كما هو موضح في الجدول (23).

جدول (23): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
قلق الأداء	ذكر	74	1.93	0.53	0.137	0.891
	أنثى	85	1.92	0.70		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية =

157

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) =

2.58

وتشير النتائج في الجدول (23) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.137)

وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة الفرضية السادسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجداول (24).

جدول (24): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.71	2.19	66	6-1	قلق الأداء
0.48	1.80	25	10-7	
0.47	1.71	68	11 فما فوق	

يتضح من الجدول رقم (24) وجود فروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (25).

جدول (25): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
قلق الأداء	بين المجموعات	8.338	2	4.169	11.996	0.000**
	داخل المجموعات	54.216	156	0.348		
	المجموع	62.554	158	-----		

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجداول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (26).

جدول (26): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	6-1	10-7	11 فما فوق
قلق الأداء	6-1	2.19		0.392776	0.485223
	10-7	1.80			
	11 فما فوق	1.71			

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية إلى أن الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وظهرت الفروق بين المرشدين ذوي الخبرة (6-1) سنوات، وذوي الخبرة (10-7) سنوات، حيث كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة (6-1) سنوات.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية إلى أن الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وظهرت الفروق بين المرشدين ذوي الخبرة (6-1) سنوات وذوي الخبرة (11 سنة فما فوق)، حيث كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة (6-1) سنوات.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية السابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجداول (27).

جدول (27): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المتغير
0.65	1.95	127	بكالوريوس	قلق الأداء
0.54	1.80	28	ماجستير	
0.42	1.78	4	دكتوراه	

ويتضح من الجدول رقم (27) وجود فروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (28).

جدول (28): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
قلق الأداء	بين المجموعات	0.612	2	0.306	0.771	0.464
	داخل المجموعات	61.942	156	0.397		
	المجموع	62.554	158	-----		

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجداول (28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

وللتحقق من صحة الفرضية الثامنة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، كما هو موضح في الجداول (29).

جدول (29): الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المتغير
0.46	1.79	34	شمال الخليل	قلق الأداء
0.44	1.81	50	الخليل	
0.70	1.93	50	جنوب الخليل	
0.83	2.31	25	بطا	

ويتضح من الجدول رقم (29) وجود فروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (30).

جدول (30): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف إلى الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
قلق الأداء	بين المجموعات	5.044	3	.6811	4.531	0.004**
	داخل المجموعات	57.510	155	0.371		
	المجموع	62.554	158	-----		

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

ويتضح من الجداول (30) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وهي دالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح في الجدول (31).

جدول (31): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	شمال الخليل	الخليل	جنوب الخليل	يطا
قلق الأداء	شمال الخليل	1.79				
	الخليل	1.81				
	جنوب الخليل	1.93				
	يطا	2.31	0.525035	0.500800	0.377600	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

وتشير المقارنات الثنائية البعدية إلى أن الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، وظهرت الفروق بين المرشدين في مديرية يطا وباقي المديريات حيث كانت الفروق لصالح مديرية يطا.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دلالة إحصائية بين مستوى الذات المهنية ومستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة على السؤال الأول قامت الباحثة بتحويله إلى فرضية وهي على النحو الآتي:

الفرضية التاسعة: لا توجد علاقة ارتباطية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة بين مستوى الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، كما هو واضح من خلال الجدول (10).

جدول (10): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الذات المهنية ومستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل ن=159

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات المهني المدرك * قلق الأداء	0.264-	0.001
مفهوم الذات المهني المثالي * قلق الأداء	0.251-	0.001
مفهوم الذات المهني الاجتماعي * قلق الأداء	0.201-	0.011
الذات المهنية * قلق الأداء	0.276-	0.000

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

وتشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى الذات المهنية وقلق الأداء، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.276) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زاد مستوى الذات المهنية انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح.

كما تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مفهوم الذات المهني المدرك وقلق الأداء، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.264) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت مفهوم الذات المهني المدرك انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح.

كما تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مفهوم الذات المهني المثالي وقلق الأداء، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.251) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت مفهوم الذات المهني المثالي انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح.

كما تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مفهوم الذات المهني الاجتماعي وقلق الأداء، حيث بلغ معامل الارتباط (-0.201) بدلالة إحصائية (0.000)، أي أنه كلما زادت مفهوم الذات المهني الاجتماعي انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة، بالإضافة لعرض التوصيات التي تمّ تقديمها في ضوء نتائج الدراسة، حيث هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل في ضوء عدد من المتغيرات، وخلصت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج، قامت الباحثة بمناقشتها على النحو الآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل؟

حيث أظهرت النتائج أن مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج حصول جميع المجالات على درجة تقدير مرتفعة، فوصل مفهوم الذات المهني المدرك على أعلى درجة، يليه مفهوم الذات المهني المثالي، ثم مفهوم الذات المهني الاجتماعي.

وترى الباحثة أن المرشد يلعب دوراً فاعلاً وإيجابياً من خلال ممارسة أدوار متعددة في حل المشكلات، وفي تحقيق العملية التربوية لأهدافها، وتعاون الإدارة والهيئة التدريسية مع المرشد يعزز الذات المهنية لديه، مما عزز من شخصيته، حيث أصبح المرشدون التربويون في الوقت الحاضر محبين لمهنتهم، ومحققين لذواتهم من خلال رضاهم عن مهنتهم، ودورهم الفاعل في العملية التربوية، والمكانة الاجتماعية التي يتمتعون بها، بسبب تغلبهم على مجموعة من المشكلات، لذلك فهم يتمتعون بمفهوم ذات مهني عالٍ، وتتفق هذه النتيجة مع تعميم نتائج دراسة السعدي (2017) ودراسة صوالحة (2015).

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل؟

أظهرت النتائج أن قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة منخفضة.

وترى الباحثة أن المرشدين التربويين يتمتعون بمفهوم ذات مهني عالٍ، وكذلك لديهم قدرات عالية في تحقيق الأهداف التي خططوا لها، فهم قادرين على التغلب على الكثير من المشكلات التربوية من خلال الطرق والأساليب الإرشادية التي يمارسونها، إذ تم إعدادهم بطريقة سليمة من أجل ممارسة أعمالهم، وهذا يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويقلل من مستوى قلق الأداء لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السعدي (2017) ودراسة صوالحة (2015)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبي غالي وأبي مصطفى (2016) التي أظهرت أن مستوى القلق المهني بلغ (61.5%).

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى المتغيرات الآتية (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية)؟

ومن أجل الإجابة على السؤال السابق، قامت الباحثة بتحويل السؤال الفرضيات الآتية (2-5):

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، كما تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمفهوم الذات المهني المدرك لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى مفهوم الذات المهني المثالي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمفهوم الذات المهني الاجتماعي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وترى الباحثة أن المرشدين والمرشدات التربويين يعملون في بيئات عمل متشابهة، ويواجهون نفس الظروف اليومية من مشجعات عمل ومحبطات له، وتشابه البيئة المهنية بين المرشدين والمرشدات يؤدي إلى تحقيق الذات المهنية بدرجة عالية لكلا الجنسين، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Ghazanfar& Akram, 2014) التي اظهرت فروقاً لصالح الذكور .

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة

لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن سبب ظهور هذه النتيجة أن المرشدين يتبادلون الخبرات فيما بينهم من

خلال اللقاءات التدريبية التي يتم عقدها، كما أنه يتم تدريب المرشدين على كيفية التعامل مع

المشكلات التي تواجههم في خلال تأدية أعمالهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشريف

(2015).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

إذ أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد

عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة

الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وترى الباحثة أن المرشدين التربويين يتم إعدادهم بطريقة مهنية تساعدهم على أداء

مهامهم، وأن المؤهل العلمي ليس له أثر واضح في الذات المهنية؛ لأن المرشدين التربويين

يتمتعون بكفاءة مهنية عالية، ومن خلالها يتم التغلب على المشكلات التي تواجههم، كما يتم

تأهيل المرشدين من خلال تدريبهم على ممارسة أعمالهم، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ضمرة (2011)، التي أظهرت فروقاً لصالح حملة شهادة الدراسات العليا.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية..

وترى الباحثة أن المرشدين التربويين تلقوا العلم في الجامعات الفلسطينية دون التمييز بين منطقة وأخرى، كما يتم توظيف المرشدين التربويين بناءً على مستوى الكفاءة من خلال الاختبارات التي يخضعون لها والمقابلات الشخصية، لذلك يتم اختيار المرشدين ذوي الكفاءة المهنية العالية، وتوحيد برامج التدريب والتأهيل لهم في الوزارة، فالتمكن المهني يسهم في رفع مستوى الذات المهنية، لذلك ظهرت هذه النتيجة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى إلى المتغيرات الآتية (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية)؟

ومن أجل الإجابة على السؤال السابق، قامت الباحثة بتحويله السؤال للفرضيات الآتية (5-8):

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وترى الباحثة أن المرشدين والمرشدات يواجهون نفس المشكلات، لأنهم يعملون في بيئات متشابهة، ويتعاملون مع مشكلات محددة، ويتم التخطيط للتغلب عليها ضمن الخطط التي يتبادلونها، لذا نجد أن مستوى قلق الأداء منخفض بسبب التعاون بين المرشدين والمرشدات في جانب الأداء المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ابي غالي وأبي مصطفى (2016) ودراسة ضمرة (2011) وتختلف مع دراسة صوالحة (2015) التي أظهرت فروقاً لصالح الذكور

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة (1-6) سنوات.

وترى الباحثة أن هناك قلقاً لدى المرشدين التربويين ذوي الخبرة القليلة (1-6) سنوات

بسبب قلة ممارسة هذه الفئة للمهام الإرشادية ورغم الدورات التدريبية التي يخضعون لها، وتبادل الخبرات بين المرشدين تبقى عملية الممارسة ذات أثر على المرشدين التربويين ذوي الخبرة القليلة، مما يزيد من مستوى قلق الأداء لهذه الفئة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ضمرة (2011).

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وترى الباحثة أن القلق له علاقة بشخصية المرشد، ومدى قدرته على أداء مهامه بالصورة الصحيحة، لذا نجد أن المؤهل العلمي لا يلعب دوراً في تخفيض مستوى قلق الأداء؛ لأن ذلك يعتمد على مدى ثقة المرشدين في أدائهم، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ضمرة (2011) التي أظهرت فروقاً لصالح حملة شهادة الدراسات العليا.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى

لمتغير المديرية، وكانت الفروق لصالح مديرية يطا.

وترى الباحثة أن هذا الفروق كانت لصالح مديرية يطا لانتشار المدارس على مساحات واسعة من هذه المدينة وقراها، مما ينعكس سلباً على المرشد، ويسبب له الإرهاق والمصاعب، فينعكس على شخصيته وأدائه مسبباً التوتر والقلق لديه، ويعود ذلك أيضاً إلى أن مديرية يطا حديثة العهد مما زاد من درجة القلق في أثناء أداء مهامهم الموكلة لهم.

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذات المهنية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

إذ أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الذات المهنية ومستوى قلق الأداء، أي أنه كلما زادت الذات المهنية انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح.

كما تشير النتائج إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مفهوم الذات المهني المدرك ومستوى قلق الأداء، أي أنه كلما زادت مفهوم الذات المهني المدرك انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح. وكذلك تشير النتائج إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مفهوم الذات المهني المثالي ومستوى قلق الأداء، أي أنه كلما زادت مفهوم الذات المهني المثالي انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح.

كما ظهر وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مفهوم الذات المهني الاجتماعي ومستوى قلق الأداء، أي أنه كلما زادت مفهوم الذات المهني الاجتماعي انخفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والعكس صحيح. وترى الباحثة أن التأهيل المهني والدورات التدريبية التي يخضع لها المرشد التربوي من أجل التغلب على المشكلات التي تواجهه في أثناء ممارسة المهام الموكلة له تساعد في التخلص من القلق، كما أن الاطلاع المعرفي على المهام الوظيفية للمرشد تجعله أكثر فاعلية وتوقعاته إيجابية والجهد المبذول يكون على مستوى القدرات الذاتية التي يتم تلقيها بها من قبل الإدارة المدرسية، حيث يكون الجهد موجهاً ومنظماً من خلال الخطط التي يتم إعدادها للوصول إلى سلوكيات إيجابية وفاعلة في خدمة العملية الإرشادية، ويظهر علاقة عكسية بين الذات المهنية وقلق الأداء.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السعدي (2017)، وأكدت دراسة البهدل (2013) وجود فروق في جميع الأساليب الإرشادية تعود إلى مستوى فعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين، وأظهرت دراسة (Chen, Chang, 2009) أنه كلما ارتفع مستوى القلق انخفض مستوى الاداء

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يأتي:

1. أن تعمل مديريات التربية والتعليم على تقديم المشكلات المهنية الأكثر تكراراً، والعمل

على رفع مستوى كفاءة المرشدين من خلال معالجة هذه المشكلات.

2. المحافظة على مستوى الذات المهنية للمرشدين، من خلال تبادل الخبرات بين المرشدين وعقد ورشات عمل لتبادل الخبرات الإرشادية، وممارسة المهارات الإرشادية من خلال تدريبات داخل كل مديرية.
3. أن تعمل مديرية التربية والتعليم فرع يطا على تبادل الخبرات مع المديريات الأخرى من أجل تخفيف مستوى قلق الأداء لدى مرشديها.
4. أن تعمل مديريات التربية والتعليم على دمج المرشدين ذوي الخبرة القليلة مع مرشدين ذوي خبرة عالية، من أجل ممارسة العمل الإرشادي على أرض الواقع، وتبادل الخبرات قبل تفريغهم على مدارس خاصة بهم.
5. ضرورة تعميم النتائج التي أبرزتها هذه الدراسة على مديريات التربية والتعليم في فلسطين عامة والخليل خاصة للإستفادة منها، وذلك بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم العالي.
6. إجراء المزيد من البحوث العلمية والدراسات التي تتناول الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين؛ لإلقاء الضوء على واقعهم والعمل على إيجاد الحلول التي تساهم في القضاء على ظاهرة القلق لديهم.
7. تدريس مساق خاص في الجامعات الفلسطينية ولا سيما في جامعة الخليل يساعد في إعداد المرشدين نفسياً للتخلص من ظاهرة قلق الأداء في المستقبل.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبا الخيل، آمنة. (2017). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- أبو شمالة، رجاء. (2016). جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والمهارات الحياتية لدى زوجات الشهداء في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.
- أبو عيطة، سهام والكوشة، فايز. (2017). فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 11(3)، 545-564.
- أبو غالي، عطف وأبو مصطفى، نظمي. (2016). التنبؤ بقلق المستقبل المهني في ضوء الرضا عن الدراسة وتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة الأقصى، مجلة جامعة الأقصى، 20(1)، 103-141.
- أبو فضة، خالد. (2013). قلق المستقبل وعلاقته بأزمة الهوية لدى المراهقين الصم في محافظات غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو يوسف، محمد. (2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- أحمادي، سهيلة وسالمي، مسعودة. (2015). قلق المستقبل المهني وعلاقته بالأفكار اللاعقلانية لدى طلبة الجامعة"، جامعة الشهيد حمّـة لخضر، الوادي.
- الأّس، منصور. (2012). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى عينة من المرشدين النفسيين في سورية، جامعة القاهرة.
- البادي، عائشة. (2014). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة نزوى.
- بكار، سارة. (2013). أنماط التفكير لدى طلبة الجامعة وقلق المستقبل المهني" دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة تلمسان"، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
- بن خدة، إيمان. (2016). النمو المهني للمرشد التربوي في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، جامعة د. موالى الطاهر - سعيدة-.
- البهدل، دخيل. (2013). فاعلية الذات لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختيار للأسلوب الإرشادي المناسب لدى عينة من المرشدين والمرشدات، رسالة التربية وعلم النفس، (41).
- الجنديل، هدى. (2017). الازعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين، مجلة الاستاذ، 2(221)، 267-293.
- الحراشة، محمد. (2012). "تقدير الذات وعلاقته بمستوى التحصيل الأكاديمي: دراسة مسحية على الطلبة الضباط في أكاديمية العلوم الشرطية بإمارة الشارقة"، مجلة شؤون اجتماعية - الإمارات، 29(115)، 89 - 109.

- الحساوي، مريم. (2016). فعالية برنامج إرشادي مهني مستند إلى الاتجاه النظري الشخصي لتحسين صورة الذات المهنية ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى المدمنين المتعافين في دولة الكويت، الجامعة الأردنية.
- الحورانة، إياد. (2014). فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- خضر، أزهار. (2015). الذات المدركة والاكتمال لدى المترددات على مراكز الإخصاب بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الرواحية، بدرية. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، جامعة نزوى.
- السعدي، رحاب. (2017). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، جامعة الاستقلال، فلسطين.
- الشرفا، عبير. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشريف، إيناس. (2015). توجهات الهدف والخبرة وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

- الشرفين، أحمد. (2011). فاعلية برنامج إشراف يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 7 (3)، 251-233.
- شلح، وفاء. (2015). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية، غزة.*
- شما، يمان. (2015). *القلق الاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات* "دراسة ميدانية على تلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في حمص"، *مجلة جامعة البعث*، 37(6)، 165-139.
- الشمري، سلمان. (2013). *مفهوم الذات المهني وعلاقته بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية الأساسية، 20(83)، 616-581 .*
- الصوالحة، رانيا. (2015). *مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن، جامعة اليرموك، عمان.*
- ضمرة، جلال. (2011). *فروق الفعالية الذاتية وقلق الأداء لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة الإسراء الخاصة، عمان، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد السابع.*
- عبد العزيز، حنان. (2012). *نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات* "دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة بشار"، *جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.*
- العطوي، عبد الله. (2008). *الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية، جامعة مؤتة.*
- عقون، آسيا. (2012). *الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.*

- علوان، سالي. (2010). الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثالث والثلاثون.
- فرج، سليمان وعمرو، شادي. (2012). الادارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، الدليل التدريبي في تطبيق منهاج التربية والإرشاد المهني.
- مارييف، منور. (2013). تصور الذات وتأثيره على طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية في ظل ثقافة التكوين المهني، جامعة وهران، الجزائر.
- محمد، قريشي وعبد الكريم، قريشي. (2013). مستوى القلق لدى تلاميذ المرحلة الثانوية" دراسة ميدانية بمدينة ورقلة" ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(13)، 57-67 .
- مصبح، مصطفى. (2011). القدرة على اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة، جامعة الأزهر، غزة.
- المهايرة، عبد الله وطنوس، عادل. (2016). فعالية برنامج إشرافي يستند إلى النموذج السلوكي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض الضغوط النفسية لدى مرشدي مدارس الطفيلة، دراسات العلوم التربوي، 43 (3)، 1981-2001.
- النجار، يحيى محمود. (2012). العلاقة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الخليل للبحوث، 7 (1)، 1-30.

- Bayne, S. (2004). Anxiety and depression: past, present, and Future events, **cognition and Emotion**, 20(2). 274 – 294.
- Chen, I. and Chang, C. (2009). Cognitive Load Theory: An Empirical Study of Anxiety and Task Performance in Language Learning. Electronic, **Journal of Research in Educational Psychology**, 7(2), 729-746.
- Cohen ,S . (2004). psychosocial models of social support in the etiology of physical disease . **Health psychology** ,7 ,269 -297 .
- Ghazangar, Lubna& Akram, Bushra (2014). Selfefficacy and Academic Performance of the Students of Gurjrat University, Pakistan, **Academic Research International**, 5(1), 283-290.
- Hammad ,Mahammad. (2016). Future Anxiety and its Relationship to Students' Attitude toward Academic Specialization, **Journal of Education and Practice**,7(15), 54- 64.
- Kozine, K. Grabovari, N. Stefano, J and Drapeau, M. (2010). Measuring Changes in Counselor Self-Efficacy: Further Validation and Implications for Training and Supervision. **The Clinical Supervisor**, (29), 117–127.
- Lee, S. Cho, S. and Kissinger, D. (2010). A Typology of Burnout in Professional Counselors. **Journal of Counseling and Development**, (88), 131-138.
- Niles, S. G., & Sowa, C.J. (2001). Mapping the nomological network of career self –efficacy. **Career Development Quarterly**, 41, 13-22.
- O’Sullivan, D.& Strauser, D. R.& Wong, A.W.K. (2012). Five-Factor Model of Personality, Work Behavior Self-Efficacy, and

- Length of Prior Employment for Individuals With Disabilities .An Exploratory Analysis, **Journal of Rehabilitation Counseling Bulletin**, 3(55), 156- 165. USA, The Pennsylvania State University
- Patricia, H. (2010). Supervision of School Counselors. ERIC Digest. , (**ERIC Document Service**, No. ED372353).



ملحق (1) أداة الدراسة

مقاييس الذات المهنية وقلق الأداء في صورتها النهائية

جامعة الخليل

كلية التربية

قسم علم النفس الإرشادي والتربوي

الأستاذة/الدكتورة/الفاضلة/ة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل". لذلك فقد تم تصميم مقياسيين لقياس الذات المهنية وقلق الأداء، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال، تأمل الباحثة منكم تحكيم هذه الأدوات من خلال إبداء ملاحظاتكم ومقترحاتكم من حيث:

○ الصياغة اللغوية لل فقرات.

○ مدى ملاءمة الفقرات لمجالات الدراسة.

○ أي تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم

الباحثة:

دعاء إبراهيم التليشي

البيانات العامة:

الجنس: ذكر أنثى

سنوات الخبرة: 1-6 7-10 11 فما فوق

المؤهل العلمي: بكالوريوس ماجستير دكتوراه

المديرية: شمال الخليل الخليل جنوب الخليل يطا

اولاً: مقياس الذات المهنية في صورته الأولية

البعد الأول: مفهوم الذات المهني المدرك:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
البعد الأول: مفهوم الذات المهني المدرك						
1	أمتلك المؤهلات العلمية اللازمة للعمل الإرشادي.					
2	أتابع كل ما هو جديد في مهنتي كمرشد.					
3	أتفهم مشاعري وانفعالي وأعمل على ضبطتها.					
4	لدي وعي بكل المسؤوليات والمهام المطلوبة مني كمرشد.					
5	أوثق أعمالي الإرشادية بشكل منتظم.					
6	لدي القدرة على العمل والنجاح تحت الضغط والظروف المتغيرة.					
7	أعتبر نفسي كمرشد شخصية متفائلة.					
8	مهنتي تتناسب مع ميولي ورغباتي.					
9	لدي رضا وظيفي عالي عن مهنتي كمرشد.					
10	أفتخر عند إحداث تغييرات إيجابية في سلوكيات الآخرين.					
11	ألتزم بمبادئ وأخلاقيات العمل الإرشادي.					
12	أتجنب استغلال المسترشدين.					
13	أقدم المشورة لزملائي في كثير من قضاياهم الشخصية.					

البعد الثاني: مفهوم الذات المهني المثالي:

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
البعد الثاني: مفهوم الذات المهني المثالي						
14	أحرص على متابعة كل ما هو جديد في إطار العمل الإرشادي.					
15	أسعى لتقديم الدعم النفسي وبأعلى مستوى لجميع من أتعامل معهم.					
16	أحرص على أن أكون قدوة للمسترشدين.					
17	أسعى لتطوير مهارة التواصل للحديث مع النخرين.					
18	أرغب في إكمال دراستي في مجال الإرشاد.					
19	أطمح لأن أكون متميزاً في عملي كمرشد.					
20	أسعى لأن أكون مبادراً في تقديم أفكار الممارسات الإرشادية جديدة.					
21	أسعى للتعامل مع المشكلات المختلفة للمسترشدين في الظروف كافة.					
22	أسعى لأكون متحرراً من كل أشكال التمييز والتعصب.					
23	أسعى لتطوير مهاراتي الإرشادية للعمل في الظروف الصعبة.					

البعد الثالث: مفهوم الذات المهني الاجتماعي:

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرة	الرقم
					البعد الثالث: مفهوم الذات المهني الاجتماعي.	
					أتمتع بشخصية محبوبة من قبل المسترشدين.	25
					أنا مصدر ثقة بالنسبة للمسترشدين.	26
					أفزع الآخرين بأفكاري ومقترحاتي في أسرع وقت.	27
					أشعر بأنني عنصر نشط في حل المشكلات المدرسية.	28
					يفضل من حولي استشارتي باستمرار.	29
					يتعاون معي مدير المدرسة في حل المشكلات المدرسية.	30
					يتعاون معي العاملون في المدرسة لحل المشكلات الإرشادية للطلبة.	31
					أنتعاون مع فريق العمل الإرشادي وأعمل بروح الفريق.	32
					أتمتع بقدرة على التواصل مع المسترشدين وذويهم.	33
					أمتلك القدرة على إحداث تغيير إيجابي في مجال العلاقات مع المحيطين بي.	34
					أتمتع بروح القيادة والقدرة على إدارة الآخرين.	35

ثانياً: مقياس قلق الأداء في صورته الأولى


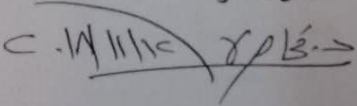

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أشعر بقلق مستمر عند تفكيري بالنتائج المترتبة على إجراءات العملية الإرشادية.					
2	ينتشتت إنتباهي عند متابعة كلام المسترشد.					
3	أفضل أحياناً في إسناد الإجراءات الإرشادية أي نظريات الإرشاد.					
4	أرائي ومعتقداتي كمرشد تقيد أحياناً عملي الإرشادي.					
5	أهتم كثيراً بتصورات وتوقعات المسترشدين عني .					
6	أتردد في اجراء المقابلات الارشادية خوفا من الفشل في تحقيق أهدافها.					
7	أشعر بالقلق والتوتر عند التعامل مع أكثر من بعد في الإجراءات مع المسترشد.					
8	أحياناً أفكر بموضوعات ليس لها علاقة بالموقف الإرشادي.					
9	أشعر بالتردد عندما أفكر بالخطة الخاصة بالمقابلة الإرشادية.					
10	أفكر كثيراً بالمهارات والفنيات الإرشادية المطلوب مني أدائها في أثناء المقابلة الإرشادية.					
11	أقوم بحركات جسمية لا إرادية في أثناء جلستي مع المسترشد.					
12	عملي كمرشد يسبب لي الأرق في النوم.					
13	أتعرق أحياناً أثناء المقابلة الإرشادية.					
14	أشعر بالصداع عند إجراء المقابلة الإرشادية.					
15	أشعر بجفاف حلقي عند الحوار مع المسترشد.					
16	تزداد ضربات قلبي كلما حدثت مواجهة مع المسترشد.					
17	أشعر ببرودة في جسمي في أثناء المقابلة الإرشادية.					
18	أشعر بالرغبة بالانسحاب عندما لا أخطط جيداً لأي موقف إرشادي.					
19	أفضل إنهاء المقابلة الإرشادية بسرعة عندما أشعر أن الفشل سيتحقق.					
20	أقبل المسترشد منذ اللقاء الأول.					
21	أشعر بالارتباك في الاجراءات عندما يطلب مني أداء بعض المهارات الإرشادية.					
22	لا أستطيع التواصل البصري مع المسترشد.					
23	أتردد كثيراً في بداية المقابلة الإرشادية.					
24	أتردد عندما أريد أن أسأل المسترشد حول موضوع حساس أو دقيق بالنسبة للمسترشد.					
25	أحياناً أبحث عن مبررات تمنعني من حضور المقابلات الإرشادية مع المسترشدين.					


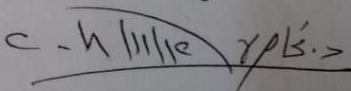

ملحق (2)

قائمة أسماء المحكمين

الرقم	أسماء المحكمين	التخصص	الجامعة
1.	د. إبراهيم المصري	علم نفس	جامعة الخليل
2.	د. أحمد الفسفوس	دكتوراه علم نفس	جامعة بيت لحم
3.	د. جمال حلمي	دكتوراه في الصحة النفسية	جامعة القاهرة
4.	د. حاتم عابدين	تربية خاصة	جامعة الخليل
5.	د. خالد كتلو	علم النفس التربوي	جامعة القدس المفتوحة
6.	أ. د عادل ريان	منهج وطرق التدريس	جامعة القدس المفتوحة
7.	د. عبد الناصر سويطي	تربية خاصة	جامعة الخليل
8.	د. فاخر الخليلي	علم نفس	جامعة النجاح الوطنية
9.	أ. د محمد شاهين	مناهج وطرق تدريس	جامعة القدس المفتوحة
10.	د. محمد عجوة	علم نفس تربوي	جامعة الخليل
11.	أ. ميرنا صراية	ماجستير علم الاجتماع	جامعة بيت لحم
12.	أ. د نبيل الجندي	علم نفس	جامعة الخليل
13.	أ. نبيلة نهاد الدقاق	ماجستير خدمة اجتماعية	جامعة بيت لحم

ملحق (3) كتاب تسهيل مهمة جنوب الخليل

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل
Ref.	بسم الله الرحمن الرحيم	الرقم : م.خ/ 103 ت/ 2018
Date		التاريخ : 2018/11/12
حضرة السيد مدير التربية والتعليم / جنوب الخليل/ المحترم.		
الموضوع: تسهيل مهمة		
بعد التحية ...		
تقوم الطالبة دعاء التليشي (21619049) بإجراء دراسة بعنوان		
"الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة الخليل".		
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.		
شاكرين لكم حسن تعاونكم.		
عميد كلية التربية		
د.كمال مخامرة		
		
		

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل
Ref.	بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ	الرقم : م.خ / 104 ت/ 2018
Date		التاريخ : 2018/11/12
حضرة السيد مدير التربية والتعليم / شمال الخليل/ المحترم.		
الموضوع: تسهيل مهمة.		
بعد التحية ،،،		
تقوم الطالبة دعاء التبيشي (21619049) بإجراء دراسة بعنوان " الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة الخليل".		
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.		
شاكرين لكم حسن تعاونكم.		
عميد كلية التربية د.كمال مخامرة		
		
		

HEBRON
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 105 ت/ 2018

Date

التاريخ : 2018/11/12

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / وسط الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة دعاء التنبيشي (21619049) بإجراء دراسة بعنوان
" الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة الخليل".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د. كمال مخامرة



HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل
Ref.	بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ	الرقم : 106 / ت / 2018
Date		التاريخ : 2018/11/12
حضرة السيد مدير التربية والتعليم / يطا / المحترم.		
الموضوع: تسهيل مهمة		
بعد التحية ،،،		
تقوم الطالبة دعاء التليشي (21619049) بإجراء دراسة بعنوان " الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة الخليل".		
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.		
شاكرين لكم حسن تعاونكم.		
عميد كلية التربية د.كمال مخامرة		
		
		