

الذات المهنية لدى المرشدات الطالبات بمدارس محافظة الرس
في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

أ/ أمل بنت صالح بن علي الزايد

جامعة الملك عبد العزيز

جدة _ المملكة العربية السعودية

معهد الدراسات العليا التربوية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية لدى عينة من المرشحات الطلابيات بمدارس محافظة الرس في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظرهن، حيث بلغ عددهن (٥١) مرشدة طلابية، كما هدفت إلى التعرف على مستوى الذات المهنية لدى عينة الدراسة، وما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذات المهنية بأبعاده، وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية).

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم استخدام مقياس الذات المهنية والذي أعدته الشرفا (٢٠١١)، وقد تم التحقق من شروط المقياس السيكومترية.

توصلت الدراسة للعديد من النتائج؛ من بينها: أن مستوى الذات المهنية لاستجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعاده لدى عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة).

بناءً على نتائج الدراسة خلصت الباحثة إلى عدد من التوصيات من أبرزها ما هو موجه إلى مراكز التدريب وقسم الإرشاد الطلابي بوزارة التعليم والباحثين بالاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير معايير التعيين والترشيح للإرشاد الطلابي.

الكلمات المفتاحية: الذات المهنية، المرشحات الطلابيات.

مقدمة الدراسة:

تعد مهنة الإرشاد من المهن التي تتطلب علماً وفيراً وقدرة على بناء علاقات إنسانية ومستوى عالٍ من الوعي بالذات، فكلما كان المرشد واعياً بذاته ومدرباً ومزوداً بالمعرفة والمهارة؛ فإنه يسهم بشكل فعال ومؤثر في رفع مستوى مهنة الإرشاد، لذلك فإن أي جهد يبذل في ميدان العمل الإرشادي يكون قاصراً عن تحقيق أهدافه، ما لم يرافقه إعداد المرشدين القادرين على إحداث عملية التنمية أو دفعها للأمام بكفاءة وإخلاص. وقد يختلف أداء المرشدين في البيئة المهنية من مرشد إلى آخر بالرغم من تشابه ظروفهم أحياناً، وما زال الباحثون يحاولون معرفة الأسباب التي تؤثر على أداء المرشدين لمهامهم ومتطلبات عملهم المختلفة (الصوالحة، ٢٠١٥).

وقد أكد علماء النفس على أهمية مفهوم الذات باعتباره التنظيم الرئيسي الذي يؤثر في سلوك الفرد وتوافقه الشخصي والاجتماعي وتحكمه بكل ما يقوم به من أعمال، لذا تعتبر الذات من الأبعاد المهمة التي لها تأثير كبير في سلوك الفرد وتصرفاته، حيث تمثل الذات عند روجرز Rogers حجر الزاوية لشخصية الفرد لأنها تتضمن كل الأفكار والمدرجات والقيم لديه، ومن خصائصها أنها تنزع إلى الاتساق وأن الفرد يسلك بطريقة تتفق مع ذاته، وبالتالي تتسق المهنة التي يختارها الفرد لسلوكه مع مفهومه عن نفسه، وعليه فإن معرفة الذات تعمل على زيادة الوعي عند اختيار الفرد لمهنته نتيجة لمجموع إدراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها (كفاقي، ١٤٣٢).

كما يذكر البادي (٢٠١٤) بأن المهنة التي يرغب فيها المرشد أو يفضلها عن غيرها، هي التي يتوقع أن يجد نفسه فيها من حيث الأداء وارتفاع الكفاءة بما يحققه مفهومه عن ذاته، فهناك علاقة بين شخصية المرشد ومهنته. لهذا فإنه مع توافر بعض السمات المميزة لشخصية المرشد الطلابي السوية والمتزنة انفعالياً والقادرة على استيعاب الضغوط المختلفة، إضافة إلى الإعداد المتميز بالدراسة الجامعية والإلمام بالعلوم ذات العلاقة بالعملية الإرشادية ومتطلباتها، يتمكن من القيام بدوره المهني بفاعلية.

لذا فإن الوعي بمفهوم الذات المهني يعتبر عنصراً هاماً من عناصر الوعي بالذات، فالفرد يجب أن يتصور مهنة ما على أنها مناسبة لذاته قبل أن يختارها كمهنة له، ومدى توافقها وتجانسها مع ذاته وبما يمتلكه من متطلبات لهذه المهنة، فمهنة الإرشاد مثلاً مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المرشد والمسترشد تظهر فيها ذاتية المرشد وشخصيته، فسمات المرشد ومزاجه الشخصي وطريقة تفكيره تنعكس سلباً أو إيجاباً على أداءه المهني، وعندما يكون المرشد على وعي بذاته بما فيها من مشاعر وأفكار وقيم وحاجات واتجاهات أثناء العلاقة التفاعلية المهنية مع المسترشد إنما يكون على وعي بذاته المهنية (الشرفا، ٢٠١١).

وليصبح المرشد ذو فاعلية في عمله الإرشادي لابد أن يكون على معرفة بذاته المهنية، حيث إن معرفة الذات المهنية تعمل على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، فيكون قادراً على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناءً على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يمتلكها عن نفسه (العندس، ٢٠١٣).

كما يشير هولاند Holland في نظريته إلى أن الأفراد ينجذبون للبيئة المهنية التي توفر لهم دوراً خاصاً يشبع حاجاتهم الشخصية، لذا فإن معرفة المرشد بنمط شخصيته يؤثر على توافقه النفسي ويمكنه من أداء أدواره المهنية بفاعلية، فالذات المهنية للمرشد عامل مهم في استخدامه للمهارات الإرشادية بكفاءة أثناء ممارسته لعمله الإرشادي (الصوالحة، ٢٠١٥).

واتساقاً مع ما تطمح إليه رؤية المملكة عام 2030 في قطاع التعليم من الارتقاء بمهارات منسوبي التعليم بما فيهم المرشدة، من خلال تأهيلهم لأنهم الركيزة الأساسية لتحقيق الأثر الإنساني الذي يظهر على سلوك الطلاب، ونظراً لحساسية دور المرشدة وصلتها الوثيقة بالطلبات وأهمية الدور الذي تقوم به، فإن الاهتمام بإعداد المرشدات يعتبر حجر الزاوية في العملية الإرشادية.

لذا تحاول الدراسة الحالية مساندة المرشدات الطالبات، وذلك بالكشف عن الذات المهنية بجميع أبعادها لدى عينة من المرشدات الطالبات بالرس وذلك من خلال عدد من المتغيرات.

ثانياً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعد نظرية سوبر Super (1957) من أبرز النظريات في الإرشاد المهني، حيث تؤكد هذه النظرية على أن المرشد يقوم بعدة اختيارات مهنية تتفق إلى حد بعيد مع صورته عن ذاته، كما أن سلوكيات المرشد في حياته المهنية تتحدد في ضوء مفهومة عن ذاته المهنية. حيث يعرف سوبر الذات المهنية بأنها مجموعة من أوصاف الذات تؤهل الفرد لاختيار توجه مهني معين.

وعرفت الشرفا (٢٠١١) بأنها مدركات المرشد لمعارفه وقدراته وقيمه وطموحاته وسماته الشخصية والانفعالية ومكانته الاجتماعية أثناء تأديته لعمله. أما أبو أسعد والهوراري (٢٠٠٨) فعرفاها بأنها الصورة التي يكونها المرشد عن ذاته في مجال عمله.

وفي ضوء ذلك ذكر (Comier 1985) أن خاصية الوعي بالذات المهنية لدى المرشد الطلابي تنبع من معرفة المرشد بذاته وبما يحمله من اتجاهات وقيم ومشاعر، إضافة إلى قدرته على إدراك العوامل التي تؤثر عليه، حيث أن المرشد الواعي يعرف جيداً نقاط ضعفه وقوته.

فالمرشدين المؤهلين علمياً والمزودين بالمهارات الأساسية والفرعية اللازمة في مجال الإرشاد هم الكوادر المهنية التي تستطيع القيام بذلك الدور، لذا فإنه يجب إعداد تلك الشريحة وفق أسلوب علمي مخطط وتوعيتهم بمفهوم الذات المهنية وأهميتها في زيادة كفاءتهم في العمل، حتى يتمكنوا من القيام بهذا الدور وغيره من أدوار إرشادية على الوجه المطلوب (الشرفا، ٢٠١١).

ومن واقع خبرة الباحثة فى العمل الإرشادي لوحظ تبايناً بين المرشحات الطالبات معرفة متطلبات وآلية العمل الإرشادي، فضلاً عن قلة من يحملن مؤهلاً فى تخصص التوجيه والإرشاد.

بناءً على ما سبق تتلخص مشكلة الدراسة فى التساؤل الرئيس التالي:

- ما مستوى الذات المهنية لدى المرشحات الطالبات بالرس فى ضوء بعض المتغيرات؟ الدراسة؟

ويفرغ عن السؤال الرئيس السابق السؤال الفرعي التالي:

- هل توجد فروق بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية)؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تشتق أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو الذات المهنية للمرشحات الطالبات فى ضوء بعض المتغيرات، فهناك حاجة ماسة إلى معرفة واقع أداء المرشدة الطلابية وكفاءتها المهنية، وتعتبر هذه الدراسة - فى حدود علم الباحثة - الأولى فى المملكة العربية السعودية التي تتناول الذات المهنية لدى عينة من المرشحات الطالبات فى ضوء متغيرات الدراسة الحالية، لذا يمكن صياغة أهمية الدراسة فى محورين:

❖ الأهمية النظرية:

- إثراء المعرفة الخاصة بمفهوم الذات المهنية، حيث تسعى الدراسة الحالية لإبراز مفهوم الذات المهنية للمرشحات الطالبات بأبعادها فى ضوء عدد من المتغيرات.
- تسليط الضوء على أهمية إجراء البحوث التطبيقية والتربوية فى المجال المدرسي بما فيه من ثروة بشرية تعد المصدر الأساسي للتنمية فى أي مجتمع، والتي يجب إعدادها الإعداد الجيد من كل النواحي لتؤدي عملها على أكمل وجه.
- رفع مستوى التأهيل العلمي النظري للمرشحات الطالبات بالكشف عن نقاط القوة والضعف فى مجال عملهن بالإرشاد الطلابي.
- إعداد قاعدة ينطلق منها باحثون آخرون للتعرف على العديد من الحقائق المعرفية فى هذا المجال خاصة وأن محركات البحث تعاني من ندرة الدراسات فى هذا المجال وتحديداً مع فئة المرشحات الطالبات، لذلك من المأمول أن تثري هذه الدراسة المكتبة العربية بما ستتوصل إليه من نتائج تفيد الآخرين.

❖ الأهمية التطبيقية:

- تقديم صورة حقيقية لوزارة التعليم عن واقع الإرشاد الطلابي فى المدارس لتبادر بمعالجة جوانب الضعف والقصور فى وضع خطط وبرامج متقدمة لتأهيل المرشحات الطالبات ورفع أدائهن علمياً ومهنياً.
- المساهمة فى وضع وتصميم استراتيجيات خاصة بضوابط الترشيح فى العمل بالإرشاد الطلابي فى المدارس من قبل المسئولات فى أقسام التوجيه والإرشاد بوزارة التعليم.
- توجيه نظر جميع أطراف العملية التعليمية إلى الأدوار المهنية الكبيرة للمرشدة الطلابية وضرورة تعاون الجميع معها وإعطائها المزيد من الصلاحيات لدورها الفاعل فى تحقيق التوازن للمدرسة وأفرادها.

رابعاً: أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية تعرف ما يلي:

- العلاقة بين الذات المهنية لدى عينة من المرشدات الطلابيات بالرس وبعض المتغيرات من وجهة نظرهن.
- مستوى الذات المهنية لدى المرشدات الطلابية بالرس في ضوء بعض المتغيرات.
- الفروق بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية).

خامساً: فروض الدراسة:

- بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها والاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية تم صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

سادساً: مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المصطلحات التالية:

❖ الذات المهنية Professional self :

يعد مفهوم الذات المهنية عنصراً هاماً من عناصر الوعي بالذات حيث يجب على الفرد أن يتصور المهنة التي يعمل بها بأنها ملائمة ومناسبة لذاته (زهران، ٢٠٠٥).

وتعرف الشرفا (٢٠١١) مفهوم الذات المهنية بأنه عبارة عن مدركات الفرد لمعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته و مكانته الاجتماعية أثناء تأديته لعمله.

التعريف الإجرائي:

تعرف الذات المهنية إجرائياً بأنها عبارة عن مدركات الفرد لمعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته وتقدير الآخرين له أثناء تأديته لعمله، وتقاس بمجموع الدرجات التي تحصل عليها المرشدات الطلابيات بالرس على مقياس الذات المهنية المستخدم في الدراسة الحالية (الشرفا، ٢٠١١).

ويمكن تعريف أبعاد مقياس الذات المهنية كما يلي:

• المعرفة المهنية Professional knowledge:

هي كل ما يدركه الفرد من معلومات ومعارف وأفكار ونظريات والتي يكتسبها الإنسان من خلال تفاعله مع الآخر في البيئة المحيطة أوفي مجال عمله (الشرفا، ٢٠١١).

• الأداء المهني Professional performance:

يعني قدرة المرشد على تقديم الخدمات الإرشادية، وتوظيف مهارات الإرشاد في العمل الميداني بمهارة فائقة ومهنية عالية (العندس، ٢٠١٣).

• سمات الشخصية المهنية **Features of professional character**:

كل ما يتميز به الفرد سواء كان ظاهرياً مشاهداً للجميع أو داخلياً منعكساً في أدائه السلوكي سواء على المستوى الشخصي أم على مستوى تفاعله مع الآخرين.

• البعد النفسي **Psychological dimension**:

تعني القدرات الوجدانية للمرشد الطلابي والتي تتجلى في قدرته على الوعي بمشاعر وانفعالاته، والتحكم في نزواته ونزعاته، أي في قدرته على إدارة حياته الوجدانية بذكاء، وقراءته لمشاعر الآخرين، والتفاعل معها بمرونة في علاقته معهم (جولمان، ٢٠٠٥).

• الطموح **Ambition**:

الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة ودلالة ومعنى بالنسبة له (عبد العال، ١٩٧٦).

• المكانة الاجتماعية **Social status**:

تعني المنزلة التي يكتسبها الفرد مقارنة بالآخرين سواء كانت في صورة مركز رسمي وظيفية محددة أو منزلة يمنحها له الآخرون بسبب امتلاكه بعض الصفات والمؤهلات التي تتطلبها هذه المنزلة.

• القيم المهنية **Professional values**:

مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المرشد التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته (المصري، ١٩٨٦).

• تقدير الآخرين **People appreciation**:

فالمرشد عندما يشعر بأن الآخرين يقدرون مهنته إنما يشعر بتقدير الآخرين له مما ينعكس إيجاباً على أدائه وإتقانه في العمل، كما يزيد من شعوره بقيمته الذاتية وأنه جزء لا يتجزأ من منظومة العمل ككل (الشرفا، ٢٠١١).

الدراسات السابقة:

سعت الباحثة إلى الاطلاع على بعض الدراسات السابقة والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها، إضافة إلى معرفة أهم ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وقد تم ترتيب هذه الدراسات من الأحدث إلى الأقدم:

هدفت دراسة الصوالحة (٢٠١٥) إلى الكشف عن مستوى مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبئات بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من عدد (١٢١) مرشداً ومرشدة من العاملين في محافظة إربد، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة مقياس مفهوم الذات المهني، واستخدمت مقياس نمط الشخصية المعد من قبل الشرفيين والدقس، وطورت مقياس الشرفيين لقلق الأداء والذي طبقه عام (٢٠١١)، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مفهوم الذات المهني على المقياس ككل لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً، وإلى أن كافة العلاقات بين مفهوم الذات المهني وأبعاده وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى كانت عكسية الاتجاه، كما أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً في معاملي الارتباط بين بعد مفهوم الذات المهني (المثالي) من جهة وبين قلق الأداء ككل وبعده (النفسي والانفعالي) من جهة

أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)، وإلى أن جميع المتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، ومفهوم الذات المهني، ونمط الشخصية) غير قادرة على التنبؤ بقلق الأداء.

وقام ألين لنكيكومي Allen Lincicome (2015) بدراسة بعنوان التعرف على الذات المهنية للمرشدين، وتكونت عينة الدراسة من عدد (10) مرشدين بمدينة واشنطن، واستخدمت الدراسة مقياس الذات المهنية للمرشدين من إعداد الباحث، وكان منهج الدراسة المنهج المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أربعة عوامل رئيسة تسهم في تشكيل الذات المهنية للمرشدين: الدوافع الداخلية، الصحة البدنية، الإحسان، التأثيرات الخارجية، وأوصت نتائج الدراسة بعمل برامج لتحسين العوامل السابقة للارتقاء بالذات المهنية للمرشدين.

كما كشفت دراسة بل وزملاءه Bell et al. (2014) عن الذات المهنية لدى طلاب الدكتوراه في الإرشاد التربوي، والتي هدفت إلى التعرف على الخبرات التي ساهمت في تطوير هويتهم المهنية، استخدم الباحثون المقابلة كأداة لإجراء الدراسة على عينة من المرشحين لدرجة الدكتوراه بقسم الإرشاد التربوي بجامعة جنوب الولايات المتحدة الأمريكية بلغ عددها (١٨) مرشداً ومرشدة، وقد حددت النتائج أن أهداف برنامج التأهيل للإرشاد تحقق تطوراً في الذات المهنية للمرشدين، كما أن فرص التعلم التجريبي تعزز تطوير الهوية المهنية، والعلاقات مع الموجهين وأعضاء هيئة التدريس تسهم أيضاً في تعزيز هويتهم كمرشدين، إضافة إلى أن النظر إليهم على أنهم مربين ومرشدين من قبل أعضاء هيئة التدريس يدعم الذات المهنية لديهم، كما بينت الدراسة وجود فروق في الذات المهنية تعزى لمتغير الخبرة لصالح المرشدين الأكثر ممارسة للعمل الإرشادي.

في حين سعت دراسة العندس (٢٠١٣) إلى التعرف على العلاقة بين الذات المهنية لدى مرشحات المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالنجاح المهني من وجهة نظر مديرات المدارس بالرس، حيث تكونت عينة الدراسة من عدد (٢٤) مرشدة، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أداة الاستبانة في مقياسين الأول مقياس الذات المهنية ليعبر الشرفا والمطبق على المرشحات والثاني مقياس النجاح المهني المطبق على المديرات، وأوضحت الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الذات المهنية ودرجات النجاح المهني من وجهة نظر مديرات المدارس لدى عينة الدراسة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الذات المهنية لعينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة الإرشادية.

كما تطرقت دراسة الشرفا (٢٠١١) إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، حيث تمثلت عينة الدراسة في عدد (٢٧٩) مرشداً ومرشدة، واستخدمت الباحثة مقياس الذات المهنية من إعدادها، وأشارت النتائج إلى امتلاك المرشدين مستوى مرتفعاً من الذات المهنية حيث حصلت عينة الدراسة على وزن (٨٧%)، وأشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والمرحلة الدراسية والمنطقة التعليمية، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والتخصص والدورات التدريبية واستخدام الحاسوب.

وكشفت دراسة فوستر Foster (2010) عن العلاقة بين الذات المهنية والثقة بالنفس لدى المرشدين، وذلك لدى عينة من المرشدين في عدد (٢٤) مدرسة في قطاعات مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية بلغ عددهم (٢٩٨) مرشداً ومرشدة، وأعدت الباحثة استبياناً لمقياس الذات المهنية، واستخدمت مقياس الثقة بالنفس المكتسبة للوهتانيين وكروكر Luhtanen and Crocker والذي طبقه عام (1992)، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الثقة بالنفس المكتسبة والذات المهنية لدى عينة الدراسة، كما وجدت فروقاً بين المرشدين في درجات الذات

المهنية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يعملون بها لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية، كما وجدت فروق لصالح المرشدين الذين سبق لهم العمل في التدريس مقارنة بأولئك الذين لم يسبق لهم التدريس، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في الذات المهنية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والمقاطعة التي يعملون بها.

كما أجرى كوزي وآخرون (2010)، Kozie et al. دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الفاعلية الذاتية المهنية أثناء التدريب على مهنة الإرشاد في خمسة مجالات في الإرشاد هي: المهارة والأساليب الدقيقة، العملية الإرشادية، التعامل مع المشكلات، سلوكيات المرشدين، الكفاءة في الإرشاد متعدد الثقافات، والوعي بالقيم العامة لمهنة الإرشاد النفسي، حيث تكونت عينة الدراسة من عدد (20) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد في كندا وامتدت الدراسة لمدة (8) أسابيع تدريبية، وأظهرت النتائج أن مستوى إحساس الطلبة في فعاليتهم المهنية في المجالات الخمسة السابقة كان يتحسن ويتطور باستمرار مع التقدم في عدد الجلسات وعبر كل مرحلة من مراحلها.

وكشفت دراسة كوكاريك kocaarek (2001) عن العلاقة بين فاعلية الذات في الإرشاد وبين القلق ومستوى التطور والخبرة وأداء المرشد التربوي استناداً على نظرية فاعلية الذات ليندورا ونظرية الإدراك الاجتماعي، وقد استعملت المتغيرات (القلق- التوتر - المستوى المتطور للمتدرب - حدة التدريب - الخبرة في الإرشاد والتطبيق) في الدراسة للتنبؤ بمدى تأثيرها على المرشد، وتكونت العينة من عدد (١١٧) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي في ثلاث مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد وأثناء ممارسة الإرشاد في الحقل التدريبي، وكانت النتائج تبين أن كلاً من فاعلية الذات والمستوى التطويري يختلفان بشكل كبير في المستويات الثلاث للتدريب، وقد أجمعوا على أن هذه المتغيرات جميعها مهمة لتحسين أداء المرشد وينبغي على المرشدين تطوير هذه المتغيرات لتحسين أدائهم، وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية الذات كانت في أعلى مستوياتها في التدريب وأنها تعزز في التدريب وقد بينت أن فاعلية الذات متغير مهم للتنبؤ بأداء المرشد وقد حصل على أعلى مستوى.

كذلك قام الكرنز (٢٠٠١) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأدوارهم الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات وتكونت عينة الدراسة من جميع المرشدين والمرشدات التابعين لمديريات: بيت لحم، الخليل، جنوب الخليل وعددهم (٧٨) مرشداً ومرشدة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الأدوار الإرشادية ممارسة من المرشدين التربويين هي الأدوار المتعلقة بمتابعتهم التزام الطلبة بالدوام المدرسي، وأن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأدوارهم الإرشادية كانت متوسطة على اختلاف جنسهم وفتاتهم العمرية ومؤهلاتهم العلمية وسنوات خبراتهم وتخصصاتهم العلمية.

❖ التعقيب على الدراسات التي تناولت الذات المهنية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الذات المهنية يلاحظ ما يلي:

- قلة الدراسات العربية التي تناولت الذات المهنية.
- تباينت الدراسات من حيث الموضوع والهدف فبعضها اتفقت على معرفة فاعلية الذات لدى المرشد التربوي وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل دراسة: كوزي وآخرون، Kozie et al. (2010)، كوكاريك kocaarek (2001)، بينما كشفت دراسة الصوالحة (٢٠١٥) عن مستوى مفهوم الذات المهني وعلاقته ببعض المتغيرات، في حين تناولت دراسات أخرى الذات المهنية للمرشدين وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل دراسة: ألين لنكيومي Allen (2015) Lincicome، بل وزملاءه Bell et al. (2014)، العندس (٢٠١٣)، الشرفا (٢٠١١)،

- بينما هدفت دراسة فوستر (2010) Foster عن العلاقة بين الذات المهنية والثقة بالنفس لدى المرشدين، كما هدفت دراسة الكرنز (٢٠٠١) إلى التعرف على مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأدوارهم الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات.
- من حيث العينة تنوعت عينات الدراسات السابقة فوجد دراسات تشابهت في العينة مثل دراسة: الصوالحة (٢٠١٥)، ألين لنكيومي Lincicome Allen (2015)، العندس (٢٠١٣)، الشرفا (٢٠١١)، فوستر (2010) Foster، الكرنز (٢٠٠١) حيث كانت العينة من المرشدين، أما دراسة بل وزملاءه Bell et al. (2014) فكانت من طلاب الدكتوراه، في حين كانت العينة في دراسة كوزي وآخرون، Kozie et al. (2010) ودراسة كوكاريك kocaarek (2001) من طلاب الإرشاد.
- تنوعت البيانات في الدراسات التي تناولت الذات المهنية للمرشد مثل دراسة الصوالحة (٢٠١٤) كانت في الأردن، ودراسة الشرفا (٢٠١١) ودراسة الكرنز (٢٠٠١) في فلسطين، أما دراسة العندس (٢٠١٣) فكانت بالمملكة العربية السعودية، كما تمت دراسة الذات المهنية في بيانات أجنبية مثل دراسة ألين لنكيومي Lincicome Allen (2015) بواشنطن، أما دراستا بل وزملاءه Bell et al. (2014)، فوستر (2010) Foster كانتا في الولايات المتحدة الأمريكية، في حين كانت دراسة كوزي وآخرون Kozie et al. (2010) في كندا.
- تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره أنسب المناهج لمثل هذا النمط من الدراسات مثل دراسة: الصوالحة (٢٠١٥)، العندس (٢٠١٣)، فوستر (2010) Foster، كوكاريك kocaarek (2001)، الكرنز (٢٠٠١)، أما دراسة: الشرفا (٢٠١١)، بل وزملاءه Bell et al. (2014)، كوزي وآخرون Kozie et al. (2010) فلقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، في حين استخدمت دراسة ألين لنكيومي Allen Lincicome (2015) المنهج المسحي.
- من حيث الأداة اشتركت الدراسة الحالية في استخدام مقياس الذات المهنية للشرفا (٢٠١١) مع دراسة العندس (٢٠١٣)، أما دراسة ألين لنكيومي Allen Lincicome (2015) ودراسة فوستر (2010) Foster فقد استخدمت مقياس الذات المهنية من إعداد الباحث.
- تباينت نتائج الدراسات السابقة في العلاقة بين الذات المهنية ومتغيراتها فدراسة بل وزملاءه Bell et al. (2014) توصلت النتائج إلى وجود فروق في الذات المهنية تعزى لمتغير الخبرة لصالح المرشدين الأكثر ممارسة للعمل الإرشادي، أما دراسة العندس (٢٠١٣) فقد توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الذات المهنية ودرجات النجاح المهني من وجهة نظر مديرات المدارس لدى عينة الدراسة، في حين أشارت دراسة الصوالحة (٢٠١٥) ودراسة الشرفا (٢٠١١) إلى امتلاك المرشدين مستوى مرتفعاً من الذات المهنية، كما توصلت نتائج دراسة Allen Lincicome (2015) إلى أن هناك أربعة عوامل رئيسية تسهم في تشكيل الذات المهنية للمرشدين هي: الدوافع الداخلية، الصحة البدنية، الإحسان، التأثيرات الخارجية، وأظهرت نتائج دراسة كوزي وآخرون، Kozie et al. (2010) أن مستوى إحساس الطلبة في فعاليتهم المهنية في المجالات الخمسة السابقة كان يتحسن ويتطور باستمرار مع التقدم في الجلسات التدريبية، كما كشفت نتائج دراسة فوستر (2010) Foster عن فروق بين المرشدين في درجات الذات المهنية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يعملون بها لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في الذات المهنية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والمقاطعة التي يعملون بها، من جانب آخر توصلت دراسة الكرنز (٢٠٠١) إلى أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأدوارهم الإرشادية كانت متوسطة على اختلاف جنسهم وفئاتهم العمرية ومؤهلاتهم

العلمية وسنوات خبراتهم وتخصصاتهم العلمية، في حين كشفت نتائج دراسة كوكاريك (2001) kocaarek إلى أن فاعلية الذات كانت في أعلى مستوياتها في التدريب وبينت أنها متغير مهم للتنبؤ بأداء المرشد وقد حصل على أعلى مستوى.

الإطار النظري:

أولاً: الذات المهنية:

إن الوعي بمفهوم الذات المهني يعد عنصراً هاماً في الوعي بالذات، فالفرد يختار مهنة لذاته يتصور نفسه فيها قبل أن يختارها كمهنة يعيش منها أو يحقق أهدافاً يطمح إليها (زهران، ٢٠٠٥). فالسؤال الذي يطرح نفسه؛ ما المقصود بالذات؟ وما مستوياتها؟

❖ مفهوم الذات:

يشير مفهوم الذات إلى الصورة الذهنية للفرد عن ذاته متضمناً ذلك الوعي بالوجود، والوعي بالوظيفة ولا يقف على إدراكات الفرد فقط بل ما يعتقد أنه يجب أن يكون وماذا يجب أن يكون، كما يعرف بأنه الكل الإدراكي المنسق والمنظم لإدراكات الفرد لذاته ومفهومه لإدراك الآخرين نحو ذاته، وهذا المعنى يكافئ الأنا الأعلى في نظرية فرويد وفكرة روجرز عن الذات (سفيان، ٢٠٠٤).

ويعرف أبو دلو (٢٠٠٩) مفهوم الذات بأنه الجهاز المنظم للشخصية والجزء الواعي منها، والذي يمكن أن يوجه إليه الجهد لتستعيد الشخصية قوتها وحيويتها، كما يعرف بأنه تكوين معرفي منظم موحد ومتعلم للمدرجات الشعورية والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً لذاته، وفي رأيه أن مفهوم الذات يتكون من ثلاثة عناصر: الذات المدركة وهي وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو، والذات الاجتماعية وهي كما يعتقد أن الآخرين يرونه من خلال التفاعل الاجتماعي معهم، والذات المثالية وهي الشخص كما يود أن يكون (زهران، ٢٠٠٥).

إن مفهوم الذات هو شعور بكيونة الفرد، وتتمثل عناصره في الكفاءة الفعلية، الاعتماد والثقة بالنفس، الكفاءة الجسمية من حيث القوة والجمال وبناء الجسم والجاذبية وكذا في درجة النمو في صفات الذكورة والأنوثة، الخجل، الانسجام والتكيف الاجتماعي، إنه الطريقة التي ينظر بها الفرد إلى نفسه وإلى الأشياء التي يعتبرها ملكاً له، والتي يمكن أن يعبر عنها (ميزاب، ٢٠٠٧).

كما يشير الظاهر (٢٠٠٤) إلى أن مفهوم الذات مفهوم افتراضي مدرك يتشكل من خلال المتغيرات البيئية الكثيرة والتي لا يمكن الفصل بينها تماماً فهي تشترك بدرجات متفاوتة مع بعضها إذ تؤثر كل منها في الأخرى، فأى تحسن في أي متغير من المتغيرات التي تشكله ستصب في مفهوم الذات العام.

❖ تصنيف مفهوم الذات:

قدم فيرنون Vernon 1964 إطاراً لتطوير نظريات الذات حيث أنه ذكر بأن للذات مستويات مختلفة وحسب رأيه فهي كما يلي:

- الذات الاجتماعية: تعتبر واجهة الفرد الاجتماعية التي يواجه بها المعارف والغرباء والأخصائيين النفسيين.
- الذات الشعورية الخاصة: هي الذات التي يشعر بها الفرد ويعبر عنها لفظياً وعادةً ما يظهرها لأصدقائه الحقيقيين والقريبين منه فقط.

- الذات البصيرة: تتمثل في ذلك الشعور الوجداني الذي يجعل الشخص يرى القيم الروحية في المواضيع التي يتعسر على العقل تجاوزها كما يحدث في عملية الإرشاد النفسي المتمركز حول العميل.
- الذات العميقة: هي الذات المكبوتة داخل الفرد والتي تنكشف صورتها وتتوصل إليها من خلال التحليل النفسي.

❖ مفهوم المهنة:

مفهوم المهنة كما يستعمل في التصنيف المهني يعني نوع العمل الذي يؤديه الفرد، أي مجموع الواجبات التي يؤديها الفرد، فالطبيب صاحب مهنة والقاضي صاحب مهنة والمهندس صاحب مهنة وكذلك الحال بالنسبة للمعلم وغيرهم (القاسم، ٢٠٠١). كما أنها تعني مجموعة الأعمال المتشابهة إلى حد ما في واجباتها وطبيعتها، والتي تتطلب معرفة متخصصة ومهارة مكتسبة، والتي يتعيش منها الإنسان (طه، ١٩٨٨).

وقد اهتم علماء النفس بالمهنة من خلال علم النفس المهني والذي يعني ويهتم بالعامل في مصنعه، والبائع في متجره، والطبيب في عيادته، والمدرس في مدرسته، إلى غير ذلك من المهن المختلفة والمتباينة في طبيعتها (عبدالله، ١٩٦٦).

إن وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي، على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فإن سعادته لا تتحقق وبالتالي سيترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالأطمئنان، وعلى العكس من ذلك فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل فيها فسيكون قادراً على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم تلك المهنة (الداهري، ٢٠٠٥).

❖ خصائص المهنة:

لقد وضح القاسم (٢٠٠١) أن من أبرز خصائص المهنة هي حاجات الفرد ودوافعه في المجالات المهنية وتأتي تلك الخصائص في الحاجة إلى:

- التوافق نفسياً ومهنيًا واجتماعياً والشعور بالثقة بالنفس والتقدير والقبول.
- ضمان حياة كريمة مادياً ومعنوياً.
- العمل في ظروف بيئية تنسجم مع إنسانية الفرد.
- الأمن وخاصة فيما يتعلق بمستقبل المهنة والشعور بالانتماء للمؤسسة.
- فهم أهداف المؤسسة واستيعابها وفهم دور الفرد فيها.
- تحقيق النمو الوظيفي والترقي.
- التعبير عن الرأي والتظلم.

كما يشير أبو حماد (٢٠٠٨) إلى أن اختيار الفرد لمهنة ما؛ إنما هو تعبير عن تصوره لذاته فاخياره لها إنما هو اختيار لصورة محددة لذاته، فالشاب الذي يختار أن يكون طبيباً أو مهندساً أو مدرساً أو كاتباً إنما يختار صورة لنفسه من بين الصور التي يمثلها الطبيب أو المهندس أو الكاتب، وهو بذلك إنما يحدد الشخص الذي يكونه في المستقبل، والفرد عندما يتكيف مع هذا العمل إنما يتقبل بالصورة التي يرسمها عن هذا العمل بالذات.

ويجب على من يتقدم لمهنة معينة أن تتوافر فيه الخصائص والقدرات والمهارات التي تتناسب مع متطلبات المهنة، وأن أهم عامل ينبغي التنبيه له قبل عملية الاختيار المهني هو السمات الشخصية للفرد وإمكاناته (الداهري، ٢٠٠٥).

❖ مفهوم الذات المهنية:

يعد مفهوم الذات المهنية عنصراً هاماً في الوعي بالذات حيث يجب على الفرد أن يتصور المهنة التي يعمل بها بأنها ملائمة ومناسبة لذاته (زهران، ١٩٩٨).

في حين ترى الشرفا (٢٠١١) أن مفهوم الذات المهنية تمثله مدركات الفرد لمعارفه وقدراته وقيمه وطموحاته وسماته الشخصية والانفعالية ومكانته الاجتماعية والعملية أثناء تأديته لعمله.

كما أن مفهوم الذات المهنية لدى الفرد هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المنخرطين بالعمل والاقتران بهم (أبو أسعد والهوري، ٢٠٠٨).

❖ أبعاد الذات المهنية للمرشد الطلابي:

ذكرت الشرفا (٢٠١١) ثمانية أبعاد شاملة لجوانب المرشد العلمية والعملية كالتالي:

- **المعرفة المهنية:** تلعب المعرفة والمعلومات التي تتعلق بالأشياء والأشخاص دوراً هاماً في إدراك المرشد للآخرين وعملية الإدراك تخلق إطاراً مرجعياً من خلال ما يراه مناسباً للخبرات الجديدة التي تساعد على تنظيم المعلومات (عبد الباقي وآخرون، ٢٠٠٢).
- **الأداء المهني:** هو السلوك الفعلي والأساليب التي يتوصل بها الأعضاء إلى وضع تعريف للموقف، كما أنها الوصف الصحيح لعملية التفاعل الإنساني، حيث يتعين على المشاركين إظهار أنماط من السلوك المأمول للفرد (رسمي، ٢٠٠٤).
- **البعد النفسي:** كما يتوقف التكيف المهني على قدرات واستعدادات جسمانية معينة، فإنه يتوقف كذلك على استعدادات انفعالية ومميزات وسمات خاصة في الشخصية تساعد الفرد على أن يتفاعل مع الجماعة التي يعمل معها، كما يتوقف نجاحه على نظرتة لنفسه ونظرة الجماعة نحوه (أبو حماد، ٢٠٠٨).
- **سمات الشخصية المهنية:** تتضمن كل ما يتعلق بالشخص من خصائص سواء خارجية واضحة وجليّة للأشخاص، أو داخلية تنعكس تلقائياً على سلوكياته، وتحدد أسلوب تفاعله مع الآخرين وتفاعل الآخرين معه (الشرفا، ٢٠١١).
- **المكانة الاجتماعية:** تعني المرتبة والوضع الذي يتمتع به شخص ما مقارنة مع الآخرين في أي نظام اجتماعي، والمكانة الاجتماعية إما أن تكون المركز الرسمي لشخص ما كما حدده المسمى الوظيفي في المؤسسة التي يعمل فيها، أو أنها المكانة الاجتماعية التي يمنحها الآخرون لفرد ما بسبب شعورهم واقتناعهم نحوه، وتحدد مرتبة كل فرد داخل المؤسسة بالنسبة للآخرين بطريقة هرمية، لذا يتسابق الأفراد في حصولهم على المكانة العليا ببذل قصارى جهودهم في العمل لأن فقدان المكانة الاجتماعية المناسبة يفقد الشخص محبة واحترام الآخرين بالتالي يؤدي إلى اضطراب شخصيته وعدم الرضا عن الذات فيسعى للبحث عن مكان آخر يجد به احترامه لنفسه والتقدير من الآخرين (غنام، ٢٠٠٥).
- **القيم المهنية:** هي كل ما يتبادر إلى الذهن من سلوكيات ومواصفات ومواقف وقيم أخلاقية والتي يجب أن يتحلى بها الفرد أثناء مزاولته لمهامه المهنية، ومن هذه القيم: الاقتناع

والرضا عن المهنة، الإخلاص لها والتحلي بالمروءة والضمير المهني، التضحية والحلم، التواضع والقُدوة الحسنة، وتعير القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك الإنساني، كما توجد علاقة وطيدة بين دراسة القيم السائدة في المنظمة وأخلاقيات العمل فيها (العميان، ٢٠٠٥).

- **تقدير الآخرين:** تلعب المهنة دوراً هاماً في إشباع الحاجة إلى الحب والانتماء والتقدير، فالعمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد أنه جزء من المجموعة لا تتكامل إلا بوجوده، ويلاقي منها التقبل والترحيب مما يساعده على إشباع حاجته من الانتماء (أبو حماد، ٢٠٠٨).
- **الطموح:** هو التطلع للأعلى والوصول إلى مستوى راقٍ في المهنة، فهو يعتبر بعداً هاماً من أبعاد الذات المهنية وذو علاقة بالنجاح (الشرقا، ٢٠١١).

كما أن وعي المرشد الطلابي بذاته شرطاً لأدائه الجيد، وأن امتلاك المرشد لمستوى مرتفع من مفهوم الذات المهنية يسهل الاندماج مع الحياة المهنية، ومن إدراكه لما يمتلك من مهارات إرشادية تؤهله لأن يقوم بدوره على أكمل وجه (Brott، 2004).

ويضيف الداھري (٢٠٠٥) بأنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فتكون لديهم صعوبة أكثر في اختيار مهنتهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات إيجابي ومنظم.

كما يذكر الخفش (٢٠١٣) أنه عندما نفكر بالمرشدين وهم يقومون بالعملية الإرشادية فإنه يقفز إلى الأذهان التزامهم بصفات شخصية جوهرية وأساسية تساعدهم على الرقي بمستوى فاعليتهم ونموهم المهني، لذا فإن أكثر الأدوات أهمية والتي على المرشد استعمالها هو نفسه كشخص، إن كلا الصفتين كشخص وكحرفي ممتهن تتوحدان بحيث يصعب فصلهما عن بعض على أرض الواقع.

❖ النظريات المفسرة للذات المهنية:

● نظرية دونالد سوبر Donald super:

تأثرت أفكار سوبر بما جاء به كارل روجرز وكارتر وبودرن أصحاب المدرسة الإنسانية الذين ركزوا على أن سلوك الفرد ما هو إلا انعكاس يبحث الفرد من خلاله عن تحقيق أفكاره المتعلقة بوصف الذات وتقييمها (المشعان، ١٩٩٣).

ويفترض سوبر أن الفرد يختار المهنة التي تسمح له بأداء عمله على نحو ينسجم مع الصورة المتكونة في ذهنه عن ذاته، كما أن الأفراد عند اختيارهم الدخول بمهنة تبدو أكثر ملائمة لهم، فهم إنما يكافحون من أجل تحقيق ذواتهم، حيث أن مفهوم الذات يتطلب من الشخص أن يعرف نفسه كفرد متميز، وأن يدرك تشابهه مع الآخرين بما يساعده في اتخاذ قرارات تربوية ومهنية تنسجم مع مفهومه عن ذاته، وأن مفهوم الذات المهني ينمو من خلال النمو الجسمي والعقلي للفرد في مراحل نموه المختلفة (الخطيب، ٢٠٠٧).

كما يرى سوبر أن النمو عملية مستمرة مدى العمر تبدأ في منتصف مرحلة الطفولة وتستمر إلى مرحلة المراهقة، حيث يمر الفرد بمجموعة من المراحل تبدأ بمرحلة النمو من الولادة حتى سن ١٤، ثم مرحلة الاكتشاف من ١٠-٢٤، بعدها مرحلة التأسيس من ٢٠-٤٠، تليها مرحلة الاستقرار من ٤٥-٦٥، أخيراً مرحلة الانحدار من ٦٥ فما فوق (رسمي، ٢٠٠٤).

واستخدم سوبر تصنيف شارلوت بوهلر Charlot Buehler في تصنيف مراحل النمو المهني والتي تبدأ من مرحلة البلورة من ١٤-١٨ حيث يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل ويطور مفهوم الذات المهني، ثم مرحلة التحديد من ١٨-٢١ يتخذ فيها خطوات لتحديد قراره ثم مرحلة التنفيذ ٢١-٢٤ وهي الدخول في مجال العمل ثم الاستقرار من ٢٥-٣٥ وهي الثبات في العمل، ثم مرحلة الاندماج من ٣٥ فما فوق وهي مرحلة الأمن والأمان والراحة النفسية (الخطيب، ٢٠٠٧).

وترى الباحثة بأن على المرشدة الطلابية أن تهتم بتنمية الذات المهنية لطالبتها من بداية المرحلة الابتدائية لأهمية هذه المرحلة في تكوين الذات المهنية بشكل مبكر، حيث يذكر الطلحي (١٤٣٣) بأن المرحلة الابتدائية مرحلة مهمة وحيوية للتلميذ، وذلك لأنها توفر الحد الأدنى الضروري من المعارف والمفاهيم والاتجاهات اللازمة لإعداد التلميذ القادر على تحمل المسؤولية والمشاركة بفاعلية في ميادين التنمية، كما أنها تعد إحدى اللبنة الأساسية في مرحلة بناء شخصيته، كما يضيف الخطيب (٢٠٠٧) أن هناك تغيرات درامية في شخصية الطفل في هذه المرحلة الابتدائية تستدعي تقديم المزيد من الخدمات الإرشادية لهم.

• نظرية جون هولاند John Holland:

يعد جون هولاند من علماء النفس المشهورين وهو أستاذ علم نفس بجامعة هويكنز في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصل في دراساته إلى توضيح مفهوم الذات المهنية وكيفية تعريفها، كما توصل إلى أن الأفراد الذين لاقوا اهتماماً لتنظيم معرفتهم حول المهن وحول ذاتهم خلال مراحل نموهم، لديهم قدرة أكثر على اتخاذ قرارات مهنية مستقبلية (الداهري، ٢٠٠٥).

وجاء جون هولاند بنظرية مشهورة عن الاختيار المهني استخلصها من تجاربه وخبرته الطويلة مع أفراد قاموا باتخاذ قرارات واختيارات مهنية عديدة، وتعد هذه النظرية انعكاساً لتجاربه وبارزين في علم النفس المهني، أولهما يتصف بالطابع الشخصي حيث أن الميول المهنية تعد تعبير عن شخصية الفرد أي أن هناك علاقة تبادلية بين صفات الشخصية والميول، أما التيار الثاني يتمثل بفكرة مستمدة من الطابع الروائي والقصصي، والتي تؤكد على أن الأفراد يسقطون نظرتهم إلى أنفسهم على أسماء الأعمال التي يرغبون في الالتحاق بها (القاسم، ٢٠٠١).

بمعنى أن هناك تفاعلاً بين نمط الشخصية وخصائص بيئة العمل يؤثر على الفرد، حيث إن الفرد يعمل على الالتحاق بالعمل الذي يتفق مع قدراته ونمط شخصيته، ومن ثم تقوم جهة العمل باختيار الأفراد بناء على مجموعة من الإجراءات (الخطيب، ٢٠٠٧).

وقد وضع هولاند أربعة مبادئ للسلوك المهني وهي إمكانية تصنيف شخصية الأفراد إلى ستة أنواع واقعية؛ تفحصيه؛ فنية؛ اجتماعية؛ إقدامية؛ تقليدية، وإمكانية تصنيف البيئات إلى ذات الأنماط السابقة، ووجود ضغوط من التنظيم بهدف إحداث اتساق من جانب كل فرد، فالفرد يعمل على الالتحاق بالعمل الذي يتفق مع قدراته ونمط شخصيته، والتنظيم يقوم باختيار الأفراد بناء على مجموعة من الإجراءات، والمبدأ الأخير هو أن الفرد يتأثر بهذا التفاعل بين نمط الشخصية وخصائص بيئة العمل (رسمي، ٢٠٠٤).

وكما ذكر سفيان (٢٠٠٤) فإن الغرض من استعراض هذه النظريات هو إعطاء الوصف والتفسير والتنبؤ بطريقة تمكن الباحثة من أن تكون علاقات تنبؤية بين متغيرات الدراسة، حيث أنها تسهل النظر إلى العلاقة بين الأجزاء وفهمها، وتستنتج الباحثة من ذلك أن نظرية دونالد سوبر تمركزت حول مفهوم الذات ودورها في الاختيار المهني وصولاً إلى المهنة التي يجد فيها الفرد نفسه، فالمهنة التي يختارها الفرد إنما هي تعبيراً عن ذاته من خلال مراحل النمو العمرية التي يمر بها، أما نظرية هولاند أساسها أنماط الشخصية الستة والست بيئات التي توجد بها والتي أكد فيها

على خصائص الشخصية، وأشار فيها بذلك أن اختيار شخص لمهنة هو في الأساس تعبير عن شخصيته.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

نتناول فيما يلي منهج الدراسة الذي تم إتباعه، وكذلك تحديد لعينة الدراسة والتي تم تطبيق الدراسة عليها، إضافة إلى الأدوات المستخدمة في الدراسة والإجراءات للتحقق من صدقها وثباتها، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تمت في التحليل الإحصائي.

أولاً: منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها، وللتحقق من فروض الدراسة سوف تستخدم الباحثة المنهج الوصفي، وقد تم اختيار هذا المنهج للتعرف على مستوى الذات المهنية لدى عينة الدراسة، وللتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية).

ثانياً: عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من المرشدات الطالبات في المدارس من كافة المراحل التعليمية من ابتدائية ومتوسطة وثانوية من جميع أنحاء محافظة الرس وقراها ويبلغ عددها (٥١) مرشدة طلابية، وتم حساب التكرارات والنسبة المئوية لمتغيرات الدراسة.

ويوضح جدول (١) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها الديموغرافية:

جدول (١)

خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديموغرافية

| المتغير | فئات المتغير | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|----------------|---------|----------------|
| المؤهل العلمي | دبلوم | ٩ | ١٧، ٦% |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٧٤، ٥% |
| | ماجستير | ٤ | ٨، ٧% |
| | المجموع | ٥١ | ١٠٠% |
| سنوات الخبرة | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٤٥، ١% |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٢١، ٦% |
| | ١١ سنوات فأكثر | ١٧ | ٣٣، ٣% |
| | المجموع | ٥١ | ١٠٠% |
| المرحلة التعليمية | ابتدائي | ١٥ | ٢٩.٤% |
| | متوسط | ١٩ | ٣٧.٣% |
| | ثانوي | ١٧ | ٣٣.٣% |
| | المجموع | ٥١ | ١٠٠% |

ثالثاً: أدوات الدراسة:

● مقياس الذات المهنية إعداد الشرفا (٢٠١١).

❖ التعريف بالمقياس:

استخدمت الباحثة فى هذه الدراسة مقياس الذات المهنية لـ عبير الشرفا (٢٠١١)، والذي أعدته الشرفا على ضوء الدراسات السابقة التي اطلعت عليها، وباستطلاع رأي عينة من المتخصصين فى علم النفس عن طريق المقابلات الشخصية، واستناداً إلى الأدب التربوي الحديث قامت الشرفا ببناء هذا المقياس، وقد استخدمته الباحثة فى هذه الدراسة لقياس الذات المهنية للمرشحات الطالبات فى محافظة الرس وتكون من قسمين؛ هما:

- القسم الأول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة وعينتها.
- القسم الثانى: يتكون من عدد (٩٤) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد تتناول الذات المهنية للمرشدين التربويين فى العمل الإرشادي، ومضافة إليها أرقام الفقرات التي يشملها كل بُعد كما يلي:
- البعد الأول المعرفى: ويتكون من عدد (٨) فقرات تقيس إدراك المرشد ومعرفة بمجال تخصصه العلمى علمياً ومعرفياً ونظرياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨).
- البعد الثانى الأداء المهني: ويتكون من عدد (١٦) فقرة تقيس قدرة المرشد على تقديم خدمات التوجيه والإرشاد وتوظيف مهارات الإرشاد فى العمل (٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤).
- البعد الثالث سمات الشخصية: ويتكون من عدد (١٤) فقرة تقيس الخصائص الشخصية والمهارات الاجتماعية فى المرشد (٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨).
- البعد الرابع النفسى: ويتكون من عدد (١٣) فقرة تقيس الخصائص النفسية للمرشد (٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤).
- البعد الخامس الطموح المهني: ويتكون من (٨) فقرات تقيس رغبة المرشد وطموحه نحو التطور والنمو والارتقاء الوظيفي (٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦).
- البعد السادس القيمي: ويتكون من عدد (١٥) فقرة تقيس التزام المرشد بمبادئ وقيم وأسس وأخلاقيات الإرشاد والتوجيه (٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١).
- البعد السابع الاجتماعى: ويتكون من عدد (٦) فقرات تقيس التفاعل الاجتماعى والعلاقات الاجتماعية للمرشد (٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧).
- البعد الثامن تقدير الآخرين: ويتكون من (١٤) فقرة تقيس شعور المرشد بمدى احترام جماعة العمل لمهنة الإرشاد ونظرتهم لعمل المرشد (٦٨، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨٢).

❖ مفتاح التصحيح:

تم وضع خمس خيارات أمام كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة)، وكان مفتاح التصحيح للمقياس على التوالى (٥، ٤، ٣، ٢، ١) حيث أعطت الشرفا (٢٠١١) الدرجة (٥) للاستجابة موافق بشدة، وبذلك يكون الوزن النسبى (١٠٠%)، وهو يتناسب مع الاستجابة لمعرفة الذات المهنية للمرشدين فى العمل الإرشادي،

بحيث إذا كانت الاستجابة من نسبة (٧٥%) وأقل فإنها تمثل درجة منخفضة، ومن نسبة (٧٦)- (٨٥%) درجة متوسطة، ومن نسبة (٨٦%) فأكثر درجة مرتفعة.

❖ صدق المقياس:

قامت الشرفا (٢٠١١) بالتأكد من صدق المقياس من خلال إيجاد نوعين من الصدق؛ هما: الصدق الظاهري: وهو صدق المحكمين وذلك بالاستعانة بأراء محكمين ذو اختصاص.

- صدق البناء: وقد استخدمت فيه أسلوبين هما:
- صدق الاتساق الداخلي لل فقرات: لمعرفة مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرات، وكان معامل الاتساق (٠،٣٠٤) عند مستوى دلالة (٠،٥).
- صدق الاتساق الداخلي للأبعاد: وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد قامت بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة وقد ارتبطت الأبعاد ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠،٠١) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

❖ ثبات المقياس:

تم قياس الثبات من قبل الشرفا (٢٠١١) بطريقتين؛ هما:

١. طريقة التجزئة النصفية: وكان معامل الثبات الكلي للمقياس هو (٠،٦٤٨).
٢. طريقة كرونباخ: وكان معامل الثبات الكلي للمقياس (٠،٩٠٥)؛ مما يدل على ثبات المقياس، ويضمن الباحثة بصلاحية تطبيق المقياس على عينة الدراسة.

❖ الصدق والثبات لمقياس الذات المهنية من إجراء الباحثة في هذه الدراسة:

للتحقق من صدق وثبات المقياس، ومعرفة مدى ملائمة العبارات للمفحوصين قامت الباحثة بتطبيق مقياس الذات المهنية على عينة تكونت من عدد (٣٠) مرشدة، تم سحبها بطريقة عشوائية من عينة المرشحات، ثم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس كما يلي:

• صدق المقياس:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب قيم معاملات الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس الذات المهنية ودرجة البعد المنتمية إليه، ويوضح جدول رقم (٢) قيم معاملات الارتباط:

جدول رقم (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجات بنود مقياس الذات المهنية
بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

| الأبعاد | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط | م | معامل الارتباط |
|----------------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| البعد المعرفي | ١ | **٠.٥٥ | ٢ | **٠.٥٩ | ٣ | **٠.٤٥ | ٤ | **٠.٥٤ |
| | ٥ | **٠.٦١ | ٦ | **٠.٧٦ | ٧ | **٠.٥٣ | ٨ | **٠.٥٦ |
| الأداء المهني | ٩ | **٠.٦٨ | ١٠ | **٠.٦٣ | ١١ | **٠.٤٦ | ١٢ | **٠.٥٦ |
| | ١٣ | **٠.٦٥ | ١٤ | **٠.٤٤ | ١٥ | **٠.٦٣ | ١٦ | **٠.٦٥ |
| | ١٧ | **٠.٧٦ | ١٨ | **٠.٥٠ | ١٩ | **٠.٤٩ | ٢٠ | *٠.٣١ |
| | ٢١ | **٠.٤٩ | ٢٢ | **٠.٤٦ | ٢٣ | **٠.٦٢ | ٢٤ | **٠.٧١ |
| سمات الشخصية | ٢٥ | **٠.٨٤ | ٢٦ | **٠.٦٩ | ٢٧ | **٠.٧٤ | ٢٨ | **٠.٧٢ |
| | ٢٩ | **٠.٦٦ | ٣٠ | **٠.٧٨ | ٣١ | **٠.٦٥ | ٣٢ | **٠.٧٣ |
| | ٣٣ | **٠.٦٧ | ٣٤ | **٠.٦٧ | ٣٥ | **٠.٧٠ | ٣٦ | **٠.٦٨ |
| | ٣٧ | **٠.٦٩ | ٣٨ | **٠.٦٢ | | | | |
| البعد النفسي | ٣٩ | **٠.٥١ | ٤٠ | **٠.٧٣ | ٤١ | **٠.٦٦ | ٤٢ | **٠.٧٨ |
| | ٤٣ | **٠.٧١ | ٤٤ | **٠.٦٠ | ٤٥ | **٠.٨٠ | ٤٦ | **٠.٧١ |
| | ٤٧ | **٠.٧٣ | ٤٨ | **٠.٦٦ | ٤٩ | **٠.٦١ | ٥٠ | **٠.٦٣ |
| | ٥١ | **٠.٤٨ | | | | | | |
| الطموح المهني | ٥٢ | **٠.٤٣ | ٥٣ | **٠.٥٥ | ٥٤ | **٠.٧٠ | ٥٥ | **٠.٤٤ |
| | ٥٦ | **٠.٧٠ | ٥٧ | **٠.٤٧ | ٥٨ | **٠.٤٩ | | |
| البعد القيمي | ٥٩ | **٠.٤٧ | ٦٠ | **٠.٥٢ | ٦١ | **٠.٥٢ | ٦٢ | **٠.٥٩ |
| | ٦٣ | **٠.٥٩ | ٦٤ | **٠.٦٤ | ٦٥ | **٠.٥٩ | ٦٦ | **٠.٥١ |
| | ٦٧ | **٠.٥٨ | ٦٨ | **٠.٦٦ | ٦٩ | **٠.٥٩ | ٧٠ | **٠.٦١ |
| | ٧١ | **٠.٥٣ | ٧٢ | **٠.٥٩ | ٧٣ | **٠.٤٩ | | |
| التفاعل الاجتماعي | ٧٤ | **٠.٥٤ | ٧٥ | **٠.٤٧ | ٧٦ | **٠.٧٠ | ٧٧ | **٠.٧٥ |
| | ٧٨ | **٠.٦٢ | ٧٩ | **٠.٦٨ | | | | |
| تقدير الآخرين | ٨٠ | *٠.٣٣ | ٨١ | **٠.٣٦ | ٨٢ | **٠.٥٣ | ٨٣ | **٠.٥٦ |
| | ٨٤ | **٠.٧١ | ٨٥ | **٠.٤٧ | ٨٦ | *٠.٣٥ | ٨٧ | **٠.٥٠ |
| | ٨٨ | **٠.٦١ | ٨٩ | *٠.٣٢ | ٩٠ | *٠.٣ | ٩١ | **٠.٣٩ |
| | ٩٢ | **٠.٣٩ | ٩٣ | **٠.٥٩ | ٩٤ | **٠.٦٣ | | |

* معاملات دالة عند ٠.٠٥ * * معاملات دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول رقم (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) و(٠.٠١)؛ فيما عدا الفقرة رقم (٩٠) والمنتمية إلى بعد تقدير الآخرين فلم تكن ذات دلالة لذا سيتم حذفها قبل استئناف المعالجة الإحصائية، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط الدالة ما بين (٠.٣١) إلى (٠.٨٤) مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلي.

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي عن طريق معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الذات المهنية والدرجة الكلية للمقياس ويوضح جدول رقم (٣) قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الذات المهنية والدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مقياس الذات المهنية بالدرجة الكلية للمقياس

| معامل الارتباط | الأبعاد | |
|----------------|-----------------|---|
| **٠.٦٧ | البعد المعرفي | ١ |
| **٠.٨٥ | الأداء المهني | ٢ |
| **٠.٨١ | سمات الشخصية | ٣ |
| **٠.٨٥ | البعد النفسي | ٤ |
| **٠.٧٨ | الطموح المهني | ٥ |
| **٠.٨١ | البعد القيمي | ٦ |
| **٠.٧٦ | البعد الاجتماعي | ٧ |
| **٠.٧٣ | تقدير الآخرين | ٨ |

* معاملات دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول رقم (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠.٧٦ - ٠.٨٥) كما أنها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على صدق المقياس.

• ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات درجات مقياس الذات المهنية بطريقتين؛ هما:

- التجزئة النصفية لعبارات كل بعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، كذلك تم حساب قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية وتم تصحيح المعامل باستخدام معادلة سبيرمان- براون.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ وذلك على عينة من المرشحات السابق ذكرها، و يوضح جدول رقم (٤) هذه النتائج:

جدول رقم (٤) قيم معاملات ثبات أبعاد مقياس الذات المهنية

| الأبعاد | عدد البنود | معامل ثبات ألفا كرونباخ | معامل ثبات التجزئة النصفية | معامل الثبات بعد التصحيح براون |
|----------------------|------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| ١ البعد المعرفي | ٨ | ٠.٦٩ | ٠.٦٨ | ٠.٦٨ |
| ٢ الأداء المهني | ١٦ | ٠.٨٥ | ٠.٨٣ | ٠.٨٣ |
| ٣ سمات الشخصية | ١٤ | ٠.٩١ | ٠.٨٩ | ٠.٩٠ |
| ٤ البعد النفسي | ١٣ | ٠.٨٧ | ٠.٧٠ | ٠.٧٣ |
| ٥ الطموح المهني | ٨ | ٠.٦٣ | ٠.٥٤ | ٠.٥٤ |
| ٦ البعد القيمي | ١٥ | ٠.٨٤ | ٠.٧٥ | ٠.٧٥ |
| ٧ البعد الاجتماعي | ٦ | ٠.٦٩ | ٠.٧٠ | ٠.٧١ |
| ٨ تقدير الآخرين | ١٤ | ٠.٦١ | ٠.٥٨ | ٠.٥٨ |
| الثبات الكلي للمقياس | ٩٤ | ٠.٩٥ | ٠.٩٣ | ٠.٩٤ |

يتضح من جدول رقم (٤) أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين (٠.٥٤-٠.٩١) وذلك للأبعاد الفرعية، وما بين (٠.٩٣-٠.٩٥) للمقياس ككل، مما يدل على تمتع المقياس بجميع مكوناته بدرجة مرتفعة من الثبات.

رابعاً: الأساليب الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الأصدار (١٨) وذلك بعد أن تمت عملية جمع البيانات وفرزها وهذه الأساليب هي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمعرفة مستوى الذات المهنية.
- اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذات المهنية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).
- اختبار مان- وتني (Mann-Whitney) لمعرفة اتجاهات الفروق بين متوسطات درجات البعد القيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذات المهنية تبعاً لمتغير (المرحلة التعليمية).
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الذات المهنية وذلك لبعد (الأداء المهني) لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

في ضوء أهداف الدراسة وفروضها، والإجراءات المستخدمة للتأكد من صحة تلك الفروض وتطبيق أداة الدراسة على العينة المختارة، ومعالجة البيانات، سيتم في هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها، وربط تلك النتائج بالأدب النظري والدارسات السابقة والنظريات المفسرة للذات المهنية.

أولاً: نتائج الدراسة وتفسيرها:

- سيتم فيما يلي استعراض لنتائج الدراسة ومناقشة أسئلتها وفروضها على النحو التالي:
- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على " ما مستوى الذات المهنية لدى عينة من المرشحات الطالبات بالرس؟"

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الذات المهنية بأبعادها، وجاءت النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (٥):

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية
لمقياس الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الترتيب | درجة التحقق |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------|-------------|
| ١ | ٤.١٣ | ٠.٤٢ | ٨٢.٦% | ٦ | مرتفعة |
| ٢ | ٤.٣٢ | ٠.٣٩ | ٨٦.٤% | ٣ | مرتفعة |
| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | الترتيب | درجة التحقق |
| ٣ | ٤.٥٥ | ٠.٤٠ | ٩١% | ١ | مرتفعة جدا |
| ٤ | ٤.٥١ | ٠.٣٧ | ٩٠.٢% | ٢ | مرتفعة جدا |
| ٥ | ٤.٢٠ | ٠.٤٢ | ٨٤% | ٥ | مرتفعة |
| ٦ | ٤.١١ | ٠.٤٤ | ٨٢.٢% | ٧ | مرتفعة |
| ٧ | ٤.٢٤ | ٠.٤٥ | ٨٤.٨% | ٤ | مرتفعة |
| ٨ | ٤.٠٣ | ٠.٢٩ | ٨٠.٦% | ٨ | مرتفعة |
| الدرجة الكلية للذات المهنية | | ٤.٢٦ | ٠.٣١ | ٨٥.٢% | مرتفعة |

يبين الجدول رقم (٥) أن درجة التحقق الكلية لمقياس الذات المهنية لدى عينة الدراسة جاءت بدرجة (مرتفعة) ومتوسط حسابي وقدره (٤.٢٦) ونسبة مئوية (٨٥.٢%)، وبالنسبة للأبعاد جاء بعد سمات الشخصية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤.٥٥) ونسبة مئوية (٩١%)، يليه البعد النفسي في المرتبة الثانية بدرجة (مرتفعة جداً) ومتوسط حسابي قدره (٤.٥١) ونسبة مئوية (٩٠.٢%)، ثم يليه بعد الأداء المهني في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق (مرتفعة) ومتوسط حسابي قدره (٤.٣٢) ونسبة مئوية (٨٦.٤%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد تقدير الآخرين بمتوسط حسابي (٤.٠٣) ونسبة مئوية (٨٠.٦%) وبدرجة تحقق (مرتفعة).

وترجح الباحثة سبب حصول عينة الدراسة على مستوى مرتفع من الذات المهنية إلى كون المرشدة الطلابية تقبل على اختيار هذه المهنة بناءً على رغبتها الشخصية وكونها تتطابق مع قدراتها وميولها، حيث أن الشخص حين يختار ممارسة مهنة معينة بنفسه لا يميلها عليه تخصصه فقط؛ فإنه يميل للإبداع فيها، والإقبال عليها بدافعية داخلية، وهذا ما يتفق مع نظرية دونالد سوبر Donald Super (1957) حيث أن الفرضية التي تقوم عليها نظرية سوبر هي أن الفرد يختار المهنة التي تسمح له بأداء عمله على نحو ينسجم مع الصورة المتكونة في ذهنه عن ذاته، أي أن الفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تتطابق مع ميوله وقدراته.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن البيئة المدرسية التي تعمل بها المرشدة الطلابية هي بيئة مناسبة بالنسبة لها من حيث وضوح الأدوار المطلوبة منها، وبالتالي تساهم في جعل مستوى الذات المهنية عالياً، ويتفق هذا مع ما ذكره رسمي (٢٠٠٤) وفقاً لنظرية جون هولاند John Holland، حيث بنى هولاند نظريته في أنماط الشخصية المهنية على قاعدة أساسية وهي اختيار

الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها إنما يعتمد على ملائمة تلك المهنة لشخصيته، وأن الفرد يتأثر بهذا التفاعل بين نمط شخصيته وخصائص بيئته عمله.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة الصوالحة (٢٠١٥) التي أشارت إلى أن مستوى مفهوم الذات المهني لدى المرشدين الطلابيين جاء مرتفعاً على المقياس ككل، ودراسة الشرفا (٢٠١١) التي كشفت عن أن مستوى الذات المهنية للمرشدين كان مرتفعاً، إضافة إلى دراسة كوزي وآخرون، Kozie et al. (2010) التي أشارت إلى تطور إحساس الطلبة بفاعلية الذات المهنية لديهم، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما جاءت به نتائج دراسة ألين لنكيكومي Allen Lincicome (2015) التي أوصت بعمل برامج للارتقاء بالذات المهنية للمرشدين.

كما تفسر الباحثة حصول البعد الخاص بسمات الشخصية على الترتيب الأول وبدرجة مرتفعة جداً من حيث مستويات الذات المهنية إلى أن ترشيح المرشدة الطلابية للعمل في مجال الإرشاد يتم التركيز فيه على السمات الشخصية لها، وذلك من خلال المقابلة الشخصية التي تخضع إليها، حيث تعتبر شخصية المرشدة عامل أساسي في كفاءتها المهنية، وهذا ما يتفق مع ما ذكره الدايري (٢٠٠٥) في أن من يتقدم لمهنة معينة يجب أن تتوفر فيه الخصائص والقدرات والمهارات التي تتناسب مع متطلبات المهنة، وأن أهم عامل ينبغي التنبيه له قبل عملية الاختيار المهني هو السمات الشخصية للفرد وإمكاناته.

وترى الباحثة أن السمات الشخصية للمرشدة الطلابية مثل: القدوة الحسنة، الأمانة، الحلم، سرعة البديهة، التلقائية، وغيرها من السمات الواجب توفرها في شخصيتها والتي تميزها عن غيرها، وتجعلها قادرة على التعامل بنجاح مع أفراد المجتمع المدرسي باختلاف شخصياتهم ومراحلهم العمرية، كما تزيد من مهارتها في إدارة المواقف اليومية بكفاءة، ويتفق هذا مع ما ذكره الخفش (٢٠١٣) في أن أكثر الأدوات أهمية والتي على المرشد استعمالها هو نفسه كشخص، إن كلنا الصفتين كشخص وكحرفي ممتن تتوحدان بحيث يصعب فصلهما عن بعض على أرض الواقع.

كما ترجع الباحثة هذا النتيجة إلى ما ينص عليه الميثاق الأخلاقي للمرشدة الطلابية من التحلي بالأخلاق الفاضلة وأن تكون على درجة من الوعي بأهمية هذا البعد وأثره على مهنتها، ويتفق هذا مع ما ذكره الخفش (٢٠١٣) بأنه عندما تفكر بالمرشدين وهم يقومون بالعملية الإرشادية فإنه يقفز إلى الأذهان التزامهم بصفات شخصية جوهرية وأساسية تساعدهم على الرقي بمستوى فاعليتهم ونموهم المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الصوالحة (٢٠١٥) حيث كان أكثر أبعاد مفهوم الذات المهني انتشاراً هو لدى عينة الدراسة هو بعد أنماط الشخصية، كذلك تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل بعد سمات الشخصية على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٩٠، ٧١%).

أما حصول البعد النفسي على الترتيب الثاني وبدرجة مرتفعة جداً من حيث مستويات الذات المهنية فتفسره الباحثة إلى إدراك المرشدة الطلابية للهدف الأسمى من خدمات التوجيه والإرشاد، وهو الوصول إلى الصحة النفسية لها وللأفراد الذين تقوم بإرشادهم، إضافة إلى ما ينص عليه الميثاق الأخلاقي للمرشدة الطلابية من التحلي بالانزجار والثبات الانفعالي أثناء تعاملها مع الآخرين ومع المواقف والأحداث اليومية، وأن تكون على درجة من الوعي بأهمية هذا البعد وأثره على مهنتها، ويتفق هذا مع ما ذكره أبو حماد (٢٠٠٨) بأنه كما يتوقف تكيف المرشد

الطلاب في المهنة على قدرات واستعدادات جسمانية معينة، فإنه يتوقف كذلك على استعدادات انفعالية ومميزات وسمات خاصة في شخصيته، تساعد على التفاعل مع الآخرين بكفاءة ومهنية. كما تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن طبيعة عمل المرشدة الطلابية وكثرة الضغوط التي قد تتعرض لها جعلتها تكون على مستوى من الوعي بضرورة التحكم في مشاعرها وانفعالاتها، ويتفق هذا مع ما ذكره جولمان (٢٠٠٥) بأن نجاح المرشدة الطلابية في مهنتها يتطلب أن تتحلّى بمجموعة من القدرات الوجدانية تتجلى في قدرتها على الوعي بمشاعرها وانفعالاتها، أي في قدرتها على إدارة حياتها الوجدانية بذكاء، وأن تتفاعل مع الآخرين بمرونة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد النفسي على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨٧، ٧١%).

كما جاءت المحاور الأخرى بدرجة مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك بالتفصيل كالآتي:

تفسر الباحثة حصول البعد الخاص بالأداء المهني على الترتيب الثالث وعلى درجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية بوعي المرشدة الطلابية بذاتها المهنية وبمتطلبات مهنة الإرشاد والتي أقبلت على اختيارها بناء على رغبتها في العمل الإرشادي، كما أن في اختيارها لهذه المهنة تعبيراً عن شخصيتها، ويتفق هذا مع ما ذكره الدايري (٢٠٠٥) بأنه يجب على من يتقدم لمهنة معينة أن تتوافر فيه الخصائص والقدرات والمهارات التي تتناسب مع متطلبات المهنة، كما أن الذات المهنية تعرف بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية بناءً على خصائصه الشخصية، ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه، وعندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد الخاص بالأداء المهني على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨٦، ٨٤%).

أما حصول البعد الاجتماعي على الترتيب الرابع وبدرجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية ففسره الباحثة بأن من الحاجات الإنسانية التي تسعى المرشدة الطلابية إلى تحقيقها الحاجات الاجتماعية، وهذا يتفق مع نظرية ماسلو للتدرج الهرمي حيث يرى أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته الاجتماعية فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف، وعمله يكون معطلاً، ويتفق هذا مع ما ذكره غنام (٢٠٠٥) بأن فقدان المكانة الاجتماعية المناسبة تفقد الشخص محبة واحترام الآخرين، مما يؤدي إلى اضطراب شخصيته وعدم الرضى عن الذات. كما تفسر الباحثة هذه النتيجة بوعي المرشدة الطلابية بأهمية بناء علاقات اجتماعية جيدة مع جميع أفراد المجتمع المدرسي، بل وحتى مع أولياء أمور الطالبات وأفراد المجتمع المحلي، وذلك من أجل أن تكون قادرة على التأثير الإيجابي عليهم ولحسب ثققتهم، وذلك لدورهم الهام في نجاح العملية الإرشادية وتحقيق الأهداف المرجوة منها، حيث أنه لا تستطيع المرشدة الطلابية أن تنجح في عملها بدون تعاون أفراد المجتمع المدرسي والمحلي معها، ويتفق هذا مع ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) بأن المرشد الطلابي يعلم تماماً أن عليه أن يبني علاقات اجتماعية مع الهيئة التدريسية وأولياء الأمور ليكسب ودهم، وليزيد من نجاحه وكفاءته المهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد الاجتماعي على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨٩، ٥٩%).

كما تفسر الباحثة حصول البعد الخاص بالطموح المهني على الترتيب الخامس وبدرجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية برغبة المرشدة الطلابية بالنجاح والتقدم في مهنتها، وحرصها على الإبداع والتجديد والنمو المهني، فهي تدرك أن العملية الإرشادية عملية فنية تحتاج

إلى الاطلاع باستمرار لكل ما يستجد في هذه المهنة، وهذا ما يتمثل في سعيها الحثيث لتطوير نفسها بالالتحاق بالبرامج والدورات المتخصصة والتي تزيد من كفاءتها في مهنتها، وهذا ما يتفق مع ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) بأن الطموح المهني يعتبر بعداً هاماً من أبعاد الذات المهنية وذو علاقة بالنجاح، ويشير إلى تطلع المرشدة الطلابية للأعلى والوصول إلى مستوى راقٍ في مهنتها، كما تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الخطة السنوية للمرشدة الطلابية والمعتمدة من قبل وحدة التوجيه والإرشاد الطلابي تتضمن العديد من الأهداف الطموحة، والتي على المرشدة الطلابية تحقيقها، ويتفق هذا مع ما ذكره عبد العال (١٩٧٦) بأن الطموح المهني يشير إلى الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة ودلالة ومعنى بالنسبة له.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد الخاص بالطموح المهني على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨٩، ١٩%).

كما تفسر الباحثة حصول البعد المعرفي على الترتيب السادس وبدرجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية لأن البعد المعرفي يتضمن كل ما تكتسبه المرشدة الطلابية من معلومات ومعارف وخبرات من خلال تفاعلها مع الآخرين سواءً في البيئة المحيطة أو في مجال عملها، كما يتضمن معرفتها بالمهام المطلوبة منها في عملها، والتي تكونت لديها من خلال برامج إعدادها أو من خلال الخبرة التي اكتسبتها من مهنة الإرشاد، ويتفق هذا مع ما ذكره عبد الباقي وآخرون (٢٠٠٢) بأنه تلعب المعرفة والمعلومات التي تتعلق بالأشياء والأشخاص دوراً هاماً في إدراك المرشد للآخرين وعملية الإدراك تخلق إطاراً مرجعياً من خلال ما يراه مناسباً للخبرات الجديدة التي تساعده على تنظيم المعلومات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد المعرفي على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨٨، ٠٩%).

أما حصول البعد القيمي على الترتيب السابع وبدرجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية فتفسره الباحثة بوعي المرشدة الطلابية بدور القيم في تحقيق أهداف العملية الإرشادية، وبتأثير القيم التي تؤمن بها على إطارها المرجعي وعلى ممارساتها العملية، حيث تعد القيم إحدى الجوانب المهمة في فهم سلوكيات الآخرين ومعرفة اتجاهاتهم ودوافعهم، وتتفق هذا مع ما ذكره المصري (١٩٨٦) بأن القيم تتضمن مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المرشد التمسك بها، والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في مهنته وبتعامله مع الآخرين، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن اختيار المرشدات للعمل الإرشادي يتم وفق مجموعة من القواعد والأنماط السلوكية التي تحكم سلوك المجتمع وتتناسب مع قيمه، إذ توجد علاقة قوية بين قيم المجتمع وبين آلية اختيار المرشدات، ويتفق هذا مع ما ذكره العميان (٢٠٠٥) بأنه تعبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك الإنساني، كما توجد علاقة وطيدة بين دراسة القيم السائدة في المنظمة وأخلاقيات العمل فيها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد القيمي على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨٨، ١٨%).

كما تفسر الباحثة حصول البعد الخاص بتقدير الآخرين على الترتيب الثامن وبدرجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية بأن الفرد يستطيع إدراك ذاته من خلال ردود أفعال الآخرين تجاه أعماله وتصرفاته، والمرشدة الطلابية بحكم طبيعة عملها تؤثر وتتأثر بالآخرين، كما تلجأ إليها الطالبات وأفراد المجتمع المدرسي لمساعدتهم في حل المشكلات التي قد تواجههم، وكذلك يلجأ إليها أولياء الأمور للوقوف بجانبهم في دعم أسس التربية السليمة، وهذا بحد ذاته قد يحقق

إشباع الحاجة إلى التقدير لدى المرشدة الطلابية، مما ينعكس إيجاباً على شعورها بقيمتها، وهذه النتيجة تتفق مع ما ذكره أبو حماد (٢٠٠٨) بأن المهنة تلعب دوراً هاماً في إشباع الحاجة إلى الحب والانتماء والتقدير، فالعمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد أنه جزء من المجموعة لا تتكامل إلا بوجوده، ويلقي منها التقبل والترحيب مما يساعده على إشباع حاجته من الانتماء، كما يتفق هذا مع ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) بأنه عندما يشعر المرشد بأن الآخرين يقدرون مهنته، فإنه يشعر بتقدير الآخرين له مما ينعكس إيجاباً على أدائه وإيقانه في العمل، كما يزيد من شعوره بقيمته الذاتية وأنه جزء لا يتجزأ من منظومة العمل ككل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث حصل البعد الخاص بتقدير الآخرين على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية وبوزن نسبي قدره (٨١، ٩٩%).

وبهذا تكون الباحثة قد أجابت على السؤال الذي ينص على: " ما مستوى الذات المهنية لدى عينة الدراسة؟"

- نتيجة الفرض الأول والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير)".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي للمرشدات، وجاءت النتائج كما هي موضحة في جدول (٦):

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار (كروسكال والس) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات

مقياس الذات المهنية بأبعادها وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير)

| الأبعاد | المجموعات | حجم العينة | متوسط الرتب | قيمة مربع كاي | مستوى الدلالة |
|---------------|-----------|------------|-------------|---------------|---------------|
| البعد المعرفي | دبلوم | ٩ | ١٩.١٧ | ٢.٦٨ | غير دالة |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٧.٠٣ | | |
| | ماجستير | ٤ | ٣١.٦٢ | | |
| الأداء المهني | دبلوم | ٩ | ٢٩.٣٣ | ٠.٨٢٢ | غير دالة |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٥.٦٧ | | |
| | ماجستير | ٤ | ٢١.٦٢ | | |
| سمات الشخصية | دبلوم | ٩ | ٢٨.٨٩ | ٣.٨٣ | غير دالة |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٦.٧٥ | | |
| | ماجستير | ٤ | ١٢.٣٨ | | |
| البعد النفسي | دبلوم | ٩ | ٢٦.٣٣ | ٣.٩٨ | غير دالة |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٧.٤١ | | |

| الأبعاد | المجموعات | حجم العينة | متوسط الرتب | قيمة مربع كاي | مستوى الدلالة |
|-----------------|-----------|------------|-------------|---------------|---------------------|
| الطموح المهني | ماجستير | ٤ | ١١.٨٨ | ٤.٥٩ | غير دالة |
| | دبلوم | ٩ | ٣١.٨٣ | | |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٦.٠٠ | | |
| البعد القيمي | ماجستير | ٤ | ١٢.٨٨ | ٦.٥٣ | دالة عند مستوى ٠.٠٥ |
| | دبلوم | ٩ | ٢٨.٦١ | | |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٧.٢٩ | | |
| البعد الاجتماعي | ماجستير | ٤ | ٧.٨٨ | ٢.١٢ | غير دالة |
| | دبلوم | ٩ | ٣١.٨٩ | | |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٥.٢٠ | | |
| تقدير الآخرين | ماجستير | ٤ | ١٣.٣٨ | ٤.٥١ | غير دالة |
| | دبلوم | ٩ | ٣٢.٢٢ | | |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٥.٨٦ | | |
| الدرجة الكلية | ماجستير | ٤ | ١٣.٧٥ | ٣.١٨ | غير دالة |
| | دبلوم | ٩ | ٢٩.٢٢ | | |
| | بكالوريوس | ٣٨ | ٢٦.٥٣ | | |

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي:

- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (مربع كاي) للدرجة الكلية لمقياس الذات المهنية (٣.١٨) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حول جميع أبعاد مقياس الذات المهنية.
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية وذلك للبعد القيمي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المرشحات اللواتي مؤهلاتهن العلمية (دبلوم)، حيث أن قيمة دلالة مربع (كاي) كانت أقل من (٠.٠٥). وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المرشحات الطالبات بالرس في الذات المهنية بأبعادها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي إلى كون المرشحات الطالبات في مدارس التعليم العام غير متخصصات في الإرشاد الطلابي، فالتدريب والتأهيل هو الفيصل، كما أن جميع المرشحات الطالبات يخضعن لنفس التأهيل والبرامج النظرية والعملية والتي يتم تدريبهن عليها من ضمن

مناشط قسم التوجيه والإرشاد، وتبعاً لتوجيهات وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، كما أن الدليل الإجرائي للمرشدة الطلابية موحد للجميع بصرف النظر عن نوع المؤهل العلمي للمرشدة الطلابية، إضافة إلى تشابه البيئات المهنية التي تعمل بها المرشدات باختلاف مؤهلاتهن، وهذا ما تؤكد عليه الشرفا (٢٠١١) في أن مهنة الإرشاد مهنة واضحة في أخلاقياتها وفنياتها وضوابطها مما يجعل العمل الإرشادي موحداً لجميع المرشدات الطلابيات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة بعض الدراسات مثل دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعدها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

لمعرفة اتجاهات الفروق قامت الباحثة باستخدام اختبار مان وتني Mann-Whitney بهدف التعرف على اتجاهات الفروق الدالة بين المجموعات، وجاءت النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (٧):

جدول (٧)

نتائج اختبار (مان- وتني) لدلالة اتجاهات الفروق بين متوسطي درجات البعد القيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

| مستوى الدلالة | القيم الحرجة | | متوسط الرتب | العدد | المجموعات | البعد القيمي |
|---------------------|--------------|------|-------------|-------|-----------|--------------|
| | Z | U | | | | |
| غير دالة | ٠.٨٣ | ٠.١٩ | ١٦٤ | ٢٤.٧٨ | ٩ | دبلوم |
| | | | | ٢٣.٨٢ | ٣٨ | بكالوريوس |
| دالة عند مستوى ٠.٠١ | ٠.٠١ | ٢.٤٠ | ٢٠ | ٢٢.٩٧ | ٣٨ | بكالوريوس |
| | | | | ٧.٥٠ | ٤ | ماجستير |
| دالة عند مستوى ٠.٠١ | ٠.٠١ | ٢.٥٥ | ١.٥ | ٨.٨٣ | ٩ | دبلوم |
| | | | | ٢.٨٨ | ٤ | ماجستير |

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين المرشدات اللواتي مؤهلاتهن بكالوريوس واللواتي مؤهلاتهن ماجستير، وذلك لصالح المرشدات اللواتي مؤهلاتهن بكالوريوس.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين المرشدات اللواتي مؤهلاتهن دبلوم واللواتي مؤهلاتهن ماجستير لصالح المرشدات اللواتي مؤهلاتهن دبلوم، وبمقارنة متوسط الرتب للمرشدات ذوات مؤهل البكالوريوس (٢٢.٩٧) والمرشدات اللواتي مؤهلاتهن دبلوم نجد أنها أكبر لدى المرشدات اللواتي مؤهلاتهن دبلوم (٢٤.٧٨) مما يعني أن اتجاه الفروق لصالحهن.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في أن المرشدات الطلابيات ممن يحملن مؤهل دبلوم يتعاملن مع طالبات المرحلة الابتدائية والتي يتم فيها تعزيز القيم وتفعيل مكثف للبرامج التي تعزز البناء القيمي لدى طالبات المرحلة كونها مرحلة تأسيس وبناء مما قد يؤثر على المرشدة الطلابية وعلى ذاتها

المهنية في بعد القيم، ويتفق هذا مع ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) في أن الإرشاد مهنة لها أسسها وقيمها ومبادئها، وهي مهنة إنسانية يعمل من خلالها المرشد على غرس القيم والمبادئ، كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن طبيعة الدراسة لحاملات مؤهل الدبلوم يتم التركيز فيها على المواد التربوية مما قد يكون سبباً في وجود فروق لصالحهن في هذا البعد، وهذا يتفق مع ما ذكره العميان (٢٠٠٥) بأنه توجد علاقة وطيدة بين دراسة القيم السائدة في المنظمة وأخلاقيات العمل فيها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة العندس (٢٠١٣) حيث جاءت نتائجها بوجود فروق ذات دلالة على مقياس الذات المهنية لصالح حملة الدبلوم. وبهذه النتيجة يتم قبول الفرض الأول جزئياً والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير)".

• نتيجة الفرض الثاني والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر)".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة للمرشحات، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (٨):

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار (كروسكال واليس) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الذات المهنية بأبعادها وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر)

| الأبعاد | المجموعات | حجم العينة | متوسط الرتب | قيمة مربع كاي | مستوى الدلالة |
|---------------|--------------|------------|-------------|---------------|---------------|
| البعد المعرفي | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٧.٢٠ | ٠.٣٥ | غير دالة |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٢٤.٠٠ | | |
| | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٥.٦٨ | | |
| الأداء المهني | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٤.٢٨ | ١.١٥ | غير دالة |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٢٤.٧٣ | | |
| | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٩.١٥ | | |
| سمات الشخصية | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٤.٩١ | ٠.٦٨ | غير دالة |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٢٤.٥٥ | | |
| | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٨.٤١ | | |
| البعد النفسي | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٥.١١ | ٠.٣٧ | غير دالة |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٢٥.٠٩ | | |
| | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٧.٧٩ | | |
| الطموح المهني | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٣.٤١ | ١.٩٨ | غير دالة |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٣١.٠٠ | | |
| | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٦.٢٦ | | |
| البعد القيمي | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٢.٦٥ | ٢.٣١ | غير دالة |
| | ٦-١٠ سنوات | ١١ | ٣٠.٢٣ | | |

| الأبعاد | المجموعات | حجم العينة | متوسط الرتب | قيمة مربع كاي | مستوى الدلالة |
|-----------------|--------------|------------|-------------|---------------|---------------|
| البعد الاجتماعي | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٧.٧٩ | ٠.٧٠ | غير دالة |
| | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٤.٠٩ | | |
| | ١٠-٦ سنوات | ١١ | ٢٧.٣٢ | | |
| تقدير الآخرين | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٧.٧٤ | ٠.٣٧ | غير دالة |
| | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٤.٩١ | | |
| | ١٠-٦ سنوات | ١١ | ٢٥.٥٥ | | |
| الدرجة الكلية | ٥ سنوات فأقل | ٢٣ | ٢٤.١٧ | ٠.٦٤ | غير دالة |
| | ١٠-٦ سنوات | ١١ | ٢٧.١٨ | | |
| | ١١ سنة فأكثر | ١٧ | ٢٧.٧١ | | |

يتضح من جدول رقم (١٤) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (مربع كاي) للدرجة الكلية لمقياس الذات المهنية (٠.٦٤)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المرشحات الطالبات بالرس في الذات المهنية بأبعادها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بسبب أن غالبية المرشحات اللاتي أُجبن على الاستبانة في عينة الدراسة هن حديثات التعيين في الإرشاد، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدة من ذوات الخبرة الأقل قد يكون لديها نفس الدافعية والطموح والقيم المهنية الموجودة عند المرشدة الأكثر خبرة منها، ويتفق هذا مع ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) في أن المرشحات حديثات التعيين غالباً ما يكون لديهن الدافعية والطموح للارتقاء بالعمل والسعي للحصول على التثبيت في الوظيفة، إضافة إلى ما سبق قد يكون السبب هو قدرة المرشحات الطالبات من ذوات الخبرة الأقل على الربط بين الخبرات المهنية المختلفة بالاستفادة من البرامج والدورات التدريبية وورش العمل التي يتم تدريب جميع المرشحات عليها.

كما تفسر الباحثة هذا إلى أن المرشحات من ذوات الخبرة الأقل متاح لهن التواصل مع المرشحات الأكثر منهن خبرة في الإرشاد، وبأكثر من وسيلة على سبيل المثال وسائل التواصل الاجتماعي (الواتس- توتير- التليقرام-...) وبحكم إشراف الباحثة على تجمع خاص بمرشحات الرس فقد لمست الأثر الإيجابي في انتقال الخبرة بسهولة عن طريق هذه الوسائل التقنية الحديثة، وهذا يتفق مع ما ذكره الخفش (٢٠١٣) من الضروري أن يلجأ المرشد بين حين وآخر وكلما استلزم الأمر إلى استشارة زملاء العمل وتبادل الاستشارة والمناقشة معهم.

واتفقت نتائج هذا الدراسة مع دراسة العندس (٢٠١٣)، ودراسة فوستر (Foster 2010) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الذات المهنية لعينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة الإرشادية، كما اختلفت مع بعض الدراسات مثل دراسة بل وزملاءه Bell et al. (2014) التي توصلت إلى أن أفضل متنبئات فعالية الذات الإرشادية هي خبرة المرشد الطلابي.

وبهذه النتائج يتم رفض الفرض الثاني والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، ١٠-٦ سنوات، ١١ سنة فأكثر)". وقبول الفرض البديل.

- نتيجة الفرض الثالث والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار كروسكال والس Kruskal-Wallis للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعملن بها المرشدات، وكانت النتائج كما يلي:

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات تبعاً لاختلاف المرحلة التي يعملن بها المرشدات، وجاءت النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الذات المهنية بأبعادها في ضوء اختلاف المرحلة التعليمية

| الأبعاد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------------|
| البعد المعرفي | بين المجموعات | ٠.٠٦٩ | ٢ | ٠.٠٣ | ٠.١٨ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٨.٩١ | ٤٨ | ٠.١٨ | | |
| | المجموع | ٨.٩٨ | ٥٠ | | | |
| الأداء المهني | بين المجموعات | ١.٣٧ | ٢ | ٠.٦٨ | ٥.١٦ | دالة عند مستوى ٠.٠٥ |
| | داخل المجموعات | ٦.٣٨ | ٤٨ | ٠.١٣ | | |
| | المجموع | ٧.٧٦ | ٥٠ | | | |
| سمات الشخصية | بين المجموعات | ٠.٤١ | ٢ | ٠.٢٠ | ١.٢٤ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٧.٩٢ | ٤٨ | ٠.١٦ | | |
| | المجموع | ٨.٣٣ | ٥٠ | | | |
| البعد النفسي | بين المجموعات | ٠.٤٥ | ٢ | ٠.٢٢ | ١.٦٦ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٦.٥٠ | ٤٨ | ٠.١٣ | | |
| | المجموع | ٦.٩٥ | ٥٠ | | | |
| الطموح المهني | بين المجموعات | ٠.١٠ | ٢ | ٠.٠٥ | ٠.٢٨ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٨.٧٦ | ٤٨ | ٠.١٨ | | |
| | المجموع | ٨.٨٦ | ٥٠ | | | |
| البعد القيمي | بين المجموعات | ٠.٠٥ | ٢ | ٠.٠٢ | ٠.١٢ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٩.٨٦ | ٤٨ | ٠.٢٠ | | |
| | المجموع | ٩.٩١ | ٥٠ | | | |

| الأبعاد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|
| البعد الاجتماعي | بين المجموعات | ٠.٩٢ | ٢ | ٠.٤٦ | ٢.٣٣ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٩.٤٨ | ٤٨ | ٠.١٩ | | |
| | المجموع | ١٠.٤١ | ٥٠ | | | |
| تقدير الآخرين | بين المجموعات | ٠.١٧ | ٢ | ٠.٠٨ | ٠.٩٧ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٤.٣١ | ٤٨ | ٠.٠٩ | | |
| | المجموع | ٤.٤٩ | ٥٠ | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ٠.٢٨ | ٢ | ٠.١٤ | ١.٤٥ | غير دالة |
| | داخل المجموعات | ٤.٧٢ | ٤٨ | ٠.٠٩ | | |
| | المجموع | ٥.٠١ | ٥٠ | | | |

يتضح من جدول رقم (١٥) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، حيث إن قيمة دلالة مربع (ف) للدرجة الكلية لمقياس الذات المهنية (١.٤٥) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية حول جميع أبعاد مقياس الذات المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الذات المهنية وذلك لبعدها (الأداء المهني) لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية. وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المرشحات الطالبات بالرس في الذات المهنية بأبعادها تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية بسبب أن إعداد وتأهيل المرشحات الطالبات يكون بنفس المستوى في جميع المراحل الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، كما أن الاختلاف في أداء العملية الإرشادية في هذي المراحل الثلاث اختلاف بسيط بما يتناسب مع المراحل النمائية لطالبات هذه المرحلة فقط، وهذا يتفق مع ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) في أن مهنة الإرشاد لها قوانينها وأسسها ومبادئها ومجالاتها الموحدة، وبالتالي فإن الآليات والمهارات والتقنيات التي يعمل بها المرشد الطلابي في مرحلة ما، هي ذاتها التي يعمل بها المرشد في مرحلة أخرى فالاختلاف لا يكون في الجوهر وإنما في أمور شكلية بسيطة، كما تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المرشحات الطالبات بما يمليه عليهن الميثاق المهني والأخلاقي يقدمن الخدمات الإرشادية بنفس الجودة على اختلاف المراحل التعليمية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (٢٠١١) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج بعض الدراسات مثل دراسة فوستر (2010) Foster حيث وجدت فروقاً بين المرشدين في درجات الذات المهنية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يعملون بها لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية.

لتوضيح اتجاه الفروق قامت الباحثة بإجراء اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في جدول (١٠):

جدول (١٠)

نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الذات المهنية بأبعادها وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)

| المرحلة التعليمية | المتوسط الحسابي | ابتدائي | متوسط | ثانوي |
|-------------------|-----------------|---------|-------|-------|
| ابتدائي | ٤.٤٦ | | ٠.٠٣ | *٠.٣٦ |
| متوسط | ٤.٤٣ | ٠.٠٣ | | *٠.٣٤ |
| ثانوي | ٤.١٠ | *٠.٣٦ | *٠.٣٤ | |

* دالة عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٠٦) ما يلي:

أن اتجاه الفروق كانت لصالح المرشحات اللاتي يعملن في المرحلة الابتدائية مقابل المرشحات اللاتي يعملن في المرحلة الثانوية بفارق (٠.٣٦) درجة، ولصالح المرشحات في المرحلة المتوسطة مقابل المرشحات في المرحلة الثانوية بفارق (٠.٣٤) درجة، وبذلك تكون اتجاه الفروق لصالح مرشحات المرحلة الابتدائية.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بسبب أهمية وحساسية هذه المرحلة، حيث تعتبر نقطة تحول في حياة التلميذة فتحتاج معها إلى توفير الحد الأدنى من المعارف والمفاهيم والخدمات الإرشادية التي تتناسب مع خصائصها العمرية ومتطلباتها، إضافة إلى كثرة الصفوف في هذه المرحلة، مما يستدعي بذل المزيد من الأداء المهني من قبل المرشدة الطلابية، ويتفق هذا مع ما ذكره الطلحي (١٤٣٣) بأن المرحلة الابتدائية مرحلة مهمة وحيوية للتلميذ، وذلك لأنها توفر الحد الأدنى الضروري من المعارف والمفاهيم والاتجاهات اللازمة لإعداد التلميذ القادر على تحمل المسؤولية والمشاركة بفاعلية في ميادين التنمية، كما أنها تعد إحدى اللبنة الأساسية في مرحلة بناء شخصيته، كما يتفق هذا مع ما ذكره الخطيب (٢٠٠٧) أن هناك تغيرات درامية في شخصية الطفل في هذه المرحلة تستدعي تقديم المزيد من الخدمات الإرشادية لهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فوستر Foster (2010) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يعملون بها لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية.

وبهذه النتيجة يتم قبول الفرض الثالث بشكل جزئي والذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)".

من خلال نتائج الفروض الأول والثاني والثالث تكون الباحثة قد أجابت عن التساؤل التالي " هل توجد فروق بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية)؟ "

ثانياً: ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- مستوى الذات المهنية لدى المرشحات الطالبات بالرس مرتفعة، وبالنسبة للأبعاد جاء بعد (سمات الشخصية) فى المرتبة الأولى، يليه البعد (النفسي) فى المرتبة الثانية، يليه بعد (الأداء المهني) فى المرتبة الثالثة، وفى المرتبة الأخيرة جاء بعد (تقدير الآخرين).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم- بكالوريوس- ماجستير) ماعدا البعد (القيمي) لصالح المرشحات اللواتي مؤهلاتهن العلمية (دبلوم)، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل، ٦-١٠ سنوات، ١١ سنة فأكثر)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) ماعدا بعد (الأداء المهني) لصالح المرشحات اللواتي يعملن فى المرحلة الابتدائية.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

فى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:

- **توصيات تخص المرشحات الطالبات:**
 - العمل على الارتقاء بالذات المهنية لديهن باستمرار وتطويرها بمتابعة كل ما يستجد فى مجال الإرشاد الطلابي ليكن قدرات على اتخاذ القرارات المهنية أثناء عملية الإرشاد.
 - الاستفادة من أداة الدراسة مقياس الذات المهنية وتطويرها بما يخدم البحث العلمي.
 - أهمية الإيمان بدور التدريب المستمر وأثره الفعال فى رفع مستوى الأداء المهني لديهن.
- **توصيات تخص قسم توجيه وإرشاد الطالبات:**
 - السعي للرفع من كفاءة المرشحات الطالبات عن طريق تكثيف عقد البرامج التأهيلية والحلقات التنشيطية وورش العمل وتنظيم تبادل الزيارات بين المرشحات الطالبات لتبادل الخبرات.
 - الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية فى تطوير معايير التعيين والترشيح للإرشاد الطلابي.
 - ضرورة وضع هيكل متكاملة وتوصيف وظيفي واضح لدور المرشدة الطلابية، ولعملية الإرشاد التربوي المدرسي بشكل عام.
 - إنشاء وحدة خاصة لرعاية البحوث العلمية المقدمة من المرشحات الطالبات، والعمل على تنظيم مؤتمرات محلية لعرض البحوث المتميزة وتطويرها لخدمة العمل الإرشادي.
- **توصيات تخص مراكز التدريب:**
 - توجيه نظر العاملين فى مراكز التدريب التابعة لوزارة التعليم بضرورة العمل على تطوير مستوى الذات المهنية لدى جميع أفراد الكادر التعليمي من مديرات المدارس والمعلمات والمرشحات الطالبات عن طريق إقامة البرامج والدورات التدريبية المتقدمة.
 - استقطاب أصحاب الخبرة والاختصاص فى إقامة البرامج والدورات التدريبية بما يثري العمل الإرشادي ويسمح بنقل هذه الخبرة للمتدربات.
 - استخدام استراتيجيات وأساليب فنية متقدمة فى البرامج والدورات التدريبية تناسب لغة العصر وتساهم بتحقيق الفاعلية للمتدربات.

- توصيات تخص وزارة التعليم:
 - توجيه الباحثين لإجراء العديد من الدراسات والأبحاث على الذات المهنية وذلك لقلّة الأبحاث العربية حول هذا الموضوع.
 - زيادة فرص الابتعاث للمرشحات الطالبات للاستفادة من الخبرات الإرشادية العالمية.
- رابعاً: مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج خلصت الدراسة الحالية إلى تقديم عدد من الدراسات المقترحة منها:

- علاقة الذات المهنية مع متغيرات أخرى لقلّة الدراسات العربية التي تناولتها.
- الذات المهنية وعلاقتها بمستوى القدرة على حل المشكلات لدى عينة من المرشحات الطالبات.
- مقارنة الذات المهنية بين فئات مختلفة في المجتمع مثل: المرشدين، المعلمين، الأطباء وغيرهم.
- العلاقة بين التوافق الزوجي والذات المهنية للمرشدة الطلابية في ضوء بعض المتغيرات.
- الذات المهنية للمرشحات الطالبات من وجهة نظر مشرفات التوجيه والإرشاد الطلابي.
- الذات المهنية للمرشدين الطلابيين وعلاقتها ببعض المتغيرات.
- الاحتياجات المهنية للمرشحات الطالبات وعلاقتها ببعض المتغيرات.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو أسعد، أحمد و الهوارى، لمياء (٢٠٠٨). التوجه التربوي والمهني، الطبعة الأولى، دار الشروق: عمان.
- أبو حماد، ناصر الدين (٢٠٠٨). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، الطبعة الأولى، عالم الكتب: إربد.
- أبو دلو، جمال (٢٠٠٩). الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- جولمان، دانيال (٢٠٠٥). ذكاء المشاعر، ترجمة هشام الحناوي، هلا للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الخطيب، صالح أحمد (٢٠٠٧). الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- الخفش، سامح وديع (٢٠١٣). النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج النفسي، دار الفكر ناشرون وموزعون: عمان.
- الداھري، صالح حسن (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رسمي، محمد حسن (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوي. دار الوفاء لنديا الإسكندرية.
- زهران، حامد عبد السلام (١٩٩٨). التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الثالثة، القاهرة، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٥). التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الثالثة، عالم الكتب، القاهرة: مصر.
- الشرفاء، عبير (٢٠١١). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية.
- الصوالحة، رانيا محمد (٢٠١٥). مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبئات بقلق الاداء لدى المرشدين التربويين في الأردن. رسالة ماجستير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- الطلحي، مساعد بن مساعد (١٤٣٣). الحاجة إلى الإرشاد النفسي ودرجة ممارسته في المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف كما يدركه المرشد والمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة. مكة: جامعة أم القرى، كلية التربية.
- طه، فرج عبد القادر (١٩٨٨). معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الظاهر، قحطان أحمد (٢٠٠٤). مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، ط ١ دار وائل للنشر. عمان، الأردن.
- عبد الباقي، سلوى محمد وآخرون (٢٠٠٨): علم النفس الاجتماعي، ط ١، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.

- عبدالعال، رائد (٢٠٠٩). أساليب إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات غزة وعلاقته بالتخطيط الاستراتيجي. رسالة ماجستير منشورة. قسم أصول التربية الإدارية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- عبدالله، مجدي أحمد (١٩٩٦). علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة دار المعرفة الجامعية.
- العميان، محمود سلمان (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن .
- العندس، نوره (٢٠١٣). الذات المهنية لدى مرشدات المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالنجاح المهني من وجهة نظر مديرات المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- غنام، ختام عبد الله علي (٢٠٠٥): السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، نابلس.
- القاسم، بديع محمود مبارك (٢٠٠١). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .
- كفاي، علاء الدين (١٤٣٢). الصحة النفسية والإرشاد النفسي، الطبعة الثالثة، مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض: المملكة العربية السعودية.
- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣). التوجيه المهني، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- المصري، محمد عبد الغني (١٩٨٦). أخلاقيات المهنة، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان: الأردن.
- ميزاب، ناصر (٢٠٠٧). المعاملة الوالدية للحدث الجانح وعلاقتها بمفهوم الذات، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر.
- وزارة التعليم (١٤٣٧). تعميم رقم ٣٧٣٥٤١٢٤، بتاريخ ١٧/٢/١٤٣٧هـ، الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Allen Lincicome، M (2015) . " Opening the: Identity in Professional Counselor Educators"، Doctoral Dissertation، Barry University.
- Bandura، A. (1977)." Self Efficacy: toward unifying theory of change".PsychologyReview، V.48(2).
- Bell، H.، Christmas، C.، Depue، K.، Fox، J.، John، F.، Jacobson، Jacobson، L.، Limberg، D.، Lambie، G.W.، Ncc، L.، Super، T.، Super، J.T.، & Young، M.E. (2014). Professional Identity Development of Counselor Education Doctoral Students: a Qualitative Investigation.
- Brott، P.E. (2004). Constructivist assessment in career counseling
- Cormier، W.H. & Cormier، L.S. (1985)." Interviewing Strategies for Helpers"، Brooks- Cole Publishing Company.

- Foster، Susan، (2010). "The Relationship between Professional Identity and Collective Self- esteem in School Counselors" University of New Orleans Theses and Dissertations. Paper 1269.
- Koziak، N. Stefano، J. & Drapeau، M. (2010). Measuring- Change in Counselor Self-Efficacy Further Validation And Implications For Training and Supervision. The clinical supervisor. 29، 117-127.
- Super، D. E. (1957). The psychology of careers. New York، NY: Harper& Row.

