

المجلد (٨)، العدد (٢٨)، الجزء الأول، يناير ٢٠١٩، ص ص ١٥٣ - ١٩٢

فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى
مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة

إعداد

أ/ سعاد عبدالله الزهراني

باحثة دراسات عليا

DOI: 10.12816/0053320

فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة إعداد

أ/ سعاد عبدالله الزهراني(*)

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (التخصص الدقيق - مستوى التأهيل العالي - سنوات الخبرة)، تكونت العينة من ستين مرشدة، وتم اعتماد المنهج المختلط بنوعية الكمي والنوعي، وتم جمع البيانات أولاً الكمية (المقاييس)، وثانياً النوعية (المقابلة)، تم أعداد مقاييس الدراسة بناءً على مقاييس سابقة، وتكون مقياس فاعلية الذات الإرشادية من ثلاثة وثلاثون فقرة، موزعة على سبعة أبعاد، أما مقياس التوافق المهني فتكون من تسعة وعشرون فقرة، موزعة على سبعة أبعاد، تم تحليل البيانات الكمية إحصائياً، والبيانات النوعية بتحليل الأسئلة المقننة المعدة مسبقاً بأسلوب النظرية المجذرة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها؛ توجد علاقة ارتباطية بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة، توجد فروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية وفقاً للتخصص الدقيق لصالح المرشدات ذات تخصص علم النفس، علم اجتماع، وتخصصات أخرى، بينما لا توجد فروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى عينة الدراسة وفقاً لمستوى التأهيل العالي وسنوات الخبرة، كذلك لا توجد فروق بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، التوافق المهني، المرشدات، المرحلة الثانوية، الإرشاد الطلابي.

(*) باحثة دراسات عليا

Counseling Self Efficacy and Its Relationship With Vocational Adjustment Among Secondary School Counselors in Jeddah city

Miss. Soaad Abdolh Alzahrani

Abstract

This study aims at identifying the Counseling self efficacy and its relationship with vocational adjustments among secondary schools counselors. This study also aimed at identifying the differences between the mediums of the study samples in accordance with accurate specialization variables - high rehabilitation level -years of experience. The study sample consists of 60 counselors, the mixed approach was approved in both qualitative and quantitative types and data were collected ; the first thereof quantity (standards), second: Quality (interview. The standards of counseling self efficacy standards consists of thirty three paragraph, distributed to seven dimensions. However in respect of the vocational adjustment consists of twenty nine paragraph, distributed to seven dimensions, these quantitative data was analyzed statistically and the qualitative data by analyzing pre-programmed questions with grounded theory . This study concluded several results, most notably: There is a correlative relationship between the counseling self efficacy and the vocational adjustment degrees at the study sample. There are differences between the mediums of the counseling self efficacy in accordance with the accurate specialization to the favor of the counselors of psychology specialization, sociology and other specializations. However, there are no differences between the mediums of the counseling self efficacy degrees among the study sample in accordance with the high qualifications and years of experience. There are also no differences between the mediums of vocational adjustment among the study sample in accordance with the study variables.

Keywords: Self Efficacy, vocational adjustment, counselors, secondary school, student counseling.

مقدمة الدراسة:

برز دور التوجيه والإرشاد جلياً في المدارس، وأصبح وجود مرشدين ذو كفاءه عالية في مدارس التعليم العام ضرورة حتمية في سبيل الرقي بالعمل الإرشادي، لذا أن قضية إعداد المرشدين في الوطن العربي هي من أهم أولويات تنفيذ خطط إصلاح منظومة التعليم وتطوره، وبدون الاهتمام بهذه القضية تصبح خطط إصلاح التعليم بلا تأثير، وذكر في هذا السياق القرعان (٢٠٠٩) أن المؤسسة التربوية تعتبر من أكثر مؤسسات المجتمع حساسية وأهمية؛ لكونها الرافد الرئيسي لبناء الإنسان، والدعامه الأهم التي يقوم عليها أي مجتمع، ووفق تلك الرؤية لا بد من بيان أهمية خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس وبجميع مجالاته الإنمائية، الوقائية، والعلاجية، ودور تلك الخدمات في مساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم وإعادةتهم إلى المسار الصحيح.

ووفقاً لما سبق تتضح أهمية الإرشاد كأحد الخدمات المساندة في التعليم، وبالمقابل أن العوامل التي تؤدي إلى جعل خدمات عملية الإرشاد فعالة هي هامة وجديرة بالبحث، إذ أن الإرشاد يساهم في رسم وتوجيه الخطط التربوية وحل العديد من المشكلات التي تواجه الطلاب، لذلك ليس من المستغرب أن تلك العوامل خاصة التي تؤثر في فعالية الإرشاد، قد حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإرشاد من جهة والمشرفين على تدريب المرشدين بالمؤسسات التربوية؛ ومنها المدارس من جهة أخرى (Lambert & ogles, 2004).

وأشار أبو عيطة (٢٠٠٢) إلى أن النجاح في أي عمل يتطلب مجموعة من الكفايات والمهارات المكتسبة من خلال التأهيل الأكاديمي المتخصص، والبرامج التدريبية المتنوعة، بما ينعكس في نهاية المطاف على الكفاءة المهنية، ويتضح ذلك في إمام المرشد بالمعارف العلمية، القدرة على تطبيق الاختبارات والمقاييس المقننة، وتفسير نتائجها، وأيضاً توفر العديد من الخصائص الشخصية لدى المرشد ومنها: النضج الاجتماعي، الاتزان، السلوك الحسن، الالتزام، الكفاءة الذهنية، والقدرة البدنية على بذل الجهد والعطاء لتوجيه مسار العمل الإرشادي بفعالية وديناميكية.

ووفقاً لما سبق نؤكد على ضرورة أن يكون المرشد مؤهلاً علمياً وأكاديمياً، ومتدرباً تدريباً فنياً راقياً، وجزء من ذلك تلعب الخبرة الميدانية دوراً كبيراً في تنمية شخصية المرشد المهنية وفي تطوير كفاءته في التعامل مع المسترشدين. فكلما ازدادت خبرة المرشد، كلما كان أقدر على

ممارسة أعبائه المهنية، وبالتالي كان مردود تعامله مع المسترشدين أسرع وأنجح بل وأكثر إيجابية (أبيوسف، ٢٠٠٨).

وهكذا تقديم المرشد خدماته بكفائه وفاعلية، يتطلب توافر عدة خصائص كما سبق وأن تم ذكرها، ولعل من أهمها مدى استبصاره بشأن قدراته على القيام بتقديم الخدمات الإرشادية، وهو ما يسميه باندورا Bandura بفاعلية الذات؛ والتي تشير إلى أحكام واعتقادات الفرد بشأن قدرته على الأداء الفاعل في مجالات معينة، وعلى إحراز الأهداف وإنجاز الأعمال المختلفة المطلوبة منه (Bandura, 1986).

علاوةً على ذلك أشار باندورا إلى إن المهارات والاجراءات وحدها غير كافية من أجل تنفيذ سلسلة من الأنشطة المطلوبة لإنجاز مهام معينة بنجاح وفاعلية، ولذلك افترض أن حكم الأفراد على قدراتهم وعلى مدركات فاعلية الذات لديهم يؤثر على دافعيتهم وسلوكياتهم، فهذه المعتقدات والأحكام الذاتية تؤثر على السلوك ومستوى الأداء، وهكذا معتقدات فاعلية الذات من وجهة نظر باندورا هي، أحكام الفرد على قدراته لتنظيم سلوكياته للوصول إلى مستويات منظمة من الأداء، وهي لا تتعلق بمهارات الفرد وحدها، ولكن ترتبط بما لديه من أحكام حول قدرته وعلى ما يمكن أن يفعله في محيط عمله (البهدل، ٢٠١٣).

ومن هنا ذكر قطامي (٢٠٠٤) أن الفاعلية الذاتية متغير وسيط بين المعرفة والفعل؛ وذلك لأن المعتقدات التي يكونها الأفراد عن قدراتهم وعن توقعاتهم حيال نتائج جهودهم، تؤثر بقوة على الطرائق التي سيتصرفون بها، وأشار بنتلي (Bentley 2007) إلى أن الباحثين في مجال الإرشاد والمشرفين على تدريب المرشدين غالباً ما يهتمون بمصطلح فاعلية الذات بما لها من تأثير مهم على مهنة الإرشاد.

وقد أشار لارسون و دانيلز (Larson & Daniels 1998) إلى أنه خلال العقدين الأخيرة، تم تطبيق نظرية فاعلية الذات على المرشدين، نظراً لأهمية إيمان المعالج بقدراته على تقديم الخدمات الإرشادية؛ لذلك أهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين أداء المرشد والعديد من المتغيرات مثل: مستوى التدريب، الخبرة، بيئة العمل، الوعي الذاتي، تقدير الذات، الخصائص الشخصية، والإنجاز.

وقد حول باندورا اهتمامه في دراسته لفاعلية الذات إلى المرشدين النفسيين؛ لأنه وجد أن فاعلية الذات تزيد من مستويات أداء المرشدين، ولذلك يجب دراسة فاعلية الذات لدى المرشدين؛ لأنه ينظر إلى فاعلية الذات على أنها مكون رئيسي يساهم في النمو المهني للمرشدين، إلى جانب وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الإرشادية ونتائج الإرشاد لدى المسترشدين (Bischoff, 2002, Barton, Thober, & Hawley).

وقد حدد الوليدي وأرنوط (٢٠١٦) سبعة أبعاد لفاعلية الذات الإرشادية شاملة لجوانب المرشد العلمية والعملية وهي: بُعد توقعات المرشد فيما يتعلق بكفاءته الشخصية والعلمية، بُعد توقعات المرشد حول قدرته على إقامة علاقة إرشادية ناجحة، بُعد توقعات المرشد حول قدرته على تحديد مشكلة المسترشد وتشخيصها، بُعد توقعات المرشد حول قدرته على تحديد وصياغة الأهداف الإرشادية، بُعد توقعات المرشد حول قدرته على اختيار الطريقة الإرشادية، بُعد توقعات المرشد حول قدرته على تقويم النتائج، بُعد توقعات المرشد حول قدرته على إقفال الحالة وإنهاء الإرشاد. وهنا تجدر الإشارة إلى أن فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبيئة، فعندما تكون الفاعلية مرتفعة والبيئة مناسبة يغلب على النتائج أن تكون ناجحة، والعكس صحيح عندما ترتبط الفاعلية المنخفضة ببيئة غير مناسبة، يغلب على النتائج أن تكون غير جيدة (Bandura, 1977). وهكذا فإن فاعلية الذات هي من محددات السلوك الهامة؛ التي تنعكس على مظاهر السلوك في المجال المهني وتزيد من فرصة الفرد في النجاح الوظيفي، وبالتالي تحقق له توافقاً مهنيًا ملحوظاً، ومن الجدير بالأهمية أن يكون هناك مستوى عالي من التوافق المهني لدى المرشد بالذات، لما في ذلك من تأثير على علاقاته بجماعة العمل والعملاء بل ومدى توافقه مع بيئة عمله برمتها.

وبناء على ما سبق فإن التوافق المهني يستمد من البيئتين الداخلية والخارجية للعمل، لذا لا بد من مراعاة مشكلات الفرد الداخلية مع ذاته ومشكلاته مع البيئة الخارجية المحيطة به؛ لأن كلاً منهما يؤثر ويتأثر بالآخر، ويقاس التوافق المهني من خلال محكين، الرضا الداخلي وهو شعور الفرد اتجاه المهنة والمتمثل في انسجامه الناجم الداخلي مع أنشطة العمل من ناحية، والرضا

الخارجي الناجم عن مشاعره نحو الأجر، الحوافز، نظرة المجتمع للمهنة، العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، الرؤساء، والطلاب من ناحية أخرى (الداهري، ٢٠٠٥).

ويرى سوبر (1953) Super في نظريته (النمو المهني) أن هناك علاقة دائمة بين الفرد ومحيط التعامل الاجتماعي، وهذه العلاقة تؤثر في توافقه المهني، وهنا لا بد من بيان أهمية التوافق المهني مرة أخرى للمرشد واسهامه في إنجاح عملة الإرشادي، فالمرشدين اللذين يعانون من الضغوط النفسية، المهنية، الاجتماعية، أو الاقتصادية، كل ذلك يؤثر بشكل مباشر على أدائهم المهني، مما قد ينجم عنه ضعف أو قصور في تقديم الخدمات الإرشادية للطلبة في المدارس والتي يجب أن تقدم بكل مهارة واحترافية ومهنية (Hackney & Cormier, 2005).

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة العوامل التي تساهم في خفض الفاعلية الذاتية لدى المرشحات والتي تنعكس على أدائهن المهني، فما زالت الحاجة ملحة إلى معرفة مكامن الخلل والتعمق في معرفة أسباب قصور أداء المرشحات في عملهن الإرشادي، وغيرها من أسباب تضعف من قدرتهن على الإنجاز، وتؤثر على توافقهن المهني، من ضغوط أو مشكلات تواجههن سواء مع بيئة العمل أو حتى مع الزملاء والرؤساء، وتأثير كل ذلك على أدائهن المهني.

وبناء على ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي:

- ما العلاقة بين فاعلية الذات الإرشادية والتوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة.
- ويتفرع عن السؤال السابق الاسئلة الفرعية التالية:
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفق المتغيرات (التخصص الدقيق - مستوى التأهيل العالي - سنوات الخبرة)؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفق المتغيرات (التخصص الدقيق - مستوى التأهيل العالي - سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١- التعرف على العلاقة بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة.
- ٢- التعرف على الفروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفق المتغيرات (التخصص الدقيق - مستوى التأهيل العالي - سنوات الخبرة).
- ٣- التعرف على الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفق المتغيرات (التخصص الدقيق - مستوى التأهيل العالي - سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

- ١- تشتق أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية وعلاقتها بالتوافق المهني، وترتبط فاعلية الذات الإرشادية بتشكيل أداء المرشد للقيام بالعمل الإرشادي ارتباطاً وثيقاً؛ لأنها تزيد من دافعية إنجاز المهام، والرضا عن العمل، ولها دور في توضيح مدى تأثير البيئة الاجتماعية المحيطة على المرشد، قدرته، كفاءته الشخصية، والمهنية في التعامل مع مصادر الضغوط وغيرها من مشكلات قد تؤثر على كفاءته في القيام بواجبه المهني على أكمل وجه.
- ٢- يعد موضوع فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني من الموضوعات التي يجب أن تأخذ قسطاً وافراً من الدراسة والتحليل، ورغم ذلك تبين بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، شح الدراسات العربية خاصة في ذلك المجال ولدى المرشدين في المدارس على وجه الخصوص، لذا تعتبر هذه الدراسة بمتغيراتها الحالية في حدود علم الباحثة هي الأولى من نوعها في المملكة العربية السعودية.

- ٣- مساهمة الدراسة الحالية في تقديم المعلومات وإثراء الجانب النظري، فيما يتعلق بمجال فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدات مدارس المرحلة الثانوية.
- ٤- تسليط الضوء على رفع مستوى الأداء المهني للمرشدات بشكل عام وبمدارس المرحلة الثانوية على وجه الخصوص، وهي مرحلة يميزها ظهور العديد من المشكلات الأكاديمية، النفسية، والاجتماعية.
- ٥- التعرف على أبرز المعوقات التي تؤثر على فاعلية الذات الإرشادية والتوافق المهني لدى المرشدات بمدارس المرحلة الثانوية بمدينة جدة.
- ٦- مساهمة نتائج هذه الدراسة في إعادة النظر في أسس وضوابط ترشيح واختيار المرشدات في مدارس المرحلة الثانوية.
- ٧- إجراء الدراسات الميدانية فيما يتعلق بواقع الإرشاد في المدارس وفي محاولة لإبراز المعوقات التي تعيق تحقيق دور الإرشاد بفعالية بالمدارس.
- ٨- إعداد برامج تدريبية للمرشدات؛ لرفع كفاياتهن وتطوير مهارتهن في التعامل مع هذه المرحلة الحرجة من حياة الطالبات، من خلال صياغة الحاجات التدريبية اللازمة من خلال إتاحة الفرصة للمرشدات بطرح احتياجاتهن التدريبية.

حدود الدراسة:

- ١- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية في التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية.
- ٢- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في مدارس التعليم الحكومي للمرحلة الثانوية في مدينة جدة.
- ٣- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الهجري ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.
- ٤- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على مرشدات المرحلة الثانوية في التعليم الحكومي.

مصطلحات الدراسة:

- **فاعلية الذات الإرشادية (Counseling Self Efficacy):** تعرف بأنها "الأداء الناجح للإرشاد والذي لا يتطلب المعرفة فقط والمهارات، ولكن أيضاً المعتقدات بأن المرشد لديه القدرة على القيام بالإرشاد بطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف الإرشاد بفاعلية ونتائج إيجابية خاصة ما يتعلق منها بالمسترشد" (Melchert, Hays, Wiljanen,& Kolocek ,1996). وتعرف فاعلية الذات الإرشادية إجرائياً بأنها، حكم المرشد على قدراته وعلى ما يمكن أن يفعله من جهود للنجاح في إرشاد ومساعدة المسترشد، وتتمثل في كفاءته الشخصية والعلمية، وتوقعاته فيما يتعلق بقدرته على إقامة علاقة إرشادية ناجحة، تحديد مشكلة المسترشد وتشخيصها بدقة، تحديد وصياغة الأهداف الإرشادية، اختيار الطريقة الإرشادية المناسبة، تقويم نتائج الإرشاد، وكذلك قدرته على إنهاء الإرشاد وإقبال الحالة بفاعلية، مما يساعده على النجاح في موقف الإرشاد، وتقاس تلك الأمور مجتمعة بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس فاعلية الذات الإرشادية المستخدم في هذه الدراسة؛ المقياس العربي لفاعلية الذات الإرشادية، إعداد الوليدي و أرنوط (٢٠١٦).
- **التوافق المهني (Occupational Adjustment):** يعرف بأنه "حالة ديناميكية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى، وتتجلى هذه الحالة عند تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد من ناحية وحاجات وأهداف المؤسسة من ناحية أخرى، بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا" (الداهري، ٢٠٠٥). ويعرف التوافق المهني إجرائياً بأنه، شعور المرشد بإمكانية ملائمة وضعه المهني لمقتضيات بيئة العمل ويشمل ذلك، شعوره بالأمن النفسي، الاستقرار، التطور في المهنة، والرضا عن العمل لما يحققه له من أهداف شخصية بصفة خاصة، بالإضافة إلى رضاه عن زملائه، رؤسائه ومرؤوسيه بصفة عامة، وما ينجم عن ذلك كله من شعوره بالولاء لعمله ولأهدافه، وتقاس تلك الأمور مجتمعة بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس التوافق المهني (المهنا، ٢٠٠١).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

فاعلية الذات الإرشادية

تعد فاعلية الذات من الأمور الهامة لدى الفرد؛ لأنها ليست مجرد توقعات ومعتقدات فقط في ذهن الفرد، بل يجب أن تترجم إلى دوافع وسلوكيات تزيد من أداء الفرد وتدفعه إلى بذل المزيد من الجهود والإصرار على تحقيق الأهداف التي يسعى إلى إنجازها والوصول إلى نتائج مرغوب فيها، وذلك لا يكون إلا من خلال فرد ذو فاعلية عالية (السيد، ٢٠١١).

وقد أشار لارسون و دانيلز (1998) Larson & Daniels إلى أنه خلال العقدين الأخيرة، تم تطبيق نظرية فاعلية الذات على المرشدين، نظراً لأهمية إيمان المعالج بقدراته على تقديم الخدمات الإرشادية؛ لذلك أهتمت العديد من الدراسات بدراسة العلاقة بين أداء المرشد والعديد من المتغيرات مثل: مستوى التدريب، الخبرة، بيئة العمل، الوعي الذاتي، تقدير الذات، الخصائص الشخصية، والإنجاز. وقد حول باندورا اهتمامه في دراسته لفاعلية الذات إلى المرشدين النفسيين؛ لأنه وجد أن فاعلية الذات تزيد من مستويات أداء المرشدين، وقد نوه أيضاً بأهمية دراسة فاعلية الذات لدى المرشدين؛ لأنه ينظر إلى فاعلية الذات على أنها مكون رئيسي يساهم في النمو المهني للمرشدين، إلى جانب وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الإرشادية ونتائج الإرشاد لدى المسترشدين (Bischoff, Barton, Thober, & Hawley, 2002).

كما أشارت إليها مجموعة من الدراسات السابقة باختلاف أهدافها، على سبيل المثال، دراسة روي (1980) Roy التي اهتمت بدراسة العلاقة بين الصفات الشخصية للمرشد واتجاهات المرشدين نحو عملهم و فاعليتهم الإرشادية في إحدى الولايات الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (32) مرشد و(69) مسترشد، وأظهرت نتائج الدراسة: أن المرشدين الأكثر فاعلية هم الأكثر اهتمام بخبرات وشعور الآخرين وهم الأكثر قدرة على تحمل المسؤولية، والأكثر تقبلاً للذات، والأكثر تسامحاً ومرونة مع الآخرين، ومن حيث الاتجاه كان المرشدين ذوي الفاعلية الإرشادية العالية أكثر رضا وقناعة في عملهم وأنفسهم، وأن المرشدين الأصغر سناً كانت لديهم الفاعلية الذاتية أعلى من المرشدين الأكبر سناً.

وأجرى كوكاريك (2001) Kocaarek دراسة أخرى للتعرف على العلاقة بين فاعلية الذات في الإرشاد وبين القلق ومستوى التطور والخبرة وأداء المرشد التربوي استناداً على نظرية فاعلية الذات لباندورا ونظرية الإدراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات للتعرف بمدى تأثيرها على المرشد، وتكونت عينة الدراسة من (117) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن كلاً من فاعلية الذات والمستوى التطويري يختلفان بشكل كبير في المستويات الثلاث للتدريب، كذلك أن المتغيرات جميعها مهمة لتحسين أداء المرشد، كما ينبغي على المرشدين تطوير هذه المتغيرات لتحسين أدائهم، بينما فاعلية الذات كانت في أعلى مستوياتها في مرحلة التدريب، وأخيراً قد تبين أن فاعلية الذات متغير مهم للتعرف بأداء المرشد.

وفي نفس السياق، قام عبدالجواد (٢٠٠٦) بدراسة تهدف الكشف عن فاعلية الذات الإرشادية لدى الإخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي، وفق بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٩) إخصائي نفسي مدرسي من مدارس محافظات جمهورية مصر، كما توصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة موجبة بين فاعلية الذات الإرشادية لدى الإخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة، كذلك وجود فروق في فاعلية الذات الإرشادية لصالح الإخصائيين النفسيين ذوي مستوى التدريب الأعلى، أخيراً وجود فروق في فاعلية الذات الإرشادية لصالح الإخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكبر.

وضمن نفس الإطار أجرى الشرفا (٢٠١١) دراسة الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة بفلسطين وفق بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) مرشداً ومرشدة، وأستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إلى جانب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص بشكل عام ولكن توجد فروق بين التخصصات لصالح تخصص إرشاد، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

في حين أجرى شيل (2013) Schiele دراسة أهمية فاعلية الذات الإرشادية في الصحة النفسية المدرسية، وشملت عينة الدراسة (72) من ممارسي الإرشاد المدرسي لتوفير خدمات الوقاية

والصحة النفسية المدرسية للمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في كلاً من برامج التعليم العام والخاص، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أهمية التدريب في زيادة فاعلية الذات الإرشادية للممارسين للإرشاد المدرسي، وعدم وجود أهداف واضحة لتقييم الآليات الفعالة لتعزيز فاعلية الذات الإرشادية وتأثير ذلك على نتائج العملاء ورضاهم.

وأيضاً وفي نفس السياق قامت دراسة البهدل (٢٠١٣) بهدف الكشف عن فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختيار الأسلوب الإرشادي المناسب في عدد من مناطق المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة (٢٣٩) من المرشدين والمرشحات من مناطق مختلفة ممن يدرسون في دبلوم التوجيه والإرشاد في الجامعات السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع الأساليب الإرشادية وأبعاد الفاعلية الذاتية الإرشادية، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد فاعلية الذات الإرشادية ذات دلالة في التنبؤ باختيار الأساليب الإرشادية، إلى جانب وجود فروق دالة إحصائية في جميع الأساليب الإرشادية راجعة لتأثير مستوى فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد النفسي.

وقام جلايون (2013) Jellieon بدراسة العلاقة بين فاعلية الذات الإرشادية والأنشطة الوظيفية الفعلية والمفضلة، وتكونت عينة الدراسة من (81) مرشداً من مرشدين مدارس المرحلة الثانوية في ولاية أوهايو في الولايات المتحدة الأمريكية، وتشير نتائج الدراسة إلى: أن مرشدي المدارس الثانوية بشكل عام يتمتعون بدرجة عالية من الفاعلية الذاتية في معظم الأنشطة التي يقومون بها؛ ولاسيما الأنشطة المتصلة بالإرشاد، ولكن في نفس الوقت ذكر المرشدين أنهم يتعرضون للكثير من الضغوط، وذكرت الدراسة أنه يجب أن يكون هناك تحديد أكثر لمهام المرشدين بعيداً عن الأنشطة التي ليس لها علاقة بالإرشاد.

وأجرى البادي (٢٠١٤) دراسة أخرى تهدف إلى التعرف على بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥) أخصائي اجتماعي و (١٢٥) أخصائية اجتماعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم درجات فاعلية منخفضة بنسبة (٦٨٪)، وجود ارتباط موجب

دال بين بعض سمات الشخصية (الذكاء-التعاطف- الثبات الانفعالي- المغامرة) وفاعلية الذات، وذكرت نتائج الدراسة أيضا أنه بالإمكان التنبؤ بدرجة فاعلية الذات من خلال بعض سمات الشخصية.

وقامت دراسة حديثة للعكيلي (٢٠١٦) هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين فاعلية ذات المرشد التربوي والتفاعل الاجتماعي والنضج الاجتماعي لدى المرشدين بدولة العراق، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) مرشداً ومرشدة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية ذات المرشد والتفاعل الاجتماعي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية ذات المرشد والنضج الاجتماعي.

التوافق المهني

إن التوافق المهني للفرد أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله؛ إذ يعد مؤشراً للنجاح في المهنة، أن التوافق المهني يعد مطلب أساسي للعاملين بشكل عام، وللمرشدين بشكل خاص؛ وذلك لإنجاز عملهم على أكمل وجهه، وكما جاء في دراسة الباحث غامبريل (2010) Gambrell أن هناك العديد من العوامل التي تسهم في رضا المرشدين عن العمل ومنها: أن يغطي الراتب احتياجاتهم المادية، مدى حصولهم على المكافآت، الترقيات، إمكانية النمو المهني والتقدم في المهنة، العلاقات ومدى ترابطها بين الزملاء.

وأنه وعلى الرغم من أن جميع العوامل تسهم في توافق المرشد في مهنته؛ إلى أن هناك بعض الأفراد يكونون راضين عن الأجور لكنهم غير راضين عن الزملاء في العمل، أو يكون هناك علاقات ممتازة، ولكن بالمقابل يكره المرشد طبيعة العمل نفسها فهناك العديد من العوامل المعقدة والمتداخلة التي تعيق التوافق المهني لدى الفرد، وخاصة في مجال الإرشاد، وقد حظي باهتمام الباحثين وأجريت دراسات سابقة عديدة باختلاف أهدافها بشأن التوافق المهني؛ نظراً لأهميته البالغة في حياة الفرد المهنية.

ومن تلك الدراسات دراسة محمد (١٩٩٧) التي اهتمت بدراسة التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض بالمملكة العربية

السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (١١٤) مرشد طلابي من مختلف المراحل التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين درجات المرشدين على مقياس الرضا والتوافق المهني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المرشدين من أصحاب التخصصات المختلفة، وأيضاً توجد علاقة موجبة بين التوافق المهني والعمر لدى المرشد، بينما لا توجد فروق لدى المرشدين تبعاً للمرحلة التعليمية، وأخيراً توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومدة خبرة المرشد في الإرشاد.

وفي نفس السياق أجرى عبدالقادر (٢٠٠٠) دراسة للكشف عن تأثير بعض المتغيرات (السن - سنوات الخبرة - التدريب) على التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في بعض مجالات الممارسة المهنية، وقد تكونت عينة الدراسة الكلية من (١١٠)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب في زيادة كفاءة الأخصائي الاجتماعي والتوافق المهني، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والتوافق المهني للأخصائي الاجتماعي.

وضمن نفس الإطار أجرى هيلمان (2001) Hillman دراسة الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية في دولة ترينداد و توباغو الواقعة في جنوب البحر الكاريبي، وقد بلغت عينة الدراسة الكلية (٣٧٠) تنوعت ما بين مرشداً تربوياً، مدير مدرسة، معلم، و طلبة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في مفهوم دور المرشد التربوي لصالح المرشدين والمدراء، أيضاً وجود تباين لدى المرشدين التربويين حول الرضا عن خدماتهم الإرشادية التي يقدمونها، وبينت الدراسة أن المرشدين التربويين في المدارس الثانوية كان لديهم مستوى عالي من الرضا الوظيفي بشكل عام.

بينما أجرى بروان (2004) Brown دراسة؛ لقياس الرضا الوظيفي للمرشدين المدرسيين في ميدان العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠) مرشدين مدرسيين تم اختيارهم من (٥) مدارس من غرب مدينة ويسكونسن في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن المرشدين المدرسيين لا يشعرون بالرضا الوظيفي مع ازدياد سنوات الخبرة في العمل، وبينت كذلك أن المرشدين اللذين يمتلكون (١-٢) سنة في مجال الإرشاد يشعرون بالرضا لحصولهم على

العمل، وأيضاً أن المرشدين الذين يمتلكون (٤-٣) سنوات خبرة في مجال الإرشاد لا يشعرون بالرضا؛ وذلك يعود لإدراكهم أنهم غير قادرين على علاج جميع المشكلات التي يقع بها الطلبة.

في حين أجرى الصعب (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف على قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، الواقعة في جنوب المملكة العربية السعودية وفق المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٩) مرشداً من مختلف المراحل التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة المرشدين، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى المرشدين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وأجرى الغامدي (٢٠١٠) دراسة ضمن نفس الإطار للتعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات، وبلغت عينة الدراسة (١٥٠) مرشداً مدرسياً يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات الذكاء الوجداني ودرجات التوافق المهني، أيضاً وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى المرشدين المدرسين بمراحل التعليم الثلاث في ضوء الخبرة، كما توجد فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى المرشدين المدرسين بمراحل التعليم الثلاث في ضوء التخصص لصالح المرشدين المتخصصين.

وضمن نفس السياق أجرى الزاملي (٢٠١١) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي ومستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة بفلسطين، وكذلك إلى الكشف عن العلاقة بينهما، والفروق في كل منهما وفق بعض، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٢) مرشداً تربوياً يعملون في المدارس الحكومية في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس، إلى جانب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لسنوات الخبرة في الإرشاد التربوي، أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى للتخصص (إرشاد- تخصصات أخرى)، وأخيراً عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الأخلاقي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين.

وأيضاً دراسة سيرين و كاديغلو (Sirin & Kadyoglu (2015) تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى المرشدين النفسيين بمدينة اسطنبول في تركيا وفق بعض المتغيرات، وتكونت عينة البحث من (297) مرشداً نفسياً في المدارس، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات، إلى جانب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وفق التخصص، وأخيراً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وفق سنوات الخبرة لصالح من لديهم خبرة من (6-10) سنوات، مقارنة بمن خبرتهم (1-5) سنوات، وبمن خبرتهم (10) سنوات فما فوق.

وبمراجعة الدراسات التي سبق عرضها، يتضح إجماعها على أهمية فاعلية الذات؛ لأنها تنعكس على فاعلية الذات الإرشادية؛ وذلك في تشكيل أداء المرشد للقيام بالعمل الإرشادي بشكل عام، كما يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات والتوافق المهني، وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول تأثير بعض المتغيرات، كالعمر، الجنس، التخصص، سنوات الخبرة على كلاً من فاعلية الذات والتوافق المهني.

وقد تميزت الدراسة الحالية بأنها إضافة للدراسات التي تجمع بين متغير فاعلية الذات الإرشادية والتوافق المهني وفق متغيرات لم تبحث في بيئة المرشحات في المرحلة الثانوية بمدينة جدة على حد علم الباحثة؛ وهناك تحديد دقيق وتوضيح أكثر للمتغيرات الديموغرافية (التخصص الدقيق - مستوى التأهيل العالي - سنوات الخبرة) في الدراسة الحالية؛ لأنه لم يكن لها تفصيل دقيق في الدراسات السابقة فيما تم الاستفادة من هذه الدراسات جميعها في إثراء الدراسة الحالية، مما يؤكد إلى الحاجة لإجراء المزيد من الدراسات حول هذه المتغيرات، وقد يكون هذا مؤشر لأهمية متغيرات الدراسة الحالية، بينما أيضاً تتميز الدراسة الحالية باستخدامها المنهج المختلط بنوعية الكمي والنوعي، حيث استخدمت الباحثة طريقتين لجمع البيانات في دراستها؛ وذلك للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.

المنهجية والإجراءات:

منهج الدراسة:

استناداً إلى طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها، وللتحقق من فروض الدراسة تم اعتماد المنهج المختلط بنوعية الكمي والنوعي، وقد تم اختيار هذا المنهج بهدف الوصول إلى فهم متعمق للدراسة، إلى جانب تكامل ودعم البيانات الكمية والنوعية في الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مرشحات مدارس التعليم العام الحكومي بالمرحلة الثانوية بمدينة جدة، خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨، الذي يقدر عدد المرشحات فيه (١٢٠) مرشدة طلابية، أما عينة الدراسة من ستين مرشدة طلابية من مدارس التعليم العام الحكومي بالمرحلة الثانوية بمدينة جدة خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨، وقد تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً؛ ممثلة لمجتمع الدراسة. والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
التخصص	علم نفس	٩	%١٥.٠
	علم اجتماع	٣٥	%٥٨.٣
	خدمة اجتماعية	٤	%٦.٧
	تخصصات أخرى	١٢	%٢٠.٠
	المجموع	٦٠	%١٠٠
مستوى التأهيل العالي	بكالوريوس	٤٨	%٨٠.٠
	دبلوم توجيه وإرشاد	٨	%١٣.٣
	ماجستير	٤	%٦.٧
	المجموع	٦٠	%١٠٠
سنوات الخبرة	أقل من ٣ سنوات	١٠	%١٦.٧
	٣ إلى ٥ سنوات	١٤	%٢٣.٣
	أكثر من ٥ سنوات	٣٦	%٦٠.٠
	المجموع	٦٠	%١٠٠

أدوات الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام طريقتين لجمع البيانات في هذه الدراسة؛ وذلك للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، حيث تم جمع البيانات أولاً بالطريقة الكمية (المقاييس)، وثانياً بالطريقة النوعية (المقابلة)، وسيتم ذكر كلا منهما على حدة:

أولاً: الطريقة الكمية (المقاييس المستخدمة في الدراسة)، وهي كالتالي:

١- مقياس فاعلية الذات الإرشادية:

بعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية، والإطلاع على مقياس سابق للوليدي وأرنوط (٢٠١٦)، قامت الباحثة بأعداد مقياس فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشحات، إلى جانب إعتداد نفس أبعاد مقياس الوليدي و أرنوط، مع تقليص عدد العبارات، وإعادة صياغتها، بعد الدمج، وحذف المتكرر من العبارات، والوصول في النهاية بعدد الفقرات إلى ثلاثة وثلاثون فقرة.

يتكون المقياس في صورته النهائية من ثلاثة وثلاثون فقرة، موزعة على سبعة أبعاد، هي: البعد الأول توقعات المرشحات فيما يتعلق بكفاءتهن الشخصية والعلمية ويتكون من خمسة فقرات من (١-٥)، البعد الثاني توقعات المرشحات حول قدرتهن على إقامة علاقة إرشادية ناجحة ويتكون من خمسة فقرات من (٦-١٠)، البعد الثالث توقعات المرشحات حول قدرتهن على تحديد مشكلة المسترشد وتشخيصها ويتكون من خمسة فقرات من (١١-١٥)، البعد الرابع توقعات المرشحات حول قدرتهن على تحديد وصياغة الأهداف الإرشادية ويتكون من خمسة فقرات من (١٦-٢٠)، البعد الخامس توقعات المرشحات حول قدرتهن على اختيار الطريقة الإرشادية ويتكون من خمسة فقرات من (٢١-٢٥)، البعد السادس توقعات المرشحات حول قدرتهن على تقويم النتائج ويتكون من أربعة فقرات من (٢٦-٢٩)، البعد السابع توقعات المرشحات حول قدرتهن على إقبال الحالة وإنهاء الإرشاد ويتكون من أربعة فقرات من (٣٠-٣٣).

تصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس؛ وفق مدرج ليكرت Likert الثلاثي (موافق، إلى حد ما، غير موافق)، وبما أن المقياس عباراته مصاغة بصورة إيجابية، فإن الدرجة التي قدرت بها العبارات

الموجبة للمقياس هي: إعطاء درجتان لتقدير (موافق)، درجة واحدة لتقدير (إلى حد ما)، وصفر لتقدير (غير موافق).

٢- مقياس التوافق المهني:

بعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية، والإطلاع على مقياس سابق للزملي (٢٠١١)، قامت الباحثة بإعداد مقياس التوافق المهني لدى المرشحات، إلى جانب اعتماد نفس أبعاد مقياس الزملي، مع تقليص عدد العبارات وإعادة صياغتها، بعد الدمج، وحذف المتكرر من العبارات، والوصول في النهاية بعدد الفقرات إلى تسعة وعشرون فقرة.

يتكون المقياس في صورته النهائية من تسعة وعشرون فقرة، موزعة على سبعة أبعاد، هي: البُعد الأول واقع العمل بالمهنة ويتكون من أربعة فقرات من (١-٤)، البُعد الثاني البُعد الاقتصادي في المهنة ويتكون من أربعة فقرات من (٦-٩)، البُعد الثالث نظرة المجتمع للمهنة ويتكون من أربعة فقرات من (١٠-١٣)، البُعد الرابع: العلاقات الاجتماعية في المهنة ويتكون من أربعة فقرات من (١٤-١٧)، البُعد الخامس الشعور اتجاه المهنة ويتكون من أربعة فقرات من (١٨-٢١)، البُعد السادس العلاقة مع الرؤساء في المهنة ويتكون من أربعة فقرات من (٢٢-٢٥)، البُعد السابع التنمية المهنية ويتكون من أربعة فقرات من (٢٦-٢٩).

تصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس؛ وفق مدرج ليكرت Likert الثلاثي (موافق، إلى حد ما، غير موافق)، وبما أن المقياس عباراته مصاغة بصورة إيجابية وهي العبارات رقم (١-٣-٥-٨-٩-١٠-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٩) وأخرى سالبة وهي العبارات رقم (٢-٤-٦-٧-١١-٢٠-٢١-٢٨) فإن الدرجة التي قدرت بها العبارات الموجبة للمقياس هي: إعطاء درجتان لتقدير (موافق)، درجة واحدة لتقدير (إلى حد ما)، وصفر لتقدير (غير موافق)، أما العبارات السالبة فقد تم عكس تصحيحها بإعطاء صفر لتقدير (موافق)، ودرجة واحدة لتقدير (إلى حد ما)، ودرجتان لتقدير (غير موافق).

صدق ادوات الدراسة:

تم التحقق من صدق ادوات الدراسة بالطرق الآتية:

الصدق الظاهري:

تم عرض ادوات الدراسة على مجموعة من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بكلية الآداب والعلوم الانسانية- قسم علم النفس، ومعهد الدراسات العليا التربوية، والبالغ عددهم (عشرة) محكمين وطلب منهم التحقق من مدى ملائمة العبارات بقياس أبعادها، وهل العبارة في صياغتها الحالية تعطي المعنى المطلوب، كما طلب منهم إضافة أو تعديل ما يرونه مناسباً، وبناء على آراء المحكمين أجريت التعديلات اللازمة على لبعض الفقرات سعياً لملائمتها لغرض الدراسة.

صدق البناء:

تم تطبيق ادوات الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) مرشدة طلابية، وتم حساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson)؛ لحساب معاملات الارتباط بين عبارات المقياس، وكل بُعد تنتمي إليه، حيث أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات الإرشادية تراوحت بين (٠.٣٨-٠.٨١)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠٥ & ٠.٠٠١)، وهي مؤشرات إيجابية على صدق الأبعاد، وارتباطها بالمقياس الكلي، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بين (٠.٧٠ & ٠.٨٠)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، وهو ما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

بينما معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني تراوحت بين (٠.٧٤-٠.٨٤)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، مما يدل على درجة مرتفعة من الصدق من حيث ارتباط الأبعاد بالمقياس الكلي، وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بين (٠.٣٧ & ٠.٩١)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠٥ & ٠.٠٠١)، وهو ما يعني أن المقياس يتمتع بالصدق.

ثبات ادوات الدراسة:

تم حساب ثبات ادوات الدراسة؛ بطريقة التجزئة النصفية لعبارات المقياس، وبحساب قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)، بالإضافة إلى حساب قيمة معامل ثبات

التجزئة النصفية، ومن ثم معامل التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان-بروان (Spearman-Brown) وقد تراوحت قيم معاملات الثبات مقياس فاعلية الذات الإرشادية بين (٠.٧٧-٠.٩٢) للأبعاد الفرعية، وما بين (٠.٨٨-٠.٩٥) للمقياس ككل، بينما مقياس التوافق المهني تراوحت قيم معاملات ثباته بين (٠.٦٦-٠.٨٩) للأبعاد الفرعية، ومن (٠.٨٩-٠.٩٠) للمقياس ككل، مما يدل على تمتع ادوات الدراسة بجميع مكوناتها؛ بدرجة مرتفعة من الثبات.

ثانياً: الطريقة النوعية (المقابلة):

استخدمت الباحثة المقابلة كأداة لجمع بيانات الدراسة النوعية، إلى جانب المقاييس المستخدمة في الدراسة، وذلك بغرض تدعيم النتائج الكمية التي تم الحصول عليها عن طريق المقاييس، ولتوضيح ذلك لابد من بيان ما أشار إليه تعريف حميدشة (٢٠١٢) للمقابلة بأنها تفاعل لفظي مباشر هادف يتم بين شخصين أو أكثر؛ بهدف جمع معلومات دقيقة حول الموضوع المقصود بالبحث والدراسة.

وقامت الباحثة بإجراء المقابلة مع عدد من المرشحات يقدر عددهن تسع مرشحات، تم اختيارهن بشكل قصدي من عدة مدارس بمدينة جدة، وفيما يلي جدول رقم (٢) يوضح تفصيلاً أكثر لبيانات المرشحات في المقابلة:

جدول (٢) خصائص عينة المقابلة، زمن وتاريخ المقابلة

م	التخصص	مستوى التأهيل العالي	سنوات الخبرة	المرحلة	زمن المقابلة	تاريخ المقابلة
١	علم نفس	ماجستير	أكثر من خمس سنوات	ثانوي	٣٠ دقيقة	١٤٣٩/٧/٤
٢	علم نفس	ماجستير	أكثر من خمس سنوات	ثانوي	٣٠ دقيقة	١٤٣٩/٧/٤
٣	علم نفس	ماجستير	أقل من ثلاث سنوات	ابتدائي	٤٥ دقيقة	١٤٣٩/٦/١٤
٤	علم نفس	ماجستير	ثلاث إلى خمس سنوات	ابتدائي	٤٥ دقيقة	١٤٣٩/٦/٢٨
٥	علم اجتماع	بكالوريوس	أكثر من خمس سنوات	ثانوي	٣٠ دقيقة	١٤٣٩/٧/٥
٦	علم نفس	بكالوريوس	أكثر من خمس سنوات	متوسط	٣٠ دقيقة	١٤٣٩/٧/٥
٧	علم نفس	بكالوريوس	أكثر من خمس سنوات	ثانوي	٤٠ دقيقة	١٤٣٩/٨/٩
٨	علم اجتماع	بكالوريوس	أكثر من خمس سنوات	ثانوي	٣٠ دقيقة	١٤٣٩/٨/٩
٩	علم نفس	ماجستير	ثلاث إلى خمس سنوات	متوسط	٣٠ دقيقة	١٤٣٩/٨/٩

ويتضح من الجدول السابق أن عدد المرشحات هو خمس، من المرحلة الثانوية، مرشدتان من المرحلة المتوسطة، ومرشدتان من المرحلة الابتدائية؛ تم اختيارهن قصدياً وذلك للحصول على معرفة أكثر حول فاعلية الذات الإرشادية والتوافق المهني لدى مرشحات كل مرحلة بشكل عام، وبشكل خاص لدى مرشحات المرحلة الثانوية، وتم اختيار المقابلة المقننة، حيث يعرفها سليمان (٢٠١٤) بأنها ذلك النوع من المقابلة التي يقوم فيها الباحث بتحديد الأسئلة و صياغتها مسبقاً، بحيث تعطي الحرية للفرد في التوسع في الإجابة.

وكانت تدور الأسئلة حول متغيرات الدراسة الحالية، وأبعاد المقاييس، للحصول على إجابات تدعم تفسير نتائج الدراسة الكمية من جانب آخر، وتم تحليل البيانات وفيما يلي الأسئلة الرئيسية التي طرحت في المقابلة على المرشحات، حيث تمت صياغة الأسئلة جميعها وفقاً لشروط المقابلة المقننة، وفيما يخص منهجية تحليل البيانات في الدراسات النوعية فقد أكد باتون (1990) Patton أنه بالرغم من توفر إرشادات عامة لتحليل البيانات النوعية إلا أنه لا توجد قواعد صارمة تحكم تلك الإجراءات، نظراً لأن البحث النوعي يعتمد اعتماد كبير على الفكر التحليلي ونمط تحليل الباحث.

وقد تم تحليل البيانات النوعية في الدراسة الحالية وفقاً لأسلوب النظرية المجردة، وذلك وفق خطوات متتالية تضمنت جمع البيانات التي تم الحصول عليها من المقابلات الميدانية، وتفنيداً بطريقة علمية ممنهجة، ثم تصنيفها إلى فئات، ومن ثم تحليل أجزاء البيانات للوصول إلى فهم كلي لها، وتحديد الرموز والكلمات المفتاحية الأساسية؛ للوصول إلى إجابات على تساؤلات الدراسة النوعية.

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي للدراسة وفروضها:

والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة؟".

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني، وجاءت النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (٣):

جدول (٣) قيم معامل الارتباط "بيرسون"
بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني (ن=٦٠)

قيمة Sig P.Value	معامل التحديد (R ²)	معامل ارتباط بيرسون (R)	محاور المقياس
٠.٠٠٠٠	٠.٤٨٣	٠.٦٩٥	العلاقة بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيمة المعنوية (P.value) تساوي (٠.٠٠٠٠)، أي أقل من قيمة (٠.٠٥)، وبناءً على ذلك فإنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، كما أتضح أن إشارة معامل ارتباط بيرسون موجبة تساوي (٠.٦٩٥)، وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، أي أنه كلما زادت فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية؛ زاد التوافق المهني لديهن بدرجة عالية.

والعكس صحيح، أي أنه كلما قلت فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية؛ قل التوافق المهني لديهن بدرجة عالية، ونجد أن قيمة معامل التحديد يساوي (٠.٤٨٣)، ويعني ذلك أن (٤٨.٣%) من التغيرات والتأثيرات الإيجابية التي تحدث في التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة يعزى إلى فاعلية الذات الإرشادية لديهن.

الفرض الأول:

والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير التخصص الدقيق (علم النفس - علم اجتماع - خدمة اجتماعية - تخصصات أخرى)؟".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول رقم (٤):

جدول (٤) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

لدلالة الفروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية وفقاً لمتغير التخصص الدقيق

المحور	التخصص	عدد القراءات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة (sig) P.value	مستوى الدلالة
فاعلية الذات الإرشادية	علم النفس	٩	١.٨٩	٠.٣٣٣	٣.٣٥٤	٠.٠٢٥	دال
	علم الاجتماع	٣٥	٢.٠٠	٠.٠٠٠			
	خدمة اجتماعية	٤	١.٧٥	٠.٥٠٠			
	تخصصات أخرى	١٢	٢.٠٠	٠.٠٠٠			
	المجموع	٦٠	١.٩٧	٠.١٨١			

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

ويتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيمة المعنوية (p-value) تساوي (٠.٠٢٥) أقل من قيمة (٠.٠٥)، وأيضاً قيمة (ف) المحسوبة تساوي (٣.٣٥٤) نجدها أكبر من (ف) الجدولية والتي تساوي (٢.٧٩٩) عند درجة الحرية التي تساوي (٣،٥٦)، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير تخصصهن، أي أن فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية تختلف باختلاف تخصصاتهن، ولتحديد التخصص الذي أدى إلى اختلاف آراء مرشحات المرحلة الثانوية نحو فاعلية الذات الإرشادية سيتم استخدام اختبار شيفيه (Scheffee) للمقارنات البعدية للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على المقياس تبعاً لمتغير (التخصص الدقيق)، كما هو موضح في جدول رقم (٥):

جدول (٥) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لدلالة الفروق بين المرشحات نحو فاعلية الذات الإرشادية وفقاً لاختلاف التخصص الدقيق

المحور	التخصص (أ)	التخصص (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
فاعلية الذات الإرشادية	علم النفس	علم الاجتماع	٠.١١ -	٠.٠٦٤	٠.٣٩٧
		خدمة اجتماعية	٠.١٤	٠.١٠٣	٠.٦١٢
		تخصصات أخرى	٠.١١ -	٠.٠٧٥	٠.٥٤٢
	علم الاجتماع	علم النفس	٠.١١	٠.٠٦٤	٠.٣٩٧
		خدمة اجتماعية	*٠.٢٥	٠.٠٩٠	٠.٠١٤
		تخصصات أخرى	٠.٠٠	٠.٠٥٧	١.٠٠٠
	خدمة اجتماعية	علم النفس	٠.١٤ -	٠.١٠٣	٠.٦١٢
		علم الاجتماع	*٠.٢٥ -	٠.٠٩٠	٠.٠١٤
		تخصصات أخرى	*٠.٢٥ -	٠.٠٩٩	٠.٠١٦
	تخصصات أخرى	علم النفس	٠.١١	٠.٠٧٥	٠.٥٤٢
		علم الاجتماع	٠.٠٠	٠.٠٥٧	١.٠٠٠
		خدمة اجتماعية	*٠.٢٥	٠.٠٩٩	٠.٠١٦

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي: يوجد اختلاف معنوي بين المرشحات تعزى لتخصص (خدمة اجتماعية) وبين المرشحات ذوي التخصص (علم الاجتماع، تخصصات أخرى) حول فاعلية الذات الإرشادية حيث أن قيمة المعنوية (p-value) تساوي (٠.٠١٤) و(٠.٠١٦) على التوالي وهي أقل من قيمة (٠.٠٥)، ونجد أن فروق المتوسطات سالبة (-٠.٢٥)، وهذا يعني أن المرشحات ذوي التخصص (خدمة اجتماعية) فاعلية الذات الإرشادية عندهن أقل من المرشحات ذوي التخصص (علم الاجتماع - التخصصات الأخرى)، وبمعنى آخر أن المرشحات ذوي التخصص (علم الاجتماع - تخصصات أخرى) فاعلية الذات الإرشادية عندهن أعلى مما تراه المرشحات ذوي التخصص (خدمة اجتماعية).

الفرض الثاني:

والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي (بكالوريوس - دبلوم التوجيه والإرشاد - ماجستير)؟".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way

ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول رقم (٦):

جدول (٦) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

لدلالة الفروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي

المحور	مستوى التأهيل العالي	عدد القراءات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة sig P.value	مستوى الدلالة
فاعلية الذات الإرشادية	بكالوريوس	٤٨	١.٩٦	٠.٢٠٢	٠.٢٤٨	٠.٧٨١	غير دال
	دبلوم التوجيه والإرشاد	٨	٢.٠٠	٠.٠٠٠			
	ماجستير	٤	٢.٠٠	٠.٠٠٠			
	المجموع	٦٠	١.٩٧	٠.١٨١			

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

ومن نتائج الجدول السابق يتضح الآتي: أن قيمة المعنوية (p-value) تساوي (٠.٧٨١) أي أكبر من قيمة (٠.٠٥)، وأيضاً قيمة (ف) المحسوبة تساوي (٠.٢٤٨) نجدها أقل من (ف) الجدولية والتي تساوي (٣.١٦٦) عند درجة الحرية (٢,٥٧)، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي، أي أن فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة لا تختلف باختلاف مستوى تأهيلهن العالي.

الفرض الثالث:

والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ثلاث سنوات - ثلاث إلى خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات)؟".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One -

Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول رقم (٧):

جدول (٧) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

لدلالة الفروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	عدد القراءات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة sig P.value	مستوى الدلالة
فاعلية الذات الإرشادية	أقل من ٣ سنوات	١٠	٢.٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٤٨٨	٠.٦١٦	غير دال
	من ٣ - ٥ سنوات	١٤	١.٩٣	٠.٢٦٧			
	أكثر من ٥ سنوات	٣٦	١.٩٧	٠.١٦٧			
	المجموع	٦٠	١.٩٧	٠.١٨١			

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

من نتائج الجدول السابق يتضح الآتي: أن قيمة المعنوية (p-value) تساوي (٠.٦١٦) أكبر من قيمة (٠.٠٥)، وأيضاً قيمة (ف) المحسوبة تساوي (٠.٤٨٨) نجدها أقل من (ف) الجدولية والتي تساوي (٣.١٦٦) عند درجة الحرية (٢,٥٧)، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، أي أن فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة لا تختلف باختلاف سنوات خبرتهن.

الفرض الرابع:

والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير التخصص الدقيق (علم نفس - علم اجتماع - خدمة اجتماعية - تخصصات أخرى)؟".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way

ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول رقم (٨):

جدول (٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

لدلالة الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني وفقاً لمتغير التخصص الدقيق

المحور	التخصص	عدد القراءات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة sig P.value	مستوى الدلالة
التوافق المهني	علم النفس	٩	١.٤٤	٠.٥٢٧	٠.٢٤٥	٠.٨٦٥	غير دال
	علم الاجتماع	٣٥	١.٤٦	٠.٥٠٥			
	خدمة اجتماعية	٤	١.٢٥	٠.٥٠٠			
	تخصصات أخرى	١٢	١.٥٠	٠.٥٢٢			
	المجموع	٦٠	١.٤٥	٠.٥٠٢			

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

جدول (٩) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

لدلالة الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي

المحور	مستوى التأهيل العالي	عدد القراءات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة sig P.value	مستوى الدلالة
التوافق المهني	بكالوريوس	٤٨	١.٥٠	٠.٥٠٥	٢.٠٠٣	٠.١٤٤	غير دال
	دبلوم التوجيه والإرشاد	٨	١.٣٨	٠.٥١٨			
	ماجستير	٤	١.٠٠	٠.٠٠٠			
	المجموع	٦٠	١.٤٥	٠.٥٠٢			

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

ومن نتائج الجدول السابق يتضح الآتي: أن قيمة المعنوية (p-value) تساوي (٠.١٤٤) أكبر من قيمة (٠.٠٥)، وأيضاً قيمة (ف) المحسوبة تساوي (٢.٠٠٣) نجدها أقل من (ف) الجدولية والتي تساوي (٣.١٦٦) عند درجة الحرية (٢,٥٧)، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي، أي أن التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة لا يختلف باختلاف مستوى تأهيلهن العالي.

الفرض السادس:

والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ثلاث سنوات - ثلاث إلى خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات)؟".

للتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One -

Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول رقم (١٠)

جدول (١٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

لدلالة الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني وفقاً لمتغير مستوى سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	عدد القراءات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	قيمة sig P.value	مستوى الدلالة
التوافق المهني	أقل من ٣ سنوات	١٠	١.٦٠	٠.٥١٦	٠.٦٨٢	٠.٥١٠	غير دال
	من ٣ - ٥ سنوات	١٤	١.٣٦	٠.٤٩٧			
	أكثر من ٥ سنوات	٣٦	١.٤٤	٠.٥٠٤			
	المجموع	٦٠	١.٤٥	٠.٥٠٢			

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

ومن نتائج الجدول السابق يتضح الآتي: أن قيمة المعنوية (p-value) تساوي (٠.٥١٠) أي أكبر من قيمة (٠.٠٥)، وأيضاً قيمة (ف) المحسوبة تساوي (٠.٦٨٢) نجد أنها أقل من (ف) الجدولية والتي تساوي (٣.١٦٦) عند درجة الحرية (٢,٥٧)، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، أي أن التوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة لا يختلف باختلاف سنوات خبرتهن.

مناقشة النتائج:

أظهرت النتائج الكمية المتعلقة بالسؤال الرئيسي عن وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الإرشادية والتوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، وبالإشارة أيضاً إلى نتائج البيانات النوعية التي حصلت عليها الباحثة من المقابلة الميدانية مع العديد من المرشدات عندما تم سؤالهن عن طبيعة بيئة العمل المدرسية في المرحلة الثانوية وما ذكرته حول أنها تعجز بالعديد من الضغوطات اللامتناهية مثل: كثرة أعداد الطالبات في المدرسة، إلى جانب تقصي المشكلات المنتشرة في البيئة المدرسية وإعداد البرامج الإرشادية لها، كذلك تنفيذ البرامج الوزارية، توثيق الأعمال المكتبية، إضافة إلى عدم وجود تقدير أو حتى فهم لدورها من جانب المديرات والمشرفات خاصة، كالتدخل والمعارضة في عملهن، وافتقار العديد منهن إلى التقدير سواء من البيئة المدرسية أو من أسر الطالبات؛ نظيراً لجهودها المبذولة في حل مشكلات البيئة المدرسية".

وترى الباحثة أنه يمكن تفسير النتائج السابقة بأن وعي المرشدة بفاعلية الذات الإرشادية لديها يدفعها إلى توظيف ما تمتلكه من خبرات، ومهارات اكتسبتها من خلال الإعداد العلمي والفني لها ذلك ساعدها في التغلب على الصعوبات والعوائق التي قد تواجهها في بيئة العمل، كما أن فاعلية الذات الإرشادية المرتفعة لدى المرشدات التي كشفت عنها هذه الدراسة تساهم في تحفيز المرشدة على تجاوز مشكلات بيئة العمل، وإلى السعي لتحقيق درجة من التوافق المهني.

ويدعم ما سبق ما ذكرته الشرفا (٢٠١١) حول أن المرشد يتأثر بمدى وعيه بذاته في مهنة الإرشاد، ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين ومع متطلبات هذه المهنة، فمهنة الإرشاد

مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المرشد والمسترشد، تظهر فيه ذاتية المرشد وشخصيته، فسمات المرشد ومزاجه الشخصي وطريقة تفكيره تنعكس سلباً أو إيجاباً على أداءه المهني؛ والذي بدوره ينعكس على نجاحه في عمله أو فشله، من جانب آخر تتفق هذه النتائج مع نظرية فاعلية الذات لباندورا (1977) Bandura حيث يرى أنه كلما ارتفعت فاعلية الذات؛ أرتفع معها مستوى الإنجاز والمثابرة العالية في مواجهة العقبات التي تواجه الفرد في بيئة العمل، لذا ترى الباحثة أن فاعلية الذات متغير مهم للتنبؤ بأداء المرشد، ومثل العديد من الدراسات سابقة ارتبطت فاعلية الذات الإرشادية بالعديد من المتغيرات كدراسة البادي (٢٠١٤)، ودراسة العكلي (٢٠١٦).

وفيما يتعلق بفروض الدراسة:

أشارت النتائج الكمية للفرض الأول إلى أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً لمتغير (التخصص الدقيق) لصالح المرشحات ذات تخصص (علم النفس - علم اجتماع - تخصصات أخرى)، وايضاً من خلال نتائج بيانات الدراسة النوعية، يتضح لنا العديد من التفسيرات وذلك حول سؤال تم طرحه في المقابلة مع عدد من المرشحات من ذوات تخصص علم النفس، حول رأيهن عن مدى كفاءتهن العلمية، القدرة على تحديد مشكلة المسترشد، واختيار الطرق الإرشادية المناسبة، والأنهاء مع الحالة؟ فكانت إجابتهن "أنهن لديهن المعرفة العلمية المتخصصة التي ساهمت في وجود فاعلية ذات إرشادية لديهن، إلى جانب التدريب، والخبرة التي صقلت مهارتهن للنجاح في العمل الإرشادي"، بينما يختلف ذلك مع ما ذكرنه بعض المرشحات من ذوات التخصصات الأخرى كتخصص علم الاجتماع وتخصص خدمة اجتماعية، في "أنهن حصلن على المعرفة العلمية في الإرشاد عن طريق الدورات التي تعقدتها إدارة التوجيه والإرشاد، إضافة إلى المعرفة والمهارات التي اكتسبناها من خلال الخبرة، و ذكرن بعضهن عدم كفاية الدورات التي يتلقينها لزيادة المعرفة العلمية في الإرشاد".

وترى الباحثة أنه يمكن تفسير النتائج السابقة بأن التخصص يساهم بشكل مباشر في وجود فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشحات من خلال الإعداد الأكاديمي المتخصص التي حصلت عليه

المرشدة في التخصص، ومدى قدرتها على توظيف هذه المعرفة والمهارات في تقديم الخدمات الإرشادية؛ كلما كانت فاعلية الذات الإرشادية متوافره، ويتفق ذلك مع ما جاء في نتائج دراسة البهدل (٢٠١٣) حيث ذكر أهمية التخصص في إعداد وتأهيل المرشد، وأن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد.

وعلاوة على ما سبق ترى الباحثة أنه من خلال تفسير البيانات النوعية لنتائج المقابلة الميدانية مع المرشحات، لوحظ أن المرشحات ذات تخصص علم النفس لديهن ما يدعم من التأهيل العلمي؛ مما شكل لديهن قاعدة معلوماتية أساسية تؤهلن أكثر من غيرهن من التخصصات للإرشاد؛ لأنهن غالباً يمتلكن الكثير من المعلومات المتعمقة في كيفية فهم السلوك، وتفسيره، والأدوات اللازمة كالملاحظة، المقابلة، ودراسة الحالة؛ تمكنهن من الرصد والكشف المبكر عن الكثير من المشكلات والسلوكيات والأفكار، وكيفية حلها والتعامل معها بطريقة علمية.

في حين أشارت النتائج الكمية للفرض الثاني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي (بكالوريوس - دبلوم التوجيه والإرشاد - ماجستير)، بينما أظهرت بيانات الدراسة النوعية، وذلك حول سؤال طُرح على المرشحات في المقابلة، يتناول آرائهن حول طبيعة العمل مع المرحلة التي يعملن بها؟ وقد أشرن إلى "أن نوعية مشاكل طالبات المرحلة الابتدائية غير معقدة مقارنة بالمراحل الأخرى، وتندرج غالباً تحت المشكلات السلوكية"، كما أضفن "أن نوعية مشكلات الطالبات بالمرحلة المتوسطة هي كثيرة وتتجه نحو التعقيد؛ نظراً لطبيعة المرحلة العمرية التي يمرين بها، وما تتميز به من تغيرات نفسية وفسولوجية وسلوكية، مما يتطلب ذلك تدخل وحل سريع لتلك المشكلات".

في حين ذكرن مرشحات المرحلة الثانوية "أن مشكلات الطالبات في هذه المرحلة أقل مقارنة بالمرحلة المتوسطة، ولكنها أكثر تعقيداً، عمقاً، تشعباً، وغالباً تكون مرتبطة بالمحيط الخارجي للطالبة كالأسرة إلى جانب المشكلات الشخصية، الانفعالية، الدراسية، الاقتصادية، والاجتماعية، تنعكس تلك الأمور مجتمعة بدورها سلباً على الطالبة، وهذا النوع من المشكلات

يتطلب وجود علم، مهارة، وخبرة لدى المرشدة خاصة في التعامل مع طالبات هذه المرحلة العمرية التي تشعر فيها الطالبة أنها تقترب من النضج والاستقلال الذاتي".

وتفسر الباحثة نتيجة الدراسة الكمية في انها قد تكون بسبب أن عدد المرشديات في المرحلة الثانوية الحاصلات على (البكالوريوس) في الدراسة الحالية يمثلن الغالبية بنسبته (٨٠.٠٪) من إجمالي عينة الدراسة مقارنة بالمرشديات الحاصلات على (دبلوم التوجيه والإرشاد) حيث يمثلن نسبة (١٣.٣٪)، والحاصلات على (الماجستير) يمثلن نسبة (٦.٧٪) من إجمالي العينة، حيث أدى ذلك إلى عدم وجود فروق وفقاً لمستوى التأهيل العالي، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الزايد (٢٠١٧)، ونبهان (٢٠١٥) حيث ذكرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى وجود الذات المهنية، وامتلاك المرشد للمهارات الإرشادية وفقاً لمستوى التأهيل العالي.

وايضاً من خلال تفسير نتائج بيانات الدراسة النوعية، وجدت الباحثة أن المرشديات اللاتي يحملن درجات علمية عالية، أنهن تتوفر لديهن فاعلية ذات إرشادية أكثر من سواهن؛ وهذا قد يعود إلى المعرفة العلمية التراكمية التي حصلن عليها من خلال درجتهم العلمية، وهذا يتفق مع ما أشار إليه مليشرت (1996) Melchert في أنه لا بد من تزويد المرشدين بالمهارات العلمية العالية اللازمة؛ لأنها تسهم في تنمية فاعلية الذات الإرشادية وبذلك تنعكس على نجاح المرشد في المراحل التي تمر بها العملية الإرشادية.

وترى الباحثة أن أهمية الدرجة العلمية للمرشدة تتجلى في أنها تساهم بشكل كبير في اختلاف أداء المرشديات وخاصة في ظل اختلاف خلفياتهن العلمية، وأن مستوى التأهيل العالي والتدريب ينعكس في نهاية المطاف بشكل إيجابي على فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد، وهذا ما يؤكد عليه أبوعباة ونيازي (٢٠٠٠) أن درجة الدبلوم في التوجيه والإرشاد بعد الدرجة الجامعية وبخاصة للمتخصصين في الدراسات النفسية والاجتماعية تعد حداً أدنى للعمل في مجال التوجيه والإرشاد.

وبذلك كلما؛ كانت المرشدة أكثر تخصصيه؛ كانت أكثر حرفية ومهنية في تقديم الخدمات الإرشادية، وبخاصة للمرحلة الثانوية حيث تكون هذه المرحلة في حاجة ماسة إلى وجود مرشدة ذات مستوى تأهيل عالي، لذا قد يكون من الضروري رفع سقف مستوى تأهيل المرشديات في

المدارس بشكل عام، وفي المرحلة الثانوية بشكل خاص؛ وترى الباحثة أيضاً أن مرحلة الثانوية تتطلب وجود مرشدة ذات مستوى تأهيل عالي؛ وذلك بسبب طبيعة هذه المرحلة كما ذكرت رزق (٢٠٠٨) أن الطالبات في مرحلة الثانوية على وجه الخصوص يعانين من مشكلات عديدة ومتنوعة في مجالات عديدة والتي تشمل: الدراسي، الشخصي، الانفعالي، الاجتماعي، الأسري، والصحي.

كذلك أشارت النتائج الكمية للفرض الثالث أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ثلاث سنوات - ثلاث إلى خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات)، ومن خلال نتائج بيانات الدراسة النوعية، فقد ذكرن العديد من المرشدات "أن الخبرة في مجال الإرشاد تحدث الفرق؛ لأن الخبرة تنعكس بدورها على تمكن المرشدة من مهارات العمل الإرشادي ومن حيث قدرتها على إقامة علاقات إرشادية ناجحة مع الطالبات، كذلك كفاءتها في تحديد، وتشخيص المشكلات التي تعاني منها الطالبات، ووضع الأهداف الإرشادية، واختيار الطرق الإرشادية المناسبة، إلى جانب تقويم نتائج الإرشاد، وكيفية الإنهاء والإقبال بفاعلية مع الحالة الإرشادية".

وتفسر الباحثة النتيجة الكمية في عدم وجود فروق بين مرشدات المرحلة الثانوية في فاعلية الذات الإرشادية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة أن قد يعود إلى أن المرشدات ذوات الخبرة الأقل والمتوسطة في الإرشاد؛ لديهن حماس، وطموح في العمل الإرشادي، يدفعهن للارتقاء بمستوى خبرتهن من خلال الدورات التدريبية، والإطلاع على كل ما هو مستجد في مجال الإرشاد، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الزايد (٢٠١٧)، والشرفا (٢٠١١) من حيث عدم وجود فروق لدى المرشدين يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بينما تختلف مع ما سبق، نتائج دراسة عبدالجواد (٢٠٠٦) حيث أظهرت وجود فروق لفاعلية الذات الإرشادية لصالح المرشدين ذوي الخبرة الأكبر، وتتفق نتائج دراسة عبدالجواد مع نتائج بيانات الدراسة النوعية، حيث تبين دور الخبرة الهام في صقل مهارات المرشدة، وهذا يتفق مع ما ذكرته نتائج دراسة بل (2014) Bell التي توصلت إلى أن خبرة المرشد الطلابي من المتنبئات المهمة على وجود فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشدين، وهذا ما أكد عليه باندورا Bandura حيث ذكر أن توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد، وأن الخبرات والتجارب

لها تأثيرها الخاص في رفع توقعات فاعلية الذات لدى الأفراد وبذلك؛ تمكنهم من المثابرة في العمل، وبذل جهد أكثر في مواجهة الخبرات الشاقة.

وأشارت النتائج الكمية للفرض الرابع إلى أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى مرشدات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وفقاً للتخصص الدقيق (علم النفس - علم الاجتماع - خدمة اجتماعية - تخصصات أخرى)، وتبين من خلال البيانات النوعية التي تم الحصول عليها من المقابلة الميدانية، مع العديد من المرشدات ممن كان تخصصهن علم نفس، علم اجتماع، خدمة اجتماعية أو من ذوات التخصصات الأخرى واللاتي ذكرن "أنه هناك سنة تجريبية تمارس فيها المرشدة مهام العمل الإرشادي، تدرك من خلالها طبيعة هذا العمل، وما يحققه لها من أهداف، طموحات، واستقرار، ومدى شعور المرشدة بالرضا عن العمل والزملاء، والرؤساء مما ينجم عن ذلك كله؛ الشعور بالولاء للمهنة وأهدافها، كما ينعكس في نهاية المطاف على قدرتها أما بالاستمرار في عملها كمرشدة طلابية والتوافق مع مختلف ظروف بيئة العمل، أو بالعدول عن الممارسة الإرشادية في نهاية تلك السنة التجريبية".

وتفسر الباحثة النتائج السابقة في عدم وجود فروق بين مرشدات المرحلة الثانوية في التوافق المهني وفقاً لمتغير التخصص الدقيق، بأنه قد يكون أن طبيعة عمل ومهام المرشدات تكون غالباً هي نفسها للكل، لذلك لا يشكل التخصص الدقيق للمرشدة أي فرق، واتفقت نتائج دراسات أخرى مع نتيجة الدراسة الحالية في عدم وجود فروق في التوافق المهني لدى المرشدات وفقاً لمتغير التخصص الدقيق، كدراسة الصعب (٢٠٠٨)، الزالمي (٢٠١١)، سيرين و كاديغلو (2015) Sirin & Kadyoglu حيث أظهرت عدم وجود فروق في التوافق المهني لدى المرشدين وفقاً لمتغير التخصص، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسات سابقة كدراسة محمد (١٩٩٧)، والغامدي (٢٠١٠) حيث أظهرت تأثير التخصص على التوافق المهني لدى المرشدين.

وأشارت النتائج الكمية للفرض الخامس إلى أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي (بكالوريوس - دبلوم التوجيه والإرشاد - ماجستير)، كما أظهرت أيضاً نتائج الدراسة النوعية الحالية عدم وجود فروق ملحوظة في التوافق المهني بين المرشدات في مستوى التأهيل العالي، حيث أن

المهام الموكلة إلى جميع المرشحات لا تختلف بشكل كبير، فطبيعة مهام العمل كمرشدة طلابية هي ذاتها للغالبية منهن، غير أن نتيجة هذه الدراسة اختلفت عن نتيجة دراسة عبدالقادر (٢٠٠٠) حيث أظهرت وجود فروق في التوافق المهني لصالح المرشدين ذوي التأهيل العالي. وتفسر الباحثة النتيجة الكمية في عدم وجود فروق بين مرشحات المرحلة الثانوية في التوافق المهني وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي، في أنه قد يعود في الدراسة الحالية إلى عدد المرشحات الحاصلات على درجة (البكالوريوس) واللاتي قدر عددهن بثمان وأربعين مرشدة من إجمالي عينة الدراسة مقارنة بالمرشحات الحاصلات على (دبلوم التوجيه والإرشاد) واللاتي قدر عددهن بثمان مرشحات، و (الماجستير) واللاتي قدر عددهن بأربع مرشحات، حيث أدى ذلك إلى عدم وجود فروق وفقاً لمستوى التأهيل العالي.

أخيراً أشارت النتائج الكمية للفرض السادس إلى أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ثلاث سنوات - ثلاث إلى خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات)، ومن خلال تفسير البيانات النوعية لسؤال تم توجيهه للمرشحات، يتناول رأي المرشدة حول مدى وجود التوافق المهني من ناحية واقع العمل كمرشدة طلابية، والشعور تجاه المهنة من ناحية أخرى؟ وقد أجبن أغلب المرشحات "أن واقع العمل بمهنة الإرشاد جداً مرهق سواء زادت أو نقصت عدد سنوات خبرة المرشدة".

علاوة على ما سبق أشرن أيضاً بعض المرشحات إلى أن "من أختارات أن تكون مرشدة تكون أكثر توافق مع طبيعة المهنة وظروفها؛ لأنها على علم بطبيعة ومتطلبات العمل في الإرشاد، على عكس من أحييت بدون رغبة أو اختيار في أن تكون مرشدة طلابية، بينما هناك من ذكرن أن ضغوط العمل، وتعدد مهام المرشدة قد يدفع البعض منهن إلى ترك العمل، حتى مع وجود التخصص الدقيق في الإرشاد، مستوى تأهيل عالي، وجود سنوات خبرة في مجال الإرشاد"

وتفسر الباحثة ما سبق أن طبيعة عمل ومهام المرشحات ربما تكون غالباً موحدة، وأنهن يتعرضن للضغوط نفسها مهما كانت سنوات الخبرة لديهن، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية في عدم وجود فروق في التوافق المهني وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، مع نتائج دراسات سابقة كدراسة

عبدالقادر (٢٠٠٠)، الصعب (٢٠٠٨)، الزاملي (٢٠١١) حيث ذكروا أن سنوات الخبرة لا تؤثر في اتجاهات المرشدين نحو عملهم، ومن زاوية أخرى تؤكد على ما ذكره هولاند (1875) Holland أن الفرد إذا اختار مهنة لا تتلاءم مع ميولته؛ سوف ينعكس ذلك سلباً عليه ويشعر بالإحباط وعدم الرضا؛ الناتج عن عدم التوافق مع المهنة، وأن سوء الاختيار الصحيح يؤدي بالفرد غالباً إلى الفشل وعدم التوافق المهني.

وبالتالي خلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين درجات فاعلية الذات الإرشادية ودرجات التوافق المهني لدى مرشحات المرحلة الثانوية بمدينة جدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير (التخصص الدقيق) لصالح المرشحات ذات تخصص (علم النفس - علم اجتماع - تخصصات أخرى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي (بكالوريوس - دبلوم التوجيه والإرشاد - ماجستير)، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات فاعلية الذات الإرشادية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ثلاث سنوات - ثلاث إلى خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً للتخصص الدقيق (علم النفس - علم الاجتماع - خدمة اجتماعية - تخصصات أخرى)، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى التأهيل العالي (بكالوريوس - دبلوم التوجيه والإرشاد - ماجستير)، وأخيراً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ثلاث سنوات - ثلاث إلى خمس سنوات - أكثر من خمس سنوات).

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنها توصي بالتالي:

- ١ - العمل على الارتقاء بفاعلية الذات الإرشادية لدى المرشحات وتمييزها ؛ بمتابعة كل ما يستحدث في مجال التوجيه والإرشاد بما يخدم النهوض، والرقى بالعمل الإرشادي.
- ٢ - أهمية التطوير والتدريب المستمر ودوره الفعّال؛ في رفع مستوى الإداء المهني للمرشحات من خلال تكثيف البرامج التدريبية، وحضور ورش العمل.
- ٣ - ضرورة وضع هيكلية واضحة وتوصيف وظيفي من وزارة التعليم لشاغلي وظيفة الإرشاد الطلابي؛ وذلك لتحديد دور المرشدة الطلابية في المدرسية، فقد اتضح من خلال المقابلة الميدانية مع العديد من المرشحات أن المرشدة تقوم بمهام العمل الإرشادي إلى جانب مهام الإرشاد الصحي المدرسي، مما يشكل ذلك ازدواجية في المهام الموكلة للمرشدة.
- ٤ - المساهمة في تحقيق أكبر قدر من التوافق المهني لدى المرشحات؛ وتذليل الصعوبات أمامهن في سبيل تحقيق دور الإرشاد بفاعلية في المدارس، حيث اتضح أيضاً من خلال المقابلة الميدانية أن المرشحات يعانين من كثافة الأعمال المكتبية، وتوثيقها مما يستوجب عدم إلزام المرشدة بالمهام التي ليس لها صلة بالعمل الإرشادي.
- ٥ - تهيئة أماكن ذات جاهزية وخصوصية عالية للمرشحات في المدارس، لتمكينهن من تقديم الخدمات الإرشادية بمهنية عالية.

المراجع

المراجع العربية

- ١- أبو عيطة، سهام (٢٠٠٢). مبادئ الإرشاد النفسي، ط٢، الأردن: دار الفكر.
- ٢- أبو يوسف، محمد (٢٠٠٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- ٣- أبو عباة، صالح، ونيازي، عبد المجيد (٢٠٠٠). الإرشاد النفسي والجماعي، الرياض: مكتبة العبيكان.
- ٤- البهدل، دخيل (٢٠١٣). فاعلية الذات لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختيار الأسلوب الإرشادي المناسب (دراسة ميدانية). مجلة المنهل، العدد (٤١)، ص ص: ٩٢-٩٣.
- ٥- الداهري، صالح (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الأردن: دار وائل.
- ٦- الزلملي، أيمن (٢٠١١). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- ٧- السيد، محاسن (٢٠١١). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مرشحات التربية الخاصة في محافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز: جدة.
- ٨- الشرفا، عبير (٢٠١١). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادية التربوي، رسالة ماجستير منشورة، غزة.
- ٩- القرعان، أحمد (٢٠٠٩). التوجيه والإرشاد المهني. ط١، عمان: دار حمورابي.
- ١٠- الوليدي، علي، و وأرنوط، بشرى (٢٠١٥). المقياس العربي لفاعلية الذات الإرشادية، القاهرة: مكتبة الأنجلو.
- ١١- المهنا، ابراهيم (٢٠٠١). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية: القاهرة.
- ١٢- حميدشة، نبيل (٢٠١٢). المقابلة في البحث الاجتماعي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٨)، ص ص: ٩٦-١٠٩.
- ١٣- رزق، أمينة (٢٠٠٨). مشكلات طلبة المرحلة الثانوية وحاجاتهم الإرشادية. مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٤)، العدد (٢)، ص ص: ١٣-١٤.
- ١٤- قطامي، يوسف (٢٠٠٤). النظرية المعرفية الاجتماعية وتطبيقاتها، الأردن: دار الفكر.

المراجع الاجنبية

- 1- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy toward unifying theory of change. *Psychology Review*, V:48 (2).
- 2- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, V:(4), pp: 359-373.
- 3- Bentley, D. (2007). Mindfulness and Counseling Self efficacy The mediating role of attention and empathy. (Unpublished doctoral dissertation).The University of North Carolina, Greensboro .
- 4- Bischoff, R., Barton, M., Thober, J., & Hawley, R. (2002). Events and experiences impacting the development of clinical self- confidence: A study of the first year of client contact. *Journal of Marital and Family Therapy*, (28), pp:371-382.
- 5- Lambert, M., & Ogles, B. (2004). The efficacy and effectiveness of psychotherapy .In M.J. Lambert (Ed),Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change. New York: Wiley.
- 6- Larson, L., & Daniels, J. (1998). Review of the counseling Self Efficacy literature. *Journal of Counseling Psychologist*, (26), pp:179-218.
- 7- Hackney, H., & Cormier, S. (2005). *The Professional Counselor A Process guide to helping*. Boston: Pearson.
- 8- Melchert, T., Hays, V., Wiljanen, L., & Kolocek, A. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counseling self-efficacy. *Journal of Counseling and Development*, (6), pp: 640-644.
- 9- Super, D. E. (1957). *The Psychology of careers* .New York ,NY: Harper & Row.
- 10-Sirin, A., & Kadyoglu, F. (2015). Investigation of the relationship between psychological counselors' job satisfaction and self-esteem. *Journal of Educational Research and Reviews*, (15), pp: 2114-2123.