



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا  
كلية التربية - قسم علم النفس

تحقيق الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين  
بالمدارس الثانوية بمحلية أمدردمان وعلاقتها ببعض  
المتغيرات

**The Professional Self-realization Psychologists in  
Secondary Schools in Omdurman Locality and its  
Relation to some Variables**

(بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي)

إشراف الدكتورة:  
بخيتة محمدزين علي محمد

إعداد الطالبة :  
نادية آدم فضل الله جاسر

# الآية

قَالَ تَعَالَى:

﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ  
إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾﴾

البقرة: الآية (٣١ - ٣٢)

صدق الله العظيم

## إهداء

إلى من تعلمت منها معنى الصبر

(أمي الحبيبة)

إلى من علمني أن العلم سلاح أتحدى به الجهلاء

إلى روح (والدي العزيز)

إلى إخوتي الأعزاء

إلى رفقاء دربي

## شكر وتقدير

الحمدُ لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا وحبيبنا وشفيعنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين .  
لايسعني إلا أن أتقدم بالشكر للصرح العظيم جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي منحتني فرصة الدراسة فيها والشكر موصول لجميع كوادرها على التسهيلات التي منحوني إياها طيلة فترة الدراسة .والشكر موصول لكلية التربية وقسم علم النفس متمثل في القائمين عليه لجميع التسهيلات والتوجيهات التي قدمت لي .  
وأخص بالشكر هنا الدكتورة/ بخيئة محمدزين محمد التي أشرفت على هذه الدراسة ولم تبخل علي بعلمها وجهدها الواضح في تسيير هذه الدراسة .  
كما أتقدم بالشكر لوزارة التربية والتعليم لتسهيلها مهمتي في توزيع أداة الدراسة على المرشدين العاملين بمحلية أم درمان بالمدارس الثانوية .  
كما أتقدم بالشكر لمديري المدارس الثانوية بمحلية أم درمان في تسهيل مهتمي .  
وأيضاً الشكر والتقدير لأفراد العينة على مشاركتهم .ولا يفوتني أن أشكر السادة المحكمين الذين أبدوا توجيهاتهم وتعديلاتهم حول أداة الدراسة .  
وشكري الجزيل للعاملين بمكتبة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا لتوفيرهم المراجع ، وأخص بالشكر زملائي الذين ساندوني لإخراج هذه الدراسة .  
ولا يفوتني أن أشكر الأستاذ/ يحيى محمد فضل الذي قام بتحليل بيانات الدراسة .  
والشكر لأسرتي وصديقتي لمساندتي وتشجيعي لإنجاز هذه الدراسة وأتمنى من الله العلي القدير أن تكون عملاً خالصاً لوجهه الكريم .  
سبحان ربك رب العزة عما يصفون وسلام على المرسلين والحمدُ لله رب العالمين .

## الباحثة

## مستخلص البحث

هدف البحث إلى التعرف على فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين بالمدارس الثانوية بمدينة أم درمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، وللتحقق من ذلك الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمدينة أم درمان والبالغ عددهم (30) مرشداً ومرشدة الذين يمثلون عينة الدراسة التي أخذت بالطريقة الكلية وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس فعالية الذات المهنية من إعداد الباحثة، وقد استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) المتمثل في اختبار (ت) ومعادلتى ألفا كرونباخ وسبيرمان براون واختبار مان ويتي واختبار التباين الأحادي ، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية: تتسم فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالإرتفاع ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع (ذكر،أنثى) الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية، الخبرة ، استخدام الحاسوب ،العمر) ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب أبعاد الذات المهنية لدى المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمدينة أم درمان .وبناء على ذلك توصي الباحثة بالآتي: توفير مرشد نفسي على الأقل في كل مدرسة ثانوية.

## **Abstract**

This research aimed at identifying the effectiveness of the professional self-counselors working in secondary schools in Omdurman locality and its relationship with some variables. To achieve that end, a descriptive research methodology was employed as it is appropriate to the current study. The population comprised all the counselors at the secondary schools in Omdurman locality, and their number was (30) representing the selected quota sample. The data was collected by professional self-efficacy measurement which was developed by the investigator, and then she analyzed the data via (SPSS) using the following statistical tests: T-test, Alpha Cronback , Spearman Brown formula, Man Whitney test, and one-way analysis of variance. The results obtained indicating that: professional self-efficacy of the counselors was significantly high, no statistical significant difference was found regarding (gender, marital status , education, specialization, training, experience, computer use, and age), also there was no significant difference found on dimensions of professional self-efficacy among the secondary school counselors in Omdurman locality. Accordingly ,the researchers recommended that there should be at least one counselor for each school, and every counselor devote him/herself to work hard for the benefit of students.

## قائمة الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	مستخلص البحث
هـ	Abstract
و	قائمة الموضوعات
ي	قائمة الجداول
ل	قائمة الملاحق
<b>الفصل الأول- الإطار العام للبحث</b>	
1	المقدمة
3	مشكلة البحث
4	أهمية البحث
4	أهداف البحث
4	فروض البحث
5	حدود البحث
5	مصطلحات البحث
<b>الفصل الثاني- الإطار النظري والدراسات السابقة</b>	
6	المبحث الأول فعالية الذات المهنية
6	تمهيد
8	مفهوم فعالية الذات
10	فعالية الذات وبعض المفاهيم الأخرى المرتبطة بها .

14	أبعاد فعالية الذات .Dimensions of Self – Efficacy
15	مصادر توقعات فعالية الذات.
18	الاستثارة الانفعالية
19	أنواع فعالية الذات المهنية
20	خصائص فعالية الذات
21	أبعاد فعالية الذات المهنية
<b>28</b>	<b>المبحث الثاني المرشد النفسي</b>
28	تمهيد
29	تعريف المرشد النفسي لغوياً
30	خصائص المرشد النفسي
35	مهارات الاتصال عند المرشد النفسي
36	صفات المرشد في ضوء المنهج الإسلامي
38	الممارسات التي ينبغي أن يبتعد المرشد التربوي عن القيام بها
41	تصورات خاطئة حول عمل المرشد النفسي في المدرسة
41	الصعوبات التي يواجهها المرشد النفسي في المدرسة
45	<b>المبحث الثالث: الدراسات السابقة</b>
45	أولاً : الدراسات التي تتعلق بفعالية الذات المهنية
48	ثانياً : دراسات اهتمت بالمرشد النفسي
50	الاستفادة من الدراسات السابقة
51	موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
<b>الفصل الثالث</b>	
<b>منهج و إجراءات الدراسة</b>	
52	مقدمة



52	منهج البحث
52	مجتمع البحث
52	عينة البحث
54	أداة البحث
54	الدراسة الإستطلاعية
57	المعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات
<b>الفصل الرابع</b>	
<b>عرض النتائج ومناقشتها</b>	
58	عرض وتفسير نتيجة الفرض الأول
59	عرض وتفسير نتيجة الفرض الثاني
61	عرض وتفسير نتيجة الفرض الثالث
62	عرض وتفسير نتيجة الفرض الرابع
63	عرض وتفسير نتيجة الفرض الخامس
65	عرض وتفسير نتيجة الفرض السادس
<b>الفصل الخامس</b>	
<b>الخاتمة</b>	
67	الخاتمة.
67	النتائج والتوصيات
68	مقترحات البحوث
69	المصادر والمراجع.
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
53	يوضح توصيف خصائص عينة البحث وفقاً لمتغير النوع وبعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى	جدول رقم (3/1)
55	يوضح معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي	جدول رقم (3/2)
56	يوضح نتائج معاملات الثبات لمقياس فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان في صورته النهائية عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي	جدول رقم (3/3)
58	يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد للحكم على السمة العامة لفعالية الذات المهنية لدى النفسانيين العاملين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية في محلية ام درمان (دح=29)	جدول رقم (4/1)
60	يوضح نتائج اختبار (مان وتتي) للعينتين المستقلتين غير المتساويتين لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى الباحثين النفسانيين بالمدارس الثانوية والتي تعزى للنوع (ذكور/اناث)	جدول رقم (4/2)
61	يوضح نتائج اختبار (التباين الاحادى) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى للحالة الزوجية	جدول رقم (4/3)

62	يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادى ) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى للتخصص	جدول رقم (4/5)
64	يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادى ) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى لعدد سنوات الخبرة	جدول رقم (4/5)
65	يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادى ) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى لعدد الدورات التدريبية	جدول رقم (4/6)

## قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
ملحق رقم (1)	المقياس قبل التحكيم
ملحق رقم (2)	مقياس بعد التحكيم
ملحق رقم (3)	المقياس في صورته النهائية بعد حذف الفقرات
ملحق رقم (4)	محكمو المقياس
ملحق رقم (5)	خطاب الدراسات العليا
ملحق رقم (6)	خطاب وزارة التربية لمحلية أم درمان
ملحق رقم (7)	قائمة بأسماء المدارس والمشرفين النفسيين بمحلية أم درمان

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

## الفصل الاول

### الإطار العام للبحث

#### مقدمة:

من أكثر المفاهيم النظرية والعملية أهمية في علم النفس الحديث هو ذلك الذي وضعه باندورا تحت اسم فعالية الذات self-efficacy أو معتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوك معين ، أو مجموعة من السلوكيات ، وهذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد ، وأدائه ، ومشاعره ، ويذكر باندورا للأفراد نظاماً ذاتياً يمكنهم من التدريب على ممارسة التحكم في أفكارهم ، ومشاعرهم ، وأفعالهم وهذا النظام الذات يتضمن القدرة على التركيز ، وأن يتعلم الفرد من الآخرين ، وأن يضع استراتيجيات بديلة في التنظيم الذاتي يتضمن القدرة على التركيز ، وأن يتعلم الفرد من الآخرين وأن يضع استراتيجيات بديلة في تنظيم سلوكه الذاتي ، وينتج سلوك الفرد عن التفاعل بين نظام الذات ومصادر البيئة الخارجية المؤثرة ويشير باندورا إلى أن معتقدات الأفراد عن أنفسهم - فعالية الذات- تمثل المفتاح الأساسي في التدريب على التحكم الذاتي ووجود نظام للذات لدى المتعلم يسمح له بملاحظة وتقويم أدائه حيث يتوجه المتعلم من خلال تقويمه الذاتي (Prjarc, 1996:1).

ومفهوم الذات كما يستخدمه الأدباء المختصون هو مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهرة أو عن طريق هذا التعريف الشكلي يكون مفهوم الذات بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وخلفيته وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره متى يبلغ ذلك ذروته فتنتج قوة موجهة لسلوكه (لابين ، 1986م :178).

وتعمل معرفة الذات على زيادة الثقة في اعتبار الفرد لمهنته وتعرف معرفة الذات بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناءً على خصائصه ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه (الداهري ، 2005م:61).

وشخصية المرشد النفسي هي تتبع من فعالية ذاته ونظرته لنفسه ومدى اجتهاده في عمله.

ويتناول هذا البحث فعالية الذات المهنية للمرشد النفسي ومدى بذله للجهد في المؤسسة التي يعمل بها.

وبالتالي فإن المرشد في مهنة الإرشاد يتأثر بمدى وعيه بذاته المهنية ، ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين ومع متطلبات هذه المهنة ، فمهنة الإرشاد مهنة إنسانية اجتماعية ، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المرشد والمسترشد تظر فيها ذاتية المرشد وشخصيته ، فسمات المرشد ومزاجه الشخصي وطريقة تفكيره تنعكس سلباً أو إيجاباً على أداءه المهني والذي ينعكس بدوره على نجاحه في عمله.

ولا يمكن للمرشد النفسي أن يعي ذاته المهنية بمعزل عن البيئة المهنية للإرشاد وعن الخصائص الشخصية له حيث يفترض (جون هولاند) أن في اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته ، إذ تعبر الاهتمامات المهنية عن شخصية الفرد في العمل (عبد الحميد، 2004م: 183).

فالمرشد الفعال يتميز بصفات أخرى مثل فهم ذاته وتفهم دوافعه ، وتنمية مشاعره نحو الآخرين، والقدرة على تنظيم مدركاته ، وأن يكون متسامحاً ولديه القدرة على التوافق أو تقبل المواقف التي تتعارض مع أفكاره (أبو عيطة ، 1996م: 114).

## مشكلة البحث:

أثبت المرشد النفسي في السنوات الأخيرة مدى فعاليته ونجازته التي تحكي عن كفايته في عمله ومدى صبره عليه وهذه الفعالية الذاتية يجب أن تكون ناتجة عن أسس ومبادئ هي التي تدفع بهذا المرشد إلى قمة الإنجاز الشخصي.

وترى الباحثة أن هذا العلم لا يكون إذا كان هذا المرشد ذو كفاءة معرفة وأداء مهني متميز تسوده السمة الغالبة لشخصية ذات الرضا النفسي عن العمل مما يدفعه للطموح ويزداد تطوراً وارتقاءً في مجال عمله معتمداً على قيم وأخلاق المرشد النبيل.

وأرادت الباحثة من خلال إحساسها وملاحظتها أن هذه القيم يجب أن تكون متوفرة في المرشد النفسي وبذلك كانت تساؤلات البحث كالآتي:

- 1- ما مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المجال التربوي؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مقياس الذات المهنية لدى مرشدي المدارس بأمر درمان تعزى لمتغير النوع (ذكر ، أنثى)؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مقياس الذات المهنية تعزى للمؤهل الجامعي؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مقياس الذات المهنية تعزى للتخصص؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مقياس الذات المهنية تعزى للتأهيل والتدريب؟



**أهمية البحث:**

**من الناحية النظرية:**

- تعتبر الذات المهنية مهمة من وجهة نظر الباحثة لأنها تضيف إطاراً نظرياً قل ما بُحث فيه.

- تعد إصداراً مهنيّاً يعرف المرشدين النفسيين بأهمية عملهم المهني.

**من الناحية التطبيقية:**

تسهم الدراسة في توفير الأرضية اللازمة من خلال البيانات التي ستوفرها لبناء استراتيجيات وبرامج لتحسين مستوى فعالية الذات وتميبتها لدى فئة الدراسة ، وغيرها من الفئات ذات العلاقة ، ويمكن أن تشكل نتائج الدراسة فرصة لإفادة القائمين على استراتيجية تأهيل المرشدين النفسيين حول فعاليتهم وتعديلها بما يؤدي إلى تطوير المجال الإرشادي.

**أهداف البحث:**

- 1- معرفة السمة العامة لفعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين.
- 2- التحقق من مستوى فعالية الذات المهنية لدى أفراد العينة.
- 3- معرفة الفروق في فعالية الذات لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير (النوع، الحالة الإجتماعية، المؤهل الجامعي، التأهيل والتدريب).

**فروض البحث:**

- 1- تتسم فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان بالارتفاع.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية تبعاً للنوع ( ذكر ، أنثى ).

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير الحالة الاجتماعية.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير التخصص.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير سنوات الخبرة.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير الدورات التدريبية.

#### **حدود البحث:**

الحدود الزمانية: 2017-2018م

الحدود المكانية: المدارس الثانوية بمحلية أم درمان

#### **مصطلحات الدراسة:**

#### **التعريف الإجرائي لفعالية الذاتي:**

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس الذات المهنية المستخدم في البحث الحالي.

#### **المرشد النفسي:**

هو عادة المسئول المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وخاصة عملية الإرشاد نفسها، ويطلق عليه أحيانا مصطلح "مرشد التوجيه" (زهران، 1998م: 530).

#### **تعريف الذات المهنية:**

كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله (زهران، 2003م)

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

## المبحث الأول

### فعالية الذات المهنية

يتناول هذا الفصل مجموعة المتغيرات الرئيسية في البحث والتي تدور حول الذات المهنية للمرشدين النفسيين وأبعاد الذات المهنية والعمل الإرشادي التربوي في المدارس عموماً وفي قطاع أم درمان بصفة خاصة.

#### تمهيد:

من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث ذلك الذي وضعه باندورا Bandura تحت اسم توقعات فعالية الذات ومعتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوكاً معيناً ، أو مجموعة من السلوكيات ، وهذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد وأدائه ، ومشاعره ، ويؤكد باندورا على أن معتقدات الفرد عن فعاليته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية ، والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير المباشرة (Bandura , 1977:122).

وتقوم نظرية فعالية الذات على أساس الأحكام الصادرة من الفرد عن قدراته على القيام بسلوكيات معينة والفعالية الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة ، لكنها تقويم من خلال جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به ، ومدى مثابرتة ، وللجهد الذي سيبدله، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة ، وتحديه للصعاب ومقاومته للفشل.

وتعد فعالية الذات من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد ، حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط ، فهي قدرة الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة. (صالح، 1993م:461).

ويؤكد باندورا (Bandura, 1977:191) على أن مفهوم الفرد عن فعاليته الذاتية يظهر من خلال الإدراك المعرفي لقدرات الفرد الشخصية من خلال تعدد الخبرات التي يمر بها

الفرد حين تعمل هذه الخبرات على مساعدة الذات في التغلب على الضغوط التي تواجهه ، وهه الخبرات لممارسات إذا كانت تتسم بالفشل فإنها قد تعوق الذات عن القيام بوظائفها الإيجابية ، وتتضح الفعالية الذاتية في الإدراك الذاتي للقدرة على أداء الأنشطة الأكاديمية المختلفة مما يحقق نتائج مرغوبة في النجاح في العمل الدراسي.

ويعرف (زهرا ، 2001م: 68) الذات بأنها كينونة الفرد والشخص وتتمو وتتفصل تدريجياً عن المجال الإدراكي ، وتتكون بنية الذات نتيجة للتفاعل مع البيئة وتشمل الذات المدركة والذات الاجتماعية والذات المثالية.

كما يرى باندورا (Bandura , 1977:126) أن فعالية الذات ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي بل هي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما أنجزه الفرد فقط ، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه ، وأنها نتاج للقدرة الشخصية.

ويعد مصطلح الذات من المصطلحات القديمة في مجال علم النفس إلا أن معاني الذات تغيرت عبر رحلة طويلة من القرون فقد ناقشته الفلاسفة في الشرق والغرب على أنه الروح Soul وأحياناً أخرى بمعنى الذات Self وأحياناً أخرى بمعنى الأنا Ego إذاً ما هي الذات؟ وكيف تنمو؟ .

إنها ليست ظاهرة حديثة ولكنها مفهوم نظري انساب مع تيارات الفكر الفلسفي والسيكولوجي منذ القرن السابع عشر عندما ناقش الفيلسوف الفرنسي ديكارت Descartes لأول مرة (المدرک) أو الذات كجوهر مفكر كما خضعت بعده للفحوص الفلسية القوية بمعرفة فلاسفة مثل ليبنتز Leibntiz وبيركلي Berkely. وعندما تطور علم النفس منفصلاً عن الفلسفة تحركت الذات معه كتكوين متعلق به ، ومع بداية القرن العشرين أخذت معظم النظريات النفسية تتبنى مفهومي الذات Self والأنا Ego كمفهومين مهمين في دراسة الشخصية والتوافق النفسي ، وبعض النظريات اختلفت حول

طبيعة الذات وبنيتها وتركيبها وأبعادها وأبعادها ووظائفها واختلفت أيضاً حول تعريفها وقد وجد العلماء أنه لا يمكن الكتابة في علم النفس دون الاهتمام بالذات، ومنذ العقد الرابع من القرن العشرين أخذت الذات وضعها الطبيعي ودراسات علم النفس وأصبح مفهوم الذات الآن ذات أهمية واسعة ويحتل مان الصدارة في الإرشاد النفسي. (سالم ، 2002م : 89-90).

### مفهوم فعالية الذات:

يرى باندورا (Bandura , 1977) أن فعالية الذات هي الحكم على قدرة إنجاز نموذج سلوكي محدد ، وقد طور اندورا Bandura (1977) هذا المفهوم باقتراحه مفهوم معتقدات فعالية الذات self-efficacy belief والتي تعبر عن ما يعتقد الفرد عن قدراته وإمكاناته وتظهر في جهده ومثابرتة على أداء المهام. ( Staples Hollan, ) 24:1999).

ويعرف (الشعراوي ، 2002م : 297) مفهوم الذات على أنه مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد ، والتي تعبر عن معتقداته حول قدراته على القيام بسلوكيات معينة ، ومرونته في هذا التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة ، وتحدي الصعاب ومدى مثابرتة بالإنجاز ، ويتضمن هذا المفهوم الأبعاد التالية التي أظهرها التحليل العلمي: الثقة بالنفس ، والمقدرة على التحكم في ضغوط الحياة ، وتجنب المواقف التقليدية والصمود أمام خبرات الفشل ، والمثابرة للإنجاز .

وتعرف ( صالح، 1993: 462) فعالية الذات على أنها الإدراك الذاتي لقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في أي موقف معين وتوقعاته عن كيفية الأداء الحسن، وكمية الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عند تعامله مع المواقف والتنبؤ بمدى النجاح في تحقيق ذلك السلوك.

وذكر (أبو هاشم، 1994 : 57) أن فعالية الذات هي توقع الفرد في قدرته على أداء مهمة محددة، وهي بذلك تعني استبصار الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها. بينما توقعات فعالية ، الذات السالبة تعني انخفاض ثقة الفرد في قدرته على أداء السلوك. ويرى (الفرماوي، 1990 : 372) أن توقعات الفعالية الذاتية للشخص يمكن أن تحدد المسار الذي يتبعه كإجراءات سلوكية أما في صورة ابتكاره أو نمطية، كذلك فإن هذا المسار يمكن أن يشير إلى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية Personal Efficacy وثقته بإمكاناته التي يقتضيها الموقف.

ويضيف ( زيدان ، 2001 : 8) أن فعالية الذات على أنها إدراك الفرد لقدرته على انجاز السلوك المرغوب بإتقان ورغبته في أداء الأعمال الصعبة، وتعلم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين، وحل ما يواجهه من مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بمثابرة وإصرار. ويرى ( العدل ، 2001م : 131) أن فعالية الذات هي ثقة الفرد في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة أو هي اعتقادات الفرد في قوة الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاوت .

ويذكر حسيب (2001م : 127) أن مصطلح فعالية الذات الذي اقترحه باندورا Bandura يشير إلى إحساس الفرد بالكفاءة الذاتية والقدرة على تحقيق السلوك المرغوب والتحكم في الظروف البيئية المحيطة.

ويتصف ذوو المستوى المرتفع في فعالية الذات بالثقة بالنفس، والمثابرة، والإصرار على بلوغ الهدف بصرف النظر عما يواجههم من عقبات ومشكلات، ويعتبر الإحساس بفعالية الذات محددًا هامًا لنجاح الفرد أو فشله في مختلف المهام التي يضطلع بها، فإذا كانت المعرفة والمهارات ضرورية لتحقيق أعلى مستوى من الأداء، فإن ذلك لا يكفي في غياب الإحساس بالكفاءة الذاتية نظراً لما يتصف به مرتفعو الفعالية من القدرة على الأداء الجيد تحت مختلف الظروف.

ويضيف باندورا ( Bandura,1977 :175 ) أن فعالية الذات Self- Efficacy تؤثر في أنماط التفكير بحيث قد تصبح معينات ذاتية أو معوقات ذاتية وان إدراك الأفراد لفعالية الذات يؤثر على أنواع الخطط التي يضعونها، فالذين لديهم إحساس مرتفع بفعالية الذات يضعون خططا ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفعالية أكثر ميلا للخطط الفاشلة والأداء الضعيف والإخفاق المتكرر، فالإحساس بالفعالية ينشئ بناءات معرفية ذات اثر فعال في تقوية الإدراك الذاتي للفعالية.

ويفرق باندورا ( Bandura , 1977:20 ) بين توقعات وأحكام تحدث قبل السلوك وهي توقعات فعالية الذات Self- Efficacy وتعني الاعتقاد بان الشخص يمكن أن يؤدي بنجاح السلوك الذي هو بصدده وبين توقعات تحدث بعد بداية السلوك وتعرف بتوقعات النتائج أو توقعات الفرد عن مخرجات الاستجابة Response outcomes Expectation وتعني اعتقاد الشخص بان سلوكيات معينة سوف تؤدي إلى نتائج معينة، وتتعكس فعالية الذات على الفرد في التوقعات التي يصدرها عن كيفية أدائه للمهمة والنشاط المتضمن ومدى تنبؤه بالجهد اللازم والمثابرة.

ويؤكد باندورا ( Bandura , 1977 : 61 ) على أن فعالية الذات ليست محددًا كافيًا للسلوك ولكن لابد أن يكون هناك قدر من الاستطاعة لدى الفرد سواء كانت استطاعة فسيول وجية أو عقلية. ويضيف بان التوقعات لها تأثير على كل من المبادأة والمثابرة في سلوك حل المشكلة، وان من مظاهرها أيضا الاستبصار والثقة بالنفس ودافعية الانجاز.

### **فعالية الذات وبعض المفاهيم الأخرى المرتبطة بها:**

دلت الكتابات والدراسات التي دارت حول موضوع مفهوم الذات على انه يعتبر حجر ال زاوية في الشخصية، وأصبح مفهوم الذات الآن ذا أهمية بالغة ويحتل في هذه



الأيام مكان القلب في التوجيه والإرشاد النفسي وفي العلاج الممرکز حول العميل أي الممرکز حول الذات.(زهران ، 2001 : 260).

وذكر (غنيم، 1987 : 62) أن مفهوم الذات هو الفكرة التي يكونها الفرد عن نفسه بما تتضمن من جوانب جسمية واجتماعية وأخلاقية وانفعالية يكونها الفرد عن نفسه من خلال علاقته بالآخرين وتفاعله معهم.

ويشير (زهران ، 2001م) إلى أنه يمكن تعريف مفهوم الذات بأنه تكوين معرفي منظم موحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية أو الخارجية، وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تظهر إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو الذات المدركة Perceived Self والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي تعتقد أن الآخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين "الذات الاجتماعية" Social Self

والمدركات ، والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون "الذات المثالية" Ideal Self ووظيفة مفهوم الذات وظيفة دافعية وتكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة ، المتغير الذي يوجد الفرد في وسطه، ولذا فانه ينظم ويحدد السلوك.

ويذكر(الأشول، 1999م: 309) أن مفهوم الذات لدى الفرد له ثلاثة محتويات: "المحتوى المعرفي" وهو محتوى الذات ومضمونها، والتي توضح ثمة أفكار مثل: أنا ذكي، مخلص، طموح، طويل... الخ، و"المحتوى العاطفي" يقدم أحاسيس الفرد ومشاعره نحو ذاته، ويكون عادة من الصعب توضيحها لان أحاسيس الفرد نحو ذاته عادة لا يعبر عنها بكلمات، حيث تتضمن أحاسيس ومشاعر عامة عن قيمة الذات بالإضافة

إلى تقييمه لجوانب معرفية محددة أو مظاهر أخرى عن الذات، أما "المحتوى السلوكي" فيتمثل في ميل الفرد لكي يسلك نحو ذاته بطرق متعددة، فالشخص قد يسلك بطريقة فيها تقليل لذاته، أو تساهل، أو تسامح لذاته، أو حساسية زائدة لبعض من سماته. وتضيف على ذلك (صالح، 1994: 85) أن فعالية الذات ترتبط بمفهوم الذات نظراً لأن الذات هي مركز الشخصية الذي تتجمع حوله كل النظم الأخرى، فالذات المبدعة هي القادرة على تحقيق الذات من خلال فعالية الذات المدركة لدى الفرد.

### **فعالية الذات وتقدير الذات Self-Efficacy and self-Esteem :**

يعرف روزنبرج Rosenberg تقدير الذات على انه اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه، وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعتبر نفسه ذات قيمة وأهمية، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته. (عكاشة ، 1990 : 225).

كما يعرف ( بخيت ، 1985 م : 225) تقدير الذات على انه مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستعيدها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، فهو حكم الشخص تجاه نفسه، وقد يكون هذا الحكم بالموافقة أو الرفض.

ويشير (عبد القادر، 2003م : 3) إلى أن تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته بينما مفهوم فعالية الذات يدور حول اعتقاد الفرد في قدرته على انجاز الفعل في المستقبل وان تقدير الذات يعني بالجوانب الوجدانية والمعرفية معنا وأما فعالية الذات فان غالبا معرفية وان مفهوم تقدير الذات وفعالية الذات بعدان هامان لمفهوم الذات لأنهما يساهمان في صياغة الفرد عن نفسه (مفهوم الذات).

وأيضاً يؤثر كل منهما على الآخر فالأفراد الذين يدركون أنفسهم على أنهم ذو قيمة ومؤثرين وناجحين (تقدير ذات مرتفع) بشكل عام سوف يتنبأ لهم باحتمالات

النجاح في المهام حيث أن هذه الاحتمالات تكون مرتفعة (فعالية ذات مرتفعة) عن أولئك الذين يرون أنفسهم أقل كفاءة وتأثيراً ونجاحاً وقيمة (تقدير ذات إجمالي منخفض).

### فعالية الذات وتحقيق الذات : Self Efficacy & self- actualization

يعرف دسوقي (1990م : 22) تحقيق الذات على انه عملية تنمية الاستطاعات ومواهب الفرد، وتفهم وتقبل ذاته. وترى (العامري، 1993م : 72) أن تحقيق الذات عملية نشطة تسعى بالفرد ليكون ويصبح موجهاً من داخله ومتكاملاً على مستويات التفكير والشعور والاستجابة الجسدية.

وفي ذلك يذكر الشعراوي (2000م : 296) أن تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكانياته، وترجمتها إلى حقيقة واقعة ويرتبط بذلك التحصيل، والانجاز، والتعبير عن الذات ولذلك فإن تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفعالية وان عجز الفرد عن تحقيق ذاته باستخدام قدراته، وإمكانياته يشعره بالنقص والدونية، وخيبة الأمل، مما يعرضه للقلق، والتشاؤم.

ويذكر الفرماوي (1990: 272) أنه يوجد لفظ Efficacy ولفظ Efficiency في قواميس اللغة بمعان مترادفة وهي الفعالية الكافية. ويذكر (زيدان ، 2001م : 13) أنه بالرجوع إلى قواميس اللغة لتحديد الترجمة الصحيحة لمصطلح Efficacy وجد أنه يرد عند كل من الياس وإدوارد إلياس (1983:17) وحسن سعيد الكرامي (1987م: 17) ومنير البعلبكي (1993:44) بمعنى فعالية في حين ورد مصطلح Efficiency بمعنى فعالية ، في حين ورد مصطلح Efficiency بمعنى كفاية . والجدير بالذكر أن قواميس علم النفس قد تناولت مصطلح Efficacy بمعنى الفعالية ، ومصطلح Efficiency بمعنى الكفاية (دسوقي ،1990م : 37).

## أبعاد فعالية الذات – Efficacy Dimensions of Self

حدد باندورا (Bandura , 1977: 194) ثلاثة أبعاد تتغير فعالية الذات تبعاً لها وهذه الأبعاد هي:

### 1/ قدر الفعالية Magnitude

وهو يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويتضح قدر الفعالية عندما تكون المهام مرتبطة وفق مستوى الصعوبة، والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفعالية، ويتحدد هذا البعد كما يشير باندورا Bandura من خلال صعوبة الموقف، ويظهر هذا القدر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل للصعب، لذلك يطلق على هذا البعد " مستوى صعوبة المهمة" Level of task Difficulty". (Bandura , 1977:194).

ويؤكد باندورا (Bandura,1977:195) في هذا الصدد أن طبيعة التحديات التي تواجه الفعالية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل: مستوى الإتقان، بذل الجهد، الدقة، الإنتاجية، التهديد، التنظيم الذاتي المطلوب فمن خلالها التنظيم الذاتي فان القضية لم تعد أن فرداً ما يمكن أن ينجز عملاً معيناً عن طريق الصدفة ولكن هي أن فرداً ما لديه الفعالية لينجز لنفسه وبطريقة منظمة من خلال مواجهة مختلف حالات العدول عن الأداء

### 2/ العمومية Generality :

ويشير هذا البعد إلى انتقال فعالية الذات من موقف إلى مواقف مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة ( Bandura, 1977:194).

وفي هذا الصدد يذكر (Bandura,1997:43) أن العمومية تتحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة، وأنها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد

مثل: درجة تشابه الأنشطة والطرق التي نعبر بها عن الإمكانيات أو القدرات السلوكية، والمعرفية، والوجدانية ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف، وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك الموجه.

### 3/ القوة Strength

إن المعتقدات الضعيفة عن الفعالية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه ويتابعه، ولكن مع قوة الاعتقاد بفعالية الذات في أنفسهم يتأثرون في مواجهة الأداء الضعيف، ولهذا فمن الممكن أن يحصل طالبان على درجات ضعيفة في مادة ما، أحدهما أكثر قدرة على مواجهة الموقف، وهذا تكون فعالية الذات لديه منخفضة، وتتحدد قوة فعالية الذات لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة ومدى ملائمتها للموقف (Bandura,1977,194).

#### مصادر توقعات فعالية الذات:

يوضح باندورا (Bandura , 1977:1179) أن هناك أربعة مصادر يستطيع الفرد من خلالها أن يكتسب فعالية الذات وهي:

#### 1/ الإنجازات الأدائية : Performance Accomplishment

إن لهذا المصدر تأثيره الخاص على الفعالية الذاتية لأنه يعتمد على الانجاز الشخصي المتقن للفرد، أيضا يعد ذلك المصدر خبرة ناتجة عن أداء هادف، وهو المصدر الأكثر تأثيراً في فعالية الذات لدى الفرد، ومدى تأثير الأفراد بهذه الخبرة وتفسيرهم لها يساعدهم في إبداع المعتقدات عن فعالية الذات.

ويشير (جابر، 1990 : 443) إلى ما يلي:

أ- إن النجاح في الأداء يزيد من مستوى فعالية الذات بما يتناسب مع صعوبة المهمة أو العمل.

ب- إن الأعمال التي يتم انجازها بنجاح من قبل الفرد، معتمدا على نفسه تكون أكثر تأثيراً على فعالية ذاته من تلك الأعمال التي يتلقى فيها مساعدة من الآخرين.

ج- إن الإخفاق المتكرر يؤدي في اغلب الأحيان إلى انخفاض الفعالية، وخاصة عندما يعلم الشخص انه قد بذل أفضل ما لديه من جهد.

وترى الباحثة أن الأداء الناجح يزيد من فعالية الذات لدى الفرد بينما الإخفاق المتكرر مع بذل الجهد المناسب يؤدي إلى خفض درجة فعالية الذات ، كما تهيئة البيئة وتوفير المناخ المناسب يساهم بشكل فعال في عملية الإرشاد ويساعد المرشد على العطاء وتحسين البيئة النفسية للطالب.

## 2/ الخبرات البديلة Vicarious-Experience

ويعني هذا المصدر (التعلم بالملاحظة) أو "التعلم بالنموذج وملاحظة الآخرين"، فمن خلال هذا المصدر يمكن أن تكتسب الاعتقادات في فعالية الذات من الملاحظة أو الترجمة لسلوك الآخرين فيعكس الشخص ذلك السلوك على خبراته السابقة ويسلك بطريقة مماثلة في مواقف مشابهة، فملاحظة الآخرين وهم ينجحون تزيد من فعالية الذات لدى الشخص الملاحظ، كما انه إذا لاحظ الشخص أن الآخرين يفتشون في عمل مشابه لما يقوم به على الرغم من الجهد الكبير الذي بذلوه، فان حكم الشخص الملاحظ على قدراته الخاصة ومهاراته سينخفض، والتعلم بالملاحظة يؤتي أفضل ثماره عندما يكون النموذج. الشخص الذي يقوم بالسلوك مشابها للملاحظ في الوضع، الاقتصادي والجنس، والثقافة، والحالة الاجتماعية. (Bandura and Bettine , 1999:232).

وبالإضافة إلى ما يمثله النموذج من أهمية لحياة الملاحظ، فانه يساعد في غرس اعتقادات ذاتية تحسن من سير ووجهة حياة هذا الملاحظ، كما أن المقارنات الاجتماعية التي يجريها الفرد بين نفسه والآخرين تمثل جزءا هاما من هذا المصدر - التعلم بالنموذج

- فهذه المقارنات يمكن أن تؤثر بقوة في تطوير اعتقادات الفرد حول قدراته، ومن الضروري في هذا المجال أن نلاحظ أن الفشل الذي يواجهه النموذج يؤثر تأثيراً سلبياً في فعالية ذات الملاحظ إذا كان هذا الملاحظ يرى أن لديه نفس قدرات النموذج الذي يلاحظه، أما إذا كان الملاحظ يرى أن لديه قدرات تفوق قدرات النموذج، فإن فشل هذا الأخير لا يكون له تأثيره السلبي في هذه الحالة. ومع أن الخبرات من خلال الآخرين اضعف من الخبرات المباشرة، إلا أن الخبرة من خلال الآخرين يمكن أن تنتج تغييرات دائمة ذات دلالة من خلال تأثيرها على الأداء، فالناس الذين يقتنعون من خلال الآخرين بأنهم غير فعالين، يميلون إلى السلوك بطرق غير مؤثرة، وبذلك يتولد في الواقع دليل عدم فعالية مؤكدة، بالمقابل فإن تأثيرات النموذج التي تحسن فعالية الذات يمكن أن تقلل من تأثير الخبرة المباشرة للفشل وذلك من خلال التحمل للفشل المتكرر. ( Bandura , 1986:400).

### 3/ الإقناع اللفظي Verbal Persuasion

إن الاعتقادات حول الذات تتأثر بالرسائل التي يحصل عليها الفرد من الآخرين، ويطلق بايارس (Pajares, 1996) على هذا المصدر الإقناع الاجتماعي Social Persuasion ويشير هذا المصدر إلى عمليات التشجيع والتدعيم من الآخرين. فالآخرون في بيئة التعلم الاجتماعي (المعلمون، الآباء، الأقران) يمكنهم إقناع المتعلم لفظياً بقدرته على النجاح في مهام خاصة. ويمكن أن يكون الإقناع اللفظي داخلياً، ويأخذ شكل ما يطلق عليه "الحديث الإيجابي مع الذات". وبالرغم من أن هذا المصدر ضعيف المعلومات عن معتقدات الفرد عن فعالية ذاته، إلا أنه يمكن أن يلعب دوراً هاماً في تنمية معتقدات فعالية الذات لدى الفرد، ويمكن أن يؤثر هذا المصدر بصورة غير مباشرة من خلال تأثيره في فعالية التغذية الراجعة (Mccown et al, 1996:2691).

## الاستشارة الانفعالية:

يذكر باندورا (Bandura, 1977:199) أن هذا المصدر يعتمد على حالة الدافعية المتوفرة في الموقف بالإضافة إلى حالة الفرد الانفعالية، وان الاستشارة الانفعالية تظهر في المواقف الصعبة بصفة عامة والتي تتطلب مجهوداً كبيراً وتعتمد على الموقف وتقييم معلومات القدرة فيما يتعلق بالكفاءة الشخصية، والاستشارة الانفعالية المرتفعة عادة ما تضعف الأداء، وانه يمكن خفض مقدار الاستشارة الانفعالية بواسطة النمذجة، وبالإضافة إلى ذلك هناك متغير هام يعتبر أكثر تأثيراً في رفع مستوى فعالية الذات وهو "ظروف الموقف نفسه". ويشير باندورا (Bandura) إلى أن معظم الناس تعلموا الحكم على قدراتهم في تنفيذ عمل معين في ضوء الاستشارة الانفعالية، فالذين يملكون خوفاً شديداً أو قلقاً حاداً يغلب أن تكون فاعليتهم منخفضة، وترتبط الاستشارة بعدة متغيرات هي:

أ) مستوى الاستشارة: وفي هذا ترتبط الاستشارة في بعض المواقف بتزايد الأداء.

ب) الدافعية المدركة للاستشارة الانفعالية: فإذا أدرك الفرد أن الخوف أمر واقعي فإن هذا الخوف قد يرفع فعالية الشخص ولكن عندما يكون خوفاً مرضياً فإن الاستشارة الانفعالية عندئذ تميل إلى إنقاص الفعالية.

ج) طبيعة العمل: إن الاستشارة الانفعالية قد تيسر الإتمام الناجح للأعمال البسيطة ويغلب أن تعطل الأنشطة المعقدة (جابر ، 1990: 445).

ويذكر باندورا (Bandura, 1977:200) أن مصادر فعالية الذات (الإنجازات الأدائية، الخبرات البديلة، الإقناع اللفظي، الاستشارة الانفعالية) يستخدمها الأفراد في الحكم على مستويات الذات، وتوضيح الاختلافات بين محتوى المعلومات في الأحداث البيئية والمعلومات التي يستخدمها الأفراد، وتؤثر المعلومات على توقعات الفعالية وهي



تعتمد على كم التقدير المعرفي وعدد العوامل المحيط التي يشملها المجتمع، الموقف، الخبرات الناجحة.

### أنواع فعالية الذات المهنية:

يمكن تصنيف فعالية الذات إلى عدة أنواع منها:

#### 1/ الفعالية القومية Population - Efficacy:

يذكر (جابر، 1990:477) أن الفعالية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة، والتغير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات، والأحداث التي تجرى في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل، كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد.

#### 2/ فعالية الذات العامة Generalized self - Efficacy:

ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج ايجابية ومرغوبة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهام والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به (Bandura, 1986:479).

#### 3/ فعالية الذات الخاصة Specific self – Efficacy:

ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية أو في اللغة العربية (الإعراب- التعبير). ( أبو هاشم، 1994:58)

#### 4/ فعالية الذات الأكاديمية – Efficacy Academic self :

تشير فعالية الذات الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدرته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها. أي أنها تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها حجم الفصل الدراسي وعمر الدارسين ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي. (العزب ، 2004: 51).

#### خصائص فعالية الذات:

هناك خصائص عامة لفعالية الذات وهي:

- 1- مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
- 2- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
- 3- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف.
- 4- توقعات الفرد للأداء في المستقبل.
- 5- أنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضا على حكم الفرد على ما يستطيع أدائه مع ما يتوافر لديه من مهارات، ففعالية الذات هي "الاعتقاد بان الفرد يستطيع تنفيذ أحداث مطلوبة".
- 6- هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع انجازه وأنها نتاج للقدرة الشخصية.
- 7- أن فعالية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة مع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.

8- أن فعالية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه لتوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بفعالية ذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة.

9- تتحدد فعالية الذات بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى ومثابرة الفرد.

10- أن فعالية الذات ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها.

وهذه الخصائص يمكن من خلالها إخضاع فعالية الذات الايجابية للتنمية والتطوير، وذلك بزيادة التعرض للخبرات التربوية المناسبة. ( , Cynthia and Bobko 1997:364).

**أبعاد فعالية الذات المهنية:**

**1/ المعرفة المهنية:**

تعلم المعلومات والمعارف التي تتعلق بالأشياء والأشخاص دوراً هاماً في إدراكنا للآخرين ، وعملية الإدراك تختلف إطاراً مرجعياً من خلال ما نراه ماسباً للخبرات الجديدة التي تساعدنا على تنظيم المعلومات(عبد الباقي وآخرون ، 2000 : 38).

والمعلومات هي جملة البيانات والدلالات والمعارف والمضامين التي تمثل بالشيء أو الموضوع ، وهي من مقومات الحضارة الإنسانية ، ويستلزم الولوج إلى عالم المعرفة استخدام التقنيات الحديثة.(حناوي ، 2009م: 2).

ومما يساعد على جعل نشاط العمل ممتعاً مشجعاً للفرد إتاحة الفرصة له حتى يستفيد من معارفه وخبراته(محمد علي ، شريت ، 2004:362).

## 2/ الأداء المهني: Vocational Performance

ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً أو عملاً أو إنجازاً، حيث يقوم البعض بتسمية هذا العمل والفعل بالأداء ، لأن كلمة أداء أكثر شمولية من الإنجاز وهي تنطوي على القيام الفعلي والحقيقي لإنجاز هذه المهنة (الرفاعي، 1983م:319).

والأداء هي السلوك الفعلي والأساليب التي يتوصل بها الأعضاء إلى وض تعريف للموقف ويشير إليها بليمر على أنها الوصف الصحيح لعملية التفاعل الإنساني ، حيث يتعين على المشاركين إظهار أنماط من السلوك المأمول للفرد (رسمي،2004م: 250).

## 3/ سمات الشخصية المهنية:

تختلف المهن بعضها عن بعض من حيث ما تتطلبه من سمات شخصية . فالإعمال التي تقتضي الاختلاط بالناس والتعامل معهم تتطلب الصبر وسعة الصدر والميل إلى التفاهم . وهي أعمال لا يصلح لها المنطوي الذي يفضل الانسحاب والابتعاد عن الناس ، كما لا يصلح لها ذو الميول العدوانية . والأعمال المحفوفة بالمخاطرة والشدائد تتطلب قدراً كبيراً من الاتزان الانفعالي والبعد عن التهور والاندفاع . وأعمال الإدارة والقيادة والإشراف تتطلب قدراً كافياً من الثقة بالنفس وضبط النفس والشجاعة في اتخاذ القرارات ، والمبادأة والنضج الانفعالي والمهارات في إقامة علاقات إنسانية طيبة بين الرئيس ومرءوسيه وبين بعضهم وبعض.(عبدالله ، 1996م: 160).

فالعلاقة بين السمات الشخصية لدى الفرد والمهنة هي علاقة لا يمكن تجاوزها لأن مواصفات الفرد تتفق مع متطلبات مهنية معينة ولا تتفق مع مهنة أخرى(عبد الهادي ، والعزة ، 1999م:23).

#### 4/ البعد النفسي:

وكما يتوقف التكيف للمهنة على قدرات واستعدادات جسمانية معينة كذلك يتوقف 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، 2008 ، 239).

وتلعب الانفعالات دوراً هاماً في تشكيل شخصية الفرد وسلوكه وتتألف من جانب شعوري ذاتي، وجانب خارجي ظاهر يتمثل في التعبيرات والحركات التي تبدو على الفرد المنفعل، وكذلك في الاختلالات الوظيفية التي تطرأ على أجهزة الجسد كاضطرابات التنفس وخفقان القلب (مغربي، 2008 : 11)

ولذا قد يرجع عدم تكيف الفرد لمهنته وعدم سعادته ونجاحه فيها لا إلى افتقاره إلى القدرات المهنية الخاصة التي تتطلبها هذه المهنة ولكن لاضطرابه به الانفعالي وعدم اتزان شخصيته وعدم تكيفه مع نفسه، إذ أثبتت بعض البحوث العلمية أن النجاح والسعادة في بعض المهن إنما يتوقف على الاستعدادات الانفعالية للفرد ومركزه الاجتماعي بين زملائه (أبو حماد، 2008 : 240).

#### 5/ الطموح Aspiration :

يعتبر الطموح بعداً هاماً من أبعاد الذات المهنية والطموح له علاقة بالنجاح وهو يعني التطلع لأعلى والوصول إلى مستوى راق في المهنة.

ويعرفه (عبد العال، 1976: 122) تلك الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة ودلالة ومعنى بالنسبة له"، وقد أشار سيد عبد العال على أن ألبورت وهيرلوك وروزن قد حددوا ثلاثة جوانب أساسية للطموح وهي:  
الأداء: أي نوع الأداء الذي يعتبره الفرد هاماً ويرغب في القيام به في أي عمل .

**التوقع:** أي توقع الفرد لأدائه بهذا العمل أو ذلك .

**الأهمية:** أي إلى أي حد يعتبر هذا الأداء هاماً بالنسبة للفرد .

ويعتبر مفهوم الذات من العوامل التي تسهم في رسم مستوى الطموح، كفكرة الفرد عن نفسه "وهي الصورة التي ي كونها الفرد لنفسه عن نفسه، من حيث ما يتسم به من صفات، وقدرات جسمية، وعقلية، وانفعالية" (راجع، 1985 :130).

ويشير كوبر سميث Cooper Smith,s إلى أن الأفراد ذوي الطموح المرتفع والأداء المرتفع، يشعرون بالرضا عن ذواتهم، ولهم ثقة في مداركهم، وأحكامهم، ويعتقدون أن باستطاعتهم بذل الجهد بقدر معقول، وتؤدي اتجاهاتهم المقبولة نحو أنفسهم، إلى قبول آرائهم، والثقة والاعتزاز بردود أفعالهم، واستنتاجاتهم، مما يزيد من مستوى طموحاتهم، وهكذا نخلص إلى العلاقة المتبادلة بين كل من مستوى الطموح، ومستوى الأداء، وتقدير الذات" (المرسي، 1987 :405).

## 6/القيم المهنية :

القيم المهنية أو أخلاقيات المهنة ليست علما قائما بذاته أو مادة دراسية خاصة وإنما هي ثقافة ذاتية ذات طبيعة سل وكية ووجدانية وإن اهتمامها بالسلوك والوجدان يجعلها في النهاية ترتبط كثيرا بالقيم.

وتعتبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك الإنساني ، حيث تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع ، وتؤثر على إدراكاتنا ، وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك وتعتبر القيم معيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراءات مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة(العميان، 2005 : 109).

وتعرف القيم بشكل عام بأنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها (القيروني، 1988 :87).

كذلك تعرف بأنها اعتقاد- ضمني أو صريح - تعبر عما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل ويؤثر في اختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف(رفاعي، 1988: 73).

والقيم المهنية أو أخلاقيات المهنة هي "كل ما يتبادر إلى الذهن من سلوكيات ومواصفات ومواقف وقيم وأخلاقية والتي يجب أن يتحلى بها الفرد أثناء مزاولته لمهامه المهنية" منها: الاقتناع والرضا عن المهنة ، الإخلاص لها والتحلي بالمرءة والضمير المهني، التضحية والحلم، التواضع والقوة الحسنة (بن عيسى، 2008: 3) والقيم المهنية هي "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته" (المصري، 1986: 16).

## 7/ المكانة الاجتماعية:

إن مكانة الفرد في المجتمع ومقدار أهميته إنما يتحدد بنوع العمل الذي يؤديه ويضع المجتمع الأفراد في طبقات مختلفة تتدرج في أهميتها وعلوها وانخفاضها تبعاً للمهن التي ينضمون إليها، ومن ثم فإن نظرة الشخص لنفسه ودرجة أهميته في الحياة ومكانته الاجتماعية تتأثر تأثيراً كبيراً بالوظيفة التي يشغلها ونظرة المجتمع إليها، بالإضافة إلى الوزن أو القيمة التي يعطيها هو لهذه الوظيفة (عبد الوهاب، 1990: 25). ومصطلح المكانة الاجتماعية يقصد به "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، ولا تكون حينئذ رسمية، وتحدد مرتبة كل فرد داخل التنظيم بالنسبة للآخرين بطريقة هرمية

لذا يتسابق الأفراد في حصولهم على المكانة العليا والمرتبة الفضلى 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، 2005 : 52).

#### 8/ تقدير الآخرين:

لكل شخص وظيفة أو مهنة ينبغي أن يمارسها بنجاح وذلك عندما يشعر بأن هناك عاطفة تربطه بالمهنة ، فإذا لم تتوفر هذه العاطفة فإن بلوغ الشخص درجة من النجاح في عمله تصبح من الأمور الصعبة ، وفي حالة تكيف الشخص لإحدى المهن فإن ذلك يعني مناسبة تلك المهنة لقدراته وإمكاناته وكونها نابعة من ميوله ، وإن كان هذا التكيف يعتمد لحد كبير على سمات شخصيته وحياته الانفعالية والعاطفية ، مما يساعده على التفاعل المثمر مع جماعة العمل ، حيث أنه من خلال مفهومه عن ذاته تتشكل نظرتة إلى جماعة العمل ونظرة جماعة العمل إليه (عبد العظيم، وندا، 1988 :80).

الفرد لديه دافع أساسي لتأكيد وتحقيق وتعزيز ذاته ، و يتفاعل مع واقعه في إطار ميله لتحقيق ذاته كما لديه حاجة أساسية - رغم أنها متعلمة - لتقدير موجب للذات ويشمل الحب والاحترام والتعاطف والقبول من جانب الآخرين، هذا التقدير الموجب متبادل مع الآخرين المهمين في حياته (زهران، 1997 : 70).

ومن الصعب تطور الوعي بالذات دون توافر وعي اجتماعي، أي أن الفرد لا يستطيع إدراك ذاته إلا من خلال إدراك ردود أفعال الآخرين تجاه أعماله وتصرفاته (الديب، 1994 :9).



فالفرد يتفاعل مع الآخر ويؤثر ويتأثر به مما يؤثر على إحساسه بالقيمة الذاتية، ويتوافر لدى الفرد الإحساس بالقيمة الذاتية عندما يشعر أن الآخرون يقدرونه و أن لديهم إيماناً بنجاحه في المستقبل ، وحينما يعتقد بأن لديه القدرة على القيام بما يراه به غيره من الناس وأن له جاذبية وقبولاً من الآخرين (عبد الله ، 1996: 99).

وتلعب المهنة دوراً هاماً في إشباع الحاجة إلى الحب والانتماء والاعتراف والتقدير فالعمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد أنه جزء من المجموعة لا تتكامل إلا بوجوده، يلاقي منها التقبل والترحيب مما يساعد على إشباع حاجته من الانتماء (أبو حماد، 2008: 242).

وترى الباحثة أن الفرد 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.

## المبحث الثاني

### المرشد النفسي

#### تمهيد:

يعد الإرشاد النفسي أحد فروع علم النفس التطبيقية التي شهدت نموًا وتطورًا ساهم فيه ارتباطه بالعديد من العلوم، وساهم الجزء الأكبر في أهمية هذا العلم، وبخاصة في حياتنا المعاصرة، وينظر للإرشاد النفسي بشكل عام بأنه عملية توظيف العلم في شكل إنساني لتقديم المساعدة والخدمة المنظمة بأسلوب تعليمي من متخصص مؤهل خبير يمتلك الأسس العلمية والحس الإرشادي لشخص يبحث عن هذه المساعدة؛ تنمية للقوى واستثمارًا للطاقات وتحقيقًا لأقصى درجات النمو والتوافق والصحة النفسية.

وقد حظي الإرشاد النفسي أو كما يطلق عليه علم النفس الإرشادي باهتمام كبير، انطلاقًا من أهميته ودواعي الحاجة إليه فرديًا وجماعيًا وانطلاقًا من الخدمات النفسية المتخصصة التي يقدمها للأفراد والجماعات، وبخاصة أفراد وجماعات هذا العصر.

ويؤكد (حداد وعبدالله 2002م:33) على أنه: "نتيجة للتغيرات الهائلة التي تعرضت لها المجتمعات الإنسانية في عصرنا الحاضر والتي شملت جوانب الحياة المختلفة كالاقتصادية والسياسية والاقتصادية والنفسية وغيرها، والتي أدت إلى ظهور العديد من المشكلات والضغوط النفسية التي تواجه الفرد، بدأت المجتمعات المتقدمة بتقديم خدمات نفسية وإرشادية تهدف إلى مساعدة الإنسان في حل مشكلاته النفسية بأساليب علمية، وقد أصبح توفر مثل هذه الخدمات مؤشرًا على تقدم المجتمع ورفقيه واهتمامه بالإنسان".

## تعريف المرشد النفسي لغوياً:

عرف (Carkhuff,1967) المرشد هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي، ويتميز بالقدرة على كشف الذات والتلقائية والسرية والدقة والانفتاح والمرونة والالتزام بالعملية والموضوعية(الأسدي وإبراهيم، 2003 :26). والمرشد التربوي أكثر تأهيلاً لهذه المهنة، فهو يمتلك الخبرة والمهارة والوقت الكافي لمساعدة الطالب في مجالات متعددة، وهو شخص متخصص ومدرب لإنجاز عمله بمهارة عالية (زريقي، 2008 :1)

والمرشد التربوي هو المسئول والمتخصص الأول للقيام بمهام العمل الإرشادي داخل المدرسة وهو المسئول الأول عن تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية ومتابعتها ، ويرى (عبد السلام وآخرون) أن المرشد عضواً من أعضاء الهيئة المدرسية المعنيين بالإرشاد بصورة دائمة ومنتظمة ، حيث تقع على كاهله مسؤولية تطوير تلك الجوانب من عملية التوجيه التي تتطلب بذل الوقت واستخدام كفاءات متخصصة لا يملكها المعلم العادي ، ويعتبر المرشد المسئول المباشر أمام المدير (الشهري، 1999: 47).

المرشد هو الشخص المؤهل علمياً لتقديم المساعدة المتخصصة يساعد الأفراد والجماعات الذين يواجهون بعض الصعوبات والمشكلات النفسية والاجتماعية (صالح ، 2002م : 34).

وترى (Schram & Madella ,86) أن كل العاملين في مجال مهن المساعدة الإنسانية بما فيهم المرشد يعملون على مساعدة مسترشديهم للتعبير عن مشاعرهم المرتبطة بموقف أو مشكلة معين وتوضيحها لهم ، كما يعملون أيضاً من خلال البحث عن الموارد الضرورية لمقابلة حاجات مسترشديهم واستخدامها وتحسينها.

## خصائص المرشد النفسي:

حدد (Sherzer and Ston ,1974) خمس خصائص أساسية يشترك فيها جميع المتخصصين في مهن المساعدة الإنسانية (المرشد ، الطبيب النفسي ، الأخصائي النفسي):

1- الافتراض بأن كل سلوك مكتسب ومتعلم وبالتالي فإنه يمكن تعديله وتفسيره.

2- الاشتراك في الهدف وهو مساعدة المسترشدين لكي يصبحوا أكثر فعالية ووحدة نفسية.

3- استخدام علاقة المساعدة كأداة أو وسيلة أساسية لتوفير المساعدة.

4- التأكيد على أهمية الوقاية Prevention .

5- الجميع يشتركون في امتلاك المعرفة والخبرة والمهارة والتدريب اللازم.

ويقسم الخصائص الرئيسية للمرشد في جانبين أساسيين هما:

### 1/ الإعداد المهني:

فالإعداد المهني يعني تزود المرشد بقاعدة علمي واسعة من العلوم الإنسانية المختلفة وخاصة علم النفس بفروعه المختلفة ذات العلاقة ، والاجتماع ، والصحة ، ودراسة شاملة لمهنة الإرشاد يشمل ماهيته ، وفلسفته ، ومبادئه ، وطرائقه ، وعملياته ، ومبادئه الأخلاقية ، وتدريب عملياً يخضع لإشراف مؤسسي يكسب الممارس خبرة علمية لربط النظرية بالتطبيق وتكوين المهارات الأساسية للمهنة.

أما الخصائص الشخصية فتشمل الصفات الشخصية التالية :

- قدرات جسمية وصحية مناسبة.

- إتزان انفعالي يكسب صاحبه القدرة على ضبط النفس وإدراك الواقع والنضج الانفعالي الذي لا تشوبه نزعات تهور أو اندفاع.

- تنظيم معرفي عقلي مناسب يجمع إلى جانب معارف اللوم المختلفة ذكاء اجتماعي مناسب وبعض القدرات الخاصة كالقدرة على التعبير .

- إلتزام بمبادئ الشرع الكريم تسمح له بالتحلي بصفات أخلاقية سوية والتحكم في نزعاته وأهوائه الخاصة.

يرى (الشناوي ، 1996م) أن المرشد ينبغي أن يتصف بعدة خصائص أساسية يمارس العمل الإرشاد هي:

1- العلم: والذي حدده في مجموعة من المقررات الدراسية الأساسية للعمل الإرشادي هي:

أساسيات علم النفس، وعلم نفس النمو، وعلم نفس الشخصية، وأسس القياس النفسي، وعلم نفس الشواذ، والمشكلات السلوكية، وأساليب التشخيص، ونظريات الإرشاد والعلاج النفسي، والعملية الإرشادية والعلاجية، وطرائق الإرشاد والعلاج السلوكي، والإرشاد الجماعي، والإرشاد المهني، ودراسة الحالة، ومناهج البحث والإحصاء.

2- الصفات الشخصية: حيث يؤكد على أن مهنة الإرشاد تتطلب من المرشد أن يضع نفسه داخل هذا العمل وأن يكون مستعداً للعطاء دون ملل أو ضجر أو يأس. ولخص هذه الصفات في التالي: الأمانة، والتطابق، والطاقة، والكفاءة الذهنية، والمساندة والتراحم، والمرونة، والقدرة على التأثير، والرفق والإخلاص، والوعي بالذات، إضافة إلى الصبر والحلم وضبط النفس والجرأة والحياء ومعرفة قيمة الوقت ، والقدرة على التنظيم وتحمل المسؤولية.

3- **المهارات:** حيث قسم ( الشناوي ) هذه المهارات بناء على المراحل التي تمر بها العملية الإرشادية، فأشار إلى أن العلاقة الإرشادية تتطلب مهارات خاصة كالتقبل، والاحترام، والمشاركة. أما المهارات المطلوبة لتشخيص المشكلات فتتضمن مهارة الإصغاء والقدرة على الاستجابة، والتواصل مع المسترشد في صور لفظية وغير لفظية، والقدرة على تفسير الجوانب غير اللفظية في سلوك المسترشد، والقدرة على إدارة الحوار أثناء المقابلة، والقدرة على الملاحظة والمواجهة، وإدارة فترات الصمت، وكسب ثقة المسترشد، هذا بالإضافة إلى مهارات صياغة الفروض، وتحديد المعلومات والبيانات المطلوبة وجمعها وتحليلها واستخلاص النتائج منها وتفسيرها.

أما ( عقل، 1996 ) فيرى أن للمرشد شروطا أساسية تتحدد من خلال الآتي:

1- الخصائص الشخصية للمرشد.

2- الخصائص المهنية والإعداد العلمي.

3- الإعداد الميداني.

المرشد هو شخص يمتلك المعرفة والخبرة والمهارة ويعتبر عاملا أساسيا في إحداث التغيير المنشود في حياة المسترشد، وأن مهمته الأساسية تتلخص في القيام بالعمليات المهنية ( دراسة وتشخيصا وعلاجاً ) بطريقة دقيقة ومنظمة، فهو الذي يقوم بتحديد المشكلات والمساعدة في وضع الخطط العلاجية المناسبة والمشاركة في عملية التنفيذ، إضافة إلى مسؤوليته في متابعة المسترشد وتقويمه، ويشترط فيه صفات نفسية وجسمية أساسية منها على سبيل المثال التعاطف والمشاركة الوجدانية، والتقدير، ورباطة الجأش والصبر، والاستعداد للمناقشة، والتقبل، والجدية في أداء العمل، وخلوه من العاهات البدنية التي تعوقه عن أداء العمل.(صالح ، 2000م ، 38).

وتشير الأدبيات المتعلقة بمواصفات المرشد كما يوضحها (الخطيب ، 2007م :55) إلى مجموعة كبيرة من الصفات التي يلزم توفرها بالمرشد ، وهي صفات من الكثرة حيث يندر توافرها في شخص بعينه ، ولكن يمكن القول أن هناك ثلاثة متغيرات يجب التحدث عن مدى توافرها لدى المرشد كونها مرتبطة بالأدوار والوظائف والممارسات التي يقوم بها

المرشد وهي :

#### أ- المتغير الأكاديمي:

الذي يعد شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة الإرشاد ويقوم على حصوله على درجة جامعية علمية معترف بها في الإرشاد النفسي .

#### ب- المتغير المهني:

بمعنى امتلاكه لقدرات تساعده في أداء وظائفه المهنية، وما يرتبط بها من إجراءات ومتطلبات .

#### ج- متطلبات الشخصية:

التي تجعل منه شخصاً متوافقاً نفسياً مما يمكنه من بناء علاقات مهنية فعالة مع المسترشدين .

وعادة ما تعتمد أساليب الموجه أو المرشد النفسي على مفهومه لذاته، وعلى اتجاهاته. نحو العميل وعلى قيمه ومعتقداته (القذافي ، 1997 :72)

فعلى المرشد أن يكون واعياً بذاته وأفكاره وقيمه ومشاعره واتجاهاته وحاجاته الشخصية، وعلى المرشد أن يكون قادراً على التعرف على ذاته والاتصال بها ، ومراجعة سلوكياته الشخصية وأفكاره والعمل على تصحيحها، والمرشد الواعي بذاته يعرف نقاط القوة ونقاط الضعف لديه، ويعرف سلبياته وإيجابياته (المشاقبة، 2008 :54).

### 3/ المتغير المهني:

بمعنى امتلاكه لقدرات تساعده في أداء وظائفه المهنية، وما يرتبط بها من إجراءات ومتطلبات .

وقد ذكر (الداهري ، 2000م :71) ملامح وصفات الشخصية الإرشادية وهي:

- المظهر العام ولباقتة وهندامه.
- سرعة البديهة والقدرة القيادية والتفكير المنطقي والحكم السليم وإيجاد ومراعاة الضمير.
- سعة الأفق العلمي والاجتماعي والأخلاقي.
- سعة الخبرات وتنوعها.
- القدرة الفائقة على فهم وتفسير ما يدور في الجلسة الإرشادية.
- القدرة على التعرف إزاء المواقف الاجتماعية (ذكاء اجتماعي).
- القدرة على فهم النفس والآخرين.
- التسامح والمرونة المعرفية.
- حب المساعدة للآخرين.
- سن الإصغاء والمودة واحترام الآخرين ووجهات نظرهم .
- النضج الانفعالي والاجتماعي وعدم التعصب الاجتماعي .
- القيم الثابتة.
- روح التفاؤل.

وقد ذكر (القذافي ، 1997 : 46-48) العديد من الصفات التي يجب أن يتحلى بها

المرشد النفسي ، وهي كما حددها إتحاد المرشدين العاملين بالمؤسسات التعليمية:

الثقة بالعميل: بحيث يجب أن يؤمن المرشد النفسي بقيمة الفرد وبقدراته على النمو

والتغيير وعلى مواجهة مشاكل الحياة.



التمسك بالقيم الإنسانية : يجب أن يهتم المرشد بالفرد كإنسان ، وبمشاعره وقيمه وأهدافه ونجاحاته.

التفتح على العالم: يجب أن يهتم المرشد بالعالم المحيط به ، وبأن يعمل على تفهم الإنسان والعوامل المؤثرة على أهدافه ، ومدى تقدمه في طريق تحقيق تلك الأهداف. سعة الأفق: يجب أن يحترم المرشد مختلف أنواع الميول والاتجاهات والمعتقدات ، وأن يكون مستعداً لإعادة عرض القديم منها وفحصه وعدم التردد في مناقش الجديد منها.

**1/ تفهم الذات:** يجب أن يفهم المرشد بالعالم المحيط به ، وبأن يعمل على تفهم الإنسان والعوامل المؤثرة على أهدافه ، ومدى تقدمه وطريق تحقيق تلك الأهداف. سعة الأفق: يجب أن يحترم المرشد مختلف أنواع الميول والاتجاهات والمعتقدات ، وأن يكون مستعداً لإعادة عرض القديم منها وفحصه وعدم التردد في مناقشة الجديد منها. تفهم الذات: يجب أن يفهم المرشد نفسه وطريقة تأثير قيمه الشخصية وحاجاته ومشاعره على عمله.

**الالتزام المهني:** يجب أن يتلزم المرشد بمبادئ التوجيه والإرشاد النفسي كمهنة وكوسيلة لمساعدة الآخرين على تطوير وتنمية قدراتهم واستعداداتهم.

### مهارات الاتصال عند المرشد النفسي:

1- أن يوجه المرشد إلى المسترشد أسئلة مفتوحة ولا تنتهي بإجابة نعم أو لا .  
2- أن تكون استجابة المرشد اللفظية قليلة ، وأن يشعر بالمسترشد بأن المرشد يصغي إليه جيد.

3- أن تكون استجابة المرشد ملخصة وملائمة .

4- أن يحترم المرشد مشاعر وخبرات المسترشد وقدراته..

5- أن يستخدم المرشد مصطلحات يستطيع المسترشد أن يفهمها .

- 6- أن يستخدم المرشد الجوانب المتعلقة بالتفكير والانفعال والسلوك.
- 7- أن يعيد المرشد الكلمات التي يتفوه بها المسترشد كي يشعره بأنه يفهم ما يردده المسترشد.
- 8- أن يفهم المرشد مشاعر المسترشد.
- 9- أن يفهم المرشد السلوك غير اللفظي للمسترشد من خلال حركاته وإيماءاته.
- 10- يمكن أن يدخل المرشد مع المسترشد في نقاش من أجل أن يوضح له النتائج الممكنة.
- 11- أن يكون المرشد مدعماً لسلوك المسترشد ويتقبل سلوكه ويشاركه في مشاعره غير العادية في المواقف التي تتطلب ذلك.
- 12- ان يطرح المرشد أسئلة على المسترشد يهدف من ورائها الحصول على معلومات أكثر (الضامن ، 2003م : 44-45).

### المهارات الإرشادية:

- أن يكون صوت المرشد ومعدل سرعة كلامه مناسبة للمسترشد وللموقف الإرشادي.
- الاتصال البصري يعد أمراً هاماً بين المرشد والمسترشد .
- أن تكون تعبيرات الوجه والجسم لدى المرشد منسجمة مع تلك التي لدى المسترشد.
- أن يكون المرشد منفتحاً ومرناً في تعامله مع المسترشد كمشاركة المسترشد في مشاعره وما تشابه ذلك.

### صفات المرشد في ضوء المنهج الإسلامي:

على الرغم من إدعاء الغربي إن الإرشاد النفسي من منجزاته إلا أن لهذه العملية أصولها الإسلامية ، فالإسلام فضل السبق على حضارة الغرب في هذا المضمار فإن كانت عملية الإرشاد في جوهرها عبارة عن مساعدة الفرد عن طريق إسداء النصح وتقديم

المشور ، فلقد قام إسلامنا الحنيف على أساس من العديد من المبادئ الإنسانية من بينها مبدأ النصيحة إلى الحد الذي جعلنا نصف ديننا الإسلامي بالقول بأن (الدين النصيحة ) (رواه البخاري ومسلم).

فالمرشد المسلم في المجتمع الإسلامي يستمد قيمه وصفاته من خلال الإسلام العظيم ، ويغرس هذه القيم ويعلمها للطلاب وليس لنا أعظم من قدوتنا رسولنا الكريم "محمد صلى الله عليه وسلم" ، فهو نعم المعلم والمرشد والموجه، وهو نسق متكامل من القيم وكان خلقه القرآن قَالَ تَعَالَى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم، 4) ، ولذا فعلى المرشد أن يتحلى بصفات نبينا محمد صلى الله عليه وسلم المستمدة من القرآن الكريم على النحو التالي: -152 : وقد حددها (عمر، 1984 : 152-161)

1- مساعدة الآخرين وإيثارهم على. قَالَ تَعَالَى: ﴿وَيُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ﴾ (الحشر: 9).

2- حب الاختلاط بالناس وحب المعاملة من خلال تأدية فريضة الحج وصلاة الجماعة والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر قَالَ تَعَالَى: ﴿وَلَتَكُنَّ مَنَّكَ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ (آل عمران، 104).

3- الصبر قَالَ تَعَالَى: ﴿وَإِن تَصَبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِن عَزْهِ الْأُمُورِ﴾ (آل عمران: 186).

4- الإخلاص قَالَ تَعَالَى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ (الكهف: 30).

5- الصدق قَالَ تَعَالَى: ﴿لِيَجْزِيَ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ﴾ (الأحزاب : 24).

6- التعاطف والرفق والرحمة لقوله تعالى قَالَ تَعَالَى: ﴿شَرَقَقْنَا عَلَىٰ آثَارِهِم بِرُسُلِنَا وَقَفَّيْنَا بِعَيْسَىٰ ابْنِ مَرْيَمَ وَءَاتَيْنَاهُ الْإِنجِيلَ وَجَعَلْنَا فِي قُلُوبِ الَّذِينَ اتَّبَعُوهُ رَأْفَةً وَرَحْمَةً﴾ (الحديد: 27).

لقد وردت معاني الرشد والإرشاد في مواضع كثيرة من القرين الكريم ، كما في قوله تعالى قَالَ تَعَالَى: ﴿وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَيُؤْمِنُوا بِأَعْلَانِي﴾ (البقرة : 186).

وفي استعمال الرشد مقابل الفي بقول تعالى قَالَ تَعَالَى: ﴿لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَد تَّبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ﴾ (البقرة : 256).

ومبدأ عدم القسر أو الإكراه من مبادئ الإرشاد السليم ، حيث يؤمن الإنسان بالفكرة أو بالعقيدة عن اقتناع ورضى، وليس نتيجة للقسر أو القهر أو الإكراه. وفي هذا المعنى يقول القرآن الكريم أيضاً: قَالَ تَعَالَى: ﴿قُلْ أُوْحِيَ إِلَيَّ أَنَّهُ اسْتَمَعَ نَفَرٌ مِّنَ الْجِنِّ فَقَالُوا إِنَّا سَمِعْنَا قُرْءَانًا عَجَبًا ﴿١٠٠﴾ يَهْدِي إِلَى الرُّشْدِ فَآمَنَّا بِهِ وَلَنْ نُشْرِكَ بِرَبِّنَا أَحَدًا ﴿١٠١﴾﴾ (الجن : 1-2) . وقوله تعالى قَالَ تَعَالَى: ﴿وَأَتْلُواْ لَيْسَمَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنَّ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهَمْ أَمْوَالَهُمْ ﴿٦﴾﴾ (النساء : 6) وقوله تعالى : قَالَ تَعَالَى: ﴿فَقَالُوا رَبَّنَا آتِنَا مِن لَّدُنكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا ﴿١٠﴾﴾ (الكهف : 10) .

فالمرشد في المجتمع الإسلامي يجب أن يكون ملتزماً بتعاليم دينه متحلياً بخلق الإسلام، ومتديناً بغرس القيم الإسلامية في نفوس الطلاب منطلقاً في عمله من خلال العقيدة الإسلامية.

**الممارسات التي ينبغي أن يبتعد المرشد التربوي عن القيام بها:**

هناك بعض الممارسات والأعمال يفضل أن لا يقوم بها المرشد التربوي في المدرسة حتى لا يعكس في أذهاننا لطلبة صورة السلطة المدرسية الأمر الذي يهدد جسور الثقة والأمن والأمان التي يقتضيها العلاقة الإرشادية بين المرشد والطالب ومن هذه الأعمال.

1- المناوبة : وهي أن يقوم المرشد بحفظ النظام في المدرسة أثناء استراحة الطلاب أو في بداية اليوم الدراسي أو في نهايته.

2- المراقبة في الامتحانات المدرسية.

3- الإشراف المباشر على المقصف المدرسي .

4- توزيع المساعدات المالية أو العينية على الطلبة وجمع التبرعات المدرسية .

5- تحويل الطلبة بشكل مباشر إلى العيادات الطبية .

6- كتابة الإنذارات والتنبيهات للطلبة .

7- الإشراف المباشر على أنشطة الكشافة والمرشدات.

### أخلاقيات العمل الإرشادي:

لكل مهنة أخلاقياتها ، فلمهنة الطب أخلاقيات ولمهنة التدريس أخلاقيات ولكل المهن أخلاقياتها للإرشاد النفسي أخلاقيات يجب أن يلتزم بها المرشد النفسي.

حيث اتفق الباحثون في مجال الإرشاد النفسي على وجود ما يسمى بالدستور الأخلاقي للمرشدين النفسيين ويهدف هذا الدستور إلى ما يلي:

1- تعريف المرشد ما يجب عمله في عملية الإرشاد وبالذات في مواقف الطوارئ التي تنشأ من خلال الممارسة

2- تحديد مسؤوليات المرشد تجاه المسترشد.

3- تحديد حقوق المرشد وحدود إمكانياته.

4- تحديد الإطار الاجتماعي وحقوق المجتمع على كل من لمرشد والمسترشد ومن أهم الأخلاقيات المرشد النفسي ما يلي:

### 1/الترخيص:

فعلى من يعمل في مجال الإرشاد أن يحصل على الترخيص من الجهات الرسمية المختصة بذلك.

## 2/ القسم:

هو قسم المهة ومن أهم بنوده مراعاة الله في عمله ومراعاة أخلاقيات المهنة ويقسم بعدم إفشاء سر المسترشد.

## 3/ سرية المعلومات:

وهذه من أهم النقاط بحيث لا يمكن للمرشد أن يبيع أو يسجل أي أمر يتعلق بالمسترشد إلا بعد إذنه وموافقته ، والمعلومات تكون سرية حتى على رجال القانون ، كما أن السرية نسبية وليست مطلقة ، فهناك أمور يمكن البوح بها إذا استوجب الأمر وأيضاً تكون بعمل المسترشد ، وأكد سنايد (1963م) أن حق السرية يسقط في بعض الحالات مثل العدوان المباشر على المرشد ، وسمعه، ومأنته ، والإضرار به ومنها إلحاق الأذى بطرف ثالث برئ أو العدوان على الصالح العام وحقوق المجتمع ، ومنها حدوث ضرر مؤكد للمرشد إذا تم الاحتفاظ بالسر (الداهري ، 2000م :46-66).

ويصنف (الشناوي ، 2001م : 249) أن المرشد النفسي الذي يعمل في ضوء المنهج الإسلامي أخلاقيات عليه أن ينتهجها ومنها:

- 1- أن المرشد النفسي لا يدعي لنفسه شيئاً من علم أو مهارة ليست عنده.
- 2- أن على المرشد النفسي أن يحترم تخصصات الآخرين.
- 3- المحافظة على سرية المعلومات ، إلا إذا كان بها ضرر على المسترشد لنفسه أو على الآخرين.
- 4- إن الإرشاد لا يتم عبر وسائل الإعلام وإنما في إطار علاقة شخصية
- 5- ألا ينحرف المرشد مع المسترشد في طبيعة العلاقة الإرشادية ، وإذا لاحظ هذا الانحراف فعليه أن يقطع العلاقة ويحيلها إلى مرشد غيره.
- 6- أن المرشد لا يتخلى عن إرشاد من يسترشد به إلا إذا أحاله إلى مرشد آخر.

وتعقيباً على الفقرة الرابعة ترى الباحثة أن الإرشاد يجب أن يمارس في كل مكان وزمان.

### **تصورات خاطئة حول عمل المرشد النفسي في المدرسة:**

يشير (عمر ، 1984م : 74-77) إلى تصورات خاطئة حول عمل المرشد النفسي في المدرسة وهي كالتالي:

• توهم البعض أن المهام التي يؤديها المرشد النفسي في المدرسة يكلف بها وفق أهواء كل من يعتقد أن له الحق في إبداء الرأي فيها.

• وأن أي فرد يعمل داخل المدرسة يستطيع القيام بأعمال المرشد النفسي المدرسي.

• والتي تبدو في ظاهرها بأنها أعمال مكتبية وإدارية لا تتصف بالفنية.

• وأنه ممكن الاستغناء عن المرشدين النفسيين في المدارس وإسناد مهامهم إلى نفر من الكتبة أو السكرتاريين، أو تكليف بعض المدرسين إذا لزم الأمر .

• كما تصور البعض أنه ابتكر تجربة وأسماها (الإرشاد النفسي عن بعد) بمعنى أن يدرّب أحد المدرسين في المدرسة ويكلفه بالقيام بعملية الإرشاد النفسي.

• وأن بعض مديري المدارس يكلفون المرشدين النفسيين بمهام لا تتعلق بمهنتهم التي أعدوا من أجلها، حيث اختلفت وجهات نظر العديد من هؤلاء المديرين حول العمال الإدارية التي يفرضونها على المرشد النفسي في المدرسة، وبالتالي تضاربت التكاليف التي أسندوها إليه بما لا يتفق مع مهامه الأصلية.

### **الصعوبات التي يواجهها المرشد النفسي في المدرسة:**

يواجه المرشد التربوي صعوبات متعددة أثناء تأديته لعمله الإرشادي في المدرسة وتختلف هذه الصعوبات باختلاف مصدرها ، وقد أشار (العزة، 2006م : 202، 209) إليها فيما يلي:

### • صعوبات مصدرها المرشد ذاته

يختلف المرشدون من حيث سماتهم الشخصية وقدراتهم المهنية وتخصصاتهم ومستوياتهم التدريسية، فبعض المرشدين ليس لديهم القدرة على الصبر وتحمل أعباء العمل ومساعدة الآخرين، وبعضهم يحمل مؤهل علمي في الخدمة الاجتماعية أو التربية الخاصة بعيدا عن علم النفس والإرشاد النفسي مما يجعلهم يواجهون صعوبات فنية وعملية في التعامل مع قضايا الطلبة بسبب تباين خلفياتهم العلمية ، وعدم توفر المراجع الإرشادية وعدم رغبة بعض المرشدين في الاطلاع والارتقاء بمستواه العلمي، كما أن تعدد قطاعات العمل الإرشادي التي يعمل بها المرشد وتوقع بعض المرشدين على أنفسهم وعدم طلب المشورة من ذوي الخبرة أو الاستفادة من خبرات الآخرين.

### • صعوبات مصدرها بالإدارة المدرسية:

فبعض المدراء لا يؤمنون بالإرشاد ودوره في مساعدة الطلبة ويؤمنون بالأساليب التقليدية كالنصح والوعيد والعقاب والتهديد، وقد يكفون معلم التربية الإسلامية أو معلم التربية الرياضية بما لديه من علاقات منفتحة مع الطلاب، وقد يفترض أن عمل المرشد مشابه لعمل السكرتير فيكلفه بالأعمال الإدارية أو كتابة التعهدات والإنذارات، ومنهم من لا يحتاجون أصلا إلى مرشد في المدرسة ولأن المدير هو الذي يقيم الأداء السنوي للمرشد فإن المرشد يكون بين حجري الرحي إما يرضي مدير المدرسة أو الالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل بما هو مطالب منه من قسم الإرشاد ومشرف الإرشاد، فينال غضب المدير .

### • صعوبات مصدرها الطلبة :

عدم وضوح دور المرشد التربوي في أذهان الطلبة، وعدم تعاونهم معه ، وإنه من العيب مراجعة المرشد، وعدم إيمانهم بالإرشاد، واعتبار من يزور المرشد التربوي هو معاق أو



مجنون، صعوبة المشكلات التي يعانون منها بحيث لا يستطيع المرشد التعامل معها، اعتبار أن المرشد هو الملجأ لهم للخلاص من الأعباء الدراسية.

#### • صعوبات مصدرها المعلمون :

عدم فهم بعض المعلمين لطبيعة عمل المرشد في المدرسة وعدم رغبتهم في التعاون معه ، أو التقليل من أهمية دوره في المدرسة ، أو حسد بعض المعلمين للمرشد لأن لديه غرفة مستقلة ، وهناك من يعتبره جاسوسا لمدير المدرسة، أو يقوم بعض المدرسين بتحريض الطلبة عليه وحثهم على عدم التعاون معه، وعدم إيمان بعضهم بجدوى العمل الإرشادي ، وهناك من المعلمين من يقوم بتحويل الطلاب إليه لأتفه الأسباب واعتمادهم عليه اعتمادا كلياً في حل مشكلات الطلبة.

#### • صعوبات مصدرها الأهل والمجتمع المحلي :

عدم معرفتهم بطبيعة عمل المرشد التربوي، وتدني توقعاتهم من الخدمات التي يقدمها المرشد، وعدم اقتناعهم بالعمل الإرشادي، أو التوقعات العالية لأولياء الأمور من المرشد التربوي ، أو عدم تعاون بعض أولياء الأمور مع المرشد في حل قضايا الطلبة.

#### • صعوبات مصدرها نقص الإمكانيات المدرسية :

بعض المدارس لا يوجد فيها غرفة للمرشد، أو لا تستطيع توفير ثمن سجلاته الإرشادية أو توفير المراجع له لإعداد بحث أو تصوير أو سحب بعض نشراته أو توفير قاعة خاصة لاستقبال أولياء الأمور.

#### • صعوبات مصدرها ضيق الوقت :

تعمل بعض المدارس بنظام الفترتين مما يجعل دوام كل مدرسة 5 ساعات، مما يشكل صعوبة في عمل المرشد، حيث لا يستطيع إنجاز عمله الأمر الذي يضطره إلى تأجيل عمله لليوم التالي، أو يضطر للحضور في وقت أبكر أو يتأخر بعد الدوام ، وهناك

طلاب لا يوافقون على الحضور مبكرا أو التأخير عن الدوام المدرسي، فينقطع الطالب عن المتابعة مع المرشد .  
وترى الباحثة أن المرشد الناجح يستطيع التغلب على بعض الصعوبات التي تواجهه في مجال العمل والعمل على إيجاد بدائل تساعد في تحقيق أهدافه وتقديم النصح والإرشاد لطلابه.

## المبحث الثالث

### الدراسات السابقة

بعد أن قامت الباحثة بالإطلاع على العديد من البحوث في مجال الإرشاد النفسي والتربوي وتجميع أكبر عدد ممكن من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية ، عملت على ترتيبها وتنظيمها فعملت على تقسيم الدراسات التي تتعلق بفعالية الذات المهنية والدراسات المتعلقة بالمرشد النفسي ودراسات تخص الإرشاد التربوي.

أولاً: الدراسات التي تتعلق بفعالية الذات المهنية:

1/ دراسة بولينغ ( Poling , 1981 ) :

بعنوان " مستويات الرضا الوظيفي، وتقدير الذات المهني ، وإدراك الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أوهايو"

هدفت الدراسة إلي تحديد مستويات الرضا الوظيفي ، وتقدير الذات المهني ، وإدراك الأداء الوظيفي الأعضاء هيئة التدريس في أربع كليات في جامعة أوهايو . وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستويات عالية من تقدير الذات المهني والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي ، وكانت هناك علاقة معتدلة بين القيم التنظيمية المناسبة ، وبين أفضل متبئ بالرضا الوظيفي.

2/ دراسة الفرماوي (1990) :

بعنوان توقعات الفعالية الذاتية وسمات الشخصية لدى طلاب الجامعة

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين فعالية الذات وبعض سمات الشخصية لدى طلاب الجامعة ، تكونت العينة من (126) طالباً من طلاب الجامعة في مصر الذين تراوحت أعمارهم بين (19-22) سنة . واستخدم الباحث مقياس فعالية الذات ، واختبار كالفورنيا للشخصية وكانت نتائج الدراسة أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفض ومتوسطي ومرتفعي التوقع لفعالية الذات في سمات السيطرة والقدرة على بلوغ

المكان والحضور الاجتماعي والمجاعة والنضج الاجتماعي وضبط الذات والتسامح وإجادة الإنجاز والاستقلال في الإنجاز لصالح المجموعة المرتفعة في فعالية الذات وكانت الفروق غير دالة في سمة الميل الاجتماعي بين المجموعات.

### 3/ دراسة الشعراوي (2000م)

**بعنوان: فعالية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**  
استهدفت الدراسة بحث الفروق بين الجنسين ، وبين الصفين الأول والثاني الثانوي في فعالية الذات ، وتحديد علاقة فعالية الذات بالدافع للإنجاز الأكاديمي ، والتوجه الشخصي وتحقيق الذات ، والإتجاه نحو التعلم الذاتي ، بلغت عينة الدراسة (467) طالباً وطالبة من الصفين الأول والثاني الثانوي بالمدارس الثانوية في مدينة المنصورة ، وجاءت نتائج الدراسة تدل على وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين فعالية الذات وكل من الدافع للإنجاز الأكاديمي والتوجه الشخصي وتحقيق الذات والاتجاه نحو التعلم.

### 4/ دراسة كوكاريك (Kocarek, 2001) :

**بعنوان " فهم العلاقة بين فعالية الذات في الإرشاد وبين القلق ومستوى التطور والخبرة وأداء المرشد التربوي."**

جاءت هذه الدراسة من خلال كل من نظرية فعالية الذات لبندورا ونظرية الإدراك الاجتماعي فيما بعد من خلال التركيز على فعالية الذات للمرشد وأهميتها في التدريب، أما متغيرات الدراسة (القلق والتوتر والمستوى المتطور للمتدرب حدة التدريب والخبرة في الإرشاد، والتطبيق ) ثم تحديده ، وقد هدفت الدراسة إلى: استعمال المتغيرات السابقة في الدراسة للتنبؤ بمدى تأثيرها على أداء المرشد.

وتكونت العينة التي جمعت من ( 117 ) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي في ثلاث مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد وبعد ممارسة الإرشاد والحقل التدريبي. وقد جاءت النتائج أن كلاً من فعالية الذات والمستوى التطويري يختلفان بشكل

كبير في المستويات الثلاث للتدريب والمستوى التطويري لم تثبت الدراسة أنه وسيط متقلب. وقد اجمعوا على أن هذه المتغيرات جميعها مهمة لتحسين أداء المرشد وينبغي على المرشدين تطوير هذه المتغيرات لتحسين أدائهم. وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية الذات كانت في أعلى مستوياتها في التدريب وأنها تعزز في التدريب وقد بينت أن فعالية الذات متغير مهم للتنبؤ بأداء المرشد وقد حصل على أعلى مستوى.

#### 5/ دراسة محمد بن مترك القحطاني(2004م)

**بعنوان: علاقة ضغوط العمل بفعالية الذات المهنية للعاملين في المؤسسات الصناعية في القطاعين الحكومي والخاص.**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل بفعالية الذات المهنية للعاملين في المؤسسات الصناعية في القطاعين الحكومي والخاص ، وبلغ حجم العينة (213) موظفاً ، واستخدام الباحث المنهج الوصفي ، كما أعد مقياس ضغوط العمل وفعالية الذات المهنية ، وكان من أبر النتائج وجود علاقةدالة بين ضغوط العمل وفعالية الذات المهنية ، ووجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير التدريب.

#### 6/ دراسة عبد الجواد ( 2006 ):

**بعنوان : فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي**

والتي هدفت إلى تناول فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرس وعلاقتها بالمناخ المدرسي وإلقاء مزيد من الضوء على أهمية دور الأخصائي المدرسي حيث يعد الاهتمام بتقديم الخدمات النفسية بالمدارس دليلاً على الاهتمام بالطلاب ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وتنمية قدراتهم، وتكونت عينة الدراسة من 169 أخصائي نفسي مدرسي من مدارس محافظات الفيوم - بني سويف - القاهرة - الجيزة ولقد استخدم الباحث مقياس لفعالية الذات الإرشادية من إعداد ( Hoffman Hill, ) Lent, 2003 استبيان المناخ المدرسي من إعداد الباحث.

وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك ارتباط بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ السائد، وكانت أفضل المنبئات بفعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي هي مستوى التدريب والخبرة لديه وكلا من مدركاته عن دعم رؤسائه له وعلاقاته مع الطلاب وأولياء أمورهم وما يتاح لهم من إمكانيات توفرها له بيئة العمل .

**7/ دراسة فاطمة محمد التلاهي (2008م)**

**بعنوان: مفهوم الذات وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية في محافظة الكرك للعام الدراسي (2007م-2008م)**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الذات وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية في محافظة الكرك للعام الدراسي (2007م-2008م)، وبلغ حجم العينة (92) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكان أبرز النتائج وجود فروق دالة إحصائية لمستوى مفهوم الذات المهني ووجود علاقة دالة بين مفهوم الذات المهني والنضج المهني، وأيضاً وجود علاقة دالة بين مفهوم الذات المهني والميول المهنية، ووجود علاقة دالة بين مفهوم الذات المهنية والدافعية للإنجاز، وتبين أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في مفهوم الذات المهني يعزى لمتغير النوع ومتغير التدريب.

**ثانياً: دراسات اهتمت بالمرشد النفسي:**

**1/ دراسة بيرجمان وكامبل (2003) , Brigman and Campbell :**

**بعنوان مساعدة الطلبة في تحسين التحصيل الأكاديمي والسلوك المدرسي.**

يهدف هذا البحث إلى معرفة ما إذا كان التدخل للمرشدين في المدارس يؤثر على مستوى التحصيل الدراسي والسلوكي للتلاميذ، وتكثرت عينة البحث من مجموعتين

، المجموعة التجريبية تتكون من 185 طالب تم اختيارهم عشوائياً من المدارس التي تتضمن وجود تدخل المرشدين النفسيين ، والمجموعة الضابطة تتكون من (185) طالب تم اختيارهم عشوائياً من المدارس التي لا تتضمن وجود تدخل المرشدين النفسيين ، علماً بأنه تم مراعاة الفروق بين المجموعتين ، وتركزت العين من الصفوف الخامس والسادس والثامن والتاسع. واستخدم الباحثان اختبار التحصيل الدراسي للقراءة والحساب من اختبار فلوريدا للتقييم الشامل (FCAT) ودلت النتائج على وجود فروق عالي ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية في التحصيل الدراسي لكل من القراءة والحساب ، كما بينت النتائج على التدخل الإرشادي المدرسي الذي يركز على النمو المعرفي والاجتماعي وامتلاك المهارات الذاتية تعطي زيادة بشكل كبير في التحصيل الدراسي للطلبة.

2/ دراسة عوض (2003م)،

بعنوان: اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي ، حيث كانت عينة البحث هي مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة للعام 2003م ، وقد أوضحت النتائج أن ما نسبته 85% من مديري المدارس لديهم اتجاهات إيجابية نحو الإرشاد التربوي ، وخلصت الدراسة إلى توصيات من أهمها إعطاء أهمية أكبر لبرامج الإرشاد التربوي ، وذلك من خلال وضعها على سلم أولويات وزارة التربية والتعليم ، من حيث الإعداد والتطوير ، كما قدم الباحث مقترحات من أبرزها عمل دراسة لقياس اتجاهات الطلبة نحو الإرشاد التربوي.

### 3/ دراسة علوان (2005م):

**بعنوان : فعالية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية**

تهدف هذه الدراسة إلى الشف عن مستوى التفكير الإبداعي التعرف على مدى فعالية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي ولتعرف على مدى فعالية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث الدولية ، وتمثل عينة الدراسة المرشدين النفسيين العاملين ببرنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الولية بجنوب قطاع غزة والبالغ عددهم 18 مرشد ومرشدة ، ولقد قام الباحث باستخدام مقياس (تورانس) للتفكير الإبداعي وبرنامج جتنمية التفكير الإبداعي من إعداد (الباحث) وكانت نتائج هذه الدراسة على أنه لا توجد فروق بين مستوى التفكير الإبداعي لدى المرشدين والمستوى الافتراضي 50% كما ينت النتائج على أنه توجد فروق في تنمية التفكير الإبداعي بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح التطبيق البعدي.

### **الاستفادة من الدراسات السابقة:**

استفادة الباحثة من الدراسات العربية والأجنبية من ناحية الإجراءات والأساليب الإحصائية المستخدمة من أجل بناء أداة الدراسة ومنها دراسة (الشرفا ، 2011م) ودراسة (علوان ، 2005م) ودراسة (بنت سعيد ، 2014م) ودراسة (حاج موسى ، 2017م) حيث أشارت الدراسة الأولى إلى وجود أبعاد مختلفة للذات المهنية. كما استفادت الباحثة من مراجعة البحوث والدراسات في تعميق الفهم والإدراك لأهمية العمل الإرشادي.



## موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة على المستوى المحلي أو العربي أو العالمي - في حدود معرفة الباحثة- وجدت أن موضوع الدراسة الحالية لم يحظ بالبحث الكافي حيث لم تعثر الباحثة دراسات تناولت فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالقدر الذي تعنيه الباحثة ، لكن رغم ذلك اتفقت مع عدد من الدراسات في بعض المجالات التي تناولتها هذه الدراسات في العينة والأهداف واتفقت مع بعضها في النتائج واختلفت مع أخرى.

معظم الدراسات لم تتناول الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المجال الإرشادي في موقع العمل .

قامت الباحثة بدراسة تفسر مدى فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين. وحسب علم الباحثة فإن هذه الدراسة هي الأولى التي تجرى في المدارس داخل ولاية الخرطوم.

## الفصل الثالث

### منهج وإجراءات الدراسة

## الفصل الثالث

### منهج وإجراءات الدراسة

#### مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي قامت الباحثة بإتباعها في تنفيذ الدراسة وذلك بإعداد أداة الدراسة (الإستبانة) والتأكد من صدقها وثباتها وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج وفيما يلي وصف إجراءات الدراسة:

#### أولاً: منهج البحث:

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدث أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث فيها (الاعا، والأستاذ ، 1999 : 83).

#### ثانياً: مجتمع البحث:

عرفه (الفرماوي ، 2007م) بأنه مجموعة من الوحدات الإحصائية المعرفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على بيانات ، وعرفه (جاي ، 1996م) بأنه الجماعة التي يهتم بهم الباحث والتي يريد أن يحصل منهم على نتائج قابلة للتعميم وهو المجتمع الذي له خاصية واحدة على الأقل تميزه عن غير من المجتمع. يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع مرشدي ومرشدات المدارس الثانوية بمحلية أم درمان للعام 2018م والبالغ عددهم 30 مرشداً ومرشدة.

#### ثالثاً: عينة البحث:

قامت الباحثة باختيار عينة من المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان والبالغ عددهم (30) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة الكلية وترى الباحثة أن

أخذ العينة بالطريقة الكلية تعمل على معرفة مدى تفاعل المرشدين مع الطلاب مما يتيح ذلك الأسلوب فرصة لتكوين عينة ممثلة لكل الطبقات بمدينة أم درمان دون التحيز لمنطقة ما.

جدول رقم (3-1) يوضح خصائص عينة البحث وفقاً لمتغير النوع وبعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى

المتغير	تدرج المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	3	10
	اناث	27	90
	المجموع	30	100
الحالة الاجتماعية	متزوج	22	73.3
	اعزب	7	23.3
	مطلق	1	3.3
	المجموع	30	100
المؤهل الأكاديمي	بكالوريوس	18	60
	ماجستير	12	40
	المجموع	30	100
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	4	13.3
	3 - 7 سنوات	21	70
	أكثر من 7 سنوات	5	16.7
	المجموع	30	100
الدورات التدريبية	أقل من 3 دورات	10	33.3
	3 - 7 دورات	16	53.3
	أكثر من 7 دورات	4	13.4
	المجموع	30	100

#### رابعاً: أدوات البحث:

قامت الباحثة بإعداد مقياس الذات المهنية بعد الرجوع إلى الأدب النظري والإستفادة من الدراسات السابقة (الشرفا ، 2011م) وقد تكون هذا المقياس في صورته النهائية من (45) عبارة والتي تقيس مستوى الذات المهنية لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بمحلية أم درمان ويجاوب عليها بـ ( تطبيق علي بشدة ، تطبيق ، غير متأكد ، لا تتطبق علي ، لا تتطبق علي بشدة). وعرضت الاستبانة على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمتها لجميع البيانات وتعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.

#### خامساً: الخصائص السيكومترية لإستبانة فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين

بعد التأكد من صلاحية الإستبانة وبعد الصدق الظاهري قامت الباحثة بالآتي:

#### " الصدق الظاهري للمقياس "

بعد الإنتهاء من إعداد المقياس قامت الباحثة بعرضه على المشرف وبعض المحكمين والبالغ عدد (6) من ذوي الإختصاص والخبرة في المجال وقد أكدوا صلاحية المقياس لقياس ما أُعد لقياسه وذلك بعد إجراء بعض التعديلات من حذف وإضافة وإعادة صياغة.

#### الدراسة الإستطلاعية:

لمعرفة الخصائص السيكومترية لمقياس فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان قامت الباحثة بتطبيق صورته المعدلة بتوجيهات المحكمين والمكونة من (45) فقرة على عينة أولية حجمها (30) مفحوصاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث الحالي وبعد

تصحيح الاستجابة قامت الباحثة برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي ومن ثم تم الآتي:

1- صدق الإتساق الداخلي لل فقرات بمقياس فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان .

لمعرفة صدق إتساق فقرات مع الدرجة الكلية بمقياس فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية في محلية أم درمان عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من الفقرات مع الدرجات الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم ( 3/2 ) يوضح معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية بمقياس فعالية

الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي

.391	40	.362	28	.083	16	.285	4
.429	41	.100	29	.097	17	.499	5
.014	42	.300	30	.006	18	.572	6
.548	43	.374	31	.185	19	.331	7
.466	44	.045	32	.444	20	-.235	8
.151	45	.336	33	.056	21	.262	9
		.343	34	.466	22	.340	10
		.560	35	.353	23	.049	11
		.332	36	.507	24	.011	12

من الجدول اعلاه تلاحظ الباحثة ان معاملات ارتباطات جميع الفقرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، وان جميع الفقرات موجبة الاشارة و تتمتع بصدق اتساق داخلي قوي مع الدرجات الكلية للمقياس عدا الفقرات الاتية (2) (8) (11) (12) (16) (17) (18) (19) (21) (29) (32) (37) (39) (42) (45)، فهي ضعيفة وبعضها سالب الاشارة وقد قررت الباحثة حزفها وذلك عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي.

## 2/ معاملات الثبات:

لمعرفة الثبات للدرجات الكلية لمقياس فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي قامت الباحثة بتطبيق معادلتها (الفا كرونباخ وسبيرمان براون) علي بيانات العينة الاولية، فبينت نتائج هذا الاجراء النتائج المعروضة بالجدول الاتي:

جدول رقم (3/3) يوضح نتائج معاملات الثبات لمقياس فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان في صورته النهائية عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي:

معاملات الثبات بعد التصحيح		عدد الفقرات في الصورة النهائية	المقياس
س - ب	الفا		
.860	.898	30	فاعلية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق ان معاملات الثبات لدرجات فاعلية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية - في محلية ام درمان ككل اكبر من (85) الامر الذي يؤكد ملائمة هذا المقياس صورته النهائية لقياس فاعلية الذات المهنية لدى المفحوصين بمجتمع البحث الحالي.

## المعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات:

1- معامل ارتباط بيرسون.

2- ألفا كرونباخ وسبيرمان - بروان

3- اختبار (ت).

4- اختبار مان وتي.

5- اختبار التباين الأحادي.



## الفصل الرابع

### عرض النتائج ومناقشتها

## الفصل الرابع

### عرض ومناقشة النتائج

#### مقدمة:

هذا الفصل يتضمن عرضاً للنتائج وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة واستعراض نتائج المقياس والتي تم التوصل إليها من خلال فقراتها ، بهدف التعرف على فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بمحلية أم درمان والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (النوع ، المرحلة العمرية ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي، الدورات الحاصل عليها ، واستخدام الحاسوب) وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من مقياس الدراسة باستخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة والتي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الأول:

للتحقق من صحة الفرض الأول من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: للمرشدين النفسيين في المجال التربوي فعالية ذات مهنية مرتفعة وللتحقق من صحة الفرض ، قامت الباحثة بإجراء اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاجراء:

جدول رقم ( 1/4 ) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد للحكم على السمة العامة لفعالية الذات المهنية لدى النفسانيين العاملين في المجال التربوي بالمدارس الثانوية في محلية ام درمان (د ح=29):

الاستنتاج	قيمة احتمالية	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة محكية	انحراف معياري	وسط حسابي	العدد	المتغير
دال إحصائيا (الفعالية مرتفعة)	.000	21.317	90	10.517	130.93	30	فعالية الذات المهنية

من الجدول أعلاه يتضح أن فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين مرتفعة حيث نجد أن القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) الأمر الذي يدل على أن المرشدين النفسيين يتصفون بفعالية ذات مرتفعة.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشرفا ، 2011م) و(تلاهين ، 2008م) ، و دراسة عواض (2003م) ودراسة (الفرماوي ، 1990م). حيث كانت النتيجة هنالك علاقة بين مفهوم الذات والعلاقة المهنية وكانت النتيجة تتسم بالإرتفاع.

ويرى (حسيب ، 2001م) أن الأشخاص ذوي المستوى المرتفع من فعالية الذات يتصفون بالثقة بالنفس والمثابرة والإصرار على بلوغ الهدف بصرف النظر عما يواجهه من مشكلات وعقبات ويعتبر الإحساس بفعالية الذات محددًا هاماً لنجاح الفرد أو فشله في مختلف المهام ،ويرى (باندورا، 1989م) أن فعالية الذات تؤثر في أنماط التفكير بحيث تصبح معينات ذاتية أو معوقات ذاتية فالذين لديهم إحساس مرتفع بفعالية الذات يضعون خططاً ناجحة .

وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين النفسيين بالطريقة التي تجعل منهم أكثر فعالية وتميز فهم يتمتعون بسمات شخصية مثل الحيوية والليغظة والعمل بروح الفريق والتسامح واللباقة في الحديث وتقبل الذات والآخرين والسعي نحو تطور الذات والإلتزام بمبادئ وأخلاقيات المهنة.

### **عرض نتيجة الفرض الثاني:**

للتحقق من صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين بالمدارس الثانوية في محلية ام درمان حسب النوع (ذكور/ اناث). وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بإجراء اختبار (مان وتي) للعينتين المستقلتين غير المتساويتين، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم ( 2/4 ) يوضح نتائج اختبار (مان وتني) للعينتين المستقلتين غير المتساويتين لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى الباحثين النفسانيين بالمدارس الثانوية والتي تعزى للنوع (ذكور/اناث):

السمة	النوع	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (z) المحسوبة	قيمة (u)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
فعالية الذات المهنية	ذكور	3	14.17	42.50	- .277	36.500	.872	لا توجد
	اناث	27	15.65	422.50				فروق

الجدول أعلاه يشير إلى أن مستوى الدلالة الكلية للسمة قد بلغ (0.872) وهو أكبر من مستوى الدلالة مما يدل على عدم وجود فروق في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المجال التربوي تعزى لمتغير النوع أو الجنس (ذكور ، إناث). اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العامر (2001م) حي لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزى للجنس (ذكر - أنثى).

ويرى عقل (1996م) أن للمرشد النفسي سواء كان ذكراً أو أنثى خصائص حيث أن شخص يمتلك المعرفة والخبرة والمهارات ويعتبر عاملاً أساسياً في إحداث التغيير المنشود في حياة المسترشد وأن مهنته الأساسية تتلخص في القيام بالعمليات المهنية فهو يقوم بتحديد المشكلات والمساعدة في وضع الخطط العلاجية المناسبة والمشاركة في عملية التغيير إضافة إلى مسؤوليته في متابعة المسترشد وتقويمه وبشروط فيه صفات نفسية وحسية أساسية مثل التعاطف والمشاركة الوجدانية والتقدير والصبر كل هذا وأكثر يساهم في تعميق العملية الإرشادية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين النفسيين مؤهلين أكاديمياً ومهنيًا وأنه تم تعيينهم ضمن برنامج موحد لا تدخل فيه فروق جنسية من حيث المتطلبات والتصميم وأن المرشدين النفسيين ملتزمون بقواعد المهنة الأخلاقية والعمل معاً لحل المشكلات بصورة قوية .

واتفقت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة تلاهين (2008م) حيث كانت النتيجة لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزو لمتغير النوع (ذكور، إناث)

### عرض نتيجة الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المدارس الثانوية - محلية ام درمان تعزى للحالة الزوجية؛ وللتحقق من صحة الفرض؛ قامت الباحثة بإجراء اختبار (التباين الاحادي) فأظهر النتائج التالية

جدول رقم (3/4) يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادي ) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى للحالة الاجتماعية:

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
اعلية الذات المهنية	بين المجموعات	17.165	2	8.583	.073	.930	لا توجد فروق دالة احصائيا
	داخل مجموعات	3190.701	27	118.174			
	الكلية	3207.867	29				

بالنظر للجدول اعلاه يتضح قيمه (ق) المحسويه (.073) لفعالية لذات المهنية وقيمتها الاجتماعية (.930) وهى اكبر من مستوى الدلالة (.05) مما يدل عدم وجود فروق دالة احصائياً في فعالية الذات المهنية تعزى للحالة الاجتماعية (متزوج . اعزب). اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الشرفا ، 2011م) حيث أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويرى عبد العظيم ، رندا (1986م) أن لكل شخص وظيفة أو مهنة ينبغي أن يمارسها بنجاح وذلك عندما يشعر بأن هناك عاطفة تربطه بالمهنة فإذا لم تتوفر هذه العاطفة فإن بلوغ الشخص درجة من النجاح في عمله تصبح من الأمور الصعبة وفي حالة تكليف الشخص بإحدى المهن فإن ذلك يعني أن تلك المهنة مناسبة لقدراته

وإمكاناته ومحيطه الاجتماعي والعاطفي وإن كان هذا التكيف يعتمد لحد كبير على سماته الشخصية وحياته العاطفية والإنفعالية مما يساعده على التفاعل المثمر في جماعة العمل.

ومن الصعب تطور الذات والوعي بها دون توافر وعي اجتماعي ، أي أن الفرد لا يستطيع إدراك ذاته إلا من خلال إدراك ردود أفعال الآخرين تجاه أعماله وتصرفاته (الديب، 1994م).

فالفرد يتفاعل مع الآخرين ويؤثر ويتأثر بهم مما يؤثر على إحساسه بالقيمة الذاتية ويتوافر لدى الفرد الإحساس بالقيمة الذاتية عندما يشعر بأن الآخرون يقدرونه وأن لديهم إيماناً بنجاحه في المستقبل. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الشريك له الدور الأكبر في هذا الجانب وذلك من خلال التشجيع والإحساس بنجاح الطرف الآخر.

#### عرض نتيجة الفرض الرابع:

للتحقق من صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة احصائية في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المدارس الثانوية - محلية ام درمان تعزى للتخصص؛ وللتحقق من صحة الفرض؛ قامت الباحثة بإجراء اختبار (التباين الاحادي) فأظهر النتائج التالية

**جدول رقم (4/4) يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادي ) لمعرفة الفروق في فعالية**

**الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى للتخصص:**

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
فعالية الذات المهنية	بين المجموعات	114.107	2	57.053	.498	.613	لاتوجد فروق دالة احصائيا
	داخل مجموعات	3093.760	27	114.584			
	الكلي	3207.867	29				

الجدول أعلاه يشير إلى أن قيمة (ف) المحسوبة (498,) وقيمتها الاحتمالية والتي تساوي (613,) وي أكبر من مستوى الدلالة (05,) بما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير التخصص.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الشرفا ، 2011م) حيث أشارت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزو للتخصص ، وهذه النتيجة تتفق مع ما ذكره الخطيب (2007م) بأن هناك مجموعة كبيرة من الصفات التي يلزم توفرها بالمرشد وهي صفات من الكثرة حيث يندر توافرها في شخصٍ بعينه ولكن يمكن القول أن هنالك ثلاث متغيرات لا بد من توافرها في المرشد لأنها مرتبطة بالوظائف والمهارات التي يقوم بها المرشد وهي:

المتغير الأكاديمي: الذي يعد شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة الإرشاد ويقوم على حصوله على درجة علمية معترف بها في الإرشاد النفسي.

المتغير المهني: أي امتلاكه لقدرات تساعده في أداء وظائفه المهنية وما يرتبط بها من إجراءات ومتطلبات.

متطلبات شخصية: والتي تجعل منه شخصاً متوافقاً نفسياً مما يمكنه بناء علاقات مهنية فعالة للمسترشدين .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين يمتلك مهارات وخصائص في تخصصهم يجعلهم قادرين على العطاء لمساعدة المسترشد في حل المشكلات التي يواجهها.

### عرض نتيجة الفرض الخامس:

للتحقق من صحة الفرض الخامس من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية - محلية ام درمان تعزى لعدد سنوات الخبرة؛ وللتحقق من صحة الفرض؛ قامت الباحثة بإجراء اختبار (التباين الاحادي) فأظهر النتائج التالية

جدول رقم (5/4) يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادى ) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى لعدد سنوات الخبرة:

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
فعالية الذات المهنية	بين المجموعات	226.831	3	75.610	.659	.584	لاتوجد فروق
	داخل مجموعات	2981.036	26	114.655			دالة احصائيا
	الكلي	3207.867	29				

الجدول أعلاه يبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية تعزى لسنوات الخبرة وذلك استناداً على قيمة (ف) المحسوبة وهي ( .659)، وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (584,) وهي أكبر من مستوى الدلالة (05,) وهذا يشير إلى عدم وجود دالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة عبد الجواد (2006م) حيث أوضحت الدراسة أن هناك ارتباط بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ السائد ، وكانت أفضل المنبئات بفعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي المدرسي هي التدريب والخبرة.

وتتفق النتيجة مع ما ذكره الدايري (2000م) أن من الملامح والصفات الشخصية للمرشد هو سنوات الخبرة والتي تساهم بشكل واضح في تدعيم العملية الإرشادية ومد المسترشد بالعديد من المهارات فكلما كان المرشد ذو كفاءة وخبرة عالية كلما كان له القدرة الفائقة على فهم وتفسير ما يدور في الجلسة الإرشادية وفهم الذاتوالآخرين واحترام وجهات نظر الآخرين وخبرة المرشد يجعل منه شخصية يتمتع بسعة الأفق والانفتاح على العالم وتفهم الذات.



واختلفت هذه النتيجة مع دراسة القطحاني (1424هـ) حيث كانت النتيجة هناك فروق دالة إحصائياً في متغير فعالية الذات تعزى لمتغير الخبرة. وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أن غالبية عينة الدراسة ليهم دافعية قوية نحو الإبداع والإبتكار ولديهم الفرص في تطوير مجالهم والإطلاع على آخر الدراسات والنظريات الحديثة في مجال الإرشاد التربوي والطموح للارتقاء بالعمل وتثبيت الوظيفة وزيادة الخبرة في المجال الإرشادي.

### عرض نتيجة الفرض السادس:

للتحقق من صحة الفرض السادس من فروض الدراسة الحالية والذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة احصائية في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين في المدارس الثانوية - محلية ام درمان تعزى لعدد الدورات في التخصص؛ وللتحقق من صحة الفرض؛ قامت الباحثة بإجراء اختبار (التباين الاحادي) فأظهر النتائج التالية  
جدول رقم (6/4) يوضح نتائج اختبار ( التباين الاحادي ) لمعرفة الفروق في فعالية الذات المهنية لدى المرشدين النفسانيين والتي تعزى لعدد الدورات التدريبية:

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفائية	ح	الاستنتاج
فعالية الذات المهنية	بين المجموعات	421.029	3	140.343	1.309	.293	لاتوجد فروق دالة احصائيا
	داخل مجموعات	2786.838	26	107.186			
	الكلي	3207.867	29				

الجدول أعلاه يبين قيمة (ف) المحسوبة وهي (1.309) وقيمتها الاحتمالية التي تساوي (,293) وهي أكبر من مستوى الدلالة (,05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات للمرشدين النفسانيين تعزى لعدد الدورات التدريبية.

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة القطحاني (1424هـ) حيث كانت النتيجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير فعالية الذات المهنية تعزى لمتغير التدريب.

وذكر (Sherzer , 1974) أن هناك خصائص يشترك فيها جميع المتخصصين في مهن المساعدة الإنسانية (المرشد ، الطبيب النفسي، الأخصائي النفسي) ومن أهم هذه الخصائص أن الجميع يشتركون في امتلاك المعرفة والخبرة والتدريب اللازم وذلك حتى يكون المرشد معداً إعداداً مهنيّاً ، فالإعداد المهني أو التدريب يعني تزويد المرشد بقاعدة علمية واسعة من العلوم الإنسانية المختلفة وخاصة علم النفس بفروعه المختلفة ذات العلاقة ، والإجتماع والصحة ودراسة شاملة لمهنة الإرشاد يشمل ماهيته ، وفلسفته ، ومبادئه ، وطرائقه وعملياته وموائيق الأخلاقية والتدريب عملياً يخضع لإشراف مؤسسي لكسب الممارس خبرة عملية لربط النظرية بالتطبيق وتكوين المهارات الأساسية للمهنة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة التلاهي (2008م) حيث تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التدريب.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين يهتمون بالتدريب بجانب الوزارة التي تقوم بإعداد دورات تدريبية للمرشدين بصورة دورية للإرتقاء وتطوير المجال الإرشادي.

# الفصل الخامس

## الخاتمة

## الفصل الخامس

### الخاتمة

#### أولاً: النتائج :

تتلخص نتائج الدراسة فيما يلي:

1- تتسم فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان بالإرتفاع.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية تبعاً للنوع ( ذكر ، أنثى ).

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير الحالة الاجتماعية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير التخصص.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير سنوات الخبرة.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزو لمتغير الدورات التدريبية.

#### ثانياً: التوصيات:

على ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

1- استيعاب مرشدين نفسيين في المدارس الشاغرة لتلك الوظيفة وخصوصاً المرشدين الذكور وذلك لنقصهم الدافع.

2- تنفيذ إدارة التدريب بمحليات التعليم لندوات تتعلق بالوعي الذاتي ويستفيد منها المرشدين النفسيين.

- 3- تثقيف إدارات التعليم والمرشدين لمدرء المدارس والمعلمين وأسرهه بمهام المرشد النفسي في المدرسة حتى يتم التعاون معه بصورة أفضل.
- 4- تدريب المرشدين ذوي الخبرة لتزويد خبراتهم والإلمام بما هو جديد في مجال الإرشاد واستغلال تلك الخبرات في تدريب أقرانهم الأقل خبرة.
- 5- دعم المعلمين في وزارة التربية وتثمين جهودهم في جميع المراحل الدراسية مادياً ومعنوياً وتوفير الفرص المناسبة للترويج عما يعانون منه من ضغوط المهنة.

### ثالثاً: المقترحات:

- 1- فعالية الذات المهنية واتجاهات المرشدين النفسيين نحو عملهم في ظل المتغيرات.
- 2- دور التدريب في تنمية فعالية الذات المهنية.
- 3- فعالية الذات وأثرها في رفع مستوى الطموح للمرشد التربوي.

# المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً المصادر:

القران الكريم

ثانياً: المراجع العربية

- 1- أبو حماد ، ناصر الدين ، (2008م) ، الإرشاد النفسي ، والتوجيه المهني ، ط1 ، عالم الكتب ، أريد ، عمان ، الأردن.
- 2- أبو هاشم ، السيد محمد (1994م) ، أثر التغذية الراجعة في فعالية الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- 3- الأشول ، عادل عزالدين ، (1999م) ، علم النفس الإجتماعي ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
- 4- بادباب ، نورة عبد الله ، وأمين خريجة محمد وقشري، سارة عبد الرحمن ، (إبريل ، 2006م) ، قواعد الإرشاد الأكاديمي ضرورة لجودة التعليم الجامعي، جدة ، الملك عبد العزيز.
- 5- بخيت ، عبد الرحيم ، (1985م) دور الجنس وعلاقته بتقدير الذات ، المؤتمر الأول لعلم النفس ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، إبريل ، العدد (9).
- 6- جابر ، عبد الحميد جابر ، (1990م) ، نظريات الشخصية ، البناء ، الديناميات ، النمو ، طرق البحث ، التقويم ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
- 7- الخالدي ، عطاء الله فؤاد والعلمي ، دلال سعد الدين ، (2008م) ، الإرشاد المدرسي والجامعي ، عمان: دار صفاء.
- 8- الداھري ، صالح حسن ، (2005م) ، مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي ، ط1 ، دار الكندي ومؤسسة حمادة ، إريد، الأردن.

- 9- دسوقي ، كمال (1990م) ، ذخيرة علم النفس ، جامعة القاهرة ، الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- 10- الديب ، علي محمد ، (1994م) ، بحوث في علم النفس ، الجزء الأول ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة .
- 11- زهران ، حامد ، (2001م) ، الصحة النفسية والعلاج النفسي ، ط3 ، القاهرة، عالم الكتب.
- 12- زهران حامد عبد السلام ، (1997م) ، الصحة النفسية والعلاج النفسي ، القاهرة ، مصر ، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر .
- 13- سالم ، محمد عبد السلام ، (2002م) ، الاتجاهات الحديثة في دراسة فعالية الذات ، دراسة تحليلية في ضوء نموذج باندورا ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد الثاني عشر ، العدد (36).
- 14- الشعراي ، علاء محمود ، (2000م) ، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية التطبيق ، بورسعيد ، المكتب الجامعي الحديث.
- 15- الشناوي ، محمد محروس ، (1966م) العملية الإرشادية ، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 16- صالح ، عواطف حسين ، (1993م) ، الفعالية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب الجامعي ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد (23).
- 17- الضامن ، منذر ، (2003م) ، الإرشاد النفسي ، أسسه الفنية والنظرية ، ط1 ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، حولي ، الكويت.
- 18- عبد الباقي ، سلوى محمد وآخرون ، (2002م) ، علم النفس الإجتماعي ، ط1 ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية.



- 19- عبد الله ، أبو زعيزع ، وآخرون ، (2009م) أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- 20- عبد الله ، مجدي أحمد ، (1996م) ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، مكتبة دار المعرفة الجامعية.
- 21- عبد المنعم ، عبد الله ، (2003م) ، التوجيه والإرشاد النفسي والإجتماعي والتربوي ، ط2 ، مطابع منصور ، غزة ، فلسطين.
- 22- عبد الوهاب ، علي محمد ، (1990م) ، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج ، ع7 ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة.
- 23- العزة ، سعيد حسني ، (2006م) ، دليل المرشد التربوي في المدرسة ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
- 24- عقل ، محمود عطا حسين ، (1996م) ، الإرشاد النفسي والتربوي، المداخل النظرية، الواقع ، الممارسة ، الرياض: دار الخريجي للنشر.
- 25- عكاشة ، محمود فتحي ، (1990م) ، تقدير الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من أطفال ، مدينة صنعاء ، سلسلة الدراسات العلمية الموسمية المتخصصة ، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية ، العدد (13).
- 26- القذافي ، رمضان محمد ، (1999م) ، التوجيه والإرشاد النفسي ، ط1، دار الرواد ، طرابلس ، ليبيا.
- 27- كاملة ، الفرخ شعبان ، (1999م) ، مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- 28- محمد جاسم (2010م)، الإرشاد والتوجيه النفسي ، ط1 ، ديبو نو للطباعة والنشر والتوزيع ، عضو اتحاد الناشرين العرب.

- 29- محمد علي ، وسيرين ، صبرة ، اشرف محمد عبد الغني ، (2004م) ،  
سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة.
- 30- المشايقة ، محمد ، (2008م) ، مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين  
النفسيين ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 31- المصري ، محمد عبد الغني ، (1986م) أخلاقيات المهنة ، مكتبة الرسالة الحديثة  
، عمان ، الأردن.

### ثالثاً: المراجع الأجنبية:

1. Bandura , (1977) & Magliu . F. (2003), **Self- Emage and Perceived Self-Efficacy During Adolescence** , Journal of Youth and Adolescence , Vol.32.
2. Brigman,G. & Camppl,C.(2003): **Helping Students Improve Academic Achievement and School Success Behavior**, Center for School Counseling Outcome Research.
3. Kocarek Catherine Elizabeth.(2001).**Understanding the relationships among counseling self-efficacy anxiety developmental level course work experience and counselor performance**. Dissertation Western Michigan University
4. poling.R( 1991) **factors associated with jop satisfaction of faculty members at Alang – grant universities** . dissertations Abstracts international . 51( 12) 4036-A.
5. Schram B. and Mandell (1986) , **Human Services Strategies of Intervention** . New York: Macmillan Publishing Company.
6. Urofsky. R. (2000) **AN exploration of Counseling Ethics: A Qualitative Study , University of Virginia** , Doctoral Disseration.

#### رابعاً: الرسائل العلمية:

32- زيدان ،سامي محمد ، (2001م) فعالية الذات ودور الجنس لدى التلاميذ الأيتام والعادين في مرحلة الطفولة المتأخرة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة المنصورة.

33- سامي ، محمد وفائي ، الملاوي الحلو ، (2007م) ، إدراك طلبة الجامعات الفلسطينية لدور المرشد النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة.

34- سلهب ، سامي (2007م) إدراك طلبة الجامعات الفلسطينية لدور المرشد النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، غزة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة.

35- سيد، عبد العال (1976م) ، دراسة دينامية العلاقة بين مستوى الطموح والقيم في ضوء المستوى الإجتماعي والإقتصادي ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.

36- الشهري ، عبد الله ، (2005م) ، مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

37- العامري، فاطمة سالم ، (1993م) ، مدى فعالية برنامج إرشادي في تنمية تحقيق الذات لدى عينة من طلاب كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس.

- 38- عبد الجواد، أحمد سيد عبد الفتاح ( 2006 ) : فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر.
- 39- عبير ، الشرفا ، (2007م) الذات المهنية للمرشدين النفسيين والعمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة ، رسالة ماجستير كلية التربية ، غزة.
- 40- العزب ، محمد سامح ، (2004م) ، الأنشطة المدرسية وعلاقتها بفعالية الذات لدى تلاميذ الصف الثاني الإعداد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة.
- 41- علوان ، رائد شعبان ، (2005م) ، فعالية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- 42- عوض ، أحمد محمد ،(2003م) اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بالمرشد التربوي ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- 43- غالب ، المشيخي ، (2014م) ، قلق المستقبل وعلاقته كل من فعالية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف ، رسالة ماجستير ،كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- 44- الفرماوي ، حمدي ، (1990م) ، توقعات الفعالية الذاتية وسمات الشخصية لدى طلاب الجامعة ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ع14.م.
- الشبكة العنكبوتية:

1- <https://www.booksjuice.com> عصير الكتب للنشر والتوزيع

2- [www.shorukbooksstores.com](http://www.shorukbooksstores.com)

الملاحق



## ملحق رقم (1)

مقياس الذات المهنية قبل التعديل

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية التربية

قسم علم النفس

السيد/ الدكتور / .....المحترم ،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

### الموضوع: تحكيم مقياس

أضع بين يديكم مقياس (الذات المهنية) علماً بأن موضوع دراستي ( فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل التربوي بمحلية أم درمان).

راجية مساعدتكم بما ترونه مناسب بما يفيد بحثي وذلك بالحذف أو الإضافة أو التعديل.

ولكم من الله خير الجزاء

إشراف الدكتور

بخيطة محمدزين علي محمد

الباحثة/

نادية آدم فضل الله جاسر

إليك أولاً : البيانات الأولية

الجنس:  ذكر  أنثى

العمر:  أقل من 25 سنة  25-40 سنة  أكثر من 40 سنة

الحالة الاجتماعية:

متزوج  أعزب  مطلق  أرمل   
المؤهل العلمي :  بكالرييس  ماجستير  دكتوراه

مكان العمل: .....

التخصص:  علم نفس  علم اجتماع  تربية خاصة

عدد سنوات الخبرة:  أقل من 3 سنوات  3-7 سنوات  أكثر من 7 سنوات

عدد الدورات الحاصل عليها في التخصص:

أقل من 3 دورات  3-7 دورات  أكثر من 7 دورات

استخدام الحاسوب:  يستخدم  لا يستخدم

### مقياس الذات المهنية قبل التعديل

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
<b>البعد الأول: المعرفي:</b> مدى إدراك المرشد ومعرفته بمجال تخصصه العلمي من معلومات ومعارف وأفكار ونظريات.				
1.	أعمل في مهنة الإرشاد لأنها تتناسب مع تخصصي العلمي.			
2.	أتابع كل ما هو جديد في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.			
3.	أحرص علي حضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بمهنتي.			
4.	أمتلك الاستراتيجيات المعرفية الفعالة لمساعدة الطلبة في مجال التحصيل الأكاديمي.			
5.	أمتلك المعرفة بالنظريات الحديثة في الإرشاد النفسي وتطبيقها في العملية الإرشادية.			
6.	أمتلك قاعدة بيانات ومعلومات كافية لأغراض الإرشاد والاستشارات المهنية.			
7.	أتفهم مشاعر الآخرين وقيمهم واتجاهاتهم.			
8.	أتفهم شخصية الطلبة والمرضى وحاجاتهم ودوافعهم وخصائصهم.			
<b>البعد الثاني: الأداء المهني:</b> مدى قدرة المرشد على تقديم خدمات التوجيه والإرشاد وتوظيف مهارات الإرشاد في العمل				
1.	أوظف فنيات المقابلة الإرشادية في جلسات الإرشاد الفردي.			
2.	أنظم حصص وجلسات التوجيه الجمعي بكفاءة ومهنية لتحقيق الأهداف المعدة من أجلها.			



م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
3.	أوظف الحاسوب في عملي الإداري والفني.			
4.	أتواصل بفعالية مع الطلاب والمرضى على الصعيدين الإنساني والمهني.			
5.	أشكل مجموعات الإرشاد الجماعي وفق معايير واضحة ومحددة.			
6.	أمتلك القدرة على توعية الطلاب والمرضى وتنمية شخصياتهم من خلال جلسات الإرشاد الفردي والجماعي.			
7.	أساعد المسترشد في طرح البدائل المتعلقة بالخيارات المتاحة لاتخاذ القرار المناسب لحل مشكلاته.			
8.	أستفيد من نتائج التقييم لتصميم برامج إرشادية مستقبلية تتناسب مع المرحلة العمرية للطلبة الذين أعمل معهم.			
9.	أمتلك مهارة إنهاء العلاقة الإرشادية بأسلوب مهني وفي الوقت المناسب.			
10.	أوظف الاختبارات والمقاييس الإرشادية المختلفة الفردية والجماعية في العملية الإرشادية.			
11.	أعد خطة العمل الإرشادي الفصلية والشهرية وأطوعها حسب الحاجة.			
12.	أقدم الدعم النفسي للطلبة والمرضى ذوي الاحتياجات الخاصة.			
13.	أمتلك مهارة التوثيق لكل ما أقوم به من أنشطة إرشادية في السجلات والملفات الخاصة.			

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
14.	أمتلك القدرة على تحديد الحالات التي بحاجة للتحويل إلى المؤسسات ذات العلاقة وأتابعها مع المختصين.			
15.	أنظم جلسات الإرشاد النفسي بكفاءة ومهنية لتحقيق الأهداف المعدة من أجلها.			
<b>البعد الثالث: سمات الشخصية</b>				
1.	أتمتع بمظهر لائق يتناسب مع مهنتي.			
2.	أتعاون مع الآخرين وأعمل بروح الفريق.			
3.	أتمتع بالبشاشة وروح الدعابة واللباقة في حديثي.			
4.	أفصل في العمل بين القضايا المهنية والشخصية.			
5.	أتمكن من العمل تحت الضغط وفي ظروف صعبة.			
6.	أتمتع بروح القيادة والقدرة على إدارة الذات والأفراد.			
7.	أتسامح وأقدم بعض التنازلات لصالح العمل ولتجنب المشكلات.			
8.	أنصرف كنموذج وقدوة حسنة للطلاب والمرضى.			
9.	أنسحب من المواقف المحرجة التي تتعارض مع مهنتي.			
10.	أتعامل مع المواقف المفاجئة بجاهزية واستعداد.			
11.	أتميز باليقظة والحيوية والنشاط.			
12.	أتحمل المسؤولية وأبادر في تقديم المساعدة.			
13.	أمتلك القدرة على إحداث تغيير إيجابي في محيط العمل			
14.	أتحلى بالصبر والسكينة وسعة الصدر وأتقبل النقد البناء.			

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
<b>البعد الرابع: النفسي</b>				
1.	أشعر بالأمن والاستقرار النفسي أثناء ممارسة مهنتي.			
2.	أقبل ذاتي وأفهمها على حقيقتها.			
3.	أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي.			
4.	أسيطر على انفعالاتي وأضبطها في المواقف المختلفة.			
5.	أشعر بالانسجام والتكيف مع مهنة الإرشاد.			
6.	أشعر بالاعتزاز عندما أنجح في مساعدة الطلبة أو المرضى وإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم.			
م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
7.	أستبصر لنقاط القوة والضعف في شخصيتي ، وأقبلها.			
8.	أتعرف علي مشاعري وأعبر عنها بصراحة ووضوح.			
9.	أشعر بالفناعة والرضا عن عملي في التوجيه والإرشاد.			
10.	أتخلص من الضغوطات والعوائق التي تعترضني أثناء عملي.			
11.	أشعر بالاغتراب داخل مدرستي والمستشفى.			
12.	أنتهز أي فرصة مواتية لأغير مهنتي.			
13.	لدي رغبة صادقة في العمل الإرشادي.			

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
<b>البعد الخامس: الطموح المهني: التطور والنمو والارتقاء الوظيفي</b>				
1.	أُسعى للحصول على مؤهلات عليا في تخصصي.			
2.	أُسعى دائماً للتطوير المهني واكتساب مهارات جديدة.			
3.	أُنقل أثر التدريب الذي أتلقاه للممارسة الفعلية في المدرسة أو المستشفى وأوظفه لتطوير أدائي.			
4.	أُسعى لتحقيق ذاتي بما يتلاءم مع قدراتي وإمكاناتي.			
5.	أكتشف ميولي واهتماماتي وأطورها كلما أمكن.			
6.	أوظف التغذية الراجعة من المشرفين في النمو والتطور المهني.			
7.	أحرص على أن أكون مبدعاً ومجدداً في عملي الإرشادي.			
<b>البعد السادس: القيمي: مبادئ وقيم وأسس وأخلاقيات الإرشاد والتوجيه</b>				
1.	أحترم مبادئ وأخلاقيات العمل الإرشادي وألتزم بها.			
2.	أراعي الأمانة العلمية والمهنية في عملي.			
3.	أحترم المتطلبات القانونية والأخلاقية في قضايا الملفات الساخنة.			
4.	أستشير المسترشد قبل البدء في أي خطوة أثناء العمل معه.			
5.	أحترم مواعيد العمل وألتزم بها.			
6.	أقدم خدمات الإرشاد للمسترشدين على اختلاف ظروفهم بغض النظر عن الجنس أو المعتقد أو الحالة الشخصية.			

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
7.	أعتذر عن أداء أي عمل يتنافى مع أخلاقيات مهنة الإرشاد.			
8.	أحيّد اتجاهاتي وانتماءاتي ومعتقداتي أثناء القيام بعملتي.			
9.	أصدر أحكام موضوعية بعيداً عن النظرة الشخصية.			
10.	أستثمر علاقاتي مع المسترشدين لتحقيق مكاسب شخصية.			
11.	أشعر بالانتماء إلى مهنة الإرشاد وأحرص على الارتقاء بها.			
12.	أحترم القوانين والتعليمات المدرسية وأشجع الطلاب على الالتزام بها.			
13.	أحرص على تغيير بعض الاتجاهات السلبية التي كونها البعض عن مهنة الإرشاد			
14.	أتصرف بصراحة ووضوح مع المسترشد عندما أشعر أنني غير قادر على تقديم المساعدة له.			
15.	أعتذر عن تقديم الخدمة الإرشادية للمسترشد ليعمل معه مرشد آخر			
<b>البعد السابع: الاجتماعي: التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية</b>				
1.	أنتمي إلى جماعة العمل وأتفاعل معها بإيجابية.			
2.	أشارك في المناسبات الاجتماعية لزملائي في العمل.			
3.	أستطيع تكوين الصداقات بسهولة ويسر.			
4.	أحقق مكانة اجتماعية من خلال عملي بمهنة الإرشاد.			

م	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
5.	أتواصل مع المجتمع المحلي للمساهمة في حل مشكلات المرضى والطلبة.			
6.	أبادر في تكوين علاقات إيجابية مع المرضى والطلاب وذويهم			
<b>البعد الثامن: تقدير الآخرين: شعور المرشد بمدى احترام جماعة العمل لمهنة الإرشاد ونظرتهم لعمل المرشد النفسي</b>				
1.	أشعر بأنني شخصية محبوبة ومحترمة في مجال عملي ومحيط العمل.			
2.	أحصل من مديري في المؤسسة التي أعمل بها على الدعم المادي والمعنوي			
3.	أحصل على دعم ومساعدة إدارة المؤسسة التي أعمل بها في تخطي العقبات الفنية والإدارية.			
4.	أتعاون مع زملائي لمواجهة المشكلات التي تواجهني في مجال العمل.			
5.	يستشيرني زملائي في مجال العمل في كثير من قضاياهم الشخصية.			
6.	أشعر أن زملائي في مجال العمل لهم دور في نجاح عملي كمرشد.			
7.	يؤمن الجميع بأن العمل الإرشادي ينجح من خلال التعاون بين المرشد وإدارة المؤسسة والمجتمع المحلي.			
8.	أشعر أنني عضو فعال في المؤسسة ولا يمكن الاستغناء عن الخدمات الإرشادية التي أقدمها.			
9.	يتزايد إقبال الطلاب والمرضى لطلب الاستشارة بصورة مستمرة			
10.	أشعر أن موظف غير المرشد يتمتع بوضع أفضل مني في المؤسسة التي أعمل بها.			

## ملحق رقم (2)

مقياس فعالية الذات في صورته النهائية المبدئية

بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية التربية – قسم علم النفس

السيد / المشرف النفسي التربوي

المحترم،

الحلالم عليكم ورحمة الله وبركاته،

تضع الباحثة بين يديكم مقياس فعالية الذات ونرجو منكم المساعدة بتعبئة المقياس ،  
علماً بأن هذا المقياس يستخدم لأغرض البحث العلمي فقط.

ولكم من الله خير الجزاء ،،

الباحثة



## السيد / المشرف النفسي التربوي

بين يديك البيانات الأولية ثم مقياس فعالية الذات أرجو شاكرة ومقدرة أن تقوم بتعبئة الاستبانة بصدق وأنت في حالتك الراهنة وذلكب وضع علامة (√) أمام عبارة التي تهتمك.

### مع جزيل الشكر ،،

إليك أولاً : البيانات الأولية

الجنس: ذكر  أنثى

الحالة الاجتماعية:

متزوج  أعزب  مطلق  أرمل

مكان العمل: .....

التخصص: علم نفس علم اجتماع تربية خاصة

عدد سنوات الخبرة: أقل من 3 سنوات  3-7 سنوات  أكثر من 7 سنوات

عدد الدورات الحاصل عليها في التخصص:

أقل من 3 دورات  3-7 دورات  أكثر من 7 دورات



## مقياس فعالية الذات في صورته النهائية المبدئية

م	الفقرة	تنطبق علي بشدة	تنطبق	غير متأكد	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي بشدة
1.	أتابع كل ما هو جديد في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.					
2.	أحرص علي حضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بمهنتي.					
3.	أمتلك المهارات المعرفية الفعالة لمساعدة الطلبة في مجال التحصيل الأكاديمي.					
4.	أمتلك المعرفة بالنظريات الحديثة في الإرشاد النفسي وتطبيقاتها في العملية الإرشادية.					
5.	أفهم شخصية الطلبة والمرضى وحاجاتهم ودوافعهم وخصائصهم النمائية في المراحل المختلفة.					
6.	أوظف فنيات المقابلة الإرشادية في جلسات الإرشاد الفردي.					
7.	أنظم حصص التوجيه الجماعي بكفاءة ومهنية لتحقيق الأهداف المعدة من أجلها.					
8.	أتواصل بفعالية مع الطلاب والمرضى على الصعيدين الإنساني والمهني.					

					9. استخدم الحاسب في عملي الإداري والفني.
					10. أوظف الاختبارات والمقاييس الإرشادية المختلفة الفردية والجماعية في العملية الإرشادية.
					11. أقدم الدعم النفسي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
					12. أشعر بالأمن والاستقرار النفسي أثناء ممارسة مهنتي.
					13. أتقبل ذاتي وأفهمها على حقيقتها.
					14. أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي.
					15. أسيطر على انفعالاتي وأضبطها في المواقف المختلفة.
					16. أشعر باعتزاز عندما أنجح في مساعدة الطلبة وإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم.
					17. أنتهز أي فرصة مواتية لأغير مهنتي.
					18. أشعر بالغربة داخل مدرستي
					19. أتعرف على مشاعري وأعبر عنها بصراحة ووضوح.
					20. لدي رغبة صادقة في العمل الإرشادي.
					21. أسعى للحصول على مؤهلات عليا في تخصصي.
					22. أستفيد من التدريب الذي أتلقاه لتطوير ذاتي.
					23. أكتشف ميولي واهتماماتي وأطورها كلما

					أمكن.
					24. أحرص على أن أكون مرناً ومجدياً في عملي الإرشادي.
					25. أحترم مبادئ وأخلاقيات العمل الإرشادي وألتزم بها.
					26. أستعين برأي المسترشد قبل بدء أي خطوة أثناء العال معه.
					27. أحترم مواعيد العمل وألتزم بها.
					28. أصدر أحكام موضوعية بعيداً عن النظرة الشخصية.
					29. أستثمر علاقتي مع المسترشدين لتحقيق مكاسب شخصية.
					30. أحترم القوانين والتعليمات المدرسية وأشجع الطلاب على الالتزام بها.
					31. أحرص على تغيير بعض الاتجاهات السلبية التي كونها البعض عن مهنة الإرشاد
					32. أتصرف بصراحة ووضوح مع المسترشد عندما أشعر أنني غير قادر على تقديم المساعدة له.
					33. أنتمي إلى جماعة العمل وأنفاعل معها بإيجابية.
					34. أشارك في المناسبات الاجتماعية لزملائي في العمل.
					35. أتواصل مع المجتمع المحلي للمساهمة في حل مشكلات المرضى والطلبة.
					36. أشعر بأنني شخصية محبوبة ومحترمة

					في المدرس ومحيط العمل.
					37. أحصل من المدرسة على الدعم المادي والمعنوي لإنجاز عملي.
					38. يشركني مدير المدرسة في القرارات الخاصة بالمستوى التعليمي ومراحلهم النمائية.
					39. يستشيرني المعلمون في كثير من قضاياهم الشخصية.
					40. يتزايد إقبال الطلاب لطلب الاستشارة بصورة مستمرة.
					41. أشعر أنني عضو فعال في المدرسة ولا يمكن الاستغناء عن الخدمات الإرشادية التي أقدمها.
					42. أشعر أن المعلم يتمتع بوضع أفضل مني في المدرسة.
					43. يؤمن الجميع بأن العمل الإرشادي ينجح من خلال التعاون بين المرشد والإدارة المدرسية.
					44. أشارك إدارة المدرسة في تصنيف الطلاب إلى فئات متجانسة وتوزيعهم على الشعب وفق خطة المدرسة.
					45. يحرص أولياء الأمور على حضور الاجتماعات التي ننظمها لمتابعة مشكلات أبناءهم المتعلقة بالظروف الأسرية.

### ملحق رقم (3)

#### المقياس في صورته النهائية بعد حذف الفقرات

م	الفقرة	تنطبق علي بشدة	تنطبق	غير متأكد	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي بشدة
1.	أتابع كل ما هو جديد في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.					
2.	أمتلك المهارات المعرفية الفعالة لمساعدة الطلبة في مجال التحصيل الأكاديمي.					
3.	أمتلك المعرفة بالنظريات الحديثة في الإرشاد النفسي وتطبيقاتها في العملية الإرشادية.					
4.	أتفهم شخصية الطلبة والمرضى وحاجاتهم ودوافعهم وخصائصهم النمائية في المراحل المختلفة.					
5.	أوظف فنيات المقابلة الإرشادية في جلسات الإرشاد الفردي.					
6.	أنظم حصص التوجيه الجماعي بكفاءة ومهنية لتحقيق الأهداف المعدة من أجلها.					
7.	استخدم الحاسب في عملي الإداري والفني.					
8.	أوظف الاختبارات والمقاييس الإرشادية المختلفة الفردية والجماعية في العملية الإرشادية.					
9.	أقبل ذاتي وأفهمها على حقيقتها.					
10.	أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي.					

					11. أسيطر على انفعالاتي وأضبطها في المواقف المختلفة.
					12. لدي رغبة صادقة في العمل الإرشادي.
					13. أستفيد من التدريب الذي أتلقاه لتطوير ذاتي.
					14. أكتشف ميولي واهتماماتي وأطورها كلما أمكن.
					15. أحرص على أن أكون مرناً ومجداً في عملي الإرشادي.
					16. أحترم مبادئ وأخلاقيات العمل الإرشادي وألتزم بها.
					17. أستعين برأي المسترشد قبل بدء أي خطوة أثناء العال معه.
					18. أحترم مواعيد العمل وألتزم بها.
					19. أصدر أحكام موضوعية بعيداً عن النظرة الشخصية.
					20. أحترم القوانين والتعليمات المدرسية وأشجع الطلاب على الالتزام بها.
					21. أحرص على تغيير بعض الاتجاهات السلبية التي كونها البعض عن مهنة الإرشاد
					22. أنتمي إلى جماعة العمل وأتفاعل معها بإيجابية.
					23. أشارك في المناسبات الاجتماعية لزملائي في العمل.
					24. أتواصل مع المجتمع المحلي للمساهمة في حل مشكلات المرضى والطلبة.

					25. أشعر بأنني شخصية محبوبة ومحترمة في المدرس ومحيط العمل.
					26. يشركني مدير المدرسة في القرارات الخاصة بالمستوى التعليمي ومراحلهم النمائية.
					27. يتزايد إقبال الطلاب لطلب الاستشارة بصورة مستمرة.
					28. أشعر أنني عضو فعال في المدرسة ولا يمكن الاستغناء عن الخدمات الإرشادية التي أقدمها.
					29. يؤمن الجميع بأن العمل الإرشادي ينجح من خلال التعاون بين المرشد والإدارة المدرسية.
					30. أشارك إدارة المدرسة في تصنيف الطلاب إلى فئات متجانسة وتوزيعهم على الشعب وفق خطة المدرسة.

#### ملحق رقم (4)

#### محكمو الإستبانة

الاسم	الدرجة	الجامعة
أ.د علي فرح أحمد فرح	بروفيسور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
د.مها الصادق البشير	أ. مشارك	جامعة أمدرمان الإسلامية
د. حسين الشريف الأمين	أ. مساعد	جامعة النيلين
د. صديق محمد أحمد	أ. مشارك	جامعة النيلين
د.عمر محمد علي يوسف	أ. مساعد	جامعة الخرطوم
د.سلوى عبد الله الحاج	أ. مساعد	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
د. يحيى محمد فضل الله	أ. مساعد	جامعة أم درمان الإسلامية



## ملحق رقم (5)

### خطاب الدراسات العليا

بسم الله الرحمن الرحيم

Sudan University of Science & Technology  
College of Graduate Studies  
Registrar's Office

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا  
مكتب المسجل

التاريخ : ٢٠١٨/٠٥/٠٦

### لمن يهمه الأمر

الموضوع : تيسير عمل الباحث /نادية ادم فضل الله جاسر (سوداني الجنسية)

تشهد إدارة كلية الدراسات العليا بان الدارس المذكور أعلا

يقوم بالتحضير لدرجة ماجستير بالمقررات والبحث في ارشاد نفسي بكلية التربية

للعام ٢٠١٦ - ٢٠١٧

نرجو كريم تفضلكم بمدد بالمعلومات التي يحتاج اليها طرفكم بالاضافة الى البحوث والدوريات  
والتطبيقات العلمية التي تستخدم للاغراض الأكاديمية والبحثية فقط .

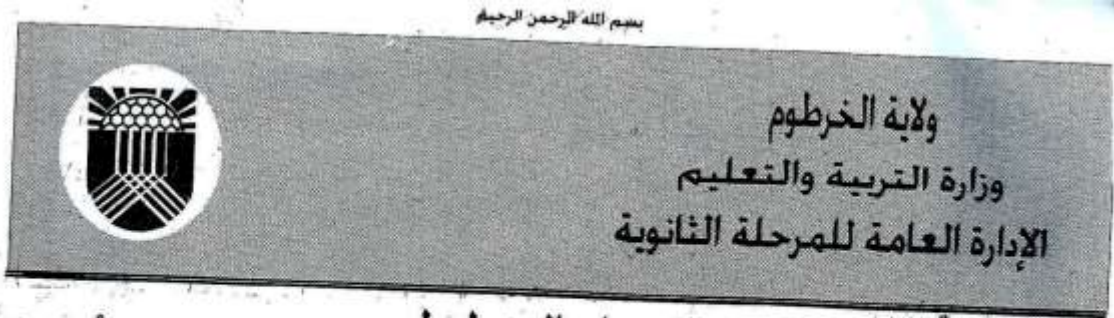
والله الموفق ،،،

ق



ملحق رقم (6)

خطاب وزارة التربية - قسم الثانوي لمحلية أم درمان.



١٨/٥/٢٠١٧

الإحصاء والتخطيط

تلفون: ٨٥٣٣٤٧٨٠

السيد مدير التعليم الثانوي محمية أم درمان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

زعيو شكريه مسددة البياضه تاديه آدم مقله

جاسر عوفود عهد عدد المرشد فيم القسيه

شا للدارس الثانوي بعطيه ام در قلم ملك  
لا ستيه

مع قاطع الترخيص والتقدير



السيد مدير التعليم الثانوي  
محمية أم درمان  
١٨/٥/٢٠١٧



## ملحق رقم (7)

### قائمة بأسماء المدارس والمرشدين النفسيين (مجتمع الدراسة الأصلي) بمحلية أم

#### درمان

الاسم	الميلاد	تاريخ التعيين	المؤهل الاساسي	الدرجة	المادة	المدرسة	عام النقل للمدرسة
1 عطا ادم عطية كرم الله	1992	2015	بكالوريوس اجتماع	9	اشراف اجتماعي	موسى ادم	2015
2 احمد اسماعيل كرم الدين عبدالله	1988	2014	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	البريد 17	2017
3 عطرة عبدالله حماد بحر	1980	2010	بكالوريوس	8	اشراف اجتماعي	بشير محمد سوده	2018
4 الصادق الحاج ادم يحيى	1978	2015	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	ابوسيد	2015
5 زينب شريف نهار					اشراف اجتماعي	الموسى	2015
6 لياية						الموسى التوموي	2017
7 سليمان كمال محمد حسن	1968	2012	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	الاطية التوموي	2017
8 ايمان ابراهيم علي عبدالله	1978	2011	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	بيت المال	2014
9 ريان صديق محمد عبد الكريم	1991	2011	بكالوريوس	9	اشراف اجتماعي	واي سيدا	2016
10 اسماء الماير بله عيسى	1981	2012	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	الجمالية بنت	2012
11 منى محمد احمد عبد المجيد	1978	1992	بكالوريوس علم نفس	2	اشراف اجتماعي	العرابي جنوب	2107
12 زحل حسن الامين محمد	1972	1996	بكالوريوس علم نفس	4	اشراف اجتماعي	اسماء عبد الرحيم	2017
13 سوسن علي جعفر احمد	1979	2012	بكالوريوس مجتمع	8	اشراف اجتماعي	الامران التوموي	2017
14 فاطمة ابراهيم احمد الطيب	1983	2012	بكالوريوس علم نفس	8	اشراف اجتماعي	الملايين	2016
15 نسبية علي ادم محمد	1991	2014	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	البريد المكوية	2014
16 بنت البنات الصديق محمد الماحي	1982	2012	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	البنات للتوعية	2015
17 تجوى عبد الوهاب اللار	1968	2012	بكالوريوس علم نفس	8	اشراف اجتماعي	اصحابة 7	2018
18 هويدا احمد مسعود علي	1991	1991	بكالوريوس	4	اشراف اجتماعي	علي السيد	2015
19 سارية حمد النويل عبد الباقي البشير	1981	2011	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	علي السيد	2014
20 اعتدال وراق احمد وراق	1999	2012	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	التقني	2012
21 سارة عبد العال الشريف ادريس	1982	2015	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	التدريج	2015
22 ايات عمر حسن فحل	1991	2012	بكالوريوس اجتماع	9	اشراف اجتماعي	التدريج	2017
23 عوضية محمد بن سليمان محمد					اشراف اجتماعي	الوحدة	2017
24 وفاء سليمان يحيى الطالب	1986	2012	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	التمهده بصر	2012
25 امل كمال الدين احمد عبد القادر	1990	2011	بكالوريوس علم نفس	7	اشراف اجتماعي	عبيد البري	2013
26 نوال عمر عبد الله شناوي	1982	2015	بكالوريوس اجتماع	9	اشراف اجتماعي	القشيدة بصر	2015
27 نجلاء محمد يوسف احمد	1970	2012	بكالوريوس علم نفس	8	اشراف اجتماعي	مربع 15	2017
28 ايمان ابراهيم عيود احمد	1972	2011	بكالوريوس	7	اشراف اجتماعي	احمد بصر	2014
29 فايزة الطيب خضر حاج الحسن	1991	1991	بكالوريوس بحرية	3	اشراف اجتماعي	البريد عبدالقادر	2008
30 عائشة مساعد الفاضل					اشراف اجتماعي	مربع 50	2018
31 مبروكة حمزة محمد عجب	1992	2012	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	الملاوية بنات	2018
32 نهى ادم احمد ادم	1981	2011	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	البنات	2016
33 فاطمة الرحيمه احمد عتي	1996	2012	بكالوريوس علم نفس	8	اشراف اجتماعي	البنات	2018
34 ام الحسن محمد احمد علي	1982	2011	بكالوريوس تربيه	9	اشراف اجتماعي	الشارقة بنات	2016
35 سارة بابكر موسى بابكر	1977	2011	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	البريد	2016
36 سهير بابكر عبدالله حسن	1972	2015	بكالوريوس علم نفس	9	اشراف اجتماعي	البنات	2015
37 خديجة الامام الخليل ابراهيم		2015	بكالوريوس اجتماع	9	اشراف اجتماعي	العرابي جنوب	2018