

## الوعي الذاتي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

حسام حسين دلي  
أ. د. وفاء كنعان خضر

جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم العلوم التربوية والنفسية

### المستخلص:

سعى البحث الحالي التعرف على مستوى الوعي الذاتي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك، والتعرف على الفروق في الوعي الذاتي بالكفاءة المهنية تبعاً لمتغير (التحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة، والجنس ذكور- إناث)، وتكونت عينة البحث من (180) مرشداً ومرشدة موزعين على المدارس المشمولين بالارشاد التربوي على ملاك المديرية العامة لتربية كركوك، وقام الباحث باعداد مقياس الوعي الذاتي المكون من (46) فقرة واعتمد على مقياس الوعي الذاتي المعد من ، البديري (2014)، والقرعة غولي (2011)، ومقياس الكفاءة المهنية المعد من قبل ابو عقيل 2019 (41) فقرة، و المغاري 2018 (45) فقرة، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري والبنائي لاداة البحث بعرضة على الخبراء، كما تم حساب القوة التمييزية له وتم حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار، وقد عولجت البيانات احصائيا باستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) فضلاً عن استخدام عدد من الوسائل الاحصائية الاخرى، وتوصل الباحثان الى النتائج التالية:- يتمتع المرشدين التربويين بمستوى عالي من الوعي الذاتي و بمستوى عالي من الكفاءة المهنية، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الوعي الذاتي وذلك لصالح الذكور، و في الكفاءة المهنية و لصالح الاناث، عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي.

## Self-awareness and its relationship to professional competence among educational counselors

Prof. Dr. Wafaa Kanaan

Researcher : Hossam Hussein Daly

Tikrit University/College of Education for Human Sciences/Department of  
Educational and Psychological Sciences

### Abstract:

The current research sought to identify the level of self-awareness and its relationship to professional competence among educational counselors in the General Directorate of Education in Kirkuk Governorate, and to identify the differences in self-awareness of professional competence according to the variable (academic achievement, years of service, and gender males - females), and the research sample consisted of (180) ) as a guide and counselor distributed to the schools covered by educational guidance on the staff of the General Directorate of Education in Kirkuk, and the researcher prepared a self-awareness scale consisting of (46) items and relied on the self-awareness scale prepared by, Al-Badiri (2014), Al-Qara Gholi (2011), and the professional competence scale Prepared by Abu Aqil 2019 (41) paragraphs, and Al-Maghari 2018 (45) paragraphs. The apparent and structural validity of the research tool was verified by presentation to experts, and its discriminatory power was calculated and stability was calculated by re-testing method, and the data were statistically treated using The Statistical Package for Social Sciences (SPSS), in addition to using a number of other statistical methods, and the researchers reached the following results: - Educational counselors enjoy a high level of self-awareness and a high level of professional competence, and the presence of Statistically significant differences between males and females in self-awareness in favor of males, and in professional competence and in favor of females. There are no statistically significant differences between years of service and academic achievement.

### اهمية البحث والحاجة ليه:

ان الذات ليس شيئاً موروثاً لدى الإنسان، وإنما يتشكل خلال التفاعل مع البيئة التي يعيش فيها ابتداءً من الطفولة وعبر مراحل النمو المختلفة، كما أن الوعي بالذات يبدأ ضيقاً عند بداية حياته، وينمو ويتطور بأتساع البيئة التي يتعامل معها، ومن خلال الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد في أثناء محاولته للتكيف مع البيئة المحيطة به (الظاهر، 2004: 47).

تتيح الوعي الذاتي للمرشد التربوي التنبؤ والرؤية الواضحة والدقيقة لما سيحدث في المستقبل ومن ثم صياغة إستراتيجية تربوية مستقبلية لمزيد من التطور في التربية والتعليم وتجاوز التطورات المستقبلية السلبية، ففي دراسة قام بها وولفرتون (Wolverton, 1994) في جامعة بيتسبورج في كندا على عينة مكونة من (100) مرشد ومرشدة تتراوح أعمارهم من خمسين عام فأكثر وأسفرت عن علاقة ايجابية بين غموض الدور الوظيفي والتشاؤم والإصابة بضغط الدم والبول السكري، وأظهرت دراسة آرثر كوستا (Costa, 1996) بأن المرشد التربوي الأكثر تحقيقاً للذات يستطيع أن ينتج بوضوح أعمق التفاعلات الموقفية ويكون مرناً في علاقته بالآخرين وفي إدراك أثره عليهم (نايف، 2008: 12).

وقد أكد الحاروني (1969) ان وعي الذاتي هو احد الصفات التي تفتقر اليها الشخصية التي لا تقوى على شق طريقها في الحياة، وشار الى ان العالم هامان (Hayman) ان يميز نوعاً حديثاً من العلاج الشخصي يسمى العلاج عن طريق (نمو وعي الذات) لدى الفرد بتمكينه من فهم ذاته والوقوف على العوامل الشخصية التي كانت خافية عليه من قبل، وهذه موجودة في الخبرات الماضية لافكاره ومشاعره وسلوكه وتقع في مجال متسع وتكون سلسله طويلة من الذكريات والافكار والاهوام. ان طريقة نمو وعي الذات هي اخراج العوامل ذات الاهمية الخاصة من منطقة شبه الشعور الى منطقة الشعور (الوعي) عند الفرد (ابريسم، 2015: 8).

فالكفاءة المهنية للمرشد تفرض عليه أن يكون شخصا متوافق السلوك متزن الشخصية يتعامل مع المشكلات بكل جدية من خلال دراسة جميع النواحي التي تحيط بالمشكلة من أجل مساعدة الآخرين على التغلب على مشاكلهم، وعليه فإنه يجب أن يمتلك الخبرة العلمية التطبيقية في الفحص السيكولوجي والتشخيصي وتنفيذ الخطط الإرشادية ومتابعتها وتقييمها بطرق موضوعية صحيحة، كما أنه يتوجب على المرشد أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل الفعال من أجل أقناع المسترشدين في التغلب على مشكلاتهم وإثارة دافعيتهم من أجل تعديل سلوكهم وتوفير التوافق النفسي، للوصول إلى فرد متوافق (العطوي، 2008: 3).

وقد حظيت الكفاءة المهنية للمرشدين والمعالجين النفسيين باهتمام كبير في الأدبيات البحثية، ومع ذلك، وكما ذكرت هيرمان (Herman,1993) بأن المناقشات حول كفاءة المرشد أو المعالج ركزت فقط على مقدار التدريب والخبرة التي اكتسبها المرشد أو المعالج، وهذا غير مؤكد ؛ لأن الأبحاث أظهرت أن هذا الاعتبار كانت آثارها محدودة فيما يتعلق بنتائج العلاج، ولذلك الكفاءة يجب أن تتضمن الخصائص الشخصية للمرشدين والمعالجين، وكذلك استخدامهم لنتائج البحوث في الممارسة التوجيهية (أرنوط، 2019: 364-365).

ويرى الباحث ان وعي الإنسان المعاصر بكافة مجالات الحياة العصرية ضرورة قائمة، فإن الوعي السايكولوجي والوعي الذاتي يصبح أكثر أهمية، لأنه يدرس الإنسان بوصفه الأعلى في هذا الوجود، وأن معرفة النفس والشعور بها وإدراكها ينبع من ملاحظة الإنسان لنفسه ، والإدراك التام لحقيقة مشاعره بالتحديد كما يراها، وإن التأكيد على الوعي الذاتي وإدراك المواقف ينطوي على عمل شيء ما، فعلاقة الفرد بذاته هي بحد ذاتها علاقة صميمية تعد بذلك برهان على أهمية الفرد في نفسه، وأنها تعبير إبداع ي عن الطاقات التلقائية لدى الشخص الذي يعبر عنها شعورياً بتأمله وتفكيره وفنونه ومواهبه وتواصله الاجتماعي.

وأن مهنة الإرشاد هي مهنة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها ، وإن نجاح العملية التربوية لا يتم إلا بمساعدة المرشد ، فالمرشد وما يتصف به من كفاءة، وما يتمتع به من رغبة في العمل هو الذي يساعد الطالب ويهيئه لاكتساب الخبرات التربوية المناسبة.

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى:

- 1- الوعي الذاتي لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك.
- 2- دلالة الفرق الاحصائي في الوعي الذاتي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس ( ذكور اناث).
- 3- دلالة الفرق الاحصائي في الوعي الذاتي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة من (1- 10) (10-20) والتحصيل الدراسي
- 4- الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك.
- 5- دلالة الفرق الاحصائي في الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس ( ذكور اناث).
- 6- دلالة الفرق الاحصائي في الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة من (1- 10) (10-20) والتحصيل الدراسي.
- 7- العلاقة الارتباطية بين الإبداع الإرشادي، والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية كركوك / محافظة كركوك.

### حدود البحث:-

يتحدد البحث الحالي بدراسة الوعي الذاتي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك للعام الدراسي (2020- 2021).

### المصطلحات:

أولاً- الوعي الذاتي وقد عرفه كل من:

1- جنجون (2015): هو يتضمن جانباً مهماً من جوانب عملية تقوم شخصية الفرد فهو المراقبة الذاتية للفرد أولاً ولمحيطه الخارجي ( جنجون، 2015: 12).

2- العكايشي (2019): بأنه يتضمن جانباً مهماً من جوانب علمية تقويم شخصية الفرد ورؤية ذاتية ثابتة للفرد ولمحيطه الخارجي (العكايشي ، 2019: 312).

- اما التعريف النظري: وهو قدرة الفرد على توجيه الانتباه نحو الذات والبيئة، مما يجعله قادراً على تقويم ذاته او بيئته تقويماً انياً.

- وقد عرف الباحثين الوعي الذاتي: بأنه وعي الفرد بالجوانب المظهرية للذات وتركيزه على الكيفية التي يؤثر فيها بالآخرين.

- أما التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من افراد العينة على مقياس الوعي الذاتي والذي من اعداد الباحث.

ثانياً- الكفاءة المهنية عرفها كل من:-

1- مغربي (2008):

هي القدرة على القيام بالأدوار والمهام المتعلقة بوظيفة عمل، وتشمل كفاءة ما على مجموعة من التصرفات الاجتماعية العاطفية، المهارات المعرفية، المهارات النفسية، والحسية الحركية التي تمكن من ممارسة وظيفة، نشاط، أو مهنة بدرجة من الاتقان تناسب أدنى متطلبات سوق العمل (مغربي، 2008: 23).

2- عبد القادر (2015):

هي مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية، ومن المهارات المعرفية، أو من المهارات النفسية الحسية الحركية التي تمكن من ممارسة دور، وظيفة، أو نشاط، أو مهمة، أو عمل على أكمل وجه (عبد القادر، 2015: 11-12).

- **اما التعريف النظري:** وهي مهارات مركبه او انماط سلوكية او معارف تظهر في سلوك المرشد التربوي وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب، وتشمل الكفايه بمجموعة المعارف، والمفاهيم، والاتجاهات والمهارات التي توجه سلوك الفرد وتساعدة على اداء مهامه بمستوى معين من التمكين.
- **أما التعريف الاجرائي:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من افراد العينه على مقياس الكفاءة المهنية والذي من اعداد الباحث.
- **تعريف الباحثان للكفاءة المهنية:** بأنه مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تساعد المرشد على القيام بالأدوار والمهام والواجبات التعليمية والتربوية المنوطة به، وتتحدد الكفاءة المهنية للفرد من خلال درجة تمكنه من هذه الكفايات وممارسته لها.

### الاطار النظري ودراسات سابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأطر النظرية لمتغيرات البحث في محورين، خصص المحور الأول للإبداع الإرشادي، أما المحور الثاني فيتناول مستوى الكفاءة المهنية، وعلى النحو الآتي:

#### المحور الأول: الوعي الذاتي:

#### - مفهوم الوعي الذاتي (Self Awareness):

يعد مفهوم الوعي الذاتي من الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة في مجال الإرشاد النفسي والصحة النفسية، بعد أن أشارت إليه بعض البحوث والدراسات التي كان لها درجة السبق في ذلك، منها بحوث لوك (1690)، وجيمس (1902)، وهولت و ميد (1934)، ومن ثم لحقت بهم بحوث بلومر وار فنج هوفمان و جلاسر و دوفال وشاير وباس وغيرهم، وبشكل خاص في مجال الشخصية وعلم

النفس الاجتماعي، وان هناك كثيراً من النظريات العلمية والنفسية، التي تضع العديد من المبادئ والمفاهيم الأساس التي تُفسر بعض الظواهر النفسية المرتبطة بالمنظومة النفسية من جهة والمنظومة الاجتماعية من جهة أخرى، وأما ما يتعلق بمنظومة الذات ومفاهيمها، فلعلها تشد انتباهنا نحو ذاتنا وما يحيط بنا، أو توجه أفكارنا ومشاعرنا، أو تحدد سلوكياتنا عند مواجهتنا للمواقف الحياتية المختلفة (سعيد، 2008: 115).

- **نظريات الوعي الذاتي** : ومن أهم هذه النظريات المتعلقة بالوعي الذاتي وتفسيره، التي يمكن تسلسلها على النحو الآتي :

### 1- نظرية داينر (Diener, 1979, 1980):

واكد داينر أننا في الحياة اليومية كثيراً ما نكون غير واعين بهويتنا الفردية، أو بأنفسنا بوصفنا أشخاصاً مستقلين، فعندما نقوم بأداء سلوك سبق أن تم تعلمه بإتقان، أو عندما نُعبّر عن فكرة النظر فيها ملياً أو عندما نمارس السلوك المنصوص عليه ثقافياً، أي السلوك الذي يتلاءم مع معايير المجتمع وثقافته، بحيث يكون مقبولاً، فإننا أحياناً قد لا نكون على درجة عالية من الوعي بأنفسنا حيث نتصرف بتلقائية من دون تدقيق في ما نفعل في مثل هذه الحالات، لذا فان الأفراد قد يتصرفون في مواقف أخرى أو ظروف مغايرة بشكل آخر، فعلى سبيل المثال عندما نكون في مواضع تخضع لتقييم الجماعة أو نقد الآخرين، ففي هذه الحالة قد نفشل أحياناً في تحقيق نتيجة متوقعة، لهذا فان وعينا بذاتنا قد يكون أكثر شدة، لأننا نشعر بمراقبة الآخرين لنا، وقد نُوجه سلوكنا بحذر ونعمل على التدقيق في التفاصيل الصغيرة في ما نقوم به أو نفعله، وان هذه تُعبر عن سلوكياتنا غير الطبيعية أو الحقيقية (مكلفين وغروس، 2002: 99).

## 2- نظرية باس (Buss,1980):

يرى باس (Buss,1980) ان الوعي الذاتي هو أن يكون الشخص منتبهاً لذاته وانه قد يستطيع توظيف قدراته الذاتية لمواجهة المواقف الاجتماعية التي تواجهه وتتوقف هذه المواجهه على مختلف انماطها على الجهد الذي يبذله الفرد، بحيث يجعله قادرًا على ان يعي المواقف المتنوعة، وعلى الأساليب التي يتبعها الفرد في عملية مجابهة المواقف الجديدة او التي سبق وان مر بخبراتها (الموسوي، 2016: 27).

وأوضح (باس) مدى أهمية الممايزة بين الذات الحسية المبكرة والبسيطة، وبين الذات المعرفية المتقدمة، ثم يحاول الممايزة بين الجوانب العامة والجوانب الخاصة للذات، لذا فانه يؤكد أنَّ لكل فرد ذاتاً مستقلة عن غيره، وان ما يحدث للفرد ليس أكثر أهمية من الذي يحدث للآخرين، حيث يتم تجربته بشكل مختلف، فضلاً عن تأكيده على الخلفية العلمية للاستدلال على الذات أكثر من الأفكار والتخمينات الشخصية، ورأى ان المجموعة الأولى من الحقائق تشير إلى مفهوم الذات من الأحداث الحسية، وان كل فرد على معرفة تامة ووعي بحدود جسمه، وبإمكانه الممايزة بين الأحداث التي تقع داخل الجسم أو خارجه، بحيث يكون جزءاً فعالاً من الفرد، والجزء الآخر منه غير فعال، ويستطيع الفرد أن يمايز بين (أنا) و(لست أنا)، وهو أساس للاستدلال على الذات (Buss,1980; pp.2-3).

### المحور الثاني: الكفاءة المهنية:

- مفهوم الكفاءة المهنية : مصطلح الكفاءة المهنية من المصطلحات الحديثة التي استحوذت اهتماماً كبيراً في مجال التربية بوجه عام، إذا يرجع استخدامه لأول مرة إلى خمسينيات القرن العشرين في محاولة من العلماء للإلمام بالخصائص، والصفات والمهارات والمعارف لاعتبارها أساساً للسلوك والأداء في

العمل، ثم أخذت هذه الحركة بالتطور نتيجة سلسلة من المؤثرات والمتغيرات التي ارتبطت بالتقدم التكنولوجي، وأبحاث التربويين الإبداعية، وهذه الحركة لم تنشأ من فراغ، بل ارتبطت بحركة ثقافية عالمية أخرى أكدت على فكرة المسؤولية والحاجة لتحديد كفاءة مهنية نتيجة عوامل كثيرة (قطيشات، ٢٠٠٤: ٦٦).

**الكفاءة المهنية:** يقصد بها قيام الفرد بالعمل المهني والمهام المهنية التي تطلب منه بطريقة جيدة، وبطريقة تحدد قدرته المهنية ومهاراته في العمل، تتمثل الكفاءة المهنية بقيام الفرد بمهامه، ومهام أخرى لا تُعد من واجباته بل يقوم بها بشكل إضافي، وذلك من أجل مساعدة زملائه في العمل على إنجاز المهام بجهد أقل ووقت أقصر، مما يؤدي إلى أن يكون الفرد ذا مهارة عالية، وخبرة في العمل. ويعرفه **لوك بايور الكفاءة المهنية:** بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (منصور و صولح، 2010: 50).

## - النظريات التي تناول للكفاءة المهنية:

### 1- النظرية الاجتماعية:

ويؤكد باندور (Bandora) أن طبيعة التحديات التي تواجه كفاءة الشخصية يمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل وأهمها: مستوى الإتيقان، ومستوى بذل الجيد، ومستوى الدقة، ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد، ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب، حيث أنه من خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز أي عمله عن طريق الصدفة، ولكن كفاءة الفرد هي التي تدفعه لينجز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة حالات الابتعاد عن أداء العمل غير المنظم (مصري، 2011: 78).

## 2- نظرية العزو السببي:

إن الأفراد مرتفعي الكفاءة يعززون سبب فشلهم إلى أن الجد غير كافٍ، أو أن الظروف الموقفية غير ملائمة، بينما الأفراد منخفضو الكفاءة يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم ومهاراتهم في العمل، أما نظرية توقع النتائج فتعمل على تنظيم الدوافع عن طريق سلوكٍ محددٍ يعطي نتيجة محددة بخصائص معينة، وهناك الكثير من الخيارات التي توصل إلى النتيجة المرغوبة، ولكن الأشخاص منخفضو الكفاءة لا يستطيعون التوصل إليها، لأنهم يحكمون على أنفسهم بانعدام الكفاءة والقدرات المهنية ( نصر، 2015: 60).

### الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية التي تناولت الوعي الذاتي:

- دراسة الاعرجي والعبادي (2018): (الوعي الثقافي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين)

هدفت الدراسة التعرف على علاقته الوعي الثقافي بفاعلية الذات لدى المرشدين التربويين، استعملت اداتان هما مقياس الوعي الثقافي، ومقياس فاعلية الذات، تكونت عينة البحث من (249) مرشد ومرشدة تربوية في التعليم الثانوي، وأظهرت النتائج: ان المرشدين التربويين (ذكور- واناثا) يتميزون بالوعي الثقافي وفاعلية الذات. وان هناك فروقا جوهرية في فاعلية الذات لصالح الذكور، وان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين فاعلية الذات و الوعي الثقافي، وأن الوعي الثقافي و النوع أسهما في فاعلية الذات.

### - الدراسات الاجنبية:

1-دراسة اكس (Ickes,1978): (الخبرات الظاهرة وعلاقتها بحالات الوعي

الذاتي الموضوعي والوعي الذاتي الخاص والتفردية واللاتفرد)

هدفت الدراسة اختبار صحة الفرضية: هل الخبرات الظاهرة مرتبطة مع حالات الوعي الذاتي الموضوعي والوعي الذاتي الخاص التي ترتبط مع حالات التفردية وعدم التفردية (اللاتفرد)، وقد بلغت عينة الدراسة (80) طالباً من طلاب الجامعة ، واستخدمت في الدراسة الأدوات الآتية:- ستيان يطبق على أفراد العينة في حالة الوعي الذاتي العالي والواطيء، - وجود شريط مسجل و كاميرا فيديو في غرفة التجربة، - تطبيق مقياس مفهوم الذات الذي أعده جوردون (Gordon,1968) والذي يتكون من (21) بعداً و(5) بدائل، للحصول على استجابات المفحوصين، وعند معالجة البيانات إحصائياً وباستخدام تحليل التباين، أشارت نتائج الدراسة إلى أن الوعي الذاتي يزداد مع الاستجابة في البعد الذي يعكس التفردية، ويقل الوعي الذاتي في بعد عدم التفردية، كما أشارت النتائج إلى وجود اثر قوي للتفردية عند الأفراد الذين يكون لديهم المراقبة الذاتية واطئة ( Ickes,1978; ) (P.146).

## 2- دراسة تيرنر وآخرين (Turner ,et al,1978): (العلاقة بين الوعي

(الشعور) بالذات الخاصة ومقاييس التقرير الذاتي الخاصة بالشخصية)

هدفت الدراسة معرفة الارتباط بين الوعي (الشعور) بالذات الخاصة ومقاييس التقرير الذاتي الخاصة بالشخصية، أجريت الدراسة على(400) طالب جامعي، وأشارت النتائج إلى انه لا يوجد ارتباط بين مقياس الشعور بالذات والمرغوبية الاجتماعية، وتفسر النتيجة انه لا يوجد شخص يتوقع الاستحسان الاجتماعي بسبب انتباه الشخص إلى ذاته ووعيه بها سواء كان المعترف به أم المفكر، أما التصور فقد ارتبط بشكل معتدل مع الشعور بالذات الخاصة وكان(0,30) ولم يرتبط مع الشعور بالذات العامة وكان(صفر) بينما ارتبط الاستغراق المفرط بالتفكير ارتبط بدرجة وثيقة مع

مقياس الشعور بالذات الخاصة بدرجة (0,48)، وضعيفة مع الشعور بالذات العامة (0,22) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الارتباط كان سلباً بين المعاشرة والاختلاط بالآخرين (0,13) وإيجاباً مع الشعور بالذات العامة (0,16) (Turner ,et al,1978 ; p.47).

ثانياً: الدراسات السابقة الكفاءة المهنية:

الدراسات العربية:

- دراسة أبو عقيل (2019): ( الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى

المرشدين التربويين في مدارس عرب النقب)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (125) من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، وقد استخدم الباحث مقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الذكاء الوجداني، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري، والبناء والثبات لكلتا الأداتين باستعمال إعادة الاختبار، والاتساق الداخلي (الفا كرونباخ)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية متوسطة داله إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني، وحصلت الكفاءة المهنية على درجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الكفاءة المهنية حسب متغير ((الجنس، والمؤهل العلمي)) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الكفاءة المهنية حسب متغير سنوات الخدمة لصالح (10) سنوات وأكثر (أبو عقيل، 2019: ت).

الدراسات الأجنبية:

1- دراسة شاو (Chao, 2010) : (الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس

أثينا)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس أثينا وفقاً للعمر والجنس، تكونت عينة الدراسة من ( ٣٣٨ ) مرشداً استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح سنوات الخبرة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروقاً للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك حاجة لبرامج تدريبية لتطوير الكفايات المهنية لدى المرشدين الاجتماعيين (Chao, 2010;p 252-262).

### منهجية وإجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهج المعتمد في البحث، وللإجراءات التي اعتمدها الباحثين بغية التحقق من أهداف البحث الحالي، فكان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة وأعداد الأدوات وتطبيقها، ومن ثم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لذلك، وتحليل البيانات معالجتها، على النحو التالي:

#### أولاً: منهج البحث:

أعتمد الباحثين الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملائمة وطبيعة الدراسة، وعرف هذا المنهج بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر.

#### ثانياً: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك والذين يمارسون مهنة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، والبالغ عددهم الكلي (400) مرشداً ومرشدة، موزعين بحسب الجنس بواقع ( 247 ) مرشداً، و ( 153 ) مرشدة، كما موضح في الجدول (1).

### جدول (1)

#### مجتمع البحث من المرشدين التربويين في محافظة كركوك

المجموع	عدد المرشدين التربويين		مجتمع البحث الكلي
	الإناث	الذكور	
400	153	247	المديرية العامة لتربية محافظة كركوك

ثالثاً: عينة البحث:

أ- عينة التحليل الاحصائي:

لكي يتمكن الباحثين من تعميم نتائج، عمل على اختيار عينة ممثلة للمجتمع، اختيرت من المرشدين التربويين في مديرية تربية كركوك، ومن كلا الجنسين، اذا سحبت عينة عشوائية بلغت (190) مرشد ومرشدة، بواقع (110) مرشد و(80) مرشدة وفق متغير الجنس، ويمثل هذا الحجم للعينة (48%) من المجتمع، و جدول رقم (2) يوضح ذلك.

### جدول رقم (2)

#### عينة التحليل الاحصائي بحسب ( الجنس )

ت	قضاء	عدد الذكور	عدد الاناث	العدد الكلي
1	كركوك المركز	50	25	75
2	الحويجة	25	25	50
3	الدبس	20	15	35
4	داقوق	15	15	30
	المجموع	110	80	190

### ب- عينة التطبيق النهائي:

تألفت العينة التي طبقت عليها المقاييس البحث الحالي بصورتها النهائية من (180) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (4) اقصية وهي (قضاء كركوك المركز، قضاء الحويجة، قضاء الدبس، قضاء تازة) بواقع (100) مرشداً و(80) مرشدة، وجدول رقم (3) يوضح ذلك.

### جدول (3)

#### عينة التطبيق النهائي بحسب (الجنس)

ت	قضاء	عدد الذكور	عدد الاناث	العدد الكلي
1	كركوك المركز	40	30	70
2	الحويجة	25	20	45
3	الدبس	20	15	35
4	داقوق	15	15	30
	المجموع	100	80	180

### رابعاً: اداتي البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث اقتضت الضرورة استخدام اداتي هي:-

1- الأداة الأولى مقياس الوعي الذاتي.

2- الأداة الثالثة مقياس الكفاءة المهنية.

ونظراً لعدم توفر ادوات مناسبة وملئمة لقياس متغيرات البحث، عليه قام الباحثين باعداد اداتي البحث، وقد اتبع الباحث خطوات محددة في اعداد هذه الادوات وبما يتلاءم مع متغيرات هذا البحث وعلى النحو التالي:

### الأداة الاولى: الوعي الذاتي:

من اجل تحقيق أهداف البحث تطلب الحاجة الى أداة ملائمة لقياس الوعي الذاتي لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك وبعد الاطلاع الباحثين على الادبيات والدراسات السابقة في هذا المجال، وبعد ذلك وجد الباحثان عدد من الدراسات في هذا المجال، ومن جملة ما اطلع عليها الباحث ما يأتي- البديري (2014) (60) فقرة، - القره غولي (2011) (52) فقرة.

وبعد دراسة هذه المقاييس والدراسات واستشارة الاساتذة والمختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية، تبين للباحث أن من الضروري بناء اداة لقياس الوعي الذاتي لدى المرشدين التربويين، بما يتلاءم وخصائص المجتمع وتتوافر فيه الشروط العلمية من صدق وثبات وقدرة على التمييز وذلك لعدم وجود أداة لقياس الوعي الذاتي بما يخدم أهداف البحث الحالي (على حد علم الباحث).

لذا أرتأ الباحثين القيام ببناء أداة لقياس متغير الوعي الذاتي بما يخدم أهداف البحث الحالي، وفق للخطوات الاتية:

#### أ- تحديد مجالات المقياس:

وقد حددت ثلاث مجالات لهذا المقياس تنطبق والمؤشرات المتبعة لقياس الوعي الذاتي هي (الوعي الانفعالي، التقييم الدقيق للذات، الثقة بالنفس). وللتعرف على مدى تمثيل المجالات للمقياس المطلوب عرض الباحثين المجالات وتعريفها على ( 15) محكما مختصا في العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) واستناداً على اراء (80%) من المحكمين أبقى على المجالات كافة كما في صيغتها الاولية.

#### ب- صياغة فقرات المقياس:

بعد ان حدد المجالات، وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة، قام الباحثين بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات الخاصة بالوعي الذاتي وبناءاً

على ذلك فقد أعد (48) فقرة بصيغتها الاولية ملحق(1) وتوزعت هذه الفقرات على مجالات المقياس كما موضح في جدول (8).

### جدول (8)

#### الصيغة الاولية لعدد مجالات المقياس وعدد فقرات كل مجال

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
1	الوعي الانفعالي	16
2	التقييم الدقيق للذات	16
3	الثقة بالنفس	16
	المجموع	48

#### ج- أعداد تعليمات المقياس:

لإكمال الصيغة الاولية للمقياس، أعد الباحثين تعليمات توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس، وذلك بوضع علامة ( صح ) أمام الفقرة التي يجاب عنها، وأمام البديل الذي يمثل أجابته على مقياس متدرج من (5) بدائل هي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، الى حد ما، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة) كذلك تضمنت ورقة التعليمات معلومات عامة ( الجنس، سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي) ملحق (2).

#### ح- التحليل المنطقي للفقرات (الصدق الظاهري للمقياس):

وعلى هذا الاساس ارتأ الباحثين أن يتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الوعي الذاتي، وذلك بعرض فقرات المقياس البالغة (48) مع تعريف المجالات ملحق (2) على ( 15) محكما من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية ملحق(4) وطلب منهم أبداء حكمهم على مدى صلاحية الفقرات، من حيث وضوحها ومفهومها ومدى صلاحيتها لقياس ما أعد لأجله مع إجراء التعديل

المناسب إذا استوجب التعديل، وملائمة عدد الفقرات للمجالات التابعة لها فضلاً عن أبداء آراءهم حول ملائمة البدائل في المقياس المتدرج ازاء الفقرات. وبعد جمع آراء المحكمين ومن ثم تحليلها استعمل مربع كاي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق بين آراء المحكمين من حيث تأييد صلاحية فقرات المقياس لمجالاتها أو عدمها، كذلك استخرج النسب المئوية لآراء المحكمين الموافقين وغير الموافقين ودلالاتها الاحصائية، واعتمد الباحث على نسبة (80%) من آراء المحكمين للدلالة على صلاحية الفقرات، موزعة على المجالات.

#### خ- التطبيق الاستطلاعي للمقياس الوعي الذاتي:

بعد استخراج الصدق الظاهري للمقياس، قام الباحثين بتطبيق المقياس على عينة بلغت (60) مرشداً ومرشدة في المديرية العامة لتربية كركوك، حسب الجنس وسنوات الخدمة والتحصيل الدراسي، وكان الهدف من هذا التطبيق، هو معرفة مدى وضوح التعليمات الموقفة مع مقياس الوعي الذاتي ومدى وضوح فقرات المقياس ودقة صياغتها ولغتها، وتحديد الصعوبات التي قد تواجه أفراد العينة أثناء الاستجابة، لغرض تلافيتها قبل تطبيق المقياس بصيغته النهائية، فضلاً عن تحديد الزمن المستغرق في الاجابة عن فقرات المقياس فقد تراوحت (25-35) دقيقة وبمتوسط مقداره (30) دقيقة.

#### ت- التحميل الاحصائي للفقرات:

ولأجل ذلك فقد تحقق الباحثين من خصائص فقرات مقياس الوعي الذاتي بتحليلها إحصائياً وفق اجراء حساب القوه التمييزية للفقرات وكما يأتي:-

ولقد استعمل الباحثين في حساب القوه التمييزية للفقرات أسلوبين هما:-

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين: ولغرض التحقق من ذلك اتبع الباحثين الخطوات الآتية:-

- 1- اختيرت عينه عشوائية من المرشدين التربويين في المديرية العامة للتربية في محافظة كركوك بلغت (180) مرشداً ومرشدة.
- 2- طبق الاختبار بصورته الاولية ملحق (2) على أفراد العينة، وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب بعد التصحيح.
- 3- جمعت الاستثمارات من أفراد العينة وصححت ورتبت ترتيباً تنازلياً حسب مجموع الدرجات من اعلى الى ادنى درجة فتراوحت الدرجات بين (272-130).
- 4- وعلى هذا الاساس أخذت نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على اعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا و(28%) من الاستثمارات الحاصلة على ادنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا. وبذلك فقد بلغ عدد كل مجموعة (48) استمارة، وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا ما بين (228-272) درجة، في حين تراوحت حدود الدرجات للمجموعة الدنيا ما بين (130-197) درجة.
- 5- طبق الباحثان الاختبار التائي ( T-test ) لعينتين مستقلتين لغرض اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس. ثم استعمل برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (160) تساوي (1,96) وتبين ان جميع الفقرات مميزة عدا الفقرتين ( 48-12) وجدول (10).

جدول (10)

نتائج تمييز الفقرات الوعي الذاتي باستخدام المجموعتين المتطرفتين

الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	3.140	.76189	4.2909	.62872	4.7091	1
دالة	4.618	.92223	3.9636	.71680	4.6909	2
دالة	6.316	1.20521	3.3455	.80946	4.5818	3
دالة	3.003	1.06268	3.9818	.89893	4.5455	4
دالة	6.986	1.19905	3.5455	.53371	4.7818	5
دالة	4.821	1.21356	3.5636	.89893	4.5455	6
دالة	3.790	.99730	3.9273	.91269	4.6182	7
دالة	4.457	1.36157	3.6727	.84686	4.6364	8
دالة	3.477	1.13203	3.6000	1.22461	4.3818	9
دالة	4.164	1.28760	3.5636	1.03410	4.4909	10
دالة	5.205	1.26863	3.2727	1.06742	4.4364	11
غير دالة	-.066-	1.13944	3.8727	1.68235	3.8545	12
دالة	4.977	1.43853	3.3091	1.01603	4.4909	13
دالة	3.967	1.19708	3.7818	.89631	4.5818	14
دالة	6.017	1.31682	3.4545	.76673	4.6909	15
دالة	4.821	1.34515	3.5273	.85556	4.5636	16
دالة	5.132	1.21356	3.5636	.83202	4.5818	17
دالة	6.007	1.23009	3.5273	.74219	4.6909	18
دالة	4.441	1.27393	3.4545	1.03214	4.4364	19
دالة	4.288	1.24127	3.6000	1.01570	4.5273	20
دالة	4.916	1.38462	3.4364	.93923	4.5455	21
دالة	3.779	1.21217	3.7091	.99764	4.5091	22
دالة	5.913	1.38097	3.3818	.75434	4.6364	23



الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	6.284	1.16861	3.5091	.72148	4.6727	24
دالة	4.819	1.31758	3.5091	.89893	4.5455	25
دالة	4.419	1.47596	3.4545	.92040	4.4909	26
دالة	5.212	1.30319	3.4727	.93492	4.6000	27
دالة	5.631	1.21245	3.4182	.89781	4.5636	28
دالة	6.172	1.21356	3.4364	.77850	4.6364	29
دالة	4.949	1.44297	3.3455	.97890	4.5091	30
دالة	5.409	1.19708	3.4182	.97787	4.5455	31
دالة	4.827	1.25449	3.6182	.78625	4.5818	32
دالة	5.899	1.14592	3.2727	1.01603	4.4909	33
دالة	3.967	1.26278	3.6727	1.03312	4.5455	34
دالة	5.839	1.11826	3.5636	.77850	4.6364	35
دالة	5.804	1.19961	3.5273	.75434	4.6364	36
دالة	7.478	1.40178	3.1273	.66312	4.6909	37
دالة	4.527	1.19398	3.6182	.93923	4.5455	38
دالة	6.613	1.19708	3.4182	.69969	4.6545	39
دالة	4.939	1.16775	3.5455	.89968	4.5273	40
دالة	6.355	1.30087	3.4182	.71680	4.6909	41
دالة	3.530	1.26784	3.8000	.91930	4.5455	42
دالة	5.702	1.47322	3.4000	.85359	4.7091	43
دالة	8.561	1.28262	2.8545	.73946	4.5636	44
دالة	7.648	1.25126	3.0909	.82470	4.6364	45
دالة	7.157	1.33005	2.8364	1.05153	4.4727	46
دالة	6.633	1.19059	3.0909	1.01603	4.4909	47
غير دالة	1.331	1.37241	3.5273	1.62472	3.9091	48

- اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لغرض التأكد من ان مقياس الوعي الذاتي يتمتع باتساق داخلي تطلب الأمر استخراج معامل الارتباط بين درجات عينة التمييز الذين أجابوا على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس، وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تراوحت ما بين ( 0,133 - 0,498 ) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( 0,05 ) وقد اتضحت ان جميع الفقرات تتصف بالتمييز والصدق ما عدا الفقرات-48 (12) جدول (11).

جدول (11)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الوعي الذاتي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
.298**	33	.275**	17	.410**	1
.361**	34	.487**	18	.316**	2
.282**	35	.328**	19	.498**	3
.464**	36	.445**	20	.387**	4
.488**	37	.291**	21	.482**	5
.470**	38	.491**	22	.282**	6
.295**	39	.305**	23	.312**	7
.313**	40	.312**	24	.357**	8
.401**	41	.378**	25	.349**	9
.366**	42	.317**	26	.482**	10
.435**	43	.408**	27	.368**	11
.294**	44	.427**	28	.108	12
.477**	45	.351**	29	.417**	13
.357**	46	.362**	30	.463**	14
.418**	47	.374**	31	.369**	15
.133	48	.480**	32	.482**	16

### - تصحيح المقياس:

بعد اطلاع الباحثين على طرق تصحيح المقاييس في الدراسات والاختبارات السابقة، اعتمد الباحثان الطريقة المعتمدة في التصحيح من قبل الباحثين السابقين، إذ جرى تصحيح مقياس الوعي الذاتي في الدراسة الحالية بواقع خمس بدائل لكل فقرة وهي ( بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، الى حد ما، بدرجة متوسط، بدرجة ضعيفة) وقد صحح المقياس في ضوء درجات البدائل (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب فيما يتعلق بالفقرات الايجابية، بحيث تعطي لكل فقرة درجة وحسب البدائل المختارة لتلك الفقرة، والعكس فيما يتعلق بالفقرات السلبية (1، 2، 3، 4، 5)، وبعد التصحيح تجمع درجات كل استمارة لاستخراج الدرجة الكلية، وحسب الدرجة الكلية على اساس مجموعة بدائل الاجابات على فقرات المقياس، وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس (108) كدرجة دنيا و (498) كدرجة عليا، في حين ان المتوسط النظري للمقياس مقداره (138).

### - الصيغة النائية للمقاييس:-

اصبح مقياس الوعي الذاتي يتكون من ( 46) فقره موزعه على ثلاث مجالات وهي (الوعي الانفعالي، التقييم الدقيق للذات، الثقة بالنفس) يستجيب في ضوء المرشدين التربويين على خمس بدائل، يتراوح المدى النظري لدرجات الوعي الذاتي (498) لأعلى درجة (108) درجة ادنى وبمتوسط فرضي (138).

### - التطبيق النائي لأدوات البحث:-

بعد ان استكمل الباحثين لإجراءات اللازمة لبناء ادوات البحث والتحقق من سلامة الادوات وصلاحياتها، وكذلك تحديد عينة البحث، قام بتطبيق على العينة التطبيقية البالغة (180) مرشداً ومرشدة وضمن جلسات جماعية تضم العينة المختارة، وبعد ان جرى توضيح الهدف من البحث، وأهميته لأفراد العينة، وضرورة التقيد التام للتعليمات المرفقة للأدوات أجرى ضمن الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020 - 2021.

### الاداة الثانية : مقياس الكفاءة المهنية:

من اجل تحقيق أهداف البحث تطلب الحاجة الى أداة ملائمة لقياس الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك وبعد الاطلاع الباحثين على الادبيات والدراسات السابقة في هذا المجال، وبعد ذلك وجد الباحث عدد من الدراسات في هذا المجال، ومن جملة ما اطلع عليها الباحث ما يأتي:

- ابو عقيل 2019 (41) فقرة.

- المغاري 2018 (45) فقرة.

لدى ارتاء الباحثين القيام ببناء اداه لقياس الكفاءة المهنية وبما يخدم اهداف البحث الحالي، ووفقاً لمخطوات الاتية:

أ- **تحديد مجالات المقياس:** حددت ثلاث مجالات لهذا المقياس تنطبق والمؤشرات المتبعة لقياس مستوى الكفاءة المهنية وهي:

1- الكفاءة الشخصية.

2- الكفاءة المعرفية.

3- الكفاءة الادائية.

وللتعرف على مدى تمثيل المجالات للمقياس المطلوب عرض الباحثين المجالات وتعريفها على (15) محكما مختصا في العلوم التربوية والنفسية ملحق (12) واستناداً على اراء ( 80%) من المحكمين أبقى على المجالات كافة كما في صيغتها الاولية.

ب- **صياغة فقرات المقياس:**

بعد ان حدد المجالات، وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة، قام الباحثين بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات الخاصة بمستوى الكفاءة المهنية وبناءً على ذلك فقد أعد ( 38) فقرة بصيغتها الاولية ملحق ( 3 )، وتوزعت هذه الفقرات على مجالات المقياس كما موضح في جدول ( 12).

جدول ( 12 )

الصيغة الاولية لعدد مجالات المقياس وعدد فقرات كل مجال

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
1	الكفاءة الشخصية	14
2	الكفاءة المعرفية	12
3	الكفاءة الادائية	12
	المجموع	38

ث- أعداد تعليمات المقياس:

لإكمال الصيغة الاولية للمقياس، أعد الباحثين تعليمات توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس، وذلك بوضع علامة (صح) أمام الفقرة التي يجاب عليها، وأمام البديل الذي يمثل أجابته على مقياس متدرج من (5) بدائل هي ( بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، الى حد ما، بدرجة متوسط ، بدرجة ضعيفة) كذلك تضمنت ورقة التعليمات معلومات عامة (الجنس، سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي).

د- صلاحية الفقرات الصدق الظاهري (Face Validity):

وعلى هذا الاساس ارتأ الباحثين ان يتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الكفاءة المهنية، وذلك بعرض فقرات المقياس البالغ عددها (38) فقره ملحق ( 3) على محكماً من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) وطلب منهم ابداء حكميم على مدى صلاحية الفقرات من حيث وضوحها ومفهومها ومدى صلاحيتها لقياس ما أعده لأجلة مع اجراء التعديل المناسب اذا استوجب التعديل.

ذ- التطبيق الاستطلاعي لمقياس مستوى الكفاءة المهنية:

وقد أسفرت النتائج عن وضوح تعليمات الاجابة عن المقياس ووضوح فقراته، أما الوقت المستغرق للإجابة فقد تراوح ما بين (15 - 30).

### التحليل الإحصائي لل فقرات:

ولأجل ذلك فقد تحقق الباحثين من خصائص فقرات مقياس مستوى الكفاءة المهنية بتحليلها إحصائياً وفق إجراء حساب القوة التمييزية لم فقرات كما يأتي :-  
حساب القوة التمييزية لل فقرات:

ولقد استعمل الباحثين في حساب القوة التمييزية لم فقرات أسلوبين هما:-

#### 1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

ثم استعمل برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (106) تساوي (1,96) وتبين ان جميع الفقرات مميزه عدا الفقرتين ( -25 و 2) و جدول (14).

#### جدول (14)

نتائج تمييز الفقرات الكفاءة المهنية باستخدام المجموعتين المتطرفتين

الدالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	3.933	1.18122	3.8909	.62657	4.6021	1
غير دالة	.753	1.43008	3.6545	1.35289	3.8545	2
دالة	4.096	1.31221	3.3818	.99392	4.2909	3
دالة	3.143	1.45875	3.2727	1.12905	4.0545	4
دالة	2.623	1.37020	3.5818	1.16573	4.2182	5
دالة	2.651	1.25717	3.7091	1.18719	4.3273	6
دالة	3.958	1.18577	3.2364	1.07622	4.0909	7
دالة	3.846	1.38584	3.5273	.95452	4.4000	8
دالة	3.063	1.41493	3.3287	1.25717	4.1091	9
دالة	3.504	1.18407	3.5273	1.10005	4.2909	10
دالة	2.885	1.27973	3.3455	1.23174	4.0364	11



الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	2.692	1.23556	3.3489	1.38097	4.0182	12
دالة	3.801	1.40992	3.2909	1.13351	4.2182	13
دالة	2.818	1.30474	3.7636	.88952	4.3636	14
دالة	4.037	1.28760	3.1636	1.16544	4.1091	15
دالة	2.938	1.40897	3.6011	1.10341	4.3091	16
دالة	3.102	1.30268	3.4545	1.08463	4.1636	17
دالة	2.460	1.02658	3.7273	1.06616	4.2182	18
دالة	3.468	1.36749	3.6182	.89217	4.3818	19
دالة	3.010	1.22955	3.5455	1.04350	4.2000	20
دالة	2.984	1.18719	3.6727	.97511	4.2909	21
دالة	3.785	1.48664	3.2909	1.10493	4.2364	22
دالة	5.464	1.33913	3.1455	.92733	4.3455	23
دالة	2.879	1.35537	3.6000	1.07934	4.2727	24
غير دالة	1.423	1.22872	3.8364	1.18265	4.1636	25
دالة	4.417	1.38850	3.3273	.94388	4.3273	26
دالة	2.585	1.20939	3.6182	1.07309	4.1818	27
دالة	3.861	1.24452	3.4545	1.12307	4.3273	28
دالة	2.901	1.30268	3.4545	1.12307	4.1273	29
دالة	4.134	1.26730	3.3636	1.02658	4.2727	30
دالة	2.643	1.50867	3.2727	1.37437	4.0000	31
دالة	4.654	1.43712	3.5636	.87116	4.6182	32
دالة	5.177	1.41374	2.9636	.93131	4.1455	33
دالة	7.010	1.22735	2.8909	.99053	4.3818	34
دالة	6.201	1.24506	2.4727	1.21495	3.9273	35
دالة	4.458	1.48165	3.0909	1.14973	4.2182	36

- اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

لغرض التأكد من ان مقياس الكفاءة المهنية يتمتع باتساق داخلي تطلب الأمر استخراج معامل الارتباط بين درجات عينة التمييز الذين أجابوا على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس، وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,23 - 0,52) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) وقد اتضح ان جميع الفقرات الارتباط جيد ما عدا الفرتين ( 2 - 25) ويوضح جدول رقم (15).

جدول (15)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	.316**	13	.371**	25	.142
2	.110	14	.359**	26	.320**
3	.389**	15	.289**	27	.419**
4	.410**	16	.388**	28	.483**
5	.297**	17	.382**	29	.384**
6	.434**	18	.463**	30	.316**
7	.490**	19	.324**	31	.479**
8	.308**	20	.303**	32	.379**
9	.322**	21	.427**	33	.484**
10	.336**	22	.462**	34	.405**
11	.499**	23	.476**	35	.296**
12	.474**	24	.418**	36	.353**

- الصيغة النائية للمقياس:

بعد تحليل فقرات مقياس مستوى الكفاءة المهنية واستخراج التمييزية لكل فقره من فقراته ويجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقره والدرجة الكلية للمقياس، أتضح أن جميع الفقرات معامل ارتباط جيد عدا الفقرة ( 2 - 25 ) فأنها حذفت بالتمييز وذلك لان القيمة التائية المحسوبة اقل من الجدولية وبهذا تصبح غير دالة احصائياً، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية ( 34 ) فقره ملحق (7) والموزعة على ثلاث مجالات هي (الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية).

- طريقة التجزئة النصفية (Spilt- Half):

للتأكد من ثبات المقياس على مجتمع البحث الحالي، فقد طبق المقياس الكفاءة على عينة بلغت ( 60 ) مرشداً ومرشدة وفي الوقت نفسه، وبعد جمع استمارات المقياس صحح المقياس وقسمت فقراته على قسمين متساويين بحيث يحتوي القسم الاول على الفقرات الفردية له ( 1 , 3 , 5 , 7 , 9 ..... الخ ) ويحتوي القسم الثاني على الفقرات الزوجية ( 2 , 4 , 6 , 8 , 10 .... الخ )، ثم استخراج معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية للمقياس باستعمال معادلة (بيرسون ) لنصل بذلك الى معامل الثبات، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0,75) وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان، براون - Speraman (Brown) كان معامل الثبات ( 0,825 ) وهو معامل ثبات عال، وبذلك يكون المقياس قد استكمل اجراءت التأكد من تمييز وصدق وثبات فقراته.

- الصيغة النائية للمقاييس:-

أصبح مقياس الابداع الارشادي بصيغته النهائية يتألف من (56) فقره موزعة على اربعة مجالات وهي ( الذكاء الارشادي، التعامل مع الخبرات الارشادية، حرية الاداء، فعالية الخبرات الارشادية) يستجيب في ضوءها المرشدين التربويين على خمس بدائل،

يتراوح المدى النظري لدرجات الابداع الارشادي (0,9789) لأعلى درجة و (4,6052) درجة ادنى وبمتوسط فرضي (168) في حين اصبح مقياس الوعي الذاتي يتكون من 46 فقرة موزعه على ثلاث مجالات وهي (الوعي الانفعالي، التقييم الدقيق للذات، الثقة بالنفس) يستجيب في ضوئها المرشدين التربويين على خمس بدائل، يتراوح المدى النظري لدرجات الوعي الذاتي (498) لأعلى درجة (108) درجة ادنى وبمتوسط فرضي (138) أما مقياس الكفاءة المهنية اصبح مؤلف من (34) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وهي الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية) يستجيب المرشدين التربويين في ضوئها على خمس بدائل، لذا يتراوح المدى النظري لأعلى درجة (227) وادنى درجة هي (130) درجة وبمتوسط فرضي (102).

#### التطبيق النهائي لأدوات البحث:-

بعد ان استكمل الباحثين لإجراءات اللازمة لبناء ادوات البحث والتحقق من سلامة الادوات وصلاحيتها، وكذلك تحديد عينة البحث، قام بتطبيق اداتي البحث على العينة التطبيقية البالغة (180) مرشداً ومرشدة وضمن جلسات جماعية تضم العينة المختارة، وبعد ان جرى توضيح الهدف من البحث، وأهميته لأفراد العينة، وضرورة التقيد التام للتعليمات المرفقة للأدوات أجرى ضمن الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020 - 2021.

#### عرض النتائج وتفسيرها

##### الهدف الاول : التعرف على مستوى الوعي الذاتي لدى المرشدين التربويين:

بلغ الوسط الحسابي لعينة المرشدين التربويين على مقياس الوعي الذاتي (168.300) وبانحراف معياري بلغ مقداره (6.77648) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ عدده (138) تبين أن هناك فرقاً واضحاً للمتوسطين

ولصالح المتوسط الحسابي، مما يشير الى ان عينة البحث عموماً تتمتع بمستوى عالٍ من الوعي الذاتي، جدول رقم (1) يوضح ذلك.

### جدول (1)

#### الاختبار التائي لعينة واحدة الوعي الذاتي

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	1.962	59.989	179	138	6.77648	168.300	180	الكلية

يتبين من خلال الجدول اعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (59.989) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.962) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرارية (179)، وعلية فأن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الوعي الذاتي وذلك لتاحت فرصة التعرف والاندماج والمثابرة والمنافسة مع زملائهم الاخرين مما يدفع اغلبهم نحو تطوير انفسهم من خلال الاجتهاد والسعي، كذلك ما كتسبة المرشد خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر والغير مباشر للتحصيل الدراسي الذي حصل عليه المرشد التربوي مما غرس لديهم حب الاستطلاع ومحاولة ايجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعترضهم، وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحته (نجاجرة، 2019)، حيث ان توافر حالة الوعي الذاتي لدى الفرد تحفز للنظر الى بدائل اكثر مع الوقت الذي يرضى الاخرين بما هو موجود، ومن المظاهر الهامة لتحقيق الوعي الذاتي، والنظر الى الاشياء التي لم ينتبه لها احد، حيث يشكل هذا النوع من التركيز مصدر خفي للوعي الذاتي في ضل غياب الاستراتيجيات المنظمة تتفق مع دراسة (الاعرجي والعبادي، 2018).

الهدف الثاني : التعرف على مستوى الوعي الذاتي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث). أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى عدم وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث في مستوى الوعي الذاتي، إذ بلغ متوسط درجات الذكور في عينة البحث لمستوى الوعي الذاتي (168.2250) ودرجة الانحراف (7.14050) درجة، في حين بلغ متوسط درجات الاناث في عينة البحث (168.3600) درجة وبانحراف معياري (6.50644) درجة، جدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المرشدين تبعاً لمتغير الجنس ( ذكور - اناث)

مستوى الداله 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير داله	1,962	0,132-	178	7.14050	168.2250	80	الذكور
				6.50644	168.3600	100	الاناث

يتضح من خلال الجدول اعلاه الى وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث حيث ان القيمة التائية المحسوبة (-0,132) اقل من القيمة التائية الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) هذا يعني ان الوعي الذاتي يتأثر بمتغير الجنس (الذكور الاناث) وذلك لصالح الذكور، من حيث قدرتهم على الاكتشاف وحب الاستطلاع والتواصل مع الاخرين وتقارب الجنسين في المستوى العقلي والتحصيل الدراسي فضلا عن الاختلاف في امكانياتيم المعرفية وعدم اتباع منيج فكري يشجع على عمليات النقد وحل المشكلات ورغباتهم في النجاح، وكذلك ما وفرته البيئة المدرسية من فرص متساوية للجنسين (الذكور الاناث) وان هذه النتيجة تتفق مع دراسة (ناجرة، 2019).

الهدف الثالث : التعرف على مستوى الوعي الذاتي تبعاً لمتغيرات سنوات الخدمة

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى وجود فرق داله احصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الوعي الذاتي، إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة من 1-10 سنة (168.7923) درجة و بانحراف معياري مقدار (6.95801) في حين بلغ متوسط درجات للمرشدين ذو الخدمة من 10-20 سنة في عينة البحث (167.0200) درجة و بانحراف معياري مقدارة (6.16273) الجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول (3) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الوعي الذاتي تبعاً السنوات الخدمة

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
				6.95801	168.7923	130	1 - 10
غير داله	1,962	1,666	178	6.16273	167.0200	50	1 - 20

تضح من الجدول اعلاه الى وجود فروق داله احصائياً بين سنوات الخدمة، حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة (1,666) وهي اقل من القيمة الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني ان المرشدين التربويين من سنه (1-10) ومن (10-20) يتقاربون في درجاتهم على الوعي الذاتي، ويمكن تفسير ذلك الى ان الوعي الذاتي مطلباً وسمة اساسية في الشخصية العلمية للمرشدين التربويين، اذ من الواجب ان يتميز المرشد في هذه المرحلة بالقدرة على توليد الافكار، وتحفيز العقل على الابتكار والابداع والالتسام بالمرونة واستعمال العمليات العقلية العليا مثل النقد والتحليل والأمل وتركيب الافكار من اجل الوصول الى اشياء ومبتكرة فريدة.

الهدف الرابع : التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين:  
بلغ الوسط الحسابي لعينة المرشدين التربويين على مقياس الكفاءة المهنية (123,144) وبانحراف معياري بلغ مقداره (6,5289) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ عدده (102) تبين أن هناك فرقاً واضحاً للمتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي، مما يشير الى ان عينة البحث عموماً تتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة المهنية، جدول رقم (4) يوضح ذلك.

#### جدول (4)

##### الاختبار التائي لعينة واحدة للكفاءة المهنية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
داله	1,962	43,450	179	102	6,5289	123,144	180	الكلية

يتبين من خلال الجدول اعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (43,450) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.962) عند مستوى دلالة ( 0,05) ودرجة حرارية (179)، وعليه فأن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة المهنية لتاحت لهم فرصة والاندماج والمثابرة والمنافسة مع زملائهم الاخرين مما يدفع اغلبهم نحو تطوير انفسهم من خلال الاجتهاد والسعي، كذلك ما كتسبة المرشد خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر والغير مباشر للتحصيل الدراسي الذي حصل عليه المرشد التربوي مما غرس لديهم حب الاستطلاع ومحاولة ايجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعترضهم، وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحته (دراسة أبو عقيل، 2019) حيث ان توافر حالة الكفاءة المهنية لدى الفرد تحفز للنظر الى بدائل اكثر مع الوقت الذي يرضى الاخرين بما هو موجود وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الشمري، 2014).

الهدف الخامس: التعرف عى مستوى الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور-  
اناث):

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى وجود فرق دال احصائياً بين الذكور  
والاناث في مستوى الوعي الذاتي، إذ بلغ متوسط درجات الذكور في عينة البحث لمستوى  
الوعي الذاتي (122.3375) ودرجة الانحراف (6.65981) درجة، في حين بلغ متوسط  
درجات الاناث في عينة البحث (123.7900) درجة وبانحراف معياري (6.38226)  
درجة، جدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المرشدين تبعاً  
لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير داله	1,962	1,481-	178	6.65981	122.3375	80	الذكور
				6.38226	123.7900	100	الاناث

يتضح من خلال الجدول اعلاه الى وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث  
حيث ان القيمة التائية المحسوبة (-1,481) اقل من القيمة التائية الجدولية (1,962) عند  
مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) هذا يعني ان الكفاءة المهنية يتأثر بمتغير  
الجنس (الذكور الاناث) وذلك لصالح الاناث، من حيث قدرتهن على الاكتشاف وحب  
الاستطلاع والتواصل مع الاخرين وتقارب الجنسين في المستوى العقلي والتحصيل الدراسي  
فضلا عن الاختلاف في امكانياتيم المعرفية وعدم اتباع منهج فكري يشجع على عمليات  
النقد وحل المشكلات ورغباتهم في النجاح، وكذلك ما وفرته البيئة المدرسية من فرص  
متساوية للجنسين (الذكور الاناث) وان هذه النتيجة تتفق مع دراسة شاو (Chao, 2010).

الهدف السادس : التعرف على مستوى الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى وجود فرق دال احصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الوعي الذاتي، إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة من 1-10 سنة (123.7923) درجة و بانحراف معياري مقدار (6.37910) في حين بلغ متوسط درجات للمرشدين ذو الخدمة من 10-20 سنة في عينة البحث (121.4600) درجة و بانحراف معياري مقدارة (6.67683) الجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول (6) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الكفاءة المهنية تبعاً السنوات الخدمة

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
داله	1,962	2,125	178	6.37910	123.7923	130	1 - 10
				6.67683	121.4600	50	10- 20

بتضح من الجدول اعلاه الى وجود فروق داله احصائيا بين سنوات الخدمة، حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة (2,125) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني ان المرشدين التربويين من سنه (1- 10) ومن (10-20) وهذا مؤشر تقارب في درجاتهم على الكفاءة المهنية ، ويمكن تفسير ذلك الى ان الكفاءة المهنية مطلبا وسمة اساسية في الشخصية العلمية للمرشدين التربويين، اذ من الواجب ان يتميز المرشد في هذه المرحلة بالقدرة على توليد الافكار، وتحفيز العقل على الابتكار والالتسام بالمرونة واستعمال العمليات العقلية العليا مثل النقد والتحليل والأمل وتركيب الافكار من اجل الوصول الى اشياء مبتكرة وفريدة وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الجنديل، 2017) .

الهدف السابع: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الابداع الارشادي والكفاءة المهنية.

ولأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين المتغيرات الثلاثة، باستخدام معامل ارتباط بيرسون وسيمة احصائية في المعالجة، وكما موضح في الجدول رقم (7) يوضح ذلك.

### جدول (7)

#### معامل الارتباط بين الوعي الذاتي والكفاءة المهنية

المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون	
	الوعي الذاتي	الكفاءة المهنية
الوعي الذاتي	1	0,803
الكفاءة المهنية	--	1

وتشير النتائج المعروضة في الجدول اعلاه الى:

وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين متغيري الوعي الذاتي ومستوى الكفاءة المهنية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0,803) كذلك دلت النتائج على وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين متغيري الوعي الذاتي ومستوى الكفاءة المهنية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (1) ويرى الباحث ان هذه النتائج حقيقية حيث ان امتلاك الوعي الذاتي، الكفاءة المهنية عوامل يكمل كل منهما الاخر لبناء شخصية المرشد وتطويرها، كما انها تساهم في تنظيم الشخصية وتكاملها، حيث تعمل مع مكونات اخرى على تحديد الطاقة النفسية للمرشد وتوجيهها نحو تحقيق اهداف معينه، حيث نرى بأن الوعي الذاتي كلما زادت بدرجةها لدى افراد العينة كلما وزاد لديهم الكفاءة المهنية ايضاً، ويعتبر الوعي الذاتي أحد العوامل المؤثرة في العمل الارشادي، ويرى (دي بونو، 1998) انها حالة تؤهل المرشد لانجاز ابداعة وطرائق متعددة لتحفيز هذه الحالة او لحل المشكلات المطروحة بطرائق

مختلفة التي تبدو احياناً غير منطقية، كما تعتبر انها القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق غاية معينة ويشعر المرشد بالحاجة اليها وباهميتها المادية والمعنوية وتستنار هذه القوة المحركة بعوامل تنتج من المرشد نفسه خصائصه وحاجاته وميوله لذا ان الوعي له تأثير اكبر في العملية الارشادية.

### ثانياً: الاستنتاجات:-

- 1- يتمتع المرشدين التربويين بمستوى عالي من الوعي الذاتي وبمستوى عالي من الكفاءة المهنية.
- 2- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الوعي الذاتي وذلك لصالح الذكور في الكفاءة المهنية لصالح الاناث.
- 3- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي في مستوى الوعي الذاتي و الكفاءة المهنية

### ثالثاً: التوصيات:-

- في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج، يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- 1- اعتماد برنامج تعليم التفكير كمنهج مستقل واستخدامه في المدارس الثانوية ومعاهد المعلمين لما له من أهمية في تنمية و الوعي الذاتي والكفاءة المهنية.
  - 2- إقامة الدورات التدريبية والحلقات الدراسية لتدريب المرشدين على كيفية تطبيق البرنامج التدريبي، بحيث يمكن الاستفادة من نتائجه فيحل مشكلات الطلبة.
  - 3- جعل المرشد المحور الرئيسي في العملية التعليمية وإعطاءه الدور الأكبر في المناقشة والاستفسار وفي البحث عن الإجابات وإيجاد منافذ متعددة واستنباط الأفكار واستخدامها بصورة صحيحة.

رابعاً: المقترحات:-

- يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات استكمالاً للفائدة:
- 1- اجراء دراسة تتناول الوعي الذاتي وعلاقتها بالكفاءة المهنية والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
  - 2- إجراء دراسة لتعرف اثر البرنامج الوعي الذاتي وعلاقته بالكفاءة المهنية في نفس المتغيرات او في متغيرات أخرى.
  - 3- اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على مرشدي الصفوف في المدارس المتوسطة والاعدادية.

المصادر:

- القرآن الكريم.
- ابراهيم، سليمان عبدالواحد يوسف ( ٢٠١٠ ) المخ الإنساني والذكاء الوجداني، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- ابريسم، احمد عطون (2015) تأثير الارشاد الجشتطالتي في تنمية الوعي الذاتي لدى طلاب المرحلة الاعدادية، رسالة ماجستير غيرمنشورة، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- أبو عقيل، مراد محمد عبد العزيز (2019) الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- ابن منظور، محمد بن بكر (2005) لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان.
- ارنوط، بشرى اسماعيل احمد وليد، علي بن محمد بن علي(2017) كشف الذات وعلاقته بالابداع الارشادي لدى المرشدين التربويين بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، جامعة عين شمس، مركز الارشاد النفسي، مجلد50 ع، مصر.
- برونو، فليب (2004) بناء الكفاءات انطلاقاً من المدرسة، منشورة عالم التربية، ترجمة حسن بوتلاي، المغرب.

- جنجون، محمد زهير حسين(2015) الوعي الذاتي لدى الطلبة المتميزين وأقرانهم العاديين في المرحلة الاعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بابل، كلية التربية للعلوم الانسانية.
- خوالدة ، محمود عبدالله محمد ( ٢٠٠٤ ) الذكاء العاطفي الذكاء الانفعالي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- سعيد، سعاد جبر (2008) سيكولوجية التفكير والوعي بالذات، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان، الاردن.
- سويف، مصطفى (1983) الاسس النفسية للابداع الفني في الشعر خاصة، دار المعارف، القاهرة، مصر .
- الشمري، سلمان(2014) مفهوم الذات المهني وعلاقتة بالكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية، مجلة التربية الاساسية، المجلد (20)، العدد الثالث والثمانون، مصر .
- السيد، يسري مصطفى (٢٠٠٧) تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات، موقع على شبكة الانترنت.
- طه عبد الرحمن (2001) دراسة العلاقة بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والذكاء عند طلبة المرحلة الإعدادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية التربية، العدد (3).
- الظاهر، قحطان أحمد (2004) مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، ط1، دار وائل، عمان، الاردن.
- العطوي، عبدالله (2008) الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- العكايشي، بشرى احمد (2019) علاقة الوعي بقوة السيطرة المعرفية لدى طلبة جامعة الشارقة، مجلة الاداب، العدد(129)، جامعة الشارقة، دولة الامارات العربية المتحدة.
- قطيشات، ليلي عبد المنعم ( ٢٠٠٤ ) الكفايات المهنية لمديري ومديرات المدارس وعلاقتها بإستراتيجية إدارة الصراع، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عمان، الاردن.

- مصري، نيفين (2011) قلق المستقبل وعلاقتة بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الموسوي، انور مجبل امانة ( 2016) الانفتاح على الخبرة وعلاقته بالوعي الذاتي، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- مكلفين، روبرت وغروس، رينشارد (2002) مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ترجمة ياسمين حداد وموفق الحمداني ، ط1 ، دار وائل، عمان، الاردن.
- ملحم، سامي محمد والصباغ (٢٠٠١) سيكولوجية التعلم والتعليم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- نايف، نبيل حاجي (2008) التصورات المستقبلية لمهنة الارشاد التربوي، الشبكة الدولية للمعلومات (الأنترنت) <http://www.chihab.net>
- نصر، ألفت (2015) الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية وعلاقتهما بالتحصيل الدراسي دراسة ميدانية على عينه من طلبة الصف الثالث الثانوي في المدارس الرسمية في مدينة دمشق، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا.

#### المصادر الاجنبية:

- Buss, A. H (1980) Self-Consciousness and Social anxiety, San Francisco: Freeman.
- Chao, Ruth Chu lien .(2010) Counselor's multicultural competencies: from gender and ethnicity perspectives, Journal of Counselor Education& Supervision, 40, 4.
- Ickes, W. layden , M.A .Barnes R.D.(1978) : Objective self- Awareness , and individuation An empirical , Link , Journal of Personality , N. 21.
- Turner, R. G, scheier, M.. fCarvey, C. s,and Ickes, W(1978) Correlas of self- Consciousness. Journal of personality Assessment.