

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بإدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين

أ.د. سالم حميد عبيد

وزارة التربية / مديرية تربية الانبار/ ارشاد نفسي وتوجيه تربوي

Salimhamedabeed74@gmail.com

07902683373

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على الكفاءة الذاتية وإدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين، والتعرف على دلالة الفرق لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، فضلاً عن التعرف على العلاقة الارتباطية بين هذين المتغيرين. وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء أداة لقياس الكفاءة الذاتية، وبناء أداة لقياس إدارة الانطباع من قبل الباحث. طبق المقياسين على عينة البحث البالغة (250) مرشداً ومرشدة، وبعد معالجة البيانات باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة اظهرت النتائج الاتي:

- ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة الذاتية.
 - المرشدون التربويين لديهم إدارة الانطباع.
 - لا توجد فروق دالة احصائية في كل من (الكفاءة الذاتية وإدارة الانطباع) لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور – إناث).
 - هناك علاقة ارتباطية طردية ايجابية بين الكفاءة الذاتية وإدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.
 - وقد قدم الباحث عدد من التوصيات والمقترحات.
- الكلمات الدالة:** الكفاءة الذاتية، إدارة الانطباع، المرشد التربوي.

المشكلة

الفرد الذي يعيش في المجتمع لابد أن يتأثر بالظروف المحيطة به ويؤثر فيها، ونتيجة لهذا التأثير والتأثر بينه وبين بيئته يمكن أن يواجه خلال حياته أحداثاً مختلفة، والمرشد التربوي احد اعضاء المجتمع واصبح المحور الاساسي وحجر الزاوية في العملية التربوية والعنصر الاكثر اهمية في مدخلاته لذلك اصبح من الضروري انجاح العملية التربوية من خلال رفع الكفاءة الذاتية وتحسين مستوى إدارة الانطباع لديه. لان الكفاءة الذاتية هي معتقدات وافكار الشخص التي تمكنه على القيام بأداء معين، ولها دوراً هاماً في الطريقة التي يفسر بها الشخص المواقف الاجتماعية المختلفة، وهي من محددات السلوك المهمة، ويختار الشخص من خلالها حلولاً للمشكلات التي تواجهه (الغريب، 2010: 155). بينما إدارة الانطباع تعني عملية واعية أو غير واعية، يسعى الشخص من خلالها الى التأثير على تصورات الاشخاص الاخرين، وتتم من خلال التفاعل الاجتماعي وتهدف الى تحقيق اهداف شخصية واجتماعية. (Pwinger&Ebert,2001:2) وفي ضوء ما سبق يمكن ان تنبثق مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي : ما طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية وإدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين؟

الاهمية:

الارشاد التربوي يساهم بشكل فعال في توفير مناخ ملائم ومتطور وشامل ومتعدد الجوانب لدى الطلبة، من خلال تعليمهم المهارات الضرورية لتحقيق ذلك (العادلي والعجيلي، 2016: 709). يمكن إيجاز أهمية البحث الحالي في عدة جوانب نظرية وتطبيقية وهي :

الأهمية النظرية :

- 1- يوفر البحث الحالي إطار نظري لمتغيري الكفاءة الذاتية وإدارة الانطباع كونهم من المفاهيم المهمة وذات تأثير في العلاقات الاجتماعية والتأثير على الآخرين.
- 2- تناول هذا البحث طبقة مهمة من طبقات المجتمع وهي المرشدين التربويين وهم من الركائز الأساسية في بناء المجتمع وصناعة مستقبله.
- 3- يتيح البحث الحالي مجالاً لبحوث مستقبلية أخرى بشكل مقارنات أو بحوث تجريبية.

الأهمية التطبيقية :

- 1- يمكن أن يستفيد من نتائج البحث في لفت انتباه المرشدين التربويين لأهم المهارات التي تنقصهم، مما يدفعهم للسعي لرفع مستوى الكفاءة الذاتية ومستوى إدارة الانطباع لديهم.
- 2- تثبت أهمية البحث الحالي من أدواته حيث تم بناء مقياسين أحدهما لقياس الكفاءة الذاتية، والآخر لإدارة الانطباع، ويمكن للباحثين استخدام المقياسين لتحقيق أهداف تربوية أخرى.
- 3- يقدم البحث الحالي توصيات ومقترحات تفيد العاملين في مجال الإرشاد التربوي.

أهداف البحث :-

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :-

- 1- الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين .
- 2- التعرف على دلالة الفرق الاحصائية في الكفاءة الذاتية لدى افراد العينة وفق متغير الجنس(ذكور/إناث).
- 3- إدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.
- 4- التعرف على دلالة الفرق الاحصائية في إدارة الانطباع لدى افراد العينة وفق متغير الجنس (ذكور/إناث).
- 5- العلاقة بين الكفاءة الذاتية وإدارة الانطباع لدى افراد العينة.

حدود البحث :

تحدد البحث بالمرشدين التربويين (ذكور- إناث) في المدارس الابتدائية والثانوية التابعة للمديرية العامة للتربية في محافظة الانبار للعام الدراسي (2024-2025) م

تحديد المصطلحات:-

اولاً : الكفاءة الذاتية

عرفها كل من

- 1- (Bandura,1986): " امكانية الشخص لأداء الفعل الذي يؤدي الى نتائج مرغوبة تجاه الموقف، والسيطرة على الاحداث التي لها تأثير على حياته، واصدار التوقعات عن اداء المهام، والانشطة التي يقوم بها " (Bandura,1986:486).
- 2- (Regehr,2000): "هي عملية معرفية ينتج عنها توقعات يتمكن الشخص بواسطتها من مواجهة الصعوبات وحل المشكلات"(Regehr,2000:334).
- 3- (الزيات، 2001): "هي" اعتقاد الشخص لمستوى قدراته الذاتية وما ينبغي عليه من مقومات عقلية ومعرفية للتعامل مع الموقف والتأثير في الاحداث للوصول الى الانجاز في ظل المحددات البيئية القائمة"(الزيات، 2001: 83).
- 4- **التعريف النظري:** اعتمد تعريف (Bandura,1986) لتبنيه نظريته.
- 6- **التعريف الاجرائي :** الدرجة الكلية للمرشد التربوي الناتجة من إجابته على فقرات مقياس الكفاءة الذاتية للبحث الحالي.

ثانياً: ادارة الانطباع

عرفها كل من

- 1- (Goffman 1959): "هي العملية التي يقوم بها الاشخاص للتأثير في انطباعات الآخرين عنهم خلال الحياة اليومية" (3: Goffman, 1959).
 - 2- (Keshelashvili, 2005): "العملية التي يحاول من خلالها الاشخاص السيطرة على ردود افعال أو أفكار أو انطباعات الآخرين" (8: Keshelashvili, 2005).
 - 3- (Bolino, et al 2008): "هي الجهود المبذولة من الاشخاص لإنشاء صورة أو الاحتفاظ بها أو حمايتها أو تغييرها بطريقة أخرى بواسطة جمهور مستهدف" (28: Bolino, et al, 2008).
 - 4- **التعريف النظري:** اعتمد الباحث (Goffman 1959) لتبنيه نظريته.
- التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية للمرشد التربوي من إجابته على المقياس.
- ثالثاً: المرشد التربوي:**

عرفه الحسيني (2000): "هو الفرد الذي يقوم بعملية توجيه وارشاد الطلبة في المدارس ومساعدتهم لتحقيق والانسجام داخل المدرسة وخارجها" (موسى وآخرون، 2017: 972).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الكفاءة الذاتية

الاتجاهات النظرية في تفسير الكفاءة الذاتية نظرية باندوار (Bandura 1977).

نظرية باندوار ترى ان الشخص يمتلك القدرة الفعالة في تصرفاته، التي يمكن من خلالها اتاحة الفرصة لتحقيق الاستجابة المطلوبة (55: Pajares, 2003).

يرى باندوار أن سلوك الفرد وما يتسم به من مبادرة ومثابرة مرتبط بما يمتلك من مهارات سلوكية وامكانيات وقدرات تؤهله للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة والظروف المحيطة، والكفاءة الذاتية لها دور كبير في التكيف النفسي، والاضطراب، وفي تحديد مدى نجاح الفرد في تنفيذ السلوك المطلوب منه بنجاح (68: Shwarzer, 1998).

وتشير نظرية باندوار الى ان الشخص لديه السيطرة على سلوكياته نتيجة ما يمتلكه من معتقدات ذاتية، كونه يتمتع بنظام من المعتقدات الشخصية (102: Bandera, 1986).

بين باندوار الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها لنظرية وكما يلي:-

*- ان الاشخاص يتمتعون بقدرة قوية على الترميز التي تمكنهم من تشكيل نماذج من الخبرة، وتطوير الأفعال والتي تظهر من خلال التنبؤ بالنتائج والربط بين أفكار المعقدة والخبرات السابقة.

*- اغلب السلوكيات موجهة نحو غاية وتسترشد عن طريق التوقع والتنبؤ والتخطيط وهذه القدرة على السلوك تعتمد على القدرة في الترميز.

*- إن الافراد هم عاكسون لذواتهم وقادرون على تحليل افكارهم وخبراتهم الخاصة بهم، وهذه القدرات تمكنهم من التحكم الذاتي في تفكيرهم وسلوكهم.

*- إن الاحداث البيئية والعوامل الشخصية الداخلية، تعد تأثيرات متفاعلة فيما بينها، وتؤثر على سلوكيات الافراد، كما يقوم الافراد بوضع معايير ذاتية لسلوكياتهم لتصبح دافع وموجه لها.

*- ان سلوك الافراد يكون على درجة عالية من التنظيم في ضوء مراقبة أو ملاحظة ما يفعله الآخرون. *- التعلم المعرفي هو نشاط فكري يحصل من خلال معالجة البيانات التي تتحول الى

تمثيل رمزي يعمل كموجه للأداء (Bandura, 1986: 391).

نظرية باندورا اشارت الى مبدأ الحتمية المتبادلة والمتمثل بدور العوامل المعرفية الذاتية، وتأثيرها على السلوك والانفعال والاحداث البيئية في المعرفة، ودور معتقدات الشخص واثرها في التحكم في الاحداث التي تؤثر في حياته، كون الكفاءة الذاتية لا تقتصر على المهارات التي يمتلكها الشخص وانما ما يستطيع الشخص عمله بالمهارات التي يمتلكها، لان الشخص الذي يهتم بتنظيم سلوكه والتأمل في ذاته ومعرفة قدراته يصل الى اداء يعكس كفاءته الذاتية (Sdorow&Rickabaugh,2002: 389). وينظر باندورا الى الكفاءة الذاتية ودورها في فهم الدوافع الداخلية التي توجه سلوك الشخص في جوانب الحياة المتعددة، واسهامها في تفسير اسباب تنوع السلوك الفردي وسلوك مثابرة الشخص وضبط الذات وردة الفعل والسعي من اجل اداء السلوك (Bandura,1997: 25). حدد باندورا مجالات النظرية الاربعة وهي (مجال قدرة الاداء، ومجال المبادرة، ومجال المجهود، ومجال المثابرة (Bandura,1986: 489). اوضح باندورا مصادر الكفاءة الذاتية وهي:-

- * خبرة الفرد الشخصية.
- * الخبرات البديلة.
- * الاقناع اللفظي.
- * الاستثارة الانفعالية (Bandura, 1977:126).

اعتمد الباحث نظرية باندورا (Bandura 1977) وذلك لعدة اسباب منها:

- * هذه النظرية لها نظرة كلية على الشخص بكل جوانبه المعرفية والنفسية والجسمية والاجتماعية.
- * بينت نظرية باندورا مفهوم الكفاءة الذاتية على انه الطريقة التي يفكر ويعتقد ويشعر بها الشخص لها تأثير مباشر على اسلوب عمله.
- * حددت النظرية مصادر ومجالات الكفاءة الذاتية.
- * استخدمت النظرية في بناء المقياس وتفسير النتائج.

ثانياً: ادارة الانطباع

* التفسير النظري لإدارة الانطباع

نظرية إدارة الانطباع للعالم جوفمان (Goffman , 1959)

العالم جوفمان (Goffman) يعد أول من قدم فكرة إدارة الانطباع عام (1959)، وهو مفهوم يستخدم في التفاعل الذي يجري وجهاً لوجه، ويشير مضمون نظرية إدارة الانطباع الى أن الشخص يوظف ما يمتلك من ادوات اتصالية للتعبير عن نفسه وذلك من أجل السيطرة على إدراك الآخرين نحوه، كونها عملية قد تكون محسوسة أو لا محسوسة، إذ يحاول الأشخاص من خلالها التأثير في آراء الافراد الآخرين وذلك عبر ضبط قنوات الاتصال الاجتماعي (Goffman , 1959:26).

اتجه جوفمان (Goffman) لبيان ان اي نشاط انطباعي يتضمن جوانب ترتبط بالشخص والبيئة التي يعيش بها، فيمكن تسميتها أحياناً (بالفخر)، وقد تسمى (بالشغف) (Goffman , 1967:189).

بين جوفمان (Goffman) ان إدارة الانطباع تحتوي على عاملين رئيسيين هما شخص يشارك في سلوكيات وجمهور يتفاعل، والسلوكيات تصنف الى قسمين أساسيين هما :-

- * استراتيجيات حازمة : وهي التي يستخدمها الشخص لإثبات هوية مرغوبة.
- * استراتيجيات دفاعية : وهي المبررات والأعذار التي يسلكها الشخص لإصلاح الهويات التالفة (Sharon&Denice,2009:245).

نظرية جوفمان (Goffman) بينت مجموعة من الإشارات الاجتماعية التي تساعد الشخص في معرفة مدى تأثير سلوكياته على الآخرين مثل ايماءات الجسد ونبرة الصوت، ومن خلال مراقبة تلك الإشارات يمكن تعديل سلوكياته أو تغييرها حتى يتمكن من تحقيق الانطباعات المرغوبة (العايدي ، 2020 : 422).

وضع جوفمان (Goffman) الاسس المحددة لمفهوم إدارة الانطباع لدى الاشخاص وفق الاتي:-
*- رغبة الاشخاص في تسويق انفسهم بأسلوب يرضي اهدافهم وحاجاتهم الخاصة.
*- التركيز على الاسلوب الذي يقدم به الاشخاص انفسهم في ظروف العمل اليومية وما يقومون به للتأثير على الآخرين (Saetre, et al, 2010:212).
وينظر جوفمان (Goffman) الى ان التحكم في ادارة الانطباع يعتمد على مجموعة كبيرة من العوامل منها:-

*- ان التحكم بالانطباع يتحقق بوجود متغير اجتماعي حقيقي او وهمي كون الشخص يدرك انه محط مراقبة في عمله.

*- الطرف الاجتماعية لها اهميتها وخصائصها في تحديد ادارة الانطباع لدى الشخص.

*- تحكم المعايير الثقافية صحة سلوكيات الشخص الغير لفظية (لغة الجسد).

*- الجمهور ومدى قربته من الشخص له تأثير بالوسيلة التي يحقق بها إدارة الانطباع.

*- أهداف الشخص لها اهمية كبيرة في تحديد اساليب واستراتيجيات إدارة الانطباع.

*- قناعة الشخص ومعرفته بإمكانياته توصل الانطباع المرجو إيصاله للآخرين

(Davies & Brennan , 2011 :319)

مبررات تبني نظرية للعالم جوفمان (Goffman , 1959) وذلك للأسباب الآتية:

1- النظرية بينت بشكل واضح ادارة الانطباع في ظل العلاقات الاجتماعية الناجحة التي ترفع من رضا الفرد عن ذاته وحياته.

2- تفسر نظرية إدارة الانطباع الخصائص الشخصية والموقفية والثقافية في حماية الفرد من انطباعات الآخرين اتجاهه .

3- تركز نظرية إدارة الانطباع على المجالات الايجابية والتي لها تأثير، لان الشخص يوظف ما يمتلكه للتعبير عن نفسه من أجل السيطرة على إدراك الآخرين.

4- يعتقد الباحث ان هذه النظرية ستمنحه القدرة الكافية لتفسير نتائج البحث الحالي.

*- الدراسات السابقة التي تناولت الكفاءة الذاتية

1- دراسة (الشمري، 2014)

مفهوم الذات وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين.

توصلت الدراسة الى قياس مفهوم الذات وقياس الكفاءة الذاتية لدى افراد العينة، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما. قام الباحث ببناء مقياسين الاول لقياس مفهوم الذات المهني والثاني لقياس الكفاءة الذاتية، وباستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة لتحليل البيان توصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

*- ان المرشدين التربويين يتمتعون بمفهوم ذات جيد.

*- ان المرشدين التربويين لا يتمتعون بكفاءة ذاتية عالية.

*- العلاقة بين المتغيرين لدى المرشدين التربويين علاقة قوية سالبة وعكسية

(الشمري، 2014 : 581).

2- دراسة (عواد، 2023)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمواجهة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين

هدفت الدراسة قياس الكفاءة الذاتية لدى المرشدين والفروق وفقاً لمتغيري (الجنس وسنوات الخدمة)، وقياس المواجهة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين، والفروق في مستوى المواجهة الاجتماعية وفقاً لمتغيري (الجنس وسنوات الخدمة)، والعلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية والمواجهة الاجتماعية لدى المرشدين التربوي. اعتمدت الباحثة مقياس (الخفاجي، 2013) لقياس الكفاءة الذاتية، وبناء مقياس

المواجهة الاجتماعية، طبق المقياسين على عينة الدراسة البالغة (200) مرشداً ومرشدة في محافظة بغداد، وأظهرت النتائج ما يأتي:

* - أن المرشدين التربويين يتمتعون بالكفاءة الذاتية، ولأ توجد فروق تعود لمتغير الجنس، بينما زادة الكفاءة الذاتية كلما زاد سنوات الخدمة.

*- أن المرشدين التربويين لديهم القدرة على المواجهة الاجتماعية، وتوجد فروق تعود لمتغير الجنس ولصالح الاناث، بينما لا يوجد فرق لأثر سنوات الخدمة.

*- وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين لدى المرشدين التربويين (عواد، 2023).
دراسات سابقة تناولت ادارة الانطباع

1- دراسة (حسين، 2017)

استراتيجيات ادارة الانطباع وعلاقتها بالخوف من التقييم الاجتماعي السلبي

هدفت الدراسة التعرف على استراتيجيات ادارة الانطباع لدى موظفي الدولة، ودلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث) ومدة الخدمة (1-10 سنة و 11 سنة- فأكثر)، والتعرف على الخوف من التقييم الاجتماعي السلبي لدى موظفي الدولة، ودلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث) ومدة الخدمة (1-10 سنة و 11 سنة- فأكثر) والتعرف على العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات ادارة الانطباع والخوف من التقييم الاجتماعي السلبي لدى موظفي الدولة. وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تبني مقياس استراتيجيات ادارة الانطباع ل(Bolino & Turinly, 1999)، ومقياس مقياس الخوف من التقييم الاجتماعي السلبي ل(Leary, 1983). تم تطبيقهما على عينة من (400) موظف وموظفة، وأظهرت النتائج :-

*- ان الموظفين يستخدمون استراتيجيات ادارة الانطباع، ولا توجد فروق تبعاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق تبعاً لمدة الخدمة ولصالح 11 سنة-فأكثر.

*- ان الموظفين لديهم خوف عالي من التقييم الاجتماعي السلبي، ولا توجد فروق تبعاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق تبعاً لمدة الخدمة ولصالح الموظفين الاقل خدمة.

*- توجد علاقة طردية قوية بين استراتيجيات ادارة الانطباع والخوف من التقييم الاجتماعي السلبي عند الموظفين (حسين، 2017).

2- دراسة (جاسم، 2020)

قوة الشخصية وعلاقتها بإدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.

هدفت الدراسة التعرف على قوة الشخصية والتعرف على ادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين، ودلالة الفروق وفقاً لمتغيري (الجنس، والعمر)، وطبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة.

لتحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة باعتماد مقياس (Y. Joel Wong & Manyi shea, 2019) لمقياس قوة الشخصية، واعتماد مقياس (K. Michele & Keeneth & Brian G. Nagy) لمقياس ادارة الانطباع، تم تطبيق المقياسين على عينة الدراسة البالغة (410) مرشداً ومرشدة، وحلت البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة وأظهرت النتائج ما يأتي:-

*- توجد قوة شخصية تشجيعية لدى المرشدين التربويين، وتوجد فروق وفق متغير الجنس ولصالح الاناث، وليس هناك تأثير لمتغير العمر.

*- تمتع المرشدين التربويين بمستوى جيد من ادارة الانطباع، ولا توجد فروق في ادارة الانطباع تعود لمتغير الجنس، وتوجد فروق تعود لمن هم اكبر عمراً.

*- وجود علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة بين قوة الشخصية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين (جاسم، 2020).

الفصل الثالث منهجية البحث والإجراءات

منهجية البحث

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي الارتباطي، كونه يعمل على تحديد ما إذا كانت هناك علاقة وإيجاد قيمة تلك العلاقة والتعبير عنها بشكل كمي من خلال معامل الارتباط .

أولاً: مجتمع البحث

"وهو المجموعة الكبرى التي تشكل مجموعة الافراد الذين يمثلون موضوعاً لمشكلة البحث الذي نرغب بتعميم النتائج عليه" (المنيزل والعتوم ،2010: 18).

تم اختيار مجتمع البحث من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المديرية العامة لتربية محافظة الانبار، للعام الدراسي (2024-2025) اذ بلغ مجموع المرشدين التربويين (700) مرشد ومرشدة، بواقع (418) مرشداً تربوياً و(282) مرشدة تربوية، بحسب احصائية مديرية تربية الانبار/ قسم التعليم العام والملاك /شعبة الارشاد التربوي.

ثانياً: عينتا البحث

أ- عينة البحث:

تضمنت عينة البحث (250) مرشداً ومرشدة اختيروا وفقاً لما يتناسب مع عددهم في مجتمع البحث وبحسب الجنس (ذكور/اناث).

ب: عينة التطبيق

ب- عينة التحليل الاحصائي-

تم اختيار عينة التحليل الاحصائي البالغ عددهم (300) مرشداً ومرشدة ، محافظة الانبار بواقع (150) مرشداً و(150) مرشدة، موزعين على مختلف المدارس المشمولة بالإرشاد.

ثالثاً: اداتا البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء أداتين للقياس، الأولى لقياس الكفاءة الذاتية والثانية لقياس إدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين، وفي ما يأتي وصف لكل منهما .:

1- المقياس الأول: مقياس الكفاءة الذاتية

أطلع الباحث على العديد من الدراسات والمقاييس الأجنبية والعربية والمحلية في ما يخص هذا المتغير، وقام ببناء أداة لقياس الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين وفق الخطوات الآتية .:

*- تحديد مفهوم الكفاءة الذاتية:-

اعتمد تعريف (Bandura,1986) كتعريف نظري للبحث الحالي لتبنيه نظريته، واعتماده في بناء المقياس.

*- تحديد مجالات الكفاءة الذاتية:-

حدد باندورا مجالات النظرية الاربعة وهي(مجال قدرة الاداء، ومجال المبادرة، ومجال المجهود، ومجال المثابرة

*- صياغة فقرات مقياس الكفاءة الذاتية:-

قام الباحث بصياغة (28) فقرة بالاعتماد على نظرية باندورا (Bandura 1977) موزعة على مجالات النظرية الاربعة وهي(مجال قدرة الاداء، ومجال المبادرة، ومجال المجهود، ومجال المثابرة) لكل مجال(7) فقرات.

*- تصحيح المقياس:-

المقياس له خمسة بدائل للإجابة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وإعطاء الدرجات (1-5) للإجابة عن الفقرة، فإذا كانت الفقرة إيجابية فإن الأوزان للبدائل تكون (1,2, 3,4,5)، وعكسها تكون للفقرة السلبية والذي يدل على انعدام الكفاءة الذاتية.

أ- التحليل المنطقي لفقرات المقياس (صدق المقياس):

استخرج الباحث مؤشرين لصدق المقياس هما الصدق الظاهري وصدق البناء وكالاتي:-

*- الصدق الظاهري

فحص فقرات المقياس منطقياً من قبل خبراء مختصين مهم للتأكد من مدى مطابقة شكل الفقرة ظاهرياً مع السمة المراد قياسها (الكبيسي، 2001: 167).

عرض الباحث مقياس الكفاءة الذاتية بمجالاته الأربعة وفقراته ل(28) على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص، طلب منهم فحص فقرات المقياس، ومدى ملائمتها للبيئة والسمة المراد قياسها، وبعد الحصول على آراء الخبراء اعتمد الباحث موافقة (80%) معياراً لصلاحية الفقرة، تم الإبقاء على جميع الفقرات ولم تستبعد أية فقرة من المقياس.

ب- التحليل الإحصائي للفقرات (صدق البناء)

اعتمد الباحث أسلوبين في إيجاد صدق البناء وفق الاتية

*- القوة التمييزية للفقرات:

اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين لعينة البحث من المرشدين التربويين والبالغ عددها (300). واختيرت نسبة (27%) للمجموعة العليا، و(27%) للمجموعة الدنيا لتمثل المجموعتين الطرفيتين، بلغ عدد الاستمارات (162) لكل مجموعة (81) استمارة، تبين أن جميع فقرات مقياس الكفاءة الذاتية دالة إحصائياً.

جدول (1) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4,744	0,838	3,041	1,120	8,306	دالة
2	4,751	0,652	3,802	1,122	10,222	دالة
3	4,479	0,708	3,168	1,615	7,223	دالة
4	5,711	0,751	3,767	1,544	8,112	دالة
5	4,769	0,861	3,216	1,655	9,279	دالة
6	4,696	0,797	3,198	0,928	7,167	دالة
7	5,909	0,989	3,611	1,489	5,760	دالة
8	4,496	0,660	3,454	1,606	10,995	دالة
9	5,372	0,907	3,578	1,528	6,841	دالة
10	4,397	1,058	3,745	1,681	6,328	دالة
11	5,669	0,923	3,636	1,707	5,924	دالة
12	5,512	0,908	3,355	1,265	10,386	دالة
13	6,436	0,730	3,140	1,582	7,842	دالة
14	4,471	0,972	3,133	1,118	6,401	دالة
15	5,280	1,172	3,722	1,691	7,485	دالة
16	3,415	0,813	2,970	1,621	4,661	دالة
17	4,175	0,893	3,049	1,337	5,346	دالة

دالة	9,528	0,937	3,041	0,731	5,876	18
دالة	6,844	0,992	2,963	0,804	3,604	19
دالة	8,182	1,301	2,663	0,924	3,887	20
دالة	7,614	1,694	2,316	0,994	3,991	21
دالة	6,792	1,105	2,783	0,699	3,797	22
دالة	8,432	1,267	2,652	0,791	3,916	23
دالة	6,97	1,109	2,792	0,768	3,869	24
دالة	7,813	1,022	3,115	0,789	4,919	25
دالة	9,684	1,298	3,146	0,924	5,168	26
دالة	6,829	1,066	3,017	0,827	4,941	27
دالة	8,618	1,122	2,974	0,813	4,664	28

*- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس:

اعتمد الباحث معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، وبين درجات الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، تبين أن معاملات الارتباط جميعها دالة احصائياً.

جدول (2) بين ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت الفقرات	العلاقة بالمجال	العلاقة بالكلية	ت الفقرات	العلاقة بالمجال	العلاقة بالكلية
مجال المجهود			مجال قدرة الاداء		
1	0,515	0,322	15	0,439	0,316
2	0,513	0,412	16	0,643	0,422
3	0,519	0,321	17	0,611	0,460
4	0,431	0,303	18	0,601	0,439
5	0,571	0,319	19	0,596	0,391
6	0,662	0,480	20	0,449	0,311
7	0,730	0,583	21	0,560	0,375
مجال المبادرة			مجال المثابرة		
8	0,465	0,320	22	0,487	0,323
9	0,409	0,391	23	0,413	0,311
10	0,510	0,402	24	0,461	0,387
11	0,649	0,431	25	0,583	0,386
12	0,562	0,365	26	0,436	0,317
13	0,538	0,358	27	0,415	0,297
14	0,476	0,370	28	0,683	0,460

- الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية

*- الصدق: استعمل الباحث مؤشرين لصدق مقياس الكفاءة الذاتية هما:-

1_ صدق المقياس (الصدق الظاهري)

تحقق الصدق الظاهري لمقياس الكفاءة الذاتية من خلال عرضه على المحكمين، والاخذ بارائهم وملاحظاتهم من تغيير وتعديل في الفقرات والبدايل، تبين اتفاقهم جميعاً على صلاحية الفقرات ال(28)، فكانت الفقرات جميعاً تتمتع بتمثيلها للمقياس.

2- صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء لمقياس الكفاءة الذاتية وفق الاجراءات الاتية:-

1- القوة التمييزية للفقرات عن طريق الفرق بين اوساط المجموعة العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات مميزة.

2- قد تحقق ذلك من خلال العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

*- الثبات

حسب الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية بطريقتين هما:-

1- ثبات الاختبار (اعادة الاختبار)

حسب الثبات بطريقة اعادة الاختبار بعد تطبيق المقياس على (40) مرشداً ومرشدة بمدة زمنية بين التطبيق الاول والثاني (14) يوم، تم حساب معامل الارتباط بيرسون وبلغ معامل الثبات (86).

2- ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

أستخرج الثبات وفق هذه الطريقة وبلغ (82).

وصف مقياس الكفاءة الذاتية النهائية:-

اصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (28) فقرة موزعة بالتساوي بين اربعة مجالات، وكل فقرة لها (5) بدائل هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً)، تمنح الدرجات (1-5) للإجابة عن كل فقرة، تحسب الدرجة الكلية للمقياس على فقرات المقياس بحسب اختياره للبديل، وعليه فان اعلى درجة للمقياس (140)، وادنى درجة هي (28)، وان المتوسط الفرضي للمقياس هو (84).

2- المقياس الثاني: ادارة الانطباع:-

قام الباحث ببناء أداة لقياس إدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين على وفق الخطوات الاتية :-

*- تحديد متغير إدارة الانطباع :

اعتمد الباحث التعريف النظري لإدارة الانطباع لجوفمان (Goffman , 1959) لكونه اعتمد الإطار النظري لهذا المنظر.

*- إعداد فقرات مقياس إدارة الانطباع :

بعد أطلع الباحث على العديد من الدراسات الأجنبية والعربية والمحلية فيما يخص هذا المتغير قام الباحث بصياغة (24) فقرة بالاعتماد على الإطار النظري لإدارة الانطباع، اعتمد طريقة ليكرت (Likert) في بناء مقياس إدارة الانطباع، وتكون المقياس من خمسة بدائل وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، ويمنح الدرجات (5-1) للإجابة عن كل فقرة، وبذلك تبلغ أعلى درجة على المقياس (120) درجة و أقل درجة على للمقياس هي (24) درجة، ومتوسط فرضي (72).

التحليل المنطقي لفقرات المقياس (الصدق الظاهري) :

قام الباحث بعرض فقرات مقياس ادارة الانطباع بصيغتها الأولية و البالغ عددها (24) فقرة على مجموعة من الخبراء المختصين وطلب إبداء آرائهم و ملاحظاتهم بشأن المقياس ومدى صلاحيته. وبعد الحصول على آراء الخبراء اعتمد الباحث موافقة (80%) معياراً لصلاحية الفقرة، وتم الابقاء على جميع الفقرات ولم تستبعد اية فقرة من المقياس.

ب- التحليل الإحصائي للفقرات (صدق البناء)

تم التحقق من صدق البناء من خلال الآتي:-

*- القوة التمييزية للفقرات:

رتبت الدرجات من أعلى درجة إلى اقل درجة، وحددت المجموعتان الطرفيتان وبنسبة (27%) ولكل مجموعة (81) درجة، وقد اظهر أن جميع الفقرات دالة احصائياً.

جدول (3) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس إدارة الانطباع .

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.746	1.177	3.111	1.292	3.718	دالة
2	3.681	1.170	3.046	1.410	3.413	دالة
3	4.985	1.020	3.285	1.431	4.199	دالة
4	3.870	1.01477	3.3056	1.21100	3.715	دالة
5	3.787	1.124	2.922	1.325	5.814	دالة
6	3.546	1.314	3.064	1.327	3.679	دالة
7	3.737	1.112	2.935	1.277	4.711	دالة
8	4.787	1.152	3.009	1.363	4.801	دالة
9	3.563	1.171	2.683	1.441	6.591	دالة
10	3.592	1.297	2.210	1.421	5.350	دالة
11	4.583	1.105	3.166	1.404	4.259	دالة
12	3.527	1.241	2.963	1.345	3.216	دالة
13	4.537	1.147	2.787	1.311	6.473	دالة
14	4.657	1.200	3.009	1.429	3.559	دالة
15	4.148	1.030	3.194	1.436	5.665	دالة
16	3.675	1.100	2.250	1.368	4.521	دالة
17	4.657	1.136	3.009	1.321	5.863	دالة
18	3.601	1.230	2.646	1.362	4.145	دالة
19	3.398	1.137	2.981	1.125	3.269	دالة
20	3.611	1.273	2.870	1.319	4.198	دالة
21	3.898	1.222	2.768	1.411	6.287	دالة
22	3.750	1.024	2.796	1.330	7.902	دالة
23	3.729	1.206	2.985	1.394	5.176	دالة
24	4.157	1.014	3.092	1.322	6.698	دالة

*- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

استعمل الباحث معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، تبين أن معاملات الارتباط جميعاً دالة احصائياً.

جدول (4) علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس إدارة الانطباع

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0,531	13	0,603
2	0,598	14	0,379
3	0,540	15	0,433
4	0,499	16	0,522
5	0,589	17	0,467
6	0,448	18	0,398
7	0,349	19	0,539
8	0,344	20	0,499
9	0,399	21	0,611
10	0,422	22	0,566
11	0,511	23	0,388
12	0,490	24	0,576

د- الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الانطباع:-

1- الصدق

استخرج صدق المقياس بمؤشرين هما:

*- الصدق الظاهري

تحقق الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياس بمجالاته وفقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس الذين أكدوا صلاحية فقراته لمقياس ما وضعت لأجل قياسه.

*- صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء لمقياس إدارة الانطباع وفق الاجراءات الاتية:-
- القوة التمييزية للفقرات عن طريق الفرق بين اوساط المجموعة العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات مميزة.

- قد تحقق ذلك من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس.

2- ثبات مقياس إدارة الانطباع.

تم استخراج الثبات بطريقتين

*- اعادة الاختبار

استخرج معامل الثبات بعد تطبيق المقياس على المرشدين والمرشدات بفواصل زمني (15) يوما بين الاختبارين، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون التطبيقين على العينة البالغ عددها (40) مرشداً ومرشده بلغت قيمة الثبات (0.88).

*- معادلة الفاكرونباخ

طبقت معادلة الفاكرونباخ على إجابات افراد العينة البالغ حجمها (40) مرشداً ومرشدة وقد بلغ معامل الارتباط (84) .

وصف مقياس ادارة الانطباع النهائية:-

يتكون مقياس ادارة الانطباع من (24) فقرة، ولكل فقرة خمسة بدائل هي(تنطبق علي دائماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، وتمنح الدرجات (1-5) للإجابة عن الفقرة، وبذلك تبلغ أعلى درجة على المقياس (120) درجة و أقل درجة على للمقياس هي (24) درجة، ومتوسط فرضي(72).

التطبيق النهائي لكلا المقياسين

بعد التأكد من الصدق والثبات لكلا المقياسين عند تطبيقهما على عينة المرشدين التربويين في المديرية العامة للتربية في محافظة الانبار البالغة (300) مرشد ومرشدة، تم التطبيق على عينة البحث الاساسية من المرشدين التربويين في محافظة الانبار. حيث بلغ عدد المرشدين (250) مرشداً ومرشدة. بعد توضيح كيفية الإجابة على كلا المقياسين وبعدها جمعت الاستمارات ليتسنى للباحث تصحيح المقياس، وتحويل الإجابات الى درجات خام ، ومعالجتها إحصائياً على وفق أهداف البحث .

الوسائل الإحصائية

معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين، ، اعادة الاختبار، معادلة الفاكرونباخ.

الفصل الرابع

عرض وتفسير النتائج:-

1- التعرف على الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين.

اظهرت النتائج ان افراد عينة البحث من المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة ذاتية والجدول الاتي يبين ذلك

جدول (5) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الكفاءة الذاتية.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		الدالة
					المحسوبة	الجدولية	
الكفاءة الذاتية	250	111,24	11,69	84	28,15	1.96	0.05 دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق فكرة (باندورا) ان ما يملكه الفرد من امكانات وقدرات تؤهله من ان يمارس ضبطاً لقدراته وافكاره وهذا الضبط يمثل الاطار المرجعي للسلوكيات التي تصدر عنه في علاقته بالمحددات البيئية المادية والاجتماعية، لان الكفاءة الذاتية لها دور كبير في التكيف النفسي، والاضطراب، وفي تحديد مدى امكانات وقدرات تؤهله من ان يمارس. ويبين الباحث ان المرشدين التربويين على الرغم من الظروف الصعبة والمعانات التي يمرون بها الا انهم يمتلكون كفاءة ذاتية لمواجهة العقبات بعزيمة ورغبة في التحدي. وهذا يتفق مع دراسة (عواد، 2023) والتي اظهرت نتائجها تمتع المرشدين التربويين بمستوى جيد من الكفاءة الذاتية، واختلفت مع دراسة (الشمري، 2014) والتي بينت ان المرشدين التربويين لا يتمتعون بالكفاءة الذاتية.

2- التعرف على دلالة الفرق الاحصائية في الكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس.

اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي للذكور من المرشدين التربويين بلغ (111,13) وبانحراف معياري (11,53) وبلغ المتوسط الحسابي للإناث (89، 109) وبانحراف معياري (12,14)

وباستعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (1,29) أصغر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05)، وهذا يدل على أنه لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية.

جدول (6)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في الكفاءة الذاتية وفقا لمتغير الجنس (ذكور/إناث)

الجنس	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية*		الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
الذكور	125	111,13	11,53	1,29	1.96	غير دال
الإناث	125	109,89	12,14			

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية وفق متغير الجنس (ذكور/إناث). اتفقت نتيجة البحث مع ما جاء بنظرية (باندورا) بأن الكفاءة الذاتية تعتمد على فهم الدوافع الداخلية التي توجه سلوك الشخص في جوانب الحياة المتعددة، وإسهامها في تفسير أسباب تنوع السلوك الفردي وسلوك مثابرة الشخص وضبط الذات وردة الفعل. وتفسر هذه النتيجة إلى أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية يرجع إلى عملهم الإرشادي قد أكسبهم المرونة في التعامل مع المواقف المختلفة، إضافة إلى ذلك طبيعة المشاعر والعواطف التي يمتلكونها تساعدهم في التحكم بسلوكياتهم. انسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (عواد، 2023) والتي دلت بعدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/إناث).

3- التعرف على إدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.

أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من إدارة الانطباع والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس إدارة الانطباع

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية*		الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
إدارة الانطباع	250	95,16	9,86	72	14,66	1.96	دالة

يفسر الباحث هذه النتيجة وفق مضمون نظرية إدارة الانطباع للعالم (جوفان) أن الشخص يوظف ما يمتلك من أدوات اتصالية للتعبير عن نفسه وذلك من أجل السيطرة على إدراك الآخرين نحوه، كون إدارة الانطباع هي عملية قد تكون محسوسة أو غير محسوسة، إذ يسعى الأشخاص من خلالها التأثير بالآخرين فيما يتعلق بشخصياتهم عبر تنظيم وضبط أسلوب التواصل الاجتماعي، ويبين الباحث أن المرشد التربوي الذي يتمتع بإدارة الانطباع يكون متكيف مع الواقع ومتزن مع نفسه والآخرين. انسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (حسن، 2017) والتي بينت نتائجها أن الموظفين يستخدمون استراتيجيات إدارة الانطباع، واتفقت ودراسة (جاسم، 2020) والتي أظهرت نتائجها أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من إدارة الانطباع.

4- التعرف على دلالة الفرق في إدارة الانطباع وفق متغير الجنس (ذكور، إناث).

أظهرت النتائج عدم وجود فرق في إدارة الانطباع حسب متغير الجنس للمرشدين التربويين والجدول الآتي يبين ذلك..

جدول (8) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في ادارة الانطباع وفقا لمتغير الجنس (ذكور/اناث)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية*		الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
الذكور	125	96,08	9,06	1,43	1.96	غير دال
الإناث	125	94,24	10,38			

وتفسير هذه النتيجة الى ان طبيعة العمل الارشادي والظروف المحيطة به يشترك بها كل من المرشدين التربويين والمرشدات التربويات. وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (حسن، 2017) ودراسة (جاسم، 2020) والتي دلت نتائجها بعدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/اناث).

5- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين. استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لدرجات المرشدين التربويين على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس ادارة الانطباع ، أظهرت نتائج البحث وجود علاقة طردية ايجابية بين الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.39)، وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط، ظهر أن القيمة التائية لمعامل الارتباط بلغت (4.93) وهي داله احصائياً بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (248)، وهذا يعني وجود علاقة طردية، اي كلما زادت الكفاءة الذاتية ارتفعت درجة ادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.

جدول (9) يوضح العلاقة بين الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.

الدلالة 0.05	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.	العدد	العينة
	المحسوبة	الجدولية			
دالة	4,93	1.96	0.39	250	مرشدين ومرشدات

تشير النتيجة بوجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين. يوعز الباحث هذه النتيجة الى ان الكفاءة الذاتية هي امكانات وقدرات تؤهل المرشد التربوي لأداء عمله بشكل جيد، وإدارة الانطباع هي توظيف المرشد التربوي ما يمتلك من ادوات اتصالية للتعبير عن نفسه وذلك من أجل السيطرة على إدراك الآخرين نحوه، وتنظيم و ضبط المعطيات في التواصل الاجتماعي. ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية فكلما زادت الكفاءة الذاتية يقابلها تحسن في مستوى ادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين، والعكس صحيح، وهذا يعني أن العلاقة ارتباطية إيجابية (طردية) بين الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع.

*- الاستنتاجات

- 1- ان المرشدين التربويين يمتلكون مستوى جيد من الكفاءة الذاتية التي تساعدهم على مواجهة متطلبات ومعوقات العمل الارشادي.
- 2- ان شريحة المرشدين التربويين لديهم مستوى جيد من ادارة الانطباع يمكنهم من اتقان عملهم الارشادي.
- 3- عدم تأثر الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع بجنس المرشد التربوي سواء كان ذكر او انثى.

4- تؤثر زيادة الكفاءة الذاتية الى ارتفاع مستوى ادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.

***- التوصيات:**

يوصي الباحث بالاتي:

- 1- العمل على تنمية مفاهيم الكفاءة الذاتية وادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين عبر اقامت الندوات والدورات التطويرية وفق قواعد معرفية تتسجم مع متطلبات العصر الحالي.
- 2- ان تتبع الجهات المسؤولة عن العمل الارشادي انسب الاساليب التي تساعد في زيادة الكفاءة الذاتية ورفع مستوى ادارة الانطباع لدى المرشدين التربويين.
- 3- خلق بيئة مدرسة تشجع وتحفز المرشدين التربويين للشعور بالكفاءة الذاتية وادارة الانطباع من خلال دعم المرشد التربوي مادياً ومعنوياً لتطوير وابرار عمله داخل المدرسة.

***- المقترحات**

- 1- اجراء بحث مماثل للبحث الحالي على عينات اخرى من المجتمع
- 2- اجراء بحث يتناول ادارة الانطباع وعلاقتها بفاعلية القيادة.
- 3- اجراء بحث يتناول الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالأبداع الارشادي.

***- المصادر**

- 1- جاسم، علياء غانم(2020): قوة الشخصية وعلاقتها بإدارة الانطباع لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- 2- حسين، صفاء حميد(2017): استراتيجيات ادارة الانطباع وعلاقتها بالخوف من التقييم الاجتماعي السلبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية.
- 3- الزيات، فتحي مصطفى يوسف(2001): البنية المعرفية العاملة للكفاءة الذاتية الاكاديمية ومحدداتها، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- 4- الشمري، سلمان جوده مناع(2014): مفهوم الذات المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين، مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، العدد(83) لسنة 2014.
- 5- العادلي، راهبة عباس والعجيلي، زينب جواد(2016): المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين، مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، مجلد(22) العدد(96) لسنة 2016.
- 6- العابدي، هالة محمود رشاد(2020): تأثير المواقع الإلكترونية الوزارية في انطباع المواطن المصري نحو المؤسسات الحكومية، المجلة العربية لبحوث الأعلام والاتصال، كلية الأعلام، جامعة الأهرام الكندية، العدد (29)، ص: 422.
- 7- عواد، ايمان داود(2023): الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمواجهة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين، مجلة مداد الآداب الجامعة العراقية، مجلد13، العدد 33. ص: 1517-1564.
- 8- الغريب، أسامة محمد(2010): لكفاءة الاجتماعية ومشكلات التعاطي والادمان، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 9- الكبيسي، كامل ثامر(2001): العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الاحصائي لفقرات المقاييس النفسية، مجلة الاستاذ، العدد 25، ص: 157-173.
- 10- المنيزل، عبد الله فلاح والعتوم، عدنان يوسف، (2010): مناهج البحث في العلوم التربوية، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 11- موسى، قاسم هادي واخرون(2017): دور الارشاد التربوي في العملية التعليمية، مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، مجلد(23) العدد(97) لسنة 2017.

- 12-Bandura & wood, R. (1977): **Self Efficacy**: Towards a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review, Vol 84, No 2, P 191-215.
- 13- Bandura & wood, R(1986): **Social Foundations of Thoth and Action Asocial Cognitive The orgy prentice-Hall** , Englewood cliffs, NJ.
- 14- Bandura & wood, R (1997): **Instrument Teacher self-Efficacy ccale**. [Http:// WWW. Coe- onio- state. Eddo\ any\ Banduray- zolnstr. Pdf](http://WWW.Coe-onio-state.Eddo\any\Banduray-zolnstr.Pdf).
- 15- Bolino , M. C. Turnley , W. H. & Gilstrap , J. B. .(2008). **A Multi – Level Review of Impression Management Motives and Behaviors** . Journal of Management , Vol. 34 , No. 6 . PP. 28 – 35 .
- 16- Davies , D. M. , Brennan , N. M. .(2011). **A Conceplual Framework of Impression Management** : New Insights from Psychology . Sociology , and Critical Perspectives , Accounting and Business Research , Vol. 41 , issue 5 . P.319.
- 17- Goffman , E. .(1959). **The Presetation of Self in Every Day Life** . Garden City , New Yourk : Doubleday .
- 18- Goffman , E. .(1967). **Interaction Ritual** . Garden City , New Yourk :Doubleday Anchor.
- 19- Keshelashvili, A.(2005):**Patterns of self–expression and impression management in Blogs** . Master thesis submitted to the graduate faculty of the Louisiana state university U.S.A.
- 20- Pajares, F. (2003): **Self-efficacy beliefs**, Motivation, and achievement in writing: a review of The literature. reading and writing Quarterly, 19.
- 21- Piwinger,Manfred;Ebert,Helmuth (2001): **Impression Management** : Weiaus Niem And Jemandwird.
- 22- Regehr, C.; Hill, J. & Glancy, G. (2000): **Individual Predictors of Traumatic Reactions in Firefighters**, Journal of Nervous and Mental Diseuse, Vol.188, No.6, pp.333-339, U.S.A, Williams & Wilkins.
- 23- Saetre R, Miwa M, Yoshida K, Tsujii J,(2010): **From protein-protein interaction to molecular event extraction**, in Proceedings of the BioNLP’09 Shared Task on Event Extraction, pp. 103–106.
- 24- Sdorow , Lester M& Rickabaugh , Cherly A.(2002) : **Psychology5th ed By the McGraw Hill** , New York.
- 25- Sharon Preves &Denise Stephenson (July 2009):”**The Classroom as Staga: Impression Man Agement An Collaborative Teaching** .
- 26- Schwarzer, R. (1998): **General perceived self- efficacy in (14) cultures**, ww.yorku.calfaculty/academic/shwarze/world/4-htm.

Self-efficacy and its relationship to impression management among educational counselors

Researcher/ Prof. Dr. Salem Hamid Obaid/ Psychological Counseling and Educational Guidance

Ministry of Education/ Anbar Education Directorate

Salimhamedabeed74@gmail.com

07902683373

Abstract

The current research aims to identify self-efficacy and impression management among educational counselors, and to identify the significance of the difference among educational counselors according to the gender variable (male-female).as well as to identify the correlation between these two variables. To achieve the research objectives, a tool was built to measure self-efficacy, and a tool was built to measure impression management by the researcher. The two scales were applied to the research sample of (250) male and female counselors, and after processing the data using appropriate statistical methods, the results showed the following:

Educational counselors have a good level of self-efficacy.-

Educational counselors have impression management.-

-There are no statistically significant differences in each of (self-efficacy and impression management) among educational counselors according to the gender variable(males – females).

-There is a positive direct correlation between self-efficacy and impression management among educational counselors.

The researcher presented a number of recommendations and suggestions

Keywords: self-efficacy, impression management, educational counselor