

رأس المال النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية للمرشدين التربويين

م.د ميسون عباس حمادي

وزارة التربية / الكلية التربوية المفتوحة

dr.maisoon.aljubori00@gmail.com

المستخلص

هدف البحث الحالي التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية للمرشدين التربويين في مديرية تربية الكرخ الثانية، ولتحقيق اهداف البحث تم اختيار عينة من المرشدين التربويين بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة ولكافة المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية والاعدادية وتم اختيارهم بالطريقة المتيسرة ، قامت الباحثة بتطوير مقياسين هما مقياس رأس المال النفسي بمجالاته (الكفاءة الذاتية، الامل، التفاؤل، المرونة النفسية) بعد الاستعانة بمقياس (Luthens, et al (2007)، ومقياس الكفاءة المهنية بمجالاته الاربعة (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، الكفاءة التكوينية، الكفاءة الانتاجية)، وبعد الاستعانة بعدد من المقاييس تمت اعادة بناء وصياغة فقراته بما ينسجم ومتغيرات البحث والعينة، بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية، وتوصلت نتائج الدراسة الى ان العلاقة بين مستوى الكفاءة المهنية ورأس المال النفسي كان مرتفعاً لدى عينة الدراسة مع وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من مجالات رأس المال النفسي والدرجة الكلية ومجالات الكفاءة المهنية والدرجة الكلية وبناء على هذه النتائج تم الخروج بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات من اجل تعزيز الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الكفاءة، المهنية، المرشدين التربويين.

Psychological capital and its relationship to the professional competence of educational counselors.

Dr. Maysoon Abbas Hammadi

Ministry of Education / Open Educational College

dr.maisoon.aljubori00@gmail.com

Abstract:

The current research aims to identify the relationship between psychological capital and the level of professional competence of educational counselors in the Second Karkh Education Directorate. To achieve the research objectives, a sample of educational counselors amounting to (200) male and female counselors was selected from all primary, intermediate, secondary and preparatory schools, and they were selected using the convenience method. The researcher developed two scales: the psychological capital scale with its domains (self-efficacy, hope, optimism, psychological resilience) after using the scale (Luthens, et al (2007), and the professional competence scale with its four domains (personal competence, social competence, formative competence, productive competence) using a number of scales, and its items were reconstructed and formulated in accordance with the research variables and the sample, After verifying their psychometric properties, the study results showed a high correlation between professional competence and psychological capital among the study sample. A positive correlation was also found between the psychological capital domains and the overall score, as well as between the professional competence domains and the overall score. Based on these findings, several conclusions, recommendations, and suggestions were drawn to enhance the professional competence of educational counselors.

Keywords: Psychological capital, professional competence, educational counselors.

الفصل الأول الاطار العام للبحث

اولا: مشكلة البحث:

نظرا للدور المهم الذي يقوم به المرشد التربوي في البيئة المدرسية ، لذا بات من الضروري ان تتوافر لديه المهارات اللازمة لإنجاز عمله بفاعلية ، لذا تُعد الكفاءة المهنية في الارشاد مطلباً محورياً لأداء دوره الارشادي بشكل فاعل، ويشير كونستانتن و لادني "ان الكفاءة المهنية تجعل المرشد على قدر من الكفاءة في التعامل مع المسترشدين" (Constantine & Ladany, 2001)، فيما يُعد رأس المال النفسي من الموضوعات الايجابية التي تحظى باهتمام الباحثين وعن طريق ملاحظات الباحثة من خلال عملها وزياراتها لعدد من المدارس والاطلاع على واقع الارشاد التربوي فيها ولبيان مدى ارتباطه برفع مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين ، لذا وجدت انه من الضروري اجراء هذا البحث من اجل بيان طبيعة هذه العلاقة بين كلا المتغيرين فضلا عن معرفة مستوى الكفاءة المهنية للمرشدين التربويين والتحقق من طبيعة هذه العلاقة عن طريق التساؤلات الاتية :-

١. ما مستوى رأس المال النفسي لدى المرشدين التربويين؟
٢. هل توجد فروق في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (الجنس)؟
٣. ما مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين؟
٤. هل توجد فروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير (الجنس)؟
٥. هل توجد علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين؟

ثانياً: أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث في محيط الاهتمام من خلال التأكيد على الغوص في الجانب النفسي والسلوكي بأبعاده النفسية الايجابية التي من شأنها توفير فرص لا طلاق المواهب والافكار الابداعية من منطلق ان رأس المال النفسي يعزز من مستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين ، لذا يمكن تحديد أهمية البحث على وفق ما يلي:

الأهمية النظرية: تكمن أهمية هذه البحث في متغيراته التي تناولت مفاهيم ذات علاقة بالجوانب الايجابية لدى المرشدين التربويين مما يوفر اطاراً نظرية تتعلق بمفاهيم نفسية مثل : رأس المال النفسي وعلاقته بمستوى كفاءة الاداء ، فضلا عن معرفة طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات وانعكاساتها على جوانب الحياة المهنية والاجتماعية والنفسية ولا سيما ان الفئة المستهدفة هم اهم عنصر في الوسط التربوي وهم المرشدين التربويين الذين يعنون بسلوك الطالب المسترشد من الناحية النفسية والتربوية.

الأهمية التطبيقية: يوفر البحث مؤشرات عملية للمرشدين التربويين وصانعي القرار في الشأن التربوي كونه يساهم في توفير اداتين تتمتعان بخصائص سيكومترية مقبولة ، كونها تقدم معلومات وبيانات للقائمين على رسم السياسات التربوية من اجل تحسين الخدمات المقدمة لهذه الفئة التي تعد ركنا اساسيا في العملية التربوية والتعليمية وتنميتها بما يواكب مستجدات المهنة عن طريق تحليل استجابات المرشدين التربويين على فقرات المقياس تجسيدها للتقويم الذاتي للمرشد التربوي .

ثالثاً: اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى :

١. مستوى رأس المال النفسي لدى المرشدين التربويين
٢. الفروق في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (الجنس)
٣. مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين
٤. الفروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير (الجنس).
٥. العلاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.

رابعاً: حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

- ١- الحدود البشرية : عينة من المرشدين التربويين في المدارس الثانوية والإعدادية والمتوسطة والابتدائية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.
- ٢- الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠٢٥ - ٢٠٢٦ م
- خامساً : المصطلحات والأبعاد المستخدمة في البحث:**
- أ - رأس المال النفسي (Psychological Capital)
- التعريف النظري: يعرف بأنه "تقييم الفرد الايجابي للظروف، واحتمالية النجاح استناداً الى المثابرة والجهد المحفز" (ابراهيم و العنزي، ٢٠١٢).
- التعريف الإجرائي:
- التعريف الاجرائي : وهي الدرجة التي يحصل عليها المرشدين التربويين عينة البحث، عن طريق اجابتهم على فقرات مقياس "رأس المال النفسي" والذي اعدته الباحثة لأغراض البحث.
- أبعاد رأس المال النفسي المستخدمة في الدراسة:
- الكفاءة الذاتية(تشير الى وجود الثقة لاستثمار الجهد اللازم للنجاح في اداء المهام الصعبة)
- الامل: (يعمل على تمكين ديناميكية المرشدين في اداء العمل والحياة الاجتماعية).
- التفاؤل: (يعني مستوى الحالة النفسية الايجابية للمرشدين التربويين).
- المرونة: (وسيلة تساعد في التغلب على التحديات التي يواجهها المرشدين اثناء التغيير التنظيمي وبالتالي تعزز من التزامهم وعرضهم للسلوكيات الايجابية المتعلقة بالتغيير)
- ب- الكفاءة المهنية
- التعريف النظري:
- يشير مفهوم الكفاءة المهنية حسب بود ومولوي الى " القدرة على التصرف بنجاح ، من خلال الخبرة العملية ، والمهارات المعرفية ، اثناء اداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني.
- (Boud & Molloy, (2013), p. 253)
- التعريف الإجرائي:
- التعريف الاجرائي : وهي الدرجة التي يحصل عليها المرشدين التربويين عينة البحث عن طريق اجابتهم على فقرات مقياس الكفاءة المهنية والذي اعدته الباحثة لأغراض البحث.
- وتعرف الباحثة الكفاءة المهنية بانها : درجة امتلاك المرشد التربوي القدرة على اداء الاعمال والمهام المكلف بها ن بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن.
- أبعاد الكفاءة المهنية المستخدمة في البحث:
- الكفاءة الشخصية: (وهي التي تشكل بمجموعها السمات والخصائص التي تضم الجانب الاخلاقي الانفعالي في شخصية المرشد التربوي)
- الكفاءة الاجتماعية: (هي الخصائص التي تحتوي على مجموعة من الجوانب منها جانب العلاقات الانسانية فضلاً عن الجانب التواصلية والاجتماعي)
- الكفاءة التكوينية (المعرفية والتدريبية): تتمثل بجانب التمكن العلمي والمهني ودرجة التكوين المعرفي للمرشد التربوي
- الكفاءة الإنتاجية: (تشمل جميع الجوانب الادائية والمعرفية التي ينتجها المرشد التربوي في المؤسسة التعليمية على مستوى نواتج عمله الارشادي)
- ج- المرشد التربوي: هو الشخص الذي يقوم بمساعدة المسترشدين فيحل بعض مشكلاتهم التربوية والنفسية داخل المؤسسة التربوية. او " هو الشخص الذي امتهن الارشاد التربوي وتخصص فيه واعد له وتدريب عليه" (الداهري ، ٢٠٠٥ ، صفحة ١١).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: رأس المال النفسي:

١- مفهوم رأس المال النفسي

ظهر مصطلح راس المال النفسي لأول مرة عام ١٩٩٧ في بعض وثائق الاقتصاد والاستثمار استناد الى دراسات احترام الذات التي قام بها علماء النفس والتي اشارت الى تأثير راس المال النفسي على انتاجية الفرد وتعكس هذه الميزات وجهات نظر المرء او مشاعر واحترام الذات وتهيمن على دوافع الشخص ومواقفه العامة تجاه العمل. وفي عام ٢٠٠٢ اقترح (Seligman) رئيس الجمعية الامريكية لعلم النفس رسميا مصطلح راس المال النفسي بناء على اراء علم النفس الايجابي وسلوك التنظيم الايجابي، واكد (Luthans & Avolio, 2005) الى ان راس المال النفسي يمثل "الحالة الذهنية الايجابية التي يظهرها الافراد في عملية النمو والتطور" ويتميز بأربعة خصائص وابعاد (امتلاك "الكفاءة الذاتية" لتقديم الجهود الاستثنائية من اجل النجاح ، وتوفير "العزو الايجابي" حول امكانية النجاح الانى والمستقبلي، "الامل" لتحقيق النجاح المنشود ، و"المرونة والاسترجاع" من خلال العودة الى الوضع الطبيعي بعد الصدمة) فيما عرفه (Li-feng & Hua-li, 2009, p. 1088) بانه "العوامل النفسية الايجابية والحالات المجتمعة في معايير السلوك التنظيمي الايجابي بشكل خاص متجاوزا بذلك رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية، فهو يختلف عن راس المال البشري (المعرفة، المهارات ، القدرات والخبرات) ورأس المال الاجتماعي (الشبكات الاجتماعية والعلاقات) ويعرف ايضا بانه "سلوك فاعل في البناء التنظيمي الايجابي والذي يركز على ضرورة اتباع طرائق اكثر ايجابية في اداء المنظمة والافراد". (Cerovic & Kvasic , 2016, p. 2).

٢/ اهمية راس المال النفسي

واشارت العديد من الدراسات الى اهمية راس المال النفسي ومنها دراسة (Cheung et al, 2011) ان راس المال النفسي يعد موردا داخلي يمثل آلية مهمة للتقليل من الارهاق الوظيفي ، فيما اكدت دراسة (Luthans) بان راس المال النفسي يعد مؤشرا على اداء العمل والنجاح ويزيد من الرضا الوظيفي فضلا عن الالتزام المهني واداء العمل ، فيما اشارت الدراسات الحديثة الى ان راس المال النفسي يعد مؤشرا على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرفاهية، ويرتبط ارتباطاً ايجابياً به، فيما يرتبط سلباً بالقلق والتوتر المرتبط بالعمل والسلوك غير التكيفي .

فيما اكدت دراسة (Al Shobaki et al, 2020) على اهمية راس المال النفسي ولاسيما في المؤسسات التعليمية ، مع التأكيد على اهمية دمج براس المال الفكري لتعزيز الشخصية الادارية للموظفين عن طريق زيادة تقديرهم وتعزيز الشعور بأهميتهم ، مما ينعكس على زيادة الفائدة من طاقاتهم من اجل تحقيق الاهداف مع التأكيد على ان قلة الاهتمام به يؤدي الى خسارة هذه المعارف والعقول

واشارت العديد من الدراسات ومنها (Luthans et al., 2007; Sameer, 2018) الى اهمية رأس المال النفسي من خلال

- ١- يمثل راس المال النفسي حالة ايجابية لنمو الفرد.
- ٢- يوفر راس المال النفسي الثقة لبذل الجهد في المهام الصعبة.
- ٣- يولد راس المال النفسي التفاؤل للنجاح الان وفي المستقبل.
- ٤- يساعد راس المال النفسي في خلق بيئة عمل ايجابية لتحسين الاداء.
- ٥- يحفز للمثابرة واعادة توجيه المسارات من اجل تحقيق الاهداف.
- ٦- يؤثر راس المال النفسي بشكل ايجابي على الازدهار والرضا في العمل.
- ٧- ترتبط مستويات وابعاد راس المال النفسي للموظفين بشكل ايجابي بالأداء.

٣/ فوائد راس المال النفسي

تتعدد فوائد رأس المال النفسي، حيث أظهرت الأبحاث أن الأشخاص ذوي المستويات العالية من رأس المال النفسي يتمتعون بمرونة نفسية أفضل، ومهارات تأقلم أقوى، وشعور أكبر بالسعادة، وانخفاض في الاكتئاب والقلق ، كما اشارت العديد من الدراسات ومنها دراسة (Luthans et al, 2008) ودراسة (Liu, 2010) الى ان رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) يعد مدخلا ايجابيا عن طريق ما يحققه من نتائج ايجابية في تنمية الموارد البشرية وادارة الاداء، كونه يزيد من سعي الافراد العاملين في تحقيق الاهداف التنظيمية، فضلا عن تحقيق التماسك والتعاون..

اما دراسة :Jia-jun,G.(2011) فقد حددت مجموعة من الفوائد لراس المال النفسي على وفق الاتي:

- ١- يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الايجابية، فضلا عن تركيزها على القوة والطاقة الايجابية الشخصية.
- ٢- يمكن المنظمة من تحقيق مستوى عالي من الاداء كونه يمثل نقطة تحويل القدرات الى الواقع العملي متجاوزا بذلك رأس المال البشري والاجتماعي.
- ٣- يمثل رأس المال النفسي الحالات النفسية المتطابقة ومواصفات السلوك التنظيمي الايجابي.
- ٤- الاستثمار فيه يكون مربحا مما يمكن المنظمة من تحسين الاداء وتعزيز الميزات التنافسية. (Jia-jun, 2011)

خصائص رأس المال النفسي :

- ١- قابلية القياس والتطوير
- ٢- يتحدد رأس المال النفسي باطر وظروف معينة وغالبا ما يتم تفعيله داخل بيئة العمل ، لذا ند ان رأس المال النفسي داخل المؤسسة يختلف عنه خارجها ، لذا نجد ان الفرد اكثر مقاومة لمواجهة مشكلات العمل بينما لا نجده في مجال الاسرة ومواجهته للمشكلات الشخصية
- ٣- يعد رأس المال النفسي بناءً متعدد الابعاد حيث يتكون من اربعة ابعاد وهي (الامل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة).
- ٤- يتميز رأس المال النفسي بثبات محتواه، مما يجعله اكثر استقرارا من المشاعر والعواطف ن إذ تضيف عليه بنيته استقرارا نسبياً بعكس العواطف التي تتسم بعدم الاستقرار
- ٥- يعد رأس المال النفسي احد محددات الاداء.
- ٦- يمكن تناول رأس المال النفسي عند تحليله على عدة مستويات منها على (المستوى الفردي، ومستوى فريق العمل ، وعلى مستوى المنظمة). (Avey, J. B, 2014, pp. 141-149)

دراسات سابقة :

اولا دراسات تتعلق بمتغير رأس المال النفسي

- ١- دراسة حاتم (٢٠٢٤) اثر رأس المال النفسي الإيجابي في الحدّ من سلوك العمل العكسي دراسة تحليلية لآراء عيّنة من الموظفين في ديوان محافظة واسط هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي بإبعاده (الثقة بالذات ، التفاؤل ، الامل ، المرونة) على سلوك العمل العكسي بإبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد ، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة)، وتم استطلاع آراء عيّنة من الموظفين في ديوان محافظة واسط والبالغ عددهم (١٩٠) موظفاً اداري، فيما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، لوصف البيانات وتحليلها ثم تفسيرها للوصول إلى نتائج عملية تعتمد على اجابات العيّنة على استمارة الاستبيان. ، واستخدم الباحث عددا من الأساليب الإحصائية منها (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، كرونباخ الفأ، معامل التأثير ، معامل التحديد، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها ارتفاع مستوى المتغيرين الرئيسيين، وكذلك توصلت الدراسة إلى أنّ رأس المال النفسي يؤدي إلى الحدّ من سلوك العمل العكسي في العمل الوظيفي، فيما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات ومنها التأكيد على زيادة الاهتمام برأس المال النفس لما له من (حاتم ، تأثير ايجابي في مجموعة من مخرجات العمل الإيجابية مثل الرضا الوظيفي والسلوك الإيجابي والتعاون وتحقيق مستويات متقدمة من الاداء ٢٠٢٤)

ثانيا دراسات تتعلق بمتغير الكفاءة المهنية

- ١- العزاوي (٢٠٢١) "مستوى تقييم اداء المرشدين التربويين كمتنبئ عن مستوى رضاهم عن تقييمهم" هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى رضا المرشدين التربويين عن تقييم ادائهم بحسب المتغيرات الديموغرافية ، ولتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة مقياسا للرضا الوظيفي عن التقييم وتالف من ١٦ فقرة ، ويتضمن المقياس على ثلاث بدائل (ضعيف ، متوسط ، عالي) ٣،٢،١، وبمتوسط فرضي مقداره ٣٢ ، وتم التحقق من صدق المقياس وثباته واستمارة تقييم الاداء السنوي للمرشدين التربويين ، وتكونت عينة البحث من ١٠٠ مرشد ومرشدة بواقع (٤٥) من الذكور و(٥٥) من الاناث ، وتوصلت نتائج الدراسة الى ان مستوى الرضا الوظيفي عن الاداء دون المتوسط مقارنة مع المتوسط الفرضي

لمقياس الرضا عن التقييم ، مع عدم وجود فروق في مستوى الرضا عن التقييم وفقا لمتغير الجنس. (العزاوي ، ٢٠٢١ ، الصفحات ٥٣٤-٥٥٨)
النظريات التي تفسر راس المال النفسي والكفاءة المهنية:

أولاً: نظرية السلوك التنظيمي الإيجابي (Positive Organizational Behavior Theory)
وجدت الباحثة أهمية اسناد متغيرات بحثها الى نظريات، اذ ترتبط هذه النظرية بالباحث (Fred Luthans) الذي طرحها مطلع القرن الحادي والعشرين ضمن توجه حديث في علم النفس التنظيمي ركز فيها على دراسة نقاط القوة والموارد النفسية الإيجابية لدى الأفراد، بدلاً من التركيز على المشكلات والاضطرابات فقط.

عرّف Fred Luthans السلوك التنظيمي الإيجابي بأنه: “دراسة وتطبيق القدرات النفسية الإيجابية والموارد البشرية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفاعلية لتحسين الأداء في مكان العمل.”
جاءت هذه النظرية استجابة للتحويل الذي أحدثه علم النفس الإيجابي بقيادة Martin Seligman، والذي دعا إلى دراسة الجوانب الإيجابية في الشخصية الإنسانية مثل الأمل والتفاؤل والمرونة. واقترح Fred Luthans نوعاً رابع هو راس المال النفسي الى جانب راس المال (الاقتصادي ، والبشري ، والاجتماعي) والتي يجيب عن سؤال من انت؟ ، وأكدت النظرية ان راس المال النفسي ليس صفة ثابتة بل قابل للقياس ، والتطوير والتدريب ويمكن تعزيزه بالتدخلات المهنية والتربوية، لذا تتسجم هذه النظرية مع مجال الارشاد التربوية كونه يواجه ضغوطاً نفسية ومهنية مستمرة تتطلب من موارد نفسية قوية ، وأكد ان النظرية تتكون من اربعة ابعاد هي (الامل) ويتمثل بقدرة المرشد التربوي على مساعدة الطلبة رغم الصعوبات والبحث عن حلول بديلة للمشكلات ، اما (الكفاءة الذاتية) تتمثل بثقة المرشد التربوي بإدارة الجلسات الارشادية فضلاً عن معالجة المشكلات السلوكية، اما (المرونة) فتتجسد في التكيف مع الازمات والاستمرار رغم الارهاق المهني وتجاوز الفشل والعودة للأداء التنظيمي الطبيعي ، اما (التفاؤل) فيتمثل بإمكانية تحسن الطلبة وعدم الاستسلام للحالات الصعبة ، وتفترض النظرية ان الموارد الايجابية تؤثر في الاداء وان الافراد ذو راس المال النفسي المرتفع اكثر نجاحاً. (Luthans, 2002, pp. 57-72)

ثانياً: نظرية الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy Theory)

تُعد نظرية الكفاءة الذاتية من أبرز نظريات التعلم الاجتماعي المعرفي، وقد طورها (Albert Bandura). حيث ترى النظرية أن سلوك الإنسان لا تحدده قدراته الفعلية فقط، بل أيضاً: اعتقاده بقدرته على استخدام تلك القدرات بفاعلية، بمعنى ان أي شخص قد يمتلك نفس المهارة، لكن أحدهما ينجح أكثر لأنه يؤمن بقدرته على النجاح.

وعرّف Albert Bandura الكفاءة الذاتية بأنها: “أحكام الفرد حول قدرته على تنظيم وتنفيذ الأفعال المطلوبة لتحقيق مستويات محددة من الأداء.”، وتنتمي هذه النظرية الى نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي التي تشير الى ان السلوك ناتج عن تفاعل متبادل بين كلا من (العوامل الشخصية والبيئة والسلوك)، وحدد (Bandura) اربعة ابعاد للكفاءة ومنها (الانجازات الفعلية) اي يزداد اعتقاده بقدرته كلما نجح في اداء مهمة ما، اما (الخبرات البديلة) فتتمثل في تعلم الفرد من ملاحظة نجاح الآخرين اي ملاحظة مرشد خبير يدير حالة معقدة، فيما يشير البعد الثالث (الاقناع اللفظي) المتمثل بالتشجيع والتغذية الراجعة كإشادة مدير المدرسة بأداء المرشد التربوي ، فيما يشير البعد الرابع (الحالة الانفعالية والفسولوجية) الى ان القلق والتوتر يساهم في انخفاض معدل الكفاءة في حين ان الاستقرار الانفعالي يرفعها. ويمكن توظيف هذه النظرية في البحث الحالي في البيئة المدرسية من خلال الثقة بإدارة المقابلات الارشادية ، وتحليل مشكلات الطلبة فضلاً عن اتخاذ القرارات السليمة وتحقيق النجاح في التعامل مع ادارة المدرسة واولياء الامور ، لذا وجدت الباحثة امكانية توظيف كلتا النظريتين من خلال وجود العلاقة بين ارتفاع راس المال النفسي والذي يؤدي بدوره الى ارتفاع الكفاءة ، لان الامل والتفاؤل والمرونة تعزز ثقة المرشد بقدراته المهنية. (Bandura, 1977, pp. 191-215)

ثانياً: الكفاءة المهنية:

١ - مفهوم الكفاءة:

تشير الدراسات الى تعدد مفهوم الكفاءة وفقا لتعدد مجالاتها ، وقد جاء في تعريف الكفاءة على انها " مجموعة المعارف والمهارات التي تسمح بانجاز ما بشكل منسجم ومتوافق لمهمة او مجموعة من المهام (اسماعيل و هاشمي ، ٢٠٠٠)

وعرفها الحمزاوي بانها " القدرة على ممارسة عمل او مهنة او مجموعة اعمال ، نتيجة بعض العناصر ومنها (المؤهل ، الخبرة العلمية الناتجة عن الممارسة ، لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة " (حمزاوي ١٩٨٩.

فيما عرفها الحكمي على انها " مجموعة القدرات وما يسفر عنها من معارف ومهارات واتجاهات" (الحكمي، ٢٠٠٤، صفحة ١٠)

ويرى (David C. McClelland) بان الكفاءة المهنية هي " مجموعة الخصائص الكامنة لدى الفرد التي ترتبط ارتباطا لا سببيا بالأداء الفعال او المتفوق في العمل" (McClelland, 1973, pp. 1-14) فيما اشار كلا من (Boud & Mollay) الى مفهوم الكفاءة المهنية بانها " القدرة على التصرف بنجاح ، من خلال الخبرة العملية والمهارات المعرفية اثناء اداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني " (Boud & Molloy, Feedback in higher and professional education, 2013)

وترى الباحثة ان مفهوم الكفاءة المهنية في مجال الارشاد التربوي تعني " قدرة المرشد التربوي على توظيف معارفه الارشادية ومهاراته الفنية ، وخبراته العملية واتجاهاته المهنية، بما يمكنه من تقديم خدمات إرشادية فعالة ، تساعد الطلبة على مواجهة مشكلاتهم النفسية والتربوية والاجتماعية"

٢- ابعاد الكفاءة المهنية .

تعد الكفاءة المهنية بناءً متعدد الابعاد ، اذ يظم كل من المهارات والاتجاهات والقيم والسلوكيات المهنية التي تمكن المرشد التربوي من اداء مهامه الارشادية بكفاءة وفاعلية مما ينعكس على جودة الاداء المهني والقدرة على تحقيق الاهداف الارشادية ، ويشير الكثير من الباحثين الى ان الكفاءة المهنية تتألف عدة ابعاد رئيسة ومن ابرزها :

أ: الكفاءة الشخصية : تتمثل بالصفات الواجب توافرها في شخصية المرشد التربوي مما يجعله شخصا مؤهلا لا داء مهامه الوظيفية، وتتمثل الكفاءة الشخصية في كيفية اكتساب السمات وترسيخها وتطويرها وتشمل (الوعي بالذات والثقة بالنفس والتحكم الذاتي والنزاهة ، والمرونة والتكيف).

ب : الكفاءة الاجتماعية: وتبنى هذه الكفاءة عن طريق الاحتكاك بالأطراف الاخرى سواء كانت اطرافا مسؤولة او مساعدة وتشمل الكفاءة الاجتماعية كلا من المهارات الاجتماعية كالتواصل والتأثير وادارة النزاعات والقيادة واستقطاب الاخرين. (الطراونة، ٢٠٠٩ ، صفحة ٣٧)

ج: الكفاءة التكوينية (المعرفية والتدريبية) وتشمل قدرة المرشد التربوي على ادراك المواقف الحقيقية للمسترشد والعوامل المؤثرة في مشكلته الظاهر والباطن منها باستخدام اساليب متعددة ومنها الملاحظة ، اما المعرفية ، فتشير الى الرصيد العلمي المعرفي الذي يمتلكه المرشد التربوي والي يشكل بدوره اساسا نظرياً للممارسة المهنية ، ويتمثل هذا البعد بالمعارف التي يحتاجها المرشد لفهم الظواهر النفسية والسلوكية المرتبطة بالطلبة، مما يمكن المرشد التربوي من اختيار الاساليب الارشادية المناسبة لكل موقف مما يعزز قدرته على اتخاذ القرار على اسس علمية .

1- (McClelland , Testing for competence rather than for intelligence, 1973, pp. 1-14)

د: الكفاءة الإنتاجية يمثل هذا البعد الجانب التطبيقي المهاري للكفاءة المهنية ، اذ يشير الى مقدرة المرشد على ترجمة المعرفة النظرية الى مهارات ارشادية فعالة، فامتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون وجود مؤشر على قدرة الاداء ، اما الكفاءة الانتاجية تشير الى امتلاك الكفاءة الادائية ، اي امكانية اظهار قدرته على اظهار قدرته على الممارسة ، لذا يتطلب امتلاك المرشد للكفاءة وقدرته على احداث تغييرات في سلوك المسترشدين . (الطراونة، ٢٠٠٩ ، صفحة ٣٧)

٣: العلاقة بين راس المال النفس وكفاءة الاداء.

يتسم رأس المال النفسي بخصائص مهمة لتوجيه السلوكيات الجديدة، وان كلاً من ابعاده الاربعة قد ارتبط بالسلوك الايجابي للأداء البشري ، لذا تكتسي هذه العناصر اهمية في تأسيس بنية راس المال

النفسي الايجابي، وهناك العديد من المصطلحات الإيجابية الأخرى التي تصب في حقل رأس المال النفسي ومنها الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية والتحفيز وسنتطرق في هذه النقطة الجوهرية الى العلاقة بين رأس المال النفسي وكفاءة الاداء، اذ يمنح رأس المال النفسي فرصة كبيرة لمشاركة العلاقات الايجابية بين الافراد فضلاً عن تعزيز ادائهم الوظيفي التنظيمي الفردي، وظهرت نتائج الدراسة التي اجراها (Coutu) ان هنالك علاقة مباشرة بين المرونة التي تعد احد ابعاد رأس المال النفسي والاداء الوظيفي، فالأشخاص الذين يتمتعون بمرونة عالية، هم الأكثر ابداعاً وقابليةً للتكيف مع التغييرات والتحديات التي تواجه الافراد في بيئة العمل وتتغير باستمرار، وتؤثر التقديرات الشخصية (الذات) تأثيراً ايجابياً او سلبياً على رأس المال النفسي مما يؤدي الى زيادة او نقصان في مستوى الاداء لدى الافراد . (Coutu, 2002, pp. 46-55)، كما اسفر الاختبار الذي اجراه (Ballout, 2009) حول تأثير الكفاءة الذاتية على اداء الموظفين والالتزام الوظيفي للعمال بان الكفاءة الذاتية والالتزام يرتبطان ارتباطاً ايجابياً بمستوى اداء الموظف ويؤثران في ادائه)، لذا يمكننا القول ان رأس المال النفسي بأبعاده الاربعة يرتبط ارتباطاً ايجابياً بكفاءة اداء المرشدين التربويين ودفعهم الى الانتاجية مما يمنح فرصة للتدريب وتحسين الاداء. (Ballout, 2009, pp. 655-670)

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

مقدمة :

يتناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً لمجتمع البحث وآلية اختيار العينة الممثلة له، فضلاً عن توضيح إجراءات بناء فقرات أداتي البحث وتحليلها من الناحيتين المنطقية والإحصائية، والتحقق من الخصائص السيكومترية لكل أداة، كما يتضمن هذا الفصل عرضاً للوسائل الإحصائية التي استُخدمت في معالجة بيانات البحث وتحقيق أهدافه.

أولاً: منهجية البحث

سعيًا لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، نظراً لملاءمته لطبيعة المشكلة قيد الدراسة وللإجراءات المتبعة فيها، إضافةً إلى توافقه مع الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، ويُعد المنهج الوصفي الارتباطي من أكثر المناهج استخداماً وشيوعاً في البحوث التربوية والنفسية، لما يتميز به من قدرة على الكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات المدروسة بصورة دقيقة وموضوعية.

ثانياً: مجتمع البحث

يشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع المرشدين التربويين، في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية للعام الدراسي ٢٠٢٥-٢٠٢٦، والبالغ عددهم (٦٥٣) مرشد ومرشدة .

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، من مجتمع البحث الحالي مكونة من (٢٠٠) مرشد ومرشدة، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، نصفها ذكور والنصف الآخر إناث.

رابعاً: اداتا البحث

أولاً: مقياس رأس المال النفسي

إجراءات بناء المقياس:

هنالك مجموعة من الخطوات العلمية الدقيقة لبناء المقاييس مرجعية المعيار، وفيما يلي توضيح لتلك الاجراءات :

أولاً: المنطلقات النظرية لبناء المقياس:

من خلال الاطار النظري والدراسات السابقة التي عرضتها الباحثة في اطارها النظري، فقد تمكنت الباحثة من تحديد منطلقاته النظرية التي تقوم عليها عملية البناء، حيث ان هذه المنطلقات تعطي رؤية واضحة ومحدد للباحثة تمكّنها من الانطلاق بشكل صحيح في التحقق من اجراءات بناء مقياسها، وعليه فقد حددت الباحثة هذه المنطلقات النظرية بالاتي:



١. اعتمدت الباحثة على نظرية (السلوك التنظيمي الإيجابي) إطاراً نظرياً للبحث الحالي في تحديد مفهوم رأس المال لنفسه ومكوناته الأساسية .

٢. اعتمدت الباحثة المنهج المنطقي او العقلي ، ومنهج الخبرة معا في بناء المقياس.

٣. اعتمدت الباحثة اسلوب التقرير الذاتي - المواقف اللفظية - في بناء فقرات المقياس، لأنه اسلوب مفضل على اسلوب العبارات التقريرية في بناء المقاييس.

ثانياً: تحديد مفهوم رأس المال النفسي ومكوناته

• اعتمدت الباحثة على نظرية (السلوك التنظيمي الإيجابي) لتحديد المفهوم، وقد عرف بأنه : "تقييم الفرد الايجابي للظروف، واحتمالية النجاح استنادا الى المثابرة والجهد المحفز" (ابراهيم و العنزي، ٢٠١٢) وبناء على ما تضمنه هذا المفهوم، فقد حددت مجالات المقياس وكالاتي:

- الكفاءة الذاتية) تشير الى وجود الثقة لاستثمار الجهد اللازم للنجاح في اداء المهام الصعبة)

- الامل: (يعمل على تمكين ديناميكية المرشدين في اداء العمل والحياة الاجتماعية).

- التفاؤل: (يعني مستوى الحالة النفسية الايجابية للمرشدين التربويين).

- المرونة: (وسيلة تساعد في التغلب على التحديات التي يواجهها المرشدين اثناء التغيير التنظيمي وبالتالي تعزز من التزامهم وعرضهم للسلوكيات الايجابية المتعلقة بالتغيير)

ثالثاً: صياغة فقرات المقياس بصيغتها الاولى

قامت الباحثة بصياغة فقرات تغطي مكونات رأس المال النفسي والتي تم تحديدها على وفق النظرية المتبناة، اذ تمكنت الباحثة من اعداد (٣٢) فقرة لكل مكون (٨) فقرات، مع الاخذ بنظر الاعتبار الاغراض التي سيستخدم المقياس لأجلها وخصائص المجتمع الذي سيطبق عليه وطبيعة الظروف المحيطة وحدود الوقت، وتم مراعاة الشروط الاساسية التي يجب ان تتوفر في المقاييس النفسية.

رابعا: صلاحية فقرات مقياس رأس المال النفسي

تم عرض فقرات المقياس البالغ عددها (٣٢) فقرة والمتعلقة بمكونات مقياس رأس المال النفسي، إلى جانب التعريف النظري والنظرية المعتمدة، على (٩) خبراء متخصصين في مجالات العلوم التربوية والنفسية، وبالأخص في تخصصات القياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والتوجيه التربوي، وعلم النفس التربوي لبيان مدى صلاحيتها وللتحقق من درجة اتفاق الخبراء حول صلاحية الفقرات، اعتمد الباحث على اختبار مربع كاي (Chi-Square)، إذ تُعد القيمة دالة إحصائياً عندما تكون قيمة كاي المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، وفي هذه الحالة تُعتمد الفقرة. أما إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من الجدولية فتُستبعد الفقرة من التحليل الإحصائي. كما اعتمدت نسبة اتفاق مقدارها (٨٠%) من آراء الخبراء معياراً إضافياً لقبول الفقرة إلى جانب اختبار مربع كاي. وبناءً على ذلك، تبين أن جميع فقرات المقياس قد حصلت على نسبة اتفاق تفوق (٨٠%)، مما يدل على صلاحيتها للاستعمال في المقياس النهائي.

خامساً: بدائل الإجابة وطريقة التصحيح

اتبعت الباحثة أسلوب ليكرت الخماسي في تحديد بدائل الإجابة، لكونه من أكثر الأساليب شيوعاً في بناء المقاييس النفسية والتربوية. وقد تم اعتماد البدائل الخمسة الآتية: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وأعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي للفقرات الإيجابية، بينما عكست الدرجات في الفقرات السلبية المصاغة باتجاه معاكس، لتصبح (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

سادساً: إعداد تعليمات المقياس

تضمنت ورقة التعليمات توجيه المجيبين إلى عدم ترك أي فقرة دون إجابة، مع التأكيد على عدم الحاجة لذكر الاسم لتقليل أثر الميل نحو الاستحسان الاجتماعي.

سابعاً: تجربة وضوح التعليمات والفقرات وحساب الزمن

أجرت الباحثة تجربة استطلاعية للتحقق من وضوح الفقرات والتعليمات وزمن الإجابة، وذلك بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٤٠) مرشد ومرشدة، تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع بناء المقياس بواقع

(٢٠) مرشد و(٢٠) مرشدة، وأظهرت النتائج أن الفقرات والتعليمات واضحة ومفهومة، وأن الوقت المستغرق للإجابة تراوح بين (١٣ – ١٥) دقيقة، بمتوسط قدره (١٤) دقيقة.

ثامناً: التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

يُعد استخراج القوة التمييزية للفقرات ومعاملات الصدق والثبات من أهم الخصائص السيكمترية التي يجب التحقق منها عند بناء المقاييس النفسية.

أولاً: القوة التمييزية للفقرات

بعد تطبيق المقياس على العينة الأساسية المكونة من (٢٠٠) مرشد ومرشدة وتصحيح استمارات الإجابة، تم ترتيب الدرجات الكلية للأفراد من الأعلى إلى الأدنى، ثم تحديد المجموعتين المتطرفتين بنسبة (٢٧%) من الأعلى والأدنى، ليلعب عدد الأفراد في كل مجموعة (٥٤) فرداً. واستخدم الاختبار التائي (-t) لعينتين مستقلتين لحساب الفروق بين متوسطات المجموعتين في كل فقرة من فقرات المقياس، وذلك لتحديد مدى قدرة كل فقرة على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات العالية والمنخفضة في رأس المال النفسي.

جدول (١)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لفقرات مقياس رأس المال النفسي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٣.٣٩	٠.٥٦٤	٢.٦١	٠.٤٩٢	٧.٦٣٩
٢	٣.٧٠	٠.٥٧١	٢.٦٧	٠.٤٧٦	١٠.٢٥٦
٣	٣.٣٣	٠.٤٧٦	٢.٧٠	٠.٤٦٠	٦.٩٨٤
٤	٣.٦٩	٠.٦٩٦	٢.٦٣	٠.٤٨٧	٩.١٣٢
٥	٣.٦١	٠.٦٥٦	٢.٦٥	٠.٤٨٢	٨.٦٨٩
٦	٣.٤٨	٠.٥٤٠	٢.٥٧	٠.٤٩٩	٩.٠٦٤
٧	٣.٥٢	٠.٥٤٠	٢.٥٠	٠.٥٠٥	١٠.١٢١
٨	٣.٣٥	٠.٤٨٢	٢.٦٧	٠.٤٧٦	٧.٤٣٤
٩	٢.٣٩	٠.٤٩٢	٢.٨٥	٠.٣٥٩	٦.٤٨٢
١٠	٣.٢٤	٠.٤٣٢	٢.٧٦	٠.٤٣٢	٥.٧٩٧
١١	٣.٤٤	٠.٥٠٢	٢.٦٩	٠.٤٦٩	٨.١٢٧
١٢	٣.٧٢	٠.٦٨٥	٢.٧٠	٠.٤٦١	٩.٠٧٠
١٣	٣.٥٠	٠.٦٦٦	٢.٦٥	٠.٤٨٢	٧.٦١٥
١٤	٣.٤٣	٠.٦٣٣	٢.٦١	٠.٤٩٢	٧.٤٧٢
١٥	٣.٧٦	٠.٦٩٩	٢.٦٩	٠.٤٦٩	٩.٣٨١
١٦	٣.٥٧	٠.٦٩٠	٢.٤٦	٠.٥٠٣	٩.٥٦٤
١٧	٣.١٧	٠.٣٧٦	٢.٨٣	٠.٣٧٦	٤.٦٠٤
١٨	٣.٦٧	٠.٥٨٣	٢.٧٦	٠.٤٣٢	٩.١٩٥
١٩	٣.٥٤	٠.٦٦٥	٢.٦٣	٠.٤٨٧	٨.٠٨٩
٢٠	٣.٥٢	٠.٧٢٠	٢.٨١	٠.٣٩٢	٦.٣٠٧
٢١	٣.٥٠	٠.٥٧٥	٢.٦٩	٠.٤٦٩	٨.٠٧٤
٢٢	٣.٢٨	٠.٤٥٢	٢.٧٦	٠.٤٣٢	٦.٠٩٦
٢٣	٣.٣٠	٠.٤٦١	٢.٧٨	٠.٤٢٠	٦.١١٣
٢٤	٣.٦٣	٠.٨٥٣	٢.٧٨	٠.٤٢٠	٦.٥٨٣
٢٥	٣.٥٢	٠.٧٧١	٢.٤٦	٠.٥٠٣	٨.٤٢٧
٢٦	٣.٦١	٠.٤٩٢	٢.٦٣	٠.٤٨٧	١٠.٤١٣
٢٧	٣.٨٣	٠.٨٤١	٢.٧٢	٠.٤٥٢	٨.٥٥٠
٢٨	٣.٢٢	٠.٤٢٠	٢.٧٠	٠.٤٦١	٦.١١٣

٧.٢٧٣	٠.٤٨٧	٢.٦٣	٠.٦٦٤	٣.٤٤	٢٩
٤.٤٦٣	٠.٣٩٢	٢.٨١	٠.٣٣٩	٣.١٣	٣٠
٧.٤٧٢	٠.٤٩٢	٢.٦١	٠.٦٣٣	٣.٤٣	٣١
٩.٣٨١	٠.٤٦٩	٢.٦٩	٠.٦٩٩	٣.٧٦	٣٢

يتضح من نتائج التحليل الواردة في الجدول أن جميع فقرات المقياس تمتلك قوة تمييزية مناسبة بين المجموعتين العليا والدنيا، إذ كانت القيم المحسوبة أكبر من القيم الجدولية في جميع الفقرات، مما يشير إلى قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي مستويات رأس المال النفسي العالية والمنخفضة بصورة فعالة.

ثانياً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

للتأكد من مدى اتساق الفقرات مع البناء العام للمقياس، استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية التي حصل عليها المجيب في المقياس، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠.١٣٩) بدرجة حرية (١٩٨) ولعينة مكونة من (٢٠٠) مفحوص، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، كما هو موضح في الجدول (٢)، وهذا يدل على أن فقرات المقياس مترابطة بصورة منسجمة وتعكس بدرجة عالية البعد الذي يقيسه المقياس الكلي رأس المال النفسي.

الجدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

رقم الفقر في المقياس	معامل صدق الفقرة	رقم الفقر في المقياس	معامل صدق الفقرة
١	٠.٤٧٣	١٧	٠.٥٦٣
٢	٠.٥٢٠	١٨	٠.٣٣٥
٣	٠.١٩٣	١٩	٠.٣٧٦
٤	٠.٢٦٣	٢٠	٠.٥٦٩
٥	٠.٢٣٨	٢١	٠.٥٧١
٦	٠.١٩٩	٢٢	٠.٣٥٣
٧	٠.٢٥٢	٢٣	٠.٥٩٠
٨	٠.٤٤٠	٢٤	٠.٥٤٩
٩	٠.٢٧٩	٢٥	٠.٦١٠
١٠	٠.٣٥٤	٢٦	٠.٣٤٥
١١	٠.٥٠١	٢٧	٠.٥٨٦
١٢	٠.٣٣١	٢٨	٠.٥٨٢
١٣	٠.٥٤٦	٢٩	٠.٣٣٧
١٤	٠.٤٥٤	٣٠	٠.٤٩٨
١٥	٠.٤٢١	٣١	٠.٤٦٨
١٦	٠.٤٦٥	٣٢	٠.٣٢١

ثالثاً: ثبات المقياس

للتأكد من ثبات مقياس رأس المال النفسي، قامت الباحثة بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) مرشد ومرشدة، ثم جرى حساب الثبات باستخدام أكثر من طريقة، وكما يأتي:

١. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest):

طبّق المقياس لأول مرة على العينة، ثم أعيد تطبيقه بعد مرور أسبوعين على المجموعة نفسها. ولحساب الثبات، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجات الأفراد في التطبيق الأول والتطبيق الثاني، فبلغ معامل الارتباط (٠.٨٤)، وهو دليل على ثبات مرتفع وفق المعايير المتبعة في البحوث النفسية والتربوية.

٢. طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha, 1951):

تم كذلك حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لدرجات الأفراد أنفسهم البالغ عددهم (٤٠)، فكانت قيمة معامل الثبات (٠.٨١)، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد بين فقرات المقياس، ويؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية.

ثانياً: الكفاءة المهنية

إجراءات بناء المقياس

اتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات العلمية الدقيقة في بناء مقياس الكفاءة المهنية وفق المنهج المرجعي المعياري، وكما يأتي:

أولاً: المنطلقات النظرية لبناء المقياس

١. اعتمدت الباحثة على نظرية الكفاءة المهنية إطاراً نظرياً للبحث الحالي في تحديد مفهوم الكفاءة المهنية ومكوناته الأساسية.

٢. استخدم الباحث المنهج المنطقي (العقلي) ومنهج الخبرة معاً في بناء المقياس لضمان تكامل البعد النظري والتطبيقي.

٣. تبنت الباحثة أسلوب التقرير الذاتي القائم على المواقف اللفظية في بناء فقرات المقياس، لكونه أكثر دقة وتمثيلاً لتصورات الأفراد الذاتية مقارنة بأسلوب العبارات التقريرية.

ثانياً: تحديد مفهوم الكفاءة المهنية ومكوناته

استناداً إلى نظرية الكفاءة المهنية، عرّفت الباحثة الكفاءة المهنية بناءً على مفهوم بود ومولوي بأنها: "القدرة على التصرف بنجاح، من خلال الخبرة العملية، والمهارات المعرفية، أثناء أداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني". (Boud & Molloy, (2013), p. 253)

وبناءً على هذا التعريف، تم تحديد مجالات المقياس بأربع أبعاد رئيسية:

- الكفاءة الشخصية: وهي التي تشكل بمجموعها السمات والخصائص التي تضم الجانب الاخلاقي الانفعالي في شخصية المرشد التربوي

- الكفاءة الاجتماعية: (هي الخصائص التي تحتوي على مجموعة من الجوانب منها جانب العلاقات الانسانية فضلاً عن الجانب التواصل والاجتماعي)

- الكفاءة التكوينية (المعرفية والتدريبية): تتمثل بجانب التمكن العلمي والمهني ودرجة التكوين المعرفي للمرشد التربوي

- الكفاءة الإنتاجية: (تشمل جميع الجوانب الادائية والمعرفية التي ينتجها المرشد التربوي في المؤسسة التعليمية على مستوى نواتج عمله الارشادي)

ثالثاً: صياغة فقرات المقياس بصيغته الأولية

قامت الباحثة بصياغة فقرات تغطي مكونات الكفاءة المهنية وفق النظرية المعتمدة، حيث أعدت (٣٢) فقرة بواقع (٨) فقرات لكل بُعد، مع مراعاة أهداف المقياس وخصائص المجتمع المستهدف وظروف التطبيق والزمن المتاح. كما رُوِعت الشروط الأساسية الواجب توافرها في بناء المقاييس النفسية من حيث الوضوح والدقة والصدق في التعبير.

رابعاً: صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المهنية

عُرِضت الفقرات الخاصة بمقياس الكفاءة المهنية، إلى جانب التعريف النظري والنظرية المفسرة، على (٩) من الخبراء المتخصصين في مجالات العلوم التربوية والنفسية من تخصصات (القياس والتقويم، الإرشاد النفسي، التوجيه التربوي، وعلم النفس التربوي)، وطلب من الخبراء إبداء آرائهم بشأن صلاحية فقراته، وللتحقق من اتفاق الخبراء، استخدمت الباحثة اختبار مربع كاي (Chi-Square)، حيث تُعد القيمة معنوية عندما تكون المحسوبة أكبر من الجدولية، وفي هذه الحالة تُقبل الفقرة، أما إذا كانت أقل فُتُسْتَبْعَد. كما اعتمدت نسبة (٨٠%) من اتفاق الخبراء معياراً إضافياً لقبول الفقرة. وتبين أن جميع الفقرات حازت نسبة اتفاق تفوق (٨٠%)، مما يدل على صلاحيتها النهائية.

خامساً: بدائل الإجابة وطريقة التصحيح

اتبعت الباحثة أسلوب ليكرت الخماسي في تحديد بدائل الإجابة، لكونه من أكثر الأساليب شيوعاً ودقة في بناء المقاييس النفسية، وتم تحديد البدائل على النحو الآتي: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)، ومنحت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) لل فقرات الإيجابية، وعُكست في الفقرات السلبية لتصبح (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

سادساً: إعداد تعليمات المقياس

اشتملت ورقة التعليمات على توجيه المجيبين بعدم ترك أي فقرة دون إجابة، وعدم ذكر الاسم الشخصي، وذلك لتقليل أثر الميل نحو الاستحسان الاجتماعي، كما تضمنت توضيحاً لطريقة الإجابة، وأعدت ورقة استجابة مستقلة تتضمن أرقام الفقرات وبدائل الإجابة.

سابعاً: تجربة وضوح التعليمات والفقرات وحساب الزمن

اختبرت الباحثة وضوح فقرات المقياس وتعليماته من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) مرشد ومرشدة (٢٠ من الذكور و ٢٠ من الإناث) اختبروا عشوائياً من مجتمع بناء المقياس. وأظهرت النتائج أن الفقرات والتعليمات كانت واضحة ومفهومة، وأن الوقت المستغرق للإجابة تراوح بين (١٣-١٥) دقيقة، بمتوسط قدره (١٤) دقيقة.

ثامناً: التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

تُعد عملية استخراج القوة التمييزية، والصدق، والثبات من أبرز الخصائص السيكومترية الواجب التحقق منها عند بناء أي مقياس نفسي.

أولاً: القوة التمييزية للفقرات

بعد تطبيق المقياس على العينة الأساسية البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة وتصحيح استثماراتهم، تم ترتيب الدرجات الكلية من الأعلى إلى الأدنى وتحديد المجموعتين المتطرفتين بنسبة (٢٧%) لكل منهما (أي ٥٤ مفحوصاً في كل مجموعة). واستخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لقياس الفروق بين متوسطات المجموعتين في كل فقرة من فقرات المقياس لتحديد مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العالية والمنخفضة في الكفاءة المهنية.

جدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لفقرات مقياس الكفاءة المهنية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٣.٦٧	٠.٧٥٢	٢.٥٧	٠.٤٩٩	٨.٨٩٣
٢	٣.١٩	٠.٣٩٢	٢.٦٩	٠.٤٦٩	٦.٠١٢
٣	٣.٣٧	٠.٤٨٧	٢.٧٨	٠.٤٢٠	٦.٧٧٠
٤	٣.٧٦	٠.٧٩٩	٢.٥٤	٠.٥٠٣	٩.٥٠٨
٥	٣.٦٥	٠.٥٥٥	٢.٧٠	٠.٤٦١	٩.٦٢٢
٦	٣.٢٨	٠.٤٥٢	٢.٧٢	٠.٤٥٢	٦.٣٨٥
٧	٣.٥٩	٠.٧١٤	٢.٧٢	٠.٤٥٢	٧.٥٦٦
٨	٣.٤١	٠.٤٩٦	٢.٧٢	٠.٤٥٢	٧.٥٠٣
٩	٣.٤٣	٠.٤٩٩	٢.٨٧	٠.٣٣٩	٦.٧٦٦
١٠	٣.٩٨	٠.٩٠١	٢.٤٤	٠.٥٠٢	١٠.٩٥٧
١١	٣.٢٢	٠.٤٢٠	٢.٨٣	٠.٣٧٦	٥.٠٧١
١٢	٣.٤١	٠.٥٩٩	٢.٧٨	٠.٤٢٠	٦.٣٢٤
١٣	٣.٦٥	٠.٧٠٥	٢.٧٠	٠.٤٦١	٨.٢٤٣
١٤	٣.٨٧	٠.٧٢٨	٢.٤١	٠.٤٩٦	١٢.٢٠٤
١٥	٣.٨٥	٠.٨٥٦	٢.٧٨	٠.٤٢٠	٨.٢٨١
١٦	٣.١٧	٠.٣١٧	٢.٨٣	٠.٣٧٣	٤.٦٠٤
١٧	٣.٨٩	٠.٧٤٤	٢.٥٢	٠.٥٠٤	١١.٢٠٤
١٨	٣.٥٧	٠.٦٣٣	٢.٥٠	٠.٥٠٥	٩.٧٥٤
١٩	٣.٨٧	٠.٧٧٨	٢.٥٠	٠.٥٠٥	١٠.٨٥٧

٦.٤٣٥	٠.٤٢٠	٢.٧٨	٠.٥٧٦	٣.٣٣	٢٠
٥.٩٣٨	٠.٢٥٩	٢.٨٥	٠.٤٧٦	٣.٣٣	٢١
١٢.٣٣٢	٠.٥٠٥	٢.٤٨	٠.٧٦٥	٤.٠٢	٢٢
١١.٧٥٤	٠.٤٩٩	٢.٤٢	٠.٦٠٩	٣.٦٩	٢٣
٦.٦١٠	٠.٤٥٢	٢.٧٢	٠.٦٦٤	٣.٤٤	٢٤
٩.٣٩٨	٠.٤٩٩	٢.٥٧	٠.٦٠٢	٣.٥٧	٢٥
٨.٣٤٢	٠.٤٩٩	٢.٥٧	٠.٦٦٦	٣.٥٢	٢٦
٨.٤٥١	٠.٤٩٦	٢.٥٩	٠.٧١٤	٣.٥٩	٢٧
١٠.٣٧٢	٠.٥٠٣	٢.٥٤	٠.٧٣٧	٣.٨٠	٢٨
٨.٥٠٦	٠.٤٧٦	٢.٦٧	٠.٨٧٠	٣.٨١	٢٩
١١.٧٦٢	٠.٤٨٧	٢.٣٧	٠.٧٨٧	٣.٨٥	٣٠
٨.٢٤٣	٠.٤٦١	٢.٧٠	٠.٧٠٥	٣.٦٥	٣١
١٢.٢٠٤	٠.٤٩٦	٢.٤١	٠.٧٢٨	٣.٨٧	٣٢

ويتضح من خلال الجدول ان جميع الفقرات لها قوة تمييزية مناسبة بين المجموعتين العليا والدنيا لكون القيمة المحسوبة في جميع الفقرات كانت اكبر من القيمة الجدولية .

ثانيا: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

استخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس . وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠.١٣٩) بدرجة حرية (١٩٨) وعينة (٢٠٠) ومستوى دلالة (٠.٠٥) في الجدول (٤)

الجدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

رقم الفقرة في المقياس	معامل صدق الفقرة	رقم الفقرة في المقياس	معامل صدق الفقرة
١	٠.٨٥٨	١٧	٠.٧٥٧
٢	٠.٩٢٩	١٨	٠.٩٥٢
٣	٠.٧٢٦	١٩	٠.٩٢٦
٤	٠.٩٦٤	٢٠	٠.٩٥٨
٥	٠.٨٣٢	٢١	٠.٨٨٩
٦	٠.٨٩٧	٢٢	٠.٨٥٦
٧	٠.٩٦٧	٢٣	٠.٩٣٨
٨	٠.٩٢١	٢٤	٠.٩١٧
٩	٠.٨٧٧	٢٥	٠.٩٢٢
١٠	٠.٩٤٧	٢٦	٠.٩٤٤
١١	٠.٩١٩	٢٧	٠.٩٤٦
١٢	٠.٨٦١	٢٨	٠.٩٥٧
١٣	٠.٩٤٣	٢٩	٠.٩٦٠
١٤	٠.٨٠٨	٣٠	٠.٩٥٨
١٥	٠.٨٩٩	٣١	٠.٤٥٦
١٦	٠.٣٤٦	٣٢	٠.٤٣٤

ثالثا: ثبات المقياس

طبقت الباحثة المقياس على عينة المرشدين بلغ حجمها (٤٠) مرشد ومرشدة، وقد تم حساب الثبات بأكثر من طريقة وكما يأتي :

١ - طريقة الاختبار واعادة الاختبار

طبق المقياس لأول مرة، وبعد مرور اسبوعين اعيد التطبيق مرة اخرى على نفس العينة، حسب ثبات المقياس بحساب درجات هذه العينة مع درجاتها في التطبيق الاول واستخدم معامل ارتباط بيرسون "بين درجات التطبيقين ، فكان معامل الارتباط (٠.٨٣) وهو معامل ثبات جيد وفقا لمعايير الثبات الجيدة .

٢- معادلة الفايرونباخ (Alpha Cronbach, 1951):

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة ، طبقت معادلة (الفايرونباخ) على درجات افراد العينة البالغ عددهم (٤٠) مرشد ومرشدة ، فكانت قيمة معامل ثبات المقياس (٠.٨٥) ، وهو مؤشر اضافي على ان معامل ثبات المقياس جيد .

الوسائل الاحصائية

استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية التالية:

١. الاختبار التائي لعينة واحدة
٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين
٣. معامل ارتباط بيرسون
٤. معادلة الفا كرونباخ

الفصل الرابع: نتائج البحث وتفسيرها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

اولا: نتائج البحث

الهدف الاول: التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى المرشدين التربويين

لقد بينت النتائج ان المتوسط الحسابي لعينة البحث هي (١٣٦.٥٤) بانحراف معياري قدرة (١١.٧٦٥) وعند مقارنة هذا الوسط بالوسط الفرضي للبحث (٩٦) وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (٦٨.٩١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يؤشر على ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالي من رأس المال النفسي ، والجدول (٥) يوضح ذلك :

الجدول (٥)

الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على الفرق بين متوسط العينة والمجتمع لمقياس رأس المال النفسي

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
٢٠٠	١٣٦.٥٤	١١.٧٦٥	٩٦	٦٨.٩١	١.٩٦	دالة

تشير هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يمتلكون مستوى مرتفعاً من رأس المال النفسي، وهو ما يعكس توافر خصائص إيجابية لديهم مثل الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية. وتعد هذه الخصائص من المقومات الأساسية التي تساعد على أداء واجباتهم المهنية بكفاءة، وتمكنهم من التعامل مع المواقف التربوية المختلفة بثقة وقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة. ويمكن تفسير هذا الارتفاع بطبيعة العمل الإرشادي الذي يتطلب من المرشد التربوي امتلاك قدر كبير من الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الضغوط والتحديات اليومية داخل البيئة المدرسية. كما أن كثرة الخبرات المهنية والتفاعل المستمر مع الطلبة والإدارة وأولياء الأمور يساهم في تنمية الجوانب الإيجابية للشخصية، مما يؤدي إلى تعزيز رأس المال النفسي لديهم.

كما قد تعزى هذه النتيجة إلى ما توفره المؤسسات التربوية من فرص للتطوير المهني والتدريب المستمر، والتي تساعد المرشدين على اكتساب مهارات جديدة وتنمية قدراتهم في حل المشكلات وإدارة المواقف الصعبة. ويؤدي ذلك إلى زيادة الشعور بالكفاءة والقدرة على تحقيق الأهداف المهنية، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على مستوى رأس المال النفسي.

وتتفق هذه النتيجة مع الأدبيات النفسية التي تؤكد أن ارتفاع رأس المال النفسي يساهم في تحسين الأداء المهني، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز القدرة على التكيف مع المتغيرات والضغوط. لذلك فإن تمتع

المرشدين التربويين بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي يعد مؤشراً إيجابياً على قدرتهم في تقديم خدمات إرشادية فعالة، وتحقيق أهداف العملية التربوية بكفاءة وجودة عالية.

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (الجنس)

فقد كان المتوسط الحسابي للمرشدين البالغ عددهم (١٠٠) على مقياس رأس المال النفسي (١٣٤.٥٦) بانحراف معياري قدرة (١٠.٤٣)، بينما كان متوسط المرشيدات البالغ عددهن (١٠٠) على مقياس رأس المال النفسي (١٣٨.٥٤) بانحراف معياري قدرة (١٢.٤٣)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (٣.٤٩)، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) ولصالح المرشيدات وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية تعود لمتغير النوع الاجتماعي في درجة رأس المال النفسي، كما في الجدول التالي :

جدول (٦)

الفروق بين الذكور والاناث في رأس المال النفسي

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
ذكر	١٠٠	١٣٤.٥٦	١٠.٤٣	٣.٤٩	١.٩٦	دالة
انثى	١٠٠	١٣٨.٥٤	١٢.٤٣			

تشير هذه النتيجة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح المرشيدات التربويات، إذ حققن متوسطاً حسابياً أعلى من المرشدين. ويعكس ذلك امتلاك المرشيدات مستوى أعلى من الخصائص الإيجابية التي يتكون منها رأس المال النفسي، والمتمثلة بالكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، وهي خصائص تسهم في تحسين الأداء المهني ومواجهة متطلبات العمل الإرشادي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشيدات أكثر ميلاً إلى بناء العلاقات الإنسانية الإيجابية داخل البيئة المدرسية، وإظهار التعاطف والتواصل الفعال مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، الأمر الذي يعزز ثقتهم بقدراتهن المهنية، وينعكس إيجاباً على مستوى رأس المال النفسي لديهن. كما أن طبيعة العمل الإرشادي تتطلب مهارات وجدانية واجتماعية قد تسهم في تنمية هذه الجوانب بصورة أكبر لدى المرشيدات.

كما قد يعود هذا التفوق إلى أن المرشيدات يحرصن على الاستفادة من الخبرات المهنية وبرامج التطوير والتدريب، ويظهرن قدرة أكبر على التكيف مع الضغوط المدرسية وإدارة المواقف المختلفة بأساليب تتسم بالمرونة والصبر، مما يعزز مستوى الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية، وهي الأبعاد الرئيسة لرأس المال النفسي.

وتشير هذه النتيجة إلى أن النوع الاجتماعي قد يكون من العوامل المرتبطة بمستوى رأس المال النفسي في هذه العينة، حيث تفوقت المرشيدات على المرشدين في هذا المتغير. ويمكن أن ينعكس هذا التفوق إيجاباً على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة داخل المدارس، لما يتمتعن به من موارد نفسية إيجابية تساعدن على التعامل مع المشكلات التربوية، وتحقيق التوافق المهني، والاستمرار في أداء أدوارهن بكفاءة وفاعلية.

الهدف الثالث: التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

لقد بينت النتائج ان المتوسط الحسابي لعينة البحث هي (١٢٨.٦٠) بانحراف معياري قدرة (١١.٦٠٢) وعند مقارنة هذا الوسط بالوسط الفرضي (٩٦) وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وجد ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (٥٦.٢٠) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يؤشر على ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالي من الكفاءة المهنية، والجدول (٧) يوضح ذلك :

الجدول (٧)

الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على الفرق بين متوسط العينة والمجتمع لمقياس الكفاءة المهنية

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
٢٠٠	١٢٨.٦٠	١١.٦٠٢	٩٦	٥٦.٢٠	١.٩٦	دالة

تشير هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة المهنية، وهو ما يعكس امتلاكهم المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لأداء مهامهم الإرشادية بكفاءة وفاعلية. كما يدل ذلك على قدرتهم على تطبيق الأساليب الإرشادية المناسبة، والتعامل مع المشكلات التربوية والنفسية التي تواجه الطلبة بصورة مهنية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الإرشادي تتطلب إعداداً أكاديمياً وتدريباً مستمراً، مما يساهم في تطوير كفايات المرشدين المهنية. كما أن الخبرات المتراكمة الناتجة عن ممارسة العمل اليومي تساعدهم على تحسين أدائهم، واكتساب مهارات جديدة في التواصل والإرشاد وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

وقد يعود هذا المستوى المرتفع أيضاً إلى حرص وزارة التربية والمؤسسات التعليمية على توفير برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تنمية قدرات المرشدين التربويين، فضلاً عن المتابعة والإشراف التربوي المستمر، الأمر الذي يعزز ثقتهم بقدراتهم المهنية، ويزيد من كفاءتهم في تقديم الخدمات الإرشادية.

وتنسجم هذه النتيجة مع الاتجاهات النظرية التي تؤكد أن الكفاءة المهنية تعد من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المرشد التربوي، إذ تمكنه من أداء أدواره المختلفة بكفاءة، وتساعده على تحقيق أهداف العملية الإرشادية، وبناء علاقات مهنية إيجابية مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، بما يساهم في تحسين البيئة المدرسية ورفع جودة الخدمات الإرشادية.

الهدف الرابع: التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير (الجنس).

فقد كان المتوسط الحسابي المرشدين البالغ عددهم (١٠٠) على مقياس الكفاءة المهنية (١٢٦.٧٨) بانحراف معياري قدرة (١٢.٨٧)، بينما كان متوسط المرشدين البالغ عددهم (١٠٠) على مقياس الكفاءة المهنية (١٣٠.٥٤) بانحراف معياري قدرة (١٠.٥٤)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (٣.٢١)، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية تعود لمتغير النوع الاجتماعي في الكفاءة المهنية لصالح المرشدين، كما في الجدول التالي :

جدول (٨)

الفروق بين الذكور والاناث في الكفاءة المهنية

الجنس	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
ذكر	١٠٠	١٢٦.٧٨	١٢.٨٧	٣.٢١	١.٩٦	دالة
انثى	١٠٠	١٣٠.٥٤	١٠.٥٤			

تشير هذه النتيجة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية بين المرشدين والمرشدات، ولصالح المرشدات التربويات، إذ حصلن على متوسط حسابي أعلى من المرشدين. ويعكس ذلك امتلاك المرشدات مستوى أعلى من المهارات المهنية والمعارف الإرشادية التي تمكنهن من أداء واجباتهن بكفاءة، والتعامل مع المواقف التربوية المختلفة بفاعلية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشدات يتميزن بدرجة عالية من الدقة في أداء المهام الإرشادية، والاهتمام بمتابعة شؤون الطلبة، فضلاً عن امتلاكهن مهارات تواصل فعالة تساعدهن على بناء علاقات إيجابية مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، مما يساهم في تعزيز كفاءتهن المهنية وتحقيق أهداف العملية الإرشادية.

كما قد يعزى هذا التفوق إلى قدرة المرشدين على التكيف مع متطلبات العمل المدرسي، والاستفادة من البرامج التدريبية والتطويرية، إضافة إلى حرصهم على تطوير أدائهم المهني بصورة مستمرة. وتسهم هذه العوامل في تنمية خبراتهم المهنية وتعزيز الثقة بقدراتهم على مواجهة التحديات التي تفرضها بيئة العمل الإرشادي.

وتؤكد هذه النتيجة أن النوع الاجتماعي كان له أثر في مستوى الكفاءة المهنية لدى أفراد العينة، إذ أظهرت المرشدين مستوى أعلى من الكفاءة المهنية مقارنة بالمرشدين. وقد ينعكس ذلك إيجاباً على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة داخل المدارس، من خلال تحسين عمليات الإرشاد والمتابعة، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية بكفاءة وفاعلية.

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.

أظهرت نتائج البحث، باستعمال معامل ارتباط بيرسون، أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية بلغت (٠.٧٤)، وهي قيمة موجبة مرتفعة، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين. ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي لدى المرشدين التربويين ارتفع مستوى كفاءتهم المهنية، والعكس صحيح.

تشير هذه النتيجة إلى أن الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها المرشد التربوي، والمتمثلة بالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة النفسية، تسهم بصورة كبيرة في تعزيز كفاءته المهنية، إذ تمنحه الثقة في أداء مهامه، وتزيد من قدرته على مواجهة المواقف الإرشادية المختلفة بكفاءة وفاعلية.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن المرشد الذي يتمتع برأس مال نفسي مرتفع يكون أكثر قدرة على التكيف مع ضغوط العمل، وأكثر إصراراً على تحقيق أهدافه المهنية، كما يمتلك الدافعية للاستمرار في تطوير أدائه وتحسين جودة الخدمات الإرشادية التي يقدمها، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى كفاءته المهنية.

كما تعكس هذه النتيجة أهمية الجوانب النفسية الإيجابية في نجاح العمل الإرشادي، إذ إن المرشد الذي يتسم بالتفاؤل والمرونة والثقة بالنفس يكون أكثر قدرة على بناء علاقات مهنية ناجحة مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، والتعامل مع المشكلات التربوية بأساليب علمية ومهنية، مما يسهم في رفع مستوى أدائه المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات النظرية التي تؤكد أن رأس المال النفسي يعد من أهم الموارد الشخصية التي تدعم الأداء الوظيفي والكفاءة المهنية، ولذلك فإن تنمية رأس المال النفسي لدى المرشدين التربويين من شأنها أن تسهم في تحسين جودة العمل الإرشادي، وزيادة فاعلية المرشد في تحقيق أهداف العملية التربوية.

ثانياً: الاستنتاجات

١. يتمتع المرشدون التربويون بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح المرشدين.
٣. يتمتع المرشدون التربويون بمستوى مرتفع من الكفاءة المهنية.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح المرشدين.
٥. توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٧٤)، مما يؤكد أن ارتفاع رأس المال النفسي يرتبط بارتفاع الكفاءة المهنية.

ثالثاً: التوصيات

١. إعداد برامج تدريبية تهدف إلى تنمية رأس المال النفسي لدى المرشدين التربويين، من خلال تعزيز الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة النفسية.
٢. الاهتمام بالتطوير المهني المستمر للمرشدين التربويين عبر الدورات وورش العمل المتخصصة في الإرشاد النفسي والتربوي.
٣. توفير بيئة عمل داعمة تسهم في تعزيز الصحة النفسية للمرشدين، وتساعد في مواجهة ضغوط العمل بكفاءة.
٤. اعتماد برامج لتقويم الكفاءة المهنية بصورة دورية، والاستفادة من نتائجها في تحسين الأداء الإرشادي.

٥. تشجيع وزارة التربية على تبني سياسات وبرامج تعزز رأس المال النفسي بوصفه عاملاً مؤثراً في رفع الكفاءة المهنية وجودة الخدمات الإرشادية.
رابعاً: المقترحات

١. إجراء دراسة مماثلة على المرشدين التربويين في محافظات عراقية أخرى، للمقارنة بين النتائج.
٢. دراسة أثر برامج تدريبية قائمة على تنمية رأس المال النفسي في تحسين الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.
٣. إجراء دراسة تتناول العلاقة بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى، مثل الرضا الوظيفي، والاحترق النفسي، والالتزام المهني.
٤. دراسة الكفاءة المهنية وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية، مثل المناخ المدرسي، والدعم الإداري، والتمكين الوظيفي.
٥. إجراء دراسات مقارنة بين المرشدين التربويين والمعلمين أو مديري المدارس في مستوى رأس المال النفسي والكفاءة المهنية، للكشف عن أوجه التشابه والاختلاف والاستفادة منها في تطوير الأداء التربوي.

المصادر والمراجع

١. ابراهيم حسن الحكمي. (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر وعلاقتها ببعض المتغيرات/طلابها. الطائف: كلية التربية جامعة ام القرى.
٢. احمد محمد عبدالله مجدي. (٢٠٠٣). السلوك الاجتماعي ودينامياته-محاولة تفسيرية. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
٣. اديب محمد الخالدي. (٢٠٠٨). سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي (المجلد ٢). عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
٤. الاحمد امل. (٢٠٠١). بحوث ودراسات في علم النفس. بيروت: مؤسسة الرسالة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
٥. الهاسمي ابراهيم، و سعد علي العنزي. (٢٠١٢). راس المال الايجابي "منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير" (المجلد ١٨). راس المال الايجابي، ١-٣٠.
٦. أميرة بركان. (٢٠١٦). أثر الحرمان العاطفي في ظهور السمعة عند الأطفال، ٢٠١٦، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس الاكلينيكي. ام البواقي: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي.
٧. انغام محمود الحمامدة. (٢٠٢٢). العنف الأسري وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الاعدادية في النقب. فلسطين: درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة الخليل.
٨. ايمان اسماعيل، و عمر هاشمي. (٢٠٠٠). موعذك التربوي سلسلة من الملفات التربوية. الجزائر: المركز الوطني للوثائق.
٩. بدرة المعتصم ميموني. (٢٠٠٥). الاضطرابات النفسية والعقلية عند الطفل والمراهق (المجلد ٢). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
١٠. بدرية وسيلة. (١٩٩٤). أثر الحرمان من الوالدين على شخصية الطفل. الجزائر: جامعة الجزائر.
١١. جابر، سعاد. (٢٠٢٠). الدافعية للتعلم وعلاقتها بالتحصيل الدراسي. القاهرة: دار الفكر العربي.
١٢. جمال الدين لعويسات. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي والتطور الإداري. الجزائر: دار هومة، بوزريعة.
١٣. حسن امانى السيد. (٢٠٠٩). العنف الأسري وعلاقته بالاتجاه نحو التطرف لعينة من الشباب الجامعي. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق.
١٤. حسن عبد الحميد رشوان. (٢٠٠٣). الأسرة والمجتمع دراسة في علم الاجتماع والأسرة. مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
١٥. دادي عدون ناصر. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي-دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: دار المحمدية العامة.



١٦. رشيدة الشاكر. (٢٠١٥). دافعية النجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. الجزائر: رسالة ماجستير ، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.
١٧. سعاد جابر . (٢٠٢٠). الدافعية للتعلم وعلاقتها بالتحصيل الدراسي. القاهرة: دار الفكر العربي.
١٨. سعاد نايف البرنوطي. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد. عمان، الاردن: دار وائل للطباعة والنشر.
١٩. سليمان محمد الياسين. (٢٠٢٢). مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة. المجلة الدولية للبحوث النفسية والتربوية، ٢، الصفحات ١٩١-٢٠٠.
٢٠. شلبي صافي. (٢٠٠٦). مدخل إلى رعاية الطفل والأسرة. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
٢١. صالح حسن احمد الداهري . (٢٠٠٥). علم النفس الإرشادي نظرياته وأساليبه. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٢٢. عبد الرحيم نصرالله عمر. (٢٠١٠). تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي: أسبابه وعلاجه (المجلد ٢). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
٢٣. عبد الطيف محمد خليفة. (٢٠٠٠). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
٢٤. عبد القادر طه فرج. (٢٠٢٣). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي (المجلد ٢). القاهرة ، مصر: دار الغريب للطباعة والنشر.
٢٥. عبد الله، مروان. (٢٠١٩). الحرمان العاطفي وأثره على النمو النفسي للطفل والمراهق،، ص: ٤٣. تأليف عبدالله مروان ، بيروت: دار النهضة العربية.
٢٦. عبد الباقي سلوى. (٢٠٠١). فن التعامل مع الطفل. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
٢٧. عبدالله الطراونة. (٢٠٠٩). مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي. عمان: دار يافا العلمية .
٢٨. عبدالله مروان. (٢٠١٩). الحرمان العاطفي وأثره على النمو النفسي للطفل والمراهق. بيروت : دار النهضة العربية.
٢٩. عزيز سمارة ، و وآخرون. (١٩٨٩). سيكولوجية الطفولة. عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع والطباعة.
٣٠. فتيحة كركوش . (٢٠١١). ظاهرة انحراف الأحداث في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
٣١. فؤاد شاهين. (١٩٨٠). التحليل النفسي للولد. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
٣٢. فوزي احمد محمد صابرين. (مجلة البحث في التربية وعلم النفس، ٢٠٢٢). الحرمان العاطفي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. ٣٧ (١).
٣٣. كمال صوشي. (٢٠٠٧). مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية. الجزائر: رسالة ماجستير ،جامعة قسنطينة.
٣٤. كريم محمد حاتم . (٢٠٢٤). اثر رأس المال النفسي الإيجابي في الحدّ من سلوك العمل العكسي دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط. الديوانية: مجلة.
٣٥. لمياء محمد قشطة . (٢٠١٧). الحرمان العاطفي الأبوي وعلاقته بالاكنتاب وقلق المستقبل - دراسة مقارنة لدى الأيتام في مراكز الإيواء وأقرانهم. غزة : رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٣٦. لندة مويسات. (٢٠١٦). العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية في المناطق النائية. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
٣٧. ليالي الغنية. (٢٠١٩). الحرمان العاطفي وعلاقته بإدمان مواقع التواصل الاجتماعي لدى طلبة جامعة البيرموك. عمان: رسالة ماجستير، جامعة البيرموك.
٣٨. مجدي احمد عبدالله. (٢٠٠٣). السلوك الاجتماعي ودينامياته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

٣٩. حمد القرني. (٢٠١١). الإنترنت وعلاقته ببعض الإضطرابات النفسية لدى عينة من طلاب جامعة الملك عبد العزيز. المنصورة : مجلة التربية، جامعة المنصورة.
٤٠. محمود الطواب سيد. (١٩٨٨). أثر تفاعل مستوى دافعية الانجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الامارات العربية المتحدة. الامارات العربية المتحدة: مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، جامعة الامارات العربية المتحدة.
٤١. مداسي اميمة، و أبي ميلود وأم الخير . (٢٠٢٣). الحرمان العاطفي لدى عينة من الطالبات الجامعيات المقيمت بالحي الجامعي نوي السلوك الجنسي المنحرف - دراسة ميدانية ببعض الأحياء الجامعية للإناث في ورقلة. ورقلة: رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح.
٤٢. نبيل محمد زايد. (٢٠٠٣). الدافعية والتعلم، (المجلد ١). القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
٤٣. نضال نجيب العزاوي . (٢٠٢١). مستوى تقييم اداء المرشدين التربويين كمتنبئ عن مستوى رضاهم عن تقييمهم.
٤٤. هيثم علي الزبيدي. (٢٠٠٨). الحرمان العاطفي وعلاقته باضطراب الشخصية المضادة للمجتمع - دراسة ميدانية. مجلة كلية الآداب، (٢٣).
٤٥. هيفاء محمد علي. (٢٠٢١). اثر راس المال النفسي على الابداع الاداري. عمان: جامعة الشرق الوسط كلية الاعمال / قسم ادارة الاعمال.

- 1,Feedback in higher and professional .((2013)). E Molloy و D Boud Francis Group & Taylor 1.education. Routledge
- 2.Psychological Capital: Developing . (2007). Avolio B J و Youssef Luthans F capital: Oxford University Press .the Human Competitive Edge
- 3.Ladany, N. (2001). New & Constantine, M. G .M. G Constantine, M. G visions for defining and and assessing multicultural counseling competence. In C. M. Alexander (Eds.), & J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki Handbook of multicultural counseling (pp. 482-498). Sage
- 'employees Managing " . (2016) . Kvasic Grudic Sanda و Zdenko Cerovic See discussions, stats, and author " 4.psychological capital " Conference Pape profilesfor this publication at:
<https://www.researchgate.net/publication/303897526>
- Hogarth Press and the Institute of .(1980). Attachment and Loss
- 5..Psychoanalysis
- Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral chang .(1977) .A Bandura
6. Psychological Review .(84-2
- 7.Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*,, 2, pp. 141–149.
- 8.London: Hogarth Press .(2) Loss, Sadness and Depression .(1890) .Bowlby and the Institute of Psychoanalysis , p:318
- 9.Constantine, M. G., & Ladany, N. (2001). *New visions for defining and and assessing multicultural counseling competence*. . In J. G. Ponterotto,.
- 10.Harvard .HBR A T L A R G E How Resilience Works .(2002) .D Coutu Business Review: AMRECA
- 11.Research on a PCI model-based reform in .(2011) .Jia-jun G

- 12.The .Parental Deprivation and Adolescents Mental Health .(2016) .Ghosh,S .(3)3,International Journal of Indian Psychology
- 13.Li-feng, Z., & Hua-li, R. (2009). *The Relationship between Academic Stress and Psychological Distress*. The Relationship between Academic Stress and: , International Conference on Management Science & Engineering.
- 14.Luthans, F. (2002, Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior. Academy of Management Executive, 16(1), 57–72). *Positive organizational behavior*. Academy of Management Executive.
- 15.McClelland , D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. America: American Psychologist,.
- 16.McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. . America: American Psychologist.
- 17.Tollefs, N. (2000). Theoriesof Motivation, Educational Psychology ReviewClassroom Applications of Cognitive. 1(12).