جامعة المنصورة
كليـة التربية

القدرة التنبؤية للفاعلية المهنية بالإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين

إعـداد

جمعة عبد سليمان دارعاصي
باحث دكتوراه بقسم الصحة النفسية
كلية التربية جامعة المنصورة

إشـراف

أ.د./ فوقية محمد محمد راضي
أستاذ الصحة النفسية
كلية التربية - جامعة المنصورة

أ.د./ نادية السعيد محمود عبد الموجود
أستاذ الصحة النفسية
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة
العدد ١٢٥ – يناير ٢٠٢٤

القدرة التنبؤية للفاعلية المهنية بالإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين

جمعة عبد سليمان دار عاصي

مستخلص

هدف البحث التعرف على مستوى الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين، والكشف عن الفروق بين المرشدات والمرشدين التربويين في الإبداع الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، والتعرف على طبيعة العلاقة بين الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالإبداع الوظيفي من خلال الفاعلية المهنية، تكونت عينة البحث من (١٠٤) مرشدة ومرشداً تربوياً بالمدارس الثانوية بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين، منهم (٥٠) مرشداً (متوسط أعمارهم ٤٣.٦٦ عاماً وانحراف معياري ٧.٨٣٧)، (٥٤) مرشدة (متوسط أعمارهن ٤٠.٣٨٩ عاماً وانحراف معياري ٨.١١١)، تم اختيارهم خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤ م، وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية)، ومقياس الفاعلية المهنية (الإنجاز في العمل وتطوير الأداء، التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني، إدارة الضغوط المهنية، الدرجة الكلية)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين والمرشدات على مقياس الإبداع الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي بكالوريوس- ماجستير ودكتوراه وذلك في صالح المؤهل العلمي الأعلى، ووجود معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الفاعلية المهنية، كما يمكن التنبؤ بالفاعلية المهنية للمرشدين التربويين من خلال الإبداع الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: *القدرة التنبؤية، الإبداع الوظيفي، الفاعلية المهنية، المرشدين التربويين.*

Abstract

This study aims at identifying the level of occupational innovation and vocational efficacy of secondary schools educational counselors in Palestine. Exploring the differences between male and female educational counselors in occupational innovation. Identifying the effect of the variables of years of experience, academic qualification, and the interaction between both on occupational innovation. Identifying the nature of relationship between occupational innovation and vocational efficacy of secondary schools educational counselors in Palestine. Revealing the possibility of predicting occupational innovation of educational counselors through vocational efficacy of educational counselors. Sample consisted of (104) male and female educational counselors in secondary schools in Ramallah and Al-Bireh Governorate in Palestine, including (50) male (MA.43.66 - SD. 7.837), and (54) female counselors (MA. 40.839 SD.8. 111) selected during the first semester of the academic year 2023/2024. Results showed no statistically significant differences between scores' means and theoretical scores' means of secondary schools educational counselors in Palestine

on occupational innovation scale (creative solutions to problems, creative ideas, flexibility in bringing about change and making decisions, total score). There are statistically significant differences between scores' means and theoretical scores' means of secondary schools educational counselors in Palestine on vocational efficacy scale. There are no statistically significant differences between scores' means of male and female educational counselors on occupational innovation scale. There are statistically significant differences between scores' means of educational counselors on occupational innovation scale due to academic qualification, in favor of higher academic qualification. There are positive statistically significant correlation coefficients between the educational counselors scores on the occupational innovation scale and their scores on vocational efficacy scale. The vocational efficacy of educational counselors can be predicted by occupational innovation .
Key Words: Predictive Power, Occupational innovation , vocational efficacy , educational counselors**.**

مقدمة:

يُعد الإرشاد النفسي والتربوي من الخدمات الأساسية لأي مؤسسة تربوية، إذ يعمل المرشدون جنباً إلى جنب مع بقية الكوادر الفنية والإدارية في المؤسسة التربوية، سواء كانت مدرسة أو جامعة، فهم يعملون في مساعدة الطلبة لتحقيق التكامل في تطور شخصياتهم، وخاصة في الجوانب غير الأكاديمية التي تقع خارج اهتمام المعلمين، وهم يعملون ضمن الكادر الفني لمعالجة مشكلات الطلبة النفسية والتربوية، وتقييم قدراتهم ومساعدتهم في تحديد ميولهم، وتشخيص إمكاناتهم، واستطلاع فرصهم، تمهيداً لمساعدتهم في تحديد الخيارات، واتخاذ القرارات فيما يخص مستقبلهم المهني، من خلال استغلال قدراتهم وميولهم وفرصهم لتحقيق أعلى مستويات الصحة النفسية (Alhareri, 2011).

ويهدف الإرشاد التربوي إلى تحسين العملية التعليمية والتربوية، وذلك من خلال البرامج التي يقدمها للطلبة في المدارس، وتحقيق الذات لدى الفرد من خلال مساعدته على تطوير أدائه، سواء كان فردياً عادياً أو مميزاً أو متأخراً أو متفوقاً دراسياً، جانحاً أو سوياً، من أجل أن يرضي عن ذاته، ويتقبلها بشكل صحيح، كما يهدف إلى تحقيق التوافق، وذلك بتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل، حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد، ومقابلة متطلبات البيئة، أما من الناحية النفسية فهو يسعى إلى تحقيق الصحة النفسية، وسعادة الفرد، حيث يرتبط بتحقيق الصحة النفسية وحل مشكلات الفرد، أي مساعدته في حل مشكلاته بنفسه، ويتضمن ذلك التعرف على أسباب المشكلات وأعراضها والأسباب وإزالة الأعراض (أحمد الزبادي، وهشام الخطيب، ٢٠٠١).

ويقوم المرشد التربوي بإحداث تغيير في نظرة الفرد وطريقة تفكيره، وفي مشاعره واتجاهاته نحو المشكلة، والموضوعات المرتبطة بها، ونحو العالم من حوله، ولا تتوقف مهمته الإرشادية عند حدود المساعدة في التغلب على المشكلات التي تواجه الأفراد، إلا أنها تمتد إلى الرفع من قدرة الفرد على الاستبصار، وتمكينه من التحكم بردود أفعاله وانفعالاته، مما يعزز قدرته على السلوك الإيجابي البنّاء، وعليه برزت أهمية إعداد المرشدين التربويين كمهنة أكاديمية فنية، تحتاج إلى تحليهم بعديد من الصفات والخصائص اللازمة، وتمسكهم بالضوابط الأخلاقية للنجاح في العمل الإرشادي، والرقي بالدور المنشود بهم في التوجيه والإرشاد ولتحقيق ذلك، فعلى المسؤولين تحديد

اتجاهات المرشدين التربويين بالاتجاه الإيجابي، والذي ينعكس على أداء الدور بفاعلية أكبر، كون الاتجاهات القاعدة الأساس التي تُبنى عليها معظم النشاطات العملية التي يمارسها المرشد التربوي (عبد الله العطوي، ٢٠٠٨).

إن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية للمرشدين تجعلهم يختارون المهام الإرشادية التي فيها يستشعرون أنهم أكفاء واثقون، وفي المقابل يتجنبون المواقف التي يستشعرون أنها فيها محدودو الكفاءة، كما تلعب الكفاءة الذاتية المهنية للمرشدين دوراً مهماً ليس في مجال تبني الاتجاه النظري الذي سينطلقون من خلاله في التعامل مع المسترشدين فحسب، ولكن في تحديد حجم المجهود الذي سيبذلونه في مواجهة الصعوبات في أثناء الجلسات الإرشادية، وتؤثر في أنماط التفكير، ومن ثم ردود الفعل الانفعالية والسلوكية (Owens, Bodenhorn & Bryant, 2010).

إن المرشد التربوي يؤدي مهنة ديناميكية متجذرة، ذات توجه نمائي ووقائي وعلاجي، يستمر في النمو والتطور (Mellin, Hunt & Nichols, 2011)، والمرشدين المؤهلين علمياً وأكاديمياً والذي يتمتعون بالمهارات الأساسية في العملية الإرشادية هم الكوادر المهنية التي يمكنها القيام بهذا الدور، لذلك من الضروري أن يمتلكون الكفاءة المهنية اللازمة، والتي قد تؤدي دوراً أساسياً في تنمية مهاراتهم الإرشادية، والتكيف مع كل ما هو جديد في المجتمع، والمتطلبات الثقافية والبيئات المتغيرة، مما يساهم في جودة حياتهم المهنية، والذي ينعكس بدوره بشكل إيجابي على المسترشدين (American Schools Counselors Association, 2020).

إن تمتع المرشدين بفعالية مهنية مرتفعة يسهم في دفع المرشدين نحو استخدام الأساليب الإرشادية المختلفة، وتجريب أفكار جديدة لاسيما الأساليب الإرشادية صعبة التطبيق، ويسهم هؤلاء المرشدون من خلال معتقداتهم بما يمتلكون من كفاءة مهنية في تنمية توقعات متفائلة لدى المسترشدين حول نجاحاتهم المتوقعة في المستقبل، وفي المقابل فإن المرشدين الذين لا يملكون معتقدات إيجابية عن كفاءتهم المهنية من المحتمل أن تعيق معتقداتهم السلبية قدرتهم على التأثير في مسترشديهم (Jaafar, Mohamed, Bakar &Tarmizi, 2011).

وتبدو الحاجة مستمرة إلى تطوير عمل المرشد التربوي وابتكار أفكار جديدة، فضلاً عن الإبداع في اتخاذ القرارات وتنفيذها، وتتركز أبعاد الإبداع في مجموعة من العناصر، والتي تتمثل في كل من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والربط والتحليل (عبد المحسن نعساني، ٢٠٠٨).

مشكلة البحث:

يواجه المرشد التربوي العديد من التحديات التي تفرضها طبيعة العمل الذي يؤديه، وقد يكون هناك دوراً أساسياً لكفاءته المهنية في التعامل مع تلك التحديات، ويرى (Moore, Orway & Francis, 2013) حيث أن المرشدين المدربين وذوي المستوى المرتفع من الكفاءة المهنية أثناء العمل الإرشادي يقدمون تدخلات علاجية لمسترشديهم بشكل أكثر فاعلية، ويخففون من الآثار السلبية لمشكلات المسترشدين، لكن قد لا يمتلك جميع المرشدين الكفاءة المهنية اللازمة لممارسة عملهم الإرشادي بشكل إيجابي، خصوصاً عندما يعالجون المشكلات الطلابية الحادة والصعبة، مما يؤدي إلى انخفاض المتعة من ممارسة عملهم الإرشادي، أو ما يسمى بالرضا عن التعاطف، وإلى الاحتراق النفسي، وظهور العديد من أعراض ضغوط الصدمة لديهم، وبالتالي انخفاض مستوى جودة الحياة لديهم (Stamm, 2010).

ويسعى الباحث من خلال البحث الحالي للكشف عن العلاقة ما بين الإبداع الوظيفي والفعالية المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في محافظة رام الله والبيرة، ومدى تأثير مجموعة من المتغيرات الشخصية على تلك العلاقة، إذ ندرت الدراسات السابقة التي تناولت

هذا الموضوع في البيئة الفلسطينية، والتي تعتبر من الأهمية بمكان تناولها والكشف عن العوامل المؤثرة على وظيفة المرشد التربوي، وآليات تطوير تلك المهنة، فضلاً عن التعرف على أبرز المعيقات التي تواجه العملية الإرشادية في المدارس الثانوية الفلسطينية بشكل عام، وفي محافظة رام الله والبيرة على وجه التحديد.

وتتلخص مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

١- ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين؟
٢- ما مستوى الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين؟
٣- هل توجد فروق بين المرشدات والمرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين في الإبداع الوظيفي؟
٤- هل يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين؟
٥- هل توجد علاقة بين الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين؟
٦- هل يمكن التنبؤ بالإبداع الوظيفي من خلال الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى تحقيق الآتي:

١- التعرف على مستوى الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين؟
٢- الكشف عن الفروق بين المرشدات والمرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين في الإبداع الوظيفي.
٣- التعرف على تأثير متغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.
٤- التعرف على طبيعة العلاقة بين الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.
٥- الكشف عن إمكانية التنبؤ بالإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين من خلال الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في أنه يتناول موضوعاً حيوياً يهم المتخصصين في العلوم الإنسانية عامة وعلم الصحة النفسية خاصة، وتتمثل أهمية البحث فيما يلي:

١- الأهمية النظرية:

- تُعد هذه الدراسة من الدراسات الحديثة التي تتناول الإبداع الوظيفي وعلاقته بالفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.
- تستمد البحث الحالي أهميته من أهمية متغيراتها، فالإبداع الوظيفي يعتبر عاملاً بارزاً من عوامل التميز لدى المرشد التربوي، وعاملاً مساعداً له على كسب ود وثقة الطالب به، وذلك في سبيل حل المشكلات والحد من الصعوبات التي يواجهها الطالب في متابعة دراسته بالمرحلة الثانوية.
- تأتي أهمية هذه الدراسة بسبب أهمية المرحلة التي تركز عليها وهي المرحلة الثانوية، وهي مرحلة مهمة من مراحل حياة المراهق، والذي يتطلب وفي مثل هذا العمر المتابعة والتوجيه

والرقابة على سلوكه وأدائه واتجاهاته نحو الدراسة، والحد من السلوكيات الشاذة التي تحيد به عن التركيز على الدراسة، فضلاً عن سعي الباحث للتعرف على أبرز الصفات التي يتمتع بها المرشد التربوي الفعال، والتي تؤدي وبالضرورة إلى نجاحه في تأدية أعماله.

- يعتبر هذا البحث إضافة جديدة إلى البحوث التي أجريت في فلسطين حول موضوع الإبداع الوظيفي وعلاقته بالفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.
- ندرة الدراسات المتعلقة بموضوع البحث الحالي (القدرة التنبؤية للفاعلية المهنية بالإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.

٢- الأهمية التطبيقية:

- يمهد هذا البحث المجال أمام البحوث العلمية الأخرى في مدى استفادة المجتمع الفلسطيني من نتائج الدراسة وذلك من خلال بحث الإبداع الوظيفي وعلاقته بالفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.
- توظيف نتائج هذا البحث وتعميمه على العينات المتشابهة للاستفادة منه في المدارس الثانوية.
- قد تفيد نتائج البحث في توجيه أنظار القائمين على العملية التعليمية بوزارة التربية والتعليم بفلسطين إلى ضرورة وضع استراتيجيات وإعداد برامج إرشادية لتنمية الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.

المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: الإبداع الوظيفي:

يعرف الباحث الإبداع الوظيفي بأنه قدرة المرشد التربوي على التفكير خارج ما هو تقليدي، والانفتاح على الخبرة الجديدة والحرية في التعبير، إضافة إلى قدرته على الإحساس بالمشكلات والبحث عن الحلول لها بهدف توليد حلول جديدة من خلال توظيف المعطيات المتوافرة ومن ثم نشر النتائج وعرضها على الآخرين لتحقيق النتائج المرجوة.

ثانياً: الفاعلية المهنية:

يعرف الباحث الفاعلية المهنية بأنها معتقدات وأفكار المرشد التربوي عن ذاته وما لديه من معارف ومهارات وخبرات تساعده على تقديم النصح والمشورة للطلاب وهي تتضمن مجموعة من التوقعات والأحكام الشخصية لدى المرشد التربوي حيال قدرته على نجاحه في مجال تقديم خدمات الإرشاد النفسي.

ثالثاً: المرشدون التربويون:

يُعرف الباحث المرشد التربوي إجرائياً بأنه المرشد المُعين من قبل وزارة التربية والتعليم بفلسطين ليقوم بعملية إرشاد وتوجيه الطلبة ومساعدتهم على تحقيق أكبر قدر من التوافق داخل المدرسة وخارجها، والذي يعمل كمرشد تربوي في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة رام الله والبيرة الفلسطينية أثناء العام الدراسي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤م.

دراسات سابقة:

هدفت دراسة (Francis, 2015) التعرف على مستوى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين المحترفين، تكونت عينة الدراسة من (٢٧٧) مرشداً و (٦٦) أخصائياً نفسياً، وتم استخدام مقياس معايير الكفاءة المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين والأخصائيين النفسيين منخفض، كما أن مستوى الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين أعلى من المرشدين، وهناك علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي.

وقامت (Ahlam & Werghi, 2017) بدراسة هدفت التعرف على مستوى الكفاءة المهنية التي تؤهل المرشد التربوي لأداء عمله الإرشادي في ظل مجموعة من متغيرات متمثلة في الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، ولاية العمل، تكونت عينة الدراسة من (٧٨) مرشداً ومرشدة تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني في بعض ولايات الجزائر، وتم استخدام استبيان الكفاءات المهنية للمرشد التربوي، أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الكفاءة المهنية جاء مرتفعاً لدى المرشدين التربويين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والأقدمية المهنية، والزمرة الدموية، والمؤهل العلمي، وولاية العمل.

وهدفت دراسة (Al- Jandil, 2017) التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية والإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) مرشداً ومرشدة، وتم استخدام مقياس الكفاءة المهنية ومقياس الإزعاجات اليومية، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة المهنية جاء مرتفعاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما أشارت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الكفاءة المهنية والإزعاجات اليومية.

وأجرى علي الوليدي، وبشرى أحمد (٢٠١٧) دراسة للكشف عن مستوى كل من كشف الذات والإبداع الارشادي، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بينهما، وما اذا كانت توجد فروق في كشف الذات والإبداع الارشادي تعزى إلى الجنس والمؤهل الدراسي والتفاعل بينهما، ومحاولة الكشف عن إمكانية التنبؤ بالإبداع الإرشادي من خلال كشف الذات تكونت عينة البحث من(١٤٧) من المرشدين النفسيين بعدة مناطق بالمملكة العربية السعودية تراوحت أعمارهم بين (٢٧-٤٧)، وقد أعد الباحثان مقياس كشف الذات للمرشدين النفسيين، ومقياس الإبداع الارشادي، وتم تطبيقهما على عينة البحث بعد التحقق من الثبات والصدق، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود مستوى منخفض من كشف الذات ومستوى متوسط من الإبداع الارشادي لدى أفراد عينة البحث.

وقامت هند عبدالله، وصاحب مرزوك (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على فعالية برنامج إرشادي تدريبي على مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفاعلية الذاتية لدى المرشدين التربويين في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظتي معان والعقبة في المملكة الأردنية الهاشمية، تكونت عينة الدراسة من (٣٦) مرشدا تربويا، وتم تطوير مقياسين لقياس الفاعلية الذاتية، والكفاية المهنية، كما تم بناء برنامج إرشادي لتنمية المهارات الإرشادية تكون من (١٦) جلسة إرشادية مدة كل منها (٦٠) دقيقة، بواقع جلستين أسبوعيا، أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط في الفاعلية الذاتية، ومستوى متوسط في الكفاية المهنية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في الفاعلية الذاتية والكفاية المهنية لصالح المجموعة التجريبية على القياس البعدي، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود أثر للبرنامج الإرشادي في تحسن كل من الفاعلية الذاتية والكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين.

وقام مراد أبو عقيل (٢٠١٩) بدراسة هدفت التعرف على الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في مدارس عرب النقب، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني، وحصلت الكفاءة المهنية على درجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الكفاءة المهنية حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي،

ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الكفاءة المهنية حسب متغير سنوات الخدمة لصالح (١٠) سنوات وأكثر.

وهدفت دراسة (Al-Sakaranh & Al-Ajili, 2020) التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية وعلاقتها بالنمط الإداري المدرك، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في عمان، تم استخدام مقياس الكفاءة المهنية ومقياس النمط الإداري المدرك، وأشارت نتائج الدراسة أن الكفاءة المهنية للمرشدين والنمط الإداري المدرك جاءت بمستوى متوسط، ووجود علاقة ارتباطية من النمط الإداري المدرك والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة.

وقام أحمد بن ناصر (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلي التعرف على البنية العاملية للتمكين النفسي وعلاقته بالإبداع الإرشادي لدى مرشدي الطلاب في مدارس إدارة تعليم جازان، وكذلك الكشف عن الفروق في درجات مرشدي الطلاب في التمكين النفسي والإبداع الإرشادي تبعاً لمتغيرات البحث (التخصص، وسنوات الخبرة)، والكشف عن إسهام التمكين النفسي في التنبؤ بالإبداع الإرشادي لدى مرشدي الطلاب في مدارس إدارة تعليم جازان، استخدم الباحث المنهج الوصفي للبيانات المستخلصة من استجابات عينة الخصائص السيكومترية والمكونة من (٦٠) مرشداً طلابياً من مجتمع البحث والتي اختيرت بالطريقة العشوائية وذلك للتأكد من ثبات وصدق أدوات البحث، وللبيانات المستخلصة من استجابات العينة الأساسية المكونة من (٣٠٥) مرشداً طلابياً في مدارس إدارة تعليم جازان، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: يتكون التمكين النفسي لدى مرشدي الطلاب في مدارس إدارة تعليم جازان من أربعة عوامل هي: (التأثير، والكفاءة في العمل الإرشادي، والاستقلالية في العمل الإرشادي، وأهمية العمل الإرشادي)، توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي ككل وجميع أبعاد الإبداع الإرشادي، توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للتمكين النفسي والدرجة الكلية للإبداع الإرشادي، توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الدرجة الكلية للإبداع الإرشادي ودرجة مكونات التمكين النفسي.

وهدفت دراسة منال محمد (٢٠٢١) إلى معرفة مستوى امتلاك المرشدين النفسيين لمهارات الإرشاد التربوي ومستوى فاعليتهم الذاتية المهنية وعلاقة ذلك باتجاهات الهيئة التدريسية والطلبة نحو الإرشاد في مدارس محافظة القدس، والكشف عن العلاقة بين الفاعلية الذاتية المهنية وامتلاك مهارات الإرشاد المدرسي لدى المرشدين، ولتحقيق أهداف الدّراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطيّ باعتماد ثلاثة مقاييس كوسيلة لجمع البيانات، وكان المقياس الأول الفاعلية الذاتية المهنية للمرشد التربوي وكان الثاني مقياس مهارات المرشد التربوي أما الثالث فكان مقياس الاتجاهات نحو الارشاد التربوي، أمّا عينة الدراسة فكان حجمها (٢٠٩) مرشداً ومعلماً طالباً، كان منهم (٥١) مرشداً ومرشدةً، وبلغ عدد المعلمين في العينة (٩٤) معلماً ومعلمة، أما عدد الطلبة في العينة فبلغ (٦٤) طالباً وطالبة، توصلّت الدّراسة إلى النّتائج الآتية :كان مستويات الفاعلية الذاتية المهنية ومدى امتلاك المهارات الإرشادية للمرشدين التربويين مرتفعاً، وكانت اتجاهات المعلمين والطلبة نحو الإرشاد التربوي إيجابية ومرتفعة وكانت اتجاهات المعلمين أكثر إيجابية من اتجاهات الطلبة.

وقامت فاطمة القيسي (٢٠٢١) بدراسة هدفت التعرف على مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية المهنية في محافظة الكرك، تكونت عينة الدراسة من (١٤٠) مرشداً ومرشدة في محافظة الكرك، وأظهرت النتائج أن مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين جاء متوسطاً، كما أظهرت النتائج

وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية.

وهدفت دراسة وردة عبد اللطيف (٢٠٢١) التحقق من فعالية برنامج إرشادي قائم على استخدام بعض فنيات علم النفس الايجابي في تنمية فاعلية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) أخصائي وأخصائية نفسية (١٦ إناث، ٤ ذكور) من الإخصائيين النفسيين العاملين بالمدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية والذين تتراوح أعمارهم من ٢٧ – ٣٩ عاما (بمتوسط عمري ٣٤.٥ عاماً، وانحراف معياري ٣.١٦٧) ممن يعانون من انخفاض فاعلية الذات الإرشادية ، وتمثلت أدوات الدراسة في: استمارة البيانات الديمغرافية اعداد الباحثة ، مقياس فاعلية الذات الإرشادية إعداد على محمد وبشرى إسماعيل ، ٢٠١٥ ، البرنامج الإرشادي القائم على استخدام بعض فنيات علم النفس الإيجابي في تنمية فاعلية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي إعداد الباحثة، وأسفرت نتائج الدراسة عن فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على بعض فنيات علم النفس الايجابي في زيادة فاعلية الذات الإرشادية لدى الاخصائيين النفسيين المجموعة التجريبية مقارنه بالمجموعة الضابطة.

وقامت فاطمه عادل (٢٠٢٢) بدراسة هدفت التعرف على الحيوية الذاتية وعلاقتها بالإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين والتعرف على الفروق بين المرشدين التربويين وفق متغير الجنس (ذكور- إناث)، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مرشد ومرشدة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المرشدين التربويين لديهم حالة من التمتع بمستوى مرتفع من الروح المعنوية والنشاط والنشوة، كما أن الحيوية الذاتية عند الإناث أعلى منها عند الذكور، ووجود فرق بين الذكور والإناث في الإبداع الإرشادي لصالح الإناث، وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية والإبداع الإرشادي.

وهدفت دراسة وفاء كنعان، وحسام حسين (٢٠٢٢) التعرف على مستوى الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، والتعرف على الفروق في الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية تبعاً لمتغير (التحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة، والجنس)، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٠) مرشداً ومرشدة موزعين على المدارس المشمولين بالإرشاد التربوي على ملاك مديرية العامة لتربية كركوك، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المرشدون يتمتعون بمستوى جيد من الإبداع الإرشادي وبمستوى عال من الكفاءة المهنية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الإبداع الإرشادي ولصالح الذكور، وفي الكفاءة المهنية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي.

بينما هدفت دراسة علاء وليد (٢٠٢٢) التعرف على مستوى التمكن النفسي وعلاقته بالفاعلية الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين، واختبار دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة التمكين والفاعلية الذاتية وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (١٦١) مرشداً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة متوسطة من التمكين النفسي، والفاعلية الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة التمكين النفسي، والفاعلية الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين تعزى للمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وتبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التمكين النفسي والفاعلية الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين.

وقام سليمان الياسين، وأنس الضلاعين (٢٠٢٣) بدراسة هدفت التعرف على مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم

بمحافظة العاصمة، تكونت عينة الدراسة من (١٧٠) طالباً وطالبة، وتم تطوير مقياس الكفاءة المهنية المدركة، ومقياس جودة الحياة المهنية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من مجالات الكفاءة المهنية المدركة والدرجة الكلية ومجالات جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية.

فروض البحث:

١- يوجد مستوى منخفض من الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.

٢- يوجد مستوى منخفض من الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.

٣- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين ومتوسطات درجات المرشدات على مقياس الإبداع الوظيفي.

٤- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي.

٥- توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الفاعلية المهنية.

٦- يمكن التنبؤ بالإبداع الوظيفي من خلال الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي، الذي يبحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء الدراسة، وذلك باستخدام أدوات مناسبة، إذ تحدد الدراسة الوصفية الوضع الحالي للظاهرة المراد دراستها وهو منهج يستخدم الاستبيانات في جمع البيانات على أن تكون على درجة من الصدق والثبات (رجاء أبو علام، ٢٠١١، ٥٠).

ثانياً: عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) مرشدة ومرشداً تربوياً بالمدارس الثانوية بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين، منهم (٥٠) مرشداً (متوسط أعمارهم ٤٣.٦٦٠ عاماً وانحراف معياري ٧.٨٣٧)، (٥٤) مرشدة (متوسط أعمارهن ٤٠,٣٨٩ عاماً وانحراف معياري ٨.١١١)، تم اختيارهم خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٣/ ٢٠٢٤م.

ثالثاً: أدوات البحث:

١- مقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين:

أعد الباحث هذا المقياس للتعرف على الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين وقد اتبع الباحث في تصميم المقياس الخطوات التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الصحة النفسية التي تناولت الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين (أحمد الشريفين، ٢٠٢٠؛ وفاء سرحان، وسهيلة بنات، وليد الشطرات، ٢٠٢١؛ فاطمة عادل، ٢٠٢٢؛ Gladding, 2008).
- الاطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين مثل مقياس الإبداع الإرشادي إعداد علي الوليدي، وبشرى أحمد (٢٠١٧).

- صياغة مفردات المقياس، حيث تألف من (٣٠) مفردة ، تتم الإجابة على كل منها استناداً إلى طريقة ليكرت (Likert)، حيث أن كل مفردة أمامها ثلاثة مستويات هي غالباً، أحياناً نادراً، وتتراوح الدرجات من (١ – ٣) درجات على كل مفردة، حيث يشير ارتفاع الدرجة على المقياس إلى زيادة الشعور بالإبداع الوظيفي.

الصدق العاملي للمقياس:

استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام برنامج (SPSS) للتعرف على البناء العاملي لمقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين، حيث طبق مقياس الإبداع الوظيفي (٣٠ مفردة) على (١٠٤) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين، وقد تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات، ثم حللت عاملياً بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج (Hoteling) واتباع معيار جتمان لتحديد عدد العوامل، حيث يُعد العامل جوهرياً إذا كان جذره الكامن > ١.٠ (صفوت فرج، ٢٠١٢)، كما أن محك جوهرية تشبع البنود بالعوامل ≤ ٠.٣٥ ومحك جوهرية العامل هو احتوائه على ثلاثة بنود على الأقل، حيث أنها تُعد بمثابة معيار له استقرار وقابل للتكرار (أحمد عبد الخالق، ٢٠١١)، وقد تم استخراج ثلاثة عوامل لمقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين، ثم أديرت العوامل المباشرة بغرض استخلاص العوامل المتعامدة بطريقة فاريماكس (Varimax) لكايزر (Kaiser)، ويوضح جدول (١) تشبعات المفردات على عوامل مقياس الإبداع الوظيفي والجذر الكامن ونسبة التباين لكل عامل.

جدول (١) تشبعات المفردات على عوامل مقياس الإبداع الوظيفي والجذر الكامن ونسبة التباين لكل عامل

م	العامل الأول	م	العامل الثاني	م	العامل الثالث
١	٠.٧٩٩	١٣	٠.٥٨٠	٢٣	٠.٥٩٧
٢	٠.٦٦٦	١٤	٠.٦٩٩	٢٤	٠.٧٦٥
٣	٠.٦٢٦	١٥	٠.٦١٢	٢٥	٠.٧١٦
٤	٠.٦٥٠	١٦	٠.٦١٥	٢٦	٠.٦٥٧
٥	٠.٥٤٣	١٧	٠.٦٥٩	٢٧	٠.٦٨٣
٦	٠.٥٩٧	١٨	٠.٥٨٦	٢٨	٠.٨٣٧
٧	٠.٦١٨	١٩	٠.٤٦٥	٢٩	٠.٧٥٢
٨	٠.٥٨١	٢٠	٠.٤٩٥	٣٠	٠.٦٤٨
٩	٠.٥٢٤	٢١	٠.٧١٧		
١٠	٠.٦٠٥	٢٢	٠.٤٢٥		
١١	٠.٥١٢				
١٢	٠.٤٦٣				
الجذر الكامن	١٧.١١٩		١٦.٣١٨		١٥.٩٢٤
التباين المفسر	%٢٦.٥٣٣		%٢٤.٦٦٧		%١٣.٧٧٤

يتضح من نتائج التحليل العاملي أن مقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين يتكون من ثلاثة عوامل هي: الحلول الإبداعية للمشكلات، والأفكار الإبداعية، والمرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات.

ب- ثبات مقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين:

قام الباحث بحساب ثبات مقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين بطريقة الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach s Alpha) وكانت العينة (١٠٤) مرشداً

ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين، ويوضح جدول (٢) معاملات ثبات ألفا لعوامل مقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين والدرجة الكلية.

جدول (٢) معاملات ثبات ألفا لعوامل مقياس الإبداع الوظيفي للمرشدين التربويين والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	العدد	معامل ثبات ألفا
الحلول الإبداعية للمشكلات	١٢	٠.٨٧٣
الأفكار الإبداعية	١٠	٠.٨٦٢
المرونة في إحداث التغيير	٨	٠.٨٤٩
الدرجة الكلية	٣٠	٠.٩٢٩

يتضح من جدول (٢) أن العوامل المكونة لمقياس الإبداع الوظيفي تتمتع بمعاملات اتساق داخلي مقبولة، حيث يعُد معامل الثبات مقبولاً عندما يساوي أو يزيد عن ٠.٣٠.(Field, 2017)

٢- مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين:

أعد الباحث هذا المقياس للتعرف على الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين وقد اتبع الباحث في تصميم المقياس الخطوات التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الصحة النفسية التي تناولت الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين دخيل البهدل، ٢٠١٤؛ (Aliyev &Tunc, 2015; Aydin, & Odaci, 2020)
- الاطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين مثل مقياس منال محمد ربيع، نور أحمد، وأحمد عبد الفتاح (٢٠٢٢).
- صياغة مفردات المقياس، حيث تألف من (٤٥) مفردة ، تتم الإجابة على كل منها استناداً إلى طريقة ليكرت (Likert)، حيث أن كل مفردة أمامها ثلاثة مستويات هي غالباً، أحياناً نادراً، وتتراوح الدرجات من (١ – ٣) درجات على كل مفردة، حيث يشير ارتفاع الدرجة على المقياس إلى زيادة الشعور بالفاعلية المهنية.

الصدق العاملي للمقياس:

قام الباحث الحالي بالتحقق من الصدق العاملي لمقياس الفاعلية المهنية وذلك بتطبيقه على عينة قدرها (١٠٤) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين، وتحليل الدرجات عاملياً بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج (Hoteling) باستخدام محك جتمان، ويوضح جدول (٣) نتائج التحليل العاملي لمقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين.

جدول (٣) نتائج التحليل العاملي لمقياس أساليب المعاملة الوالدية للأطفال ذوي اضطراب التوحد

عوامل المقياس	التشبعات	الشيوع
الإنجاز في العمل وتطوير الأداء	٠.٨٨٣	٠.٨٥٨
التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني	٠.٧٨١	٠.٨٦٤
إدارة الضغوط المهنية	٠.٧٧٢	٠.٧٦٧
الجذر الكامن	٥.٨٢١	
نسبة التباين العاملي	٧٥.٤١٩	

يتضح من جدول (٣) صدق مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين، فقد أسفر التحليل العاملي عن وجود عامل عام تنتظم حوله المكونات الفرعية للمقياس (الإنجاز في العمل وتطوير الأداء، التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني، إدارة الضغوط المهنية) بقيم تشبع عالية تعبر عن درجة ارتباط كل مكون بهذا العامل، مما يشير إلى الصدق العاملي للمقياس.

ب- ثبات مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين:

قام الباحث بحساب ثبات مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين بطريقة الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach s Alpha) وكانت العينة (١٠٤) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين، ويوضح جدول (٤) معاملات ثبات ألفا لعوامل مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين والدرجة الكلية.

جدول (٤) معاملات ثبات ألفا لعوامل مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	العدد	معامل ألفا
الإنجاز في العمل وتطوير الأداء	١٥	٠.٨٨٢
التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني	١٥	٠.٨٥٨
إدارة الضغوط المهنية	١٥	٠.٨٧٧
الدرجة الكلية	٤٥	٠.٩٤٨

يتضح من جدول (٤) أن العوامل المكونة لمقياس الفاعلية المهنية تتمتع بمعاملات اتساق داخلي مقبولة، حيث يعُد معامل الثبات مقبولاً عندما يساوي أو يزيد عن ٠.٣٠. (Field, 2017)

نتائج البحث:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه " يوجد مستوى منخفض من الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين ".

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعة واحدة، ويوضح جدول (٥) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائية بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الإبداع الوظيفي.

جدول (٥) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائية بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الإبداع الوظيفي (ن= ١٠٤)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الحلول الإبداعية للمشكلات	٤٧.٩٠٤	٦.١٤٩	٣٦	٢٠٦	١٩.٧٤١	٠.٠٠١
الأفكار الإبداعية	٤٠.٧٢١	٥.٨١٥	٣٠	٢٠٦	١٨.٨٠٢	٠.٠٠١
المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	٣٣.١٤٤	٤.٢٦٦	٢٤	٢٠٦	٢١.٨٥٨	٠.٠٠١
الدرجة الكلية	١٢١.٧٦٩	١٤.٨٢٨	٩٠	٢٠٦	٢١.٨٥٠	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية) وهذا يعني وجود مستوى مرتفع من الإبداع الوظيفي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.

وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع نتائج دراسة فاء كنعان، وحسام حسين (٢٠٢٢) والتي أجريت في مدارس المديرية العامة لتربية كركوك، وكان الهدف منها التعرف على مستوى الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين والتعرف على الفروق في الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي، حيث أظهرت النتائج أن المرشدون يتمتعون بمستوى جيد من الإبداع الإرشادي.

بينما تختلف نتيجة الفرض الحالي مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة علي الوليدي، وبشرى أرنوط (٢٠١٧) والتي أجريت في المملكة العربية السعودية، وكان الهدف منها الكشف عن مستوى كل من كشف الذات والإبداع الإرشادي، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بينهما، حيث أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الإبداع الإرشادي لدى أفراد عينة البحث.

ويمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي على ضوء خصائص عينة الدراسة حيث أن معظم المرشدين التربويين حاصلين على مؤهل علمي في تخصص الإرشاد النفسي والكثير منهم حاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه في تخصص الإرشاد النفسي، كما أنهم مدربون على الابتكار وحل المشكلات بطرق جديدة ومبتكرة نابعة من مرشد نفسي يملك حساً معرفياً وآلية ذاتية لمهارة حل المشكلات، ويعتمد أداء المرشد التربوي على خصائصه وسماته وخلفيته المعرفية وامتلاكه لمجموعة من المهارات، وتعتمد أيضاً على مدى التزامه بالقواعد والاعتبارات الأخلاقية والمهنية.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه " يوجد مستوى منخفض من الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين ".

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعة واحدة، ويوضح جدول (٦) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائية بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الفاعلية المهنية.

جدول (٦) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائية بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الفاعلية المهنية (ن ١٠٤)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الإنجاز في العمل وتطوير الأداء	٥٩.٥٨٦	٧.٨١٥	٤٥	٢٠٦	١٩.٠٣٤	٠.٠٠١
التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني	٦٢.١٨٣	٧.٩٣١	٤٥	٢٠٦	١١.٠٩٣	٠.٠٠١
إدارة الضغوط المهنية	٦٢.١٧٩	٦.٥٩١	٤٥	٢٠٦	٢٦.٧٣٤	٠.٠٠١
الدرجة الكلية	١٨٤.٠٤	٢٠.٨٤٩	١٣٥	٢٠٦	٢٣.٩٩١	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٦) وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لدرجات المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين على مقياس الفاعلية المهنية (الإنجاز في العمل وتطوير الأداء، التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني، إدارة الضغوط المهنية، الدرجة الكلية)، وهذا يعني وجود مستوى مرتفع من الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في فلسطين.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (Bakar ، 2011) التي أجريت في المدارس الماليزية، وكان الهدف منها قياس الفاعلية الذاتية للمرشدين التربويين الماليزيين، حيث أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين الذكور والاناث يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة.

كما تتفق نتيجة الفرض الثاني مع نتائج دراسة (Ahlam & Werghi, 2017) التي أجريت في ولايات الجزائر، وكان الهدف منها التعرف على مستوى الكفاءة المهنية التي تؤهل المرشد التربوي لأداء عمله الإرشادي، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين جاء مرتفعاً.

بينما تختلف نتيجة الفرض الحالي مع نتائج دراسة علاء الغرابي (٢٠١٣) التي أجريت في محافظة النجف بالعراق، وكان الغرض منها التعرف على درجة فاعلية الذات وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الفاعلية الذاتية جاء متوسطاً، كما تختلف نتائج الفرض الحالي مع نتائج دراسة (Francis, 2015) والتي هدفت التعرف إلى مستوى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين المحترفين، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين والأخصائيين النفسيين منخفض.

ويمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي على ضوء خصائص عينة الدراسة حيث أن معظم المرشدين التربويين حاصلين على مؤهل علمي في تخصص الإرشاد النفسي والكثير منهم حاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه في تخصص الإرشاد النفسي، كما أنهم مدربون لديهم المعرفة والكفاءة اللازمة لتحقيق أهداف الإرشاد، ويمتلكون المهارات الإرشادية المختلفة، والتي تمكنهم من تقديم المساعدة للمسترشدين بجودة وكفاءة عالية، فالمرشد التربوي أساس العملية الإرشادية من خلال الأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها في المدرسة ويساعد المرشدون التربويون في المدارس الطلاب على السلوكات السوية، وبمساعدتهم يتعلم الطلاب تطوير مهارات التعاون الفعال، والمثابرة، وتطوير إدارة الوقت، وتعلم عادات التحفيز والتوجيه الذاتي.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين ومتوسطات درجات المرشدات على مقياس الإبداع الوظيفي ".

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، ويوضح جدول (٧) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائية بين متوسطات درجات المرشدين التربويين ومتوسطات درجات المرشدات على مقياس الإبداع الوظيفي.

جدول (٧) قيمة (ت) ودلالتها الإحصائية بين متوسطات درجات المرشدين التربويين ومتوسطات درجات المرشدات على مقياس الإبداع الوظيفي (ن= ١٠٤)

النوع / المقاييس	مرشدون (ن = ٥٠)		مرشدات (ن = ٥٤)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
الحلول الإبداعية للمشكلات	٤٨.٣٤	٠.٨٦٢	٤٧.٥٠	٦.٢١٢	٠.٦٩٤	غير دالة
الأفكار الإبداعية	٤١.٠٦	٠.٧٢٩	٤٠.٤٠٧	٦.٣٩٤	٠.٥٧٠	غير دالة
المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	٣٣.٧٨	٠.٥٧٢	٣٢.٥٥٦	٤.٤٠٧	١.٤٧١	غير دالة
الدرجة الكلية	١٢٣.١٨	٢.٠٣٢	١٢٠.٦٣٠	١٥.٢٥٧	٠.٩٣٣	غير دالة

يتضح من جدول (٧) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين ومتوسطات درجات المرشدات على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية).

وتختلف نتيجة هذا الفرض مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة وفاء كنعان، وحسام حسين (٢٠٢٢)، وكان الهدف منها التعرف على مستوى الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين والتعرف على الفروق في الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة والجنس، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الإبداع الإرشادي لصالح الذكور، وكذلك اختلفت نتيجة الفرض الحالي مع نتائج دراسة فاطمه عادل (٢٠٢٢)، وكان الغرض منها التعرف على الحيوية الذاتية وعلاقتها بالإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين والتعرف على الفروق بين المرشدين

التربويين وفق متغير الجنس، حيث أظهرت النتائج وجود فرق بين الذكور والإناث في الإبداع الإرشادي لصالح الإناث.

وهذا الاختلاف بين نتيجة الفرض الحالي ونتائج الدراسات السابقة من حيث الفروق في الإبداع الوظيفي ولصالح أي من الجنسين، أمر طبيعي غير مستغرب نتيجة لاختلاف البيئة الثقافية والعادات والتقاليد التي لا شك أنها تؤثر في التوجه النظري للمرشد التربوي وفي قيمه واتجاهاته وممارساته لعمله الإرشادي.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه " لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي".

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين (٢×٢)، ويوضح جدول (٨) قيمة (ف) ودلالتها الإحصائية لأثر متغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي.

جدول (٨) قيمة (ف) ودلالتها الإحصائية لأثر متغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينهما على درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الحلول الإبداعية للمشكلات	سنوات الخبرة (أ)	١٥.٤٩٦	١	١٥.٤٩٦	٠.٤١٦	غير دالة
	المؤهل العلمي (ب)	١١٢.٦٧٥	١	١١٢.٦٧٥	٣.٠٢٤	٠.٠١
	(أ) × (ب)	٢٣٨٦٥٦.٩٦٢	١	٢٣٨٦٥٦.٩٦٢	٦٤٠٤.١٩٥	٠.٠١
	داخل المجموعات	٣٧٦٣.٨٣٨	١٠١	٣٧.٢٦٦		
الأفكار الإبداعية	سنوات الخبرة (أ)	٠.١١٨	١	٠.١١٨	٠.٠٠٤	غير دالة
	المؤهل العلمي (ب)	١١٤.٦٠٧	١	١١٤.٦٠٧	٣.٤٣٧	٠.٠١
	(أ) × (ب)	١٧٢٤٥٤.٠٧	١	١٧٢٤٥٤.٠٧	٥١٧١.١٠٥	٠.٠١
	داخل المجموعات	٣٣٦٨.٣٠٥	١٠١	٣٣.٣٥٠		
المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	سنوات الخبرة (أ)	١٠.٦١٦	١	١٠.٦١٦	٠.٦٠٢	غير دالة
	المؤهل العلمي (ب)	٨٠.٩٥٢	١	٨٠.٩٥٢	٤.٥٩٠	٠.٠١
	(أ) × (ب)	١١٤٢٤٨.١٦٣	١	١١٤٢٤٨.١٦٣	٦٤٧٨.٤٧١	٠.٠١
	داخل المجموعات	١٧١.١٤٠	١٠١	١٧.٦٣٥		
الدرجة الكلية	سنوات الخبرة (أ)	٤٦.٩٤٦	١	٤٦.٩٤٦	٠.٢١٩	غير دالة
	المؤهل العلمي (ب)	٩١٩.١٦٢	١	٩١٩.١٦٢	٤.٢٨٥	٠.٠١
	(أ) × (ب)	١٥٤٢٠٨٥.٥٣٨	١	١٥٤٢٠٨٥.٥٣٨	٧١٨٩.٠٧٧	٠.٠١
	داخل المجموعات	٢١٦٦٤.٩٠٠	١٠١	٢١٤.٥٠٤		

يتضح من جدول (٨) وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي والتفاعل بين سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية) .

ولتحديد بين أي المجموعات حدثت الفروق تمت المقارنة بين متوسطات الدرجات التي حصل عليها المرشدون التربويون على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية)، ويوضح جدول (٩) متوسطات درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي تبعاً لمتغيري متغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

جدول (٩) متوسطات درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي

المتغيرات / أبعاد المقياس	سنوات الخبرة				المؤهل العلمي			
	١٠ سنوات فأقل		أكثر من ١٠ سنوات		بكالوريوس		ماجستير أو دكتوراه	
	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع
الحلول الإبداعية للمشكلات	٤٨.٠٠٧	١.٠٤٦	٤٨.٨٠٤	٠.٨٢٦	٤٧.٢٠٣	٠.٧٠٦	٤٩.٦٠٨	١.٢١٢
الأفكار الإبداعية	٤١.٣٠٤	٠.٧٨١	٤١.٣٧١	٠.٩٩٠	٤٠.١٢٣	٠.٦٦٨	٤٢.٥٤٩	١.١٤٧
المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	٣٣.٢٤١	٠.٧٢٠	٣٣.٩٠٢	٠.٥٦٨	٣٢.٥٥٢	٠.٤٨٦	٣٤.٥٩١	٠.٨٣٤
الدرجة الكلية	١٢٢.٦١٩	٢.٥١٠	١٢٤.٠٠٧	١.٩٨١	١١٩.٨٧٨	١.٦٩٣	١٢٦.٧٤٨	٢.٩٠٨

يتضح من الجدولين (٨)، (٩) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية) وفقاً للمؤهل العلمي وذلك في صالح المؤهل العلمي الأعلى (ماجستير ودكتوراه)، كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين تعزى للتفاعل بين سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

وتختلف نتيجة الفرض الحالي مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة علي الوليدي، وبشرى أرنوط (٢٠١٧) التي كان الغرض منها التعرف عن مستوى كل من كشف الذات والإبداع الإرشادي، وما اذا كانت توجد فروق في كشف الذات والإبداع الإرشادي تعزى إلى الجنس والمؤهل الدراسي والتفاعل بينهما، حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإرشادي تعزى إلى المؤهل الدراسي، كما تختلف نتيجة دراسة الفرض الحالي مع نتائج دراسة وفاء كنعان، وحسام حسين (٢٠٢٢) التي كان الغرض منها التعرف على مستوى الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين والتعرف على الفروق في الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة، حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لسنوات الخدمة.

كما أوضحت نتائج الفرض الحالي وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي وفقاً للمؤهل العلمي وذلك في صالح المؤهل العلمي الأعلى (ماجستير ودكتوراه) بمتوسط حسابي قدره (١٢٦.٧٤٨) وانحراف معياري

(٢.٩٠٨)، ولعل السبب في ذلك أنه كلما ازدادت معارف المرشد التربوي تزايدت مقدرته على التغيير والإبداع.

نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه " توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الفاعلية المهنية ".

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث معادلة بيرسون لحساب معامل الارتباط، ويوضح جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الفاعلية المهنية.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الفاعلية المهنية

مقياس الفاعلية المهنية	مقياس الضغوط النفسية			
	الحلول الإبداعية للمشكلات	الأفكار الإبداعية	المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	الدرجة الكلية
الحلول الإبداعية للمشكلات	٠.٩٨٥**	٠.٨٣٩**	٠.٧٠٧**	٠.٩٤١**
الأفكار الإبداعية	٠.٧٥٦**	٠.٩٢٢**	٠.٩٢٩**	٠.٩٤٣**
المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	٠.٧٠٨**	٠.٨٧٧**	٠.٨٣١**	٠.٨٧٧**
الدرجة الكلية	٠.٨٨١**	٠.٩٤٣**	٠.٨٨١**	٠.٩٨٨**

**** دالة عند مستوى ٠.٠٠١**

يتضح من جدول (١٠) وجود معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين درجات المرشدين التربويين على مقياس الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية) ودرجاتهم على مقياس الفاعلية المهنية.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة فاطمة القيسي (٢٠٢١) والتي أجريت في محافظة الكرك بالعراق، وكان الغرض منها التعرف على مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية المهنية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية، وتتفق نتيجة الفرض الحالي أيضاً مع نتائج دراسة وفاء كنعان، حسام حسين (٢٠٢٢)، وكان الغرض منها التعرف على مستوى الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الإبداع الإرشادي وبمستوى عال من الكفاءة المهنية.

حيث أن المرشدين التربويين وذوي المستوى المرتفع من الفاعلية المهنية أثناء العمل الإرشادي يقدمون تدخلات علاجية لمسترشديهم بشكل أكثر فاعلية، ويخففون من الآثار السلبية لمشكلات المسترشدين، وللمرشد التربوي العديد من المهام داخل المدرسة، فالمرشد التربوي يساهم في توفير ثقافة مدرسية عادلة وشاملة تعزز النجاح للجميع، كما أنه يساعد الطلاب على تطبيق استراتيجيات التحصيل الدراسي، وتطبيق مهارات التعامل مع الآخرين، وفي الجانب النفسي يوفر التخطيط الأكاديمي الفردي للطلاب، ويساعدهم على تحديد الأهداف، ويتعاون مع أولياء الأمور والمعلمين والإداريين والمجتمع وذلك من أجل نجاح الطلاب.

فالكفاءة المهنية للمرشد التربوي تفرض عليه أن يكون شخصاً متوافق السلوك متزن الشخصية يتعامل مع المشكلات بكل جدية من خلال دراسة النواحي التي تحيط بالمشكلة من أجل

مساعدة الآخرين على التغلب على مشكلاتهم، فالمرشد التربوي يمتلك الخبرة العلمية التطبيقية في الفحص السيكولوجي والتشخيصي وتنفيذ الخطط الإرشادية ومتابعتها وتقييمها بطرق موضوعية، كما أنه يتوجب على المرشد أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل الفعال من أجل إقناع المسترشدين في التغلب على مشكلاتهم وإثارة دافعيتهم من أجل تعديل سلوكهم وتوفير التوافق النفسي للوصول إلى فرد متوافق، فالمرشد التربوي المبدع هو الذي يتميز بالأصالة والمعاصرة في ممارسة المهنة، وبالمرونة في تقديم الخدمات الإرشادية للمستفيدين منها، ولديه طلاقة ومرونة وحساسية للمشكلات الخاصة بالمسترشد وللسياق الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه المسترشد، ويهتم بالتفاصيل وجمع البيانات من مصادرها المتنوعة الموثوقة بل وتقديم تفاصيل ومعلومات عن مشكلات المسترشد، وبصفة عامة ممارسته المهنية مع المستفيدين من الخدمات التي يقدمها والتي تتميز بالإبداع، ويخرج عن إطار المألوف، ويميل للتجديد والتطور في أدوات العمل الإرشادي.

نتائج الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على أنه " يمكن التنبؤ بالإبداع الوظيفي من خلال الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين".

للتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وكان معامل التحديد المعدل (Adjusted R Square) يساوي (٠.٩٨٣) وهذا معناه أن المتغير المستقل وهو الإبداع الوظيفي يفسر (٩٨.٣%) من التغيرات في المتغير التابع وهو الفاعلية المهنية.

ويوضح جدول (١١) نتائج نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (ن= ١٠٤).

جدول (١١) نتائج نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (ن= ١٠٤)

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح R^2	خطأ التقدير
١	٠.٩٩٢	٠.٩٨٤	٠.٩٨٣	٢.٦٨٩

يوضح جدول (١١) أن قيمة معامل الارتباط الكلي بين المتغيرات المستقلة (الإبداع الوظيفي والمتغير التابع (الفاعلية المهنية) بلغت (٠.٩٩٢)، وبعد تربيعه وتصحيحه أصبح يساوي (٠.٩٨٣) أي ما نسبته (٩٨%) وهي مرتفعة للغاية، ويشير خطأ التقدير إلى أخطاء قليلة جداً في النموذج.

وللتحقق من دلالة النموذج تم إجراء تحليل تباين الانحدار (ANOVA) ويوضح جدول (١٢) تحليل التباين لنموذج الانحدار المتعدد بين الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية.

جدول (١٢) تحليل التباين لنموذج الانحدار المتعدد بين الإبداع الوظيفي والفاعلية المهنية (ن= ١٠٤)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	٤٤٠٥١.٨٤٦	٣	١٤٦٨٣.٩٤٣	٢١٣١.٢١٨	٠.٠٠١
البواقي	٧٢٢.٩١٣	١٠٠	٧.٢٢٩		
الكلي	٤٤٧٧٤.٧٦٣	١٠٣			

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة (ف) المحسوبة (٢١٣١.٢١٨) وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، وللتحقق من وجود أي مساهمة للإبداع الوظيفي في التنبؤ بالفاعلية المهنية تم حساب

معاملات بيتا (Beta) المعيارية، ويوضح جدول (١٣) معاملات بيتا (Beta) لمساهمة الإبداع الوظيفي في التنبؤ بالفاعلية المهنية للمرشدين التربويين.

جدول (١٣) معاملات بيتا (Beta) لمساهمة الإبداع الوظيفي في التنبؤ بالفاعلية المهنية للمرشدين التربويين (ن= ١٠٤)

المتغيرات المستقلة	معامل B	الخطأ المعياري	قيمة معامل Bالمعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ثابت الانحدار	١٥.٩٩٨	٢.٢٥٦		٧.٠٩١	٠.٠٠١
الحلول الإبداعية للمشكلات	٠.٧٧٢	٠.١٣٨	٠.٢١٥	٥.٥٩٨	٠.٠٠١
الأفكار الإبداعية	٠.٧٠٠	٠.١٣٥	٠.١٤٣	٥.٢٠٠	٠.٠٠١
المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات	٠.٩٣١	٠.٠٧٢	٠.٦٦٢	١٢.٨٧٩	٠.٠٠١

يتضح من جدول (١٣) أنه يمكن التنبؤ بالفاعلية المهنية للمرشدين التربويين من خلال الإبداع الوظيفي (الحلول الإبداعية للمشكلات، الأفكار الإبداعية، المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات، الدرجة الكلية)، ويمكن صياغة معادلة التنبؤ التالية:

الفاعلية المهنية = الثابت= (١٥.٩٩٨) + (٠.٢١٥ × الحلول الإبداعية للمشكلات) + (٠.١٤٣ × الأفكار الإبداعية) + (٠.٦٦٢ × المرونة في إحداث التغيير واتخاذ القرارات)

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة وفاء كنعان، وحسام حسين (٢٠٢٢) والتي كان الغرض منها التعرف على مستوى الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، حيث أظهرت النتائج أن المرشدون التربويون يتمتعون بمستوى جيد من الإبداع الإرشادي وبمستوى عال من الكفاءة المهنية.

ويحتاج العمل الإرشادي إلى توفر الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشد التربوي حيث تُعد الكفاءة مهارة مركبة أو نمطاً سلوكياً أو معرفياً يظهر في سلوك المسترشد، وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة، ويتم اكتسابها من خلال خطة مهنية موضوعة في تحديد الكفاءات وبرامج التدريب عليها، وتظهر الكفاءات في سلوك الملتحقين بهذه البرامج بشكل قدرات تنعكس انعكاساً وظيفياً على أدائه الوظيفي وعمله الميداني، ويتم اكتساب الكفاءة أو المهارة عن طريق إتقان المادة العلمية وتتمثل بامتلاك شهادة دراسية متخصصة في الإرشاد النفسي والتربوي، وتلقي الإشراف والتدريب اللازم، وبناء عمله على أساس العلم والمعرفة بالنظريات وأساليب الإرشاد المختلفة التي يجب على المرشد التربوي التمكن منها، وأن يكون على دراية بطبيعة الإنسان ونموه وارتقائه وخصائصه وسلوكه، والكفاءة في التعزيز والتعلم الذاتي، والقدرة على إعداد البرنامج الإرشادي وتحقيق أهدافه، وتكوين الثقة بين المرشد والمسترشد، وممارسة مهارات الإرشاد الفردي والجمعي.

كما تعد الفاعلية الذاتية للمرشد التربوي من أكثر المتغيرات أهمية لمساعدة الطلاب، فنجاح المرشد التربوي يعتمد بدرجة كبيرة على فاعليته الذاتية، ويركز على أوجه القوة في الانسان بدلاً من أوجه القصور وعلى تعزيز الإمكانات وتنشيط الفاعلية الوظيفية والكفاءة والصحة الكلية للإنسان وتدور موضوعاته حول الخبرة الذاتية الإيجابية وفي الرفاهية الشخصية والسعادة والتدفق والمتع الحسية والمعارف البناءة حول المستقبل وهي التفاؤل والأمل والإيمان والولاء.

توصيات البحث:

في ختام هذا البحث وعلى ضوء النتائج، تقدم الباحث بمجموعة من التوصيات التي يرجى من خلالها أن تعم الفائدة ويسود الاستقرار والاتزان النفسي لدى المرشدين التربويين:

- العمل على إقامة برامج تدريبية للمرشدين التربويين وذلك لتنمية الإبداع الوظيفي لديهم.
- إعداد برامج إرشادية لتنمية الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- إعطاء أولوية مطلقة للمتخصصين في مجال الإرشاد التربوي والنفسي كمرشدين تربويين بالمدارس، وتحديد إجراءات ملائمة لاختيار هؤلاء المرشدين.
- عقد الدورات التدريبية التخصصية للمرشدين التربويين في مجال يستهدف جميع المحاور التي تتعلق بعملهم، لرفع الفاعلية المهنية لديهم.

المراجع:

أحمد الشريفيين، وفاء سرحان (٢٠٢٠). العلاقة بين التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغير المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز. **مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية،** ٤٧ (١)، ١٢٣-١٤٩.

أحمد بن ناصر (٢٠٢٠). البناء العاملي للتمكين النفسي وعلاقته بالإبداع الارشادي لدي مرشدي الطلاب في ادارة تعليم جازان. **رسالة ماجستير،** جامعة جازان.

أحمد عبد الخالق (٢٠١١). **الأبعاد الأساسية للشخصية (ط ٥)**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

دخيل البهدل (٢٠١٤). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بعوامل الملتحقين بدبلوم التوجيه والإرشاد ببعض الجامعات. **مجلة العلوم والنفسية،** السعودية، ١٥، (١).

رجاء أبو علام (٢٠١١). **مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية**. القاهرة: دار النشر للجامعات.

سليمان الياسين، أنس الضلاعين (٢٠٢٣). مستوى الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة. **المجلة الدولية للبحوث النفسية والتربوية،** ٢ (٢)، ١٩١- ٢٠٩.

صفوت فرج (٢٠١٢). **التحليل العاملي في العلوم السلوكية**. القاهرة: دار الفكر العربي.

علاء وليد (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالفاعلية الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين. **رسالة ماجستير،** جامعة اليرموك، الأردن.

علي الوليدي، وبشرى أرنوط (٢٠١٧). كشف الذات وعلاقته بالإبداع الارشادي لدي المرشدين النفسيين بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. ***مجلة الارشاد النفسي،*** مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٥٠ (٣)، ١-٦٤.

فاطمة القيسي (٢٠٢١). مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية المهنية في محافظة الكرك. **مجلة كلية التربية،** جامعة الأزهر، ١٩١ (٢)، ٣٨٤- ٤٢٤.

فاطمة عادل (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين. **مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية،** ٤٢، ٣٥٦- ٣٦٧.

مراد أبو عقيل (٢٠١٩). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في مدارس عرب النقب. **رسالة ماجستير،** جامعة الخليل، فلسطين.

منال محمد (٢٠٢١). الفاعلية الذاتية المهنية وامتلاك المرشدين لمهارات الإرشاد وعلاقتهما باتجاهات الهيئة التدريسية والطلبة نحو الإرشاد التربوي في مدارس محافظة القدس. **رسالة ماجستير،** جامعة النجاح الوطنية – كلية الدراسات العليا.

هند عبد الله، وصاحب مرزوك (٢٠١٨). فعالية برنامج إرشادي تدريبي علي مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفاعلية الذاتية لدي المرشدين التربويين. **رسالة دكتوراه**، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

وردة عبد اللطيف (٢٠٢١). برنامج إرشادي نفسي إيجابى فى تنمية فاعلية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي. **مجلة كلية التربية بقنا**، جامعة جنوب الوادي، ٤ (٣)، ١٣٧- ١٩٢.

وفاء سرحان، سهيلة بنات، وليد الشطرات (٢٠٢١). إدراكات طلبة الإرشاد لتوظيف الأساليب الإبداعية في العمل الإرشادي. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، ٥ (٦)، ٩٦- ١١١.

وفاء كنعان، حسام حسين (٢٠٢٢). الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين. **مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية**، ٢٩ (١٠)، ٣٧٨- ٤٠٦.

أحمد الزبادي، وهشام الخطيب (٢٠٠١). *الإرشاد والصحة النفسية*. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

أحمد الشريفيين (٢٠٢٠). فعالية طرق الإرشاد النفسي الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى المراهقين. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، ١٦ (١)، ٤٥- ٦٣.

إيمان بو عزيز (٢٠١٥). الاتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمة لخضر.

عبد الله العطوي (٢٠٠٨). الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين بمدارس مدينة تبوك التعليمية. **رسالة ماجستير**، جامعة مؤتة، الأردن.

عبد المحسن نعساني (٢٠٠٨). اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية في سورية. **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ـ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية**، ٣٠ (١)، ٦٧-٩٨.

منال محمد ربيع، نور أحمد، وأحمد عبد الفتاح (٢٠٢٢). الخصائص السيكومترية لمقياس فاعلية الذات الارشادية لدى الأخصائيين النفسيين المدرسيين. **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**، ١٦ (١٠)، ١٨١-٢٠٤.

Ahlam, M. & Werghi, S. (2017). The professional competence of the educational counselor between reality and expectations, a field study on a sample of educational counselors. **Algerian Scientific Journal Platform**, 5 (1), 128- 167.

Al- Jandil, H. (2017). Daily inconveniences and their relationship to the professional competence of educational counselors, **Al Ustaz Journal for Humanities and Social Sciences**, 221, 267- 292.

Al- Sakarnh, F. & Al- Ajili, S. (2020). The Perceived administrative Pattern and its Relationship with the Career Efficiency among Secondary Schools Counselors in Jordan. **Studies-Educational Sciences**, University of Jordan Deanship of Scientific Research, 47 (3), 424- 440.

Alhareri, R. (2011). **Educational and psychological counseling in educational institutions**. Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.

American School Counselors Association. (2020). **Definition of Counselors**. Alexandria, VA.

Field, A. (2017). **Discovering statistics using SPSS**. London: Sage.

Francis, J. (2015). The effects of competency on job satisfaction for professional counselors when providing court testimony. **Doctoral Dissertation**, Walden University.

Gladding, S. (2008). The impact of creativity in counseling. **Journal of Creativity in Mental Health**, 3 (2), 97- 104.

Jaafar, W., Mohamed, O., Bakar, A. & Tarmizi, R. (2011). Counseling self - efficacy among trainee counselor in Malaysia. **Procardia - Social and Behavioral Sciences**, 30 (40), 676-679.

Mellin, E., Hunt, B., & Nichols, L. (2011). Counselors professional identity: Findings and implications for counseling and inter professional collaboration. **Journal of Counseling & Development**, 89 (2), 140- 147.

Moore, R., Ordway, A., & Francis, J. (2013). **The tug of war child : counseling children involved in high conflict divorces**. Ideas and research you can use: Vistas Summer.

Stamm. B. (2010). **The ProQOL (Professional Quality of life Scale: Compassion satisfaction and compassion fatigue**. Pocatello.

Owens, D., Bodenhorn, N., & Bryant, R. (2010). Self-efficacy and Multicultural Competence of School Counselors. **Journal of School Counseling**, 8 (17), 1-20.

Aliyev, R. & Tunc, C. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational Psychological capital, Job satisfaction, and burnout. **Sciences**, 190, 97-105.

Aydin, F., & Odaci, H. (2020). School Counsellors' Job Satisfaction: What is the Role of Counselling Self-Efficacy, Trait Anxiety and Cognitive Flexibility. **Journal of psychologists and counsellors in schools**, 30(2), 202-215.

Moore, R., Ordway, A., & Francis, J. (2013). **The tug of war child: Counseling children involved in high conflict divorces**. Ideas and research you can use: Vistas Summer.