

**الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالتعاطف  
والانفتاح على الخبرة  
أ.م.د. جبار وادي باهض  
جامعة بغداد / كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم  
محمود شاكر عبد الرزاق  
الجامعة المستنصرية / كلية التربية**

تاريخ التقديم: ٢٥٣ في ٢٣/٧/٢٠١٧

تاريخ القبول: ٤٤٧ في ٦/٨/٢٠١٧

**الملخص:**

يستهدف البحث الحالي تعرف طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث : الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالتعاطف والانفتاح على الخبرة .  
تألفت عينة البحث من (200) مرشد تربوي من تربية بغداد (الكرخ والرصافة)، وقد تم تطبيق مقاييس البحث (الكفاية المهنية، والتعاطف، والانفتاح على الخبرة)، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي (t-test)، أظهرت النتائج: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين (الكفاية المهنية) و (التعاطف) و (الانفتاح على الخبرة).  
**الكلمات المفتاحية:** الكفاية المهنية، المرشدون التربويون، التعاطف، الانفتاح، الخبرة.

**Occupational Competence of educational Counselors and Its  
relationship to  
Empathy and Openness Experience  
Assist. Prof. Dr. Jabbar Wadi Bahidh  
University of Baghdad - College of Education Pure / Ibn Al-Haytham  
Assist. Pror. Dr. Mahmood Shaker Abdul-razak  
University of Al-mustansiry - College of Educational**

**Abstract:**

The current research aims to know the nature of the relationship between the research variables: the Occupational competence of educational counselors and their relationship to empathy and openness to experience.

The research sample was (200) educational counselors from Educational Baghdad (Karkh and Rusafa). It has been applied measurements of (Occupational competence, empathy, and openness to experience). Using the Pearson correlation coefficient and the t-test, Positive correlations are statistically significant (Occupational competence), empathy (and openness to experience).

**Keywords:** professional competence, educational counselors, empathy, openness, experience.

## الفصل الأول/ التعريف بالبحث:

## مشكلة البحث:

إن الإرشاد المهني أصبح وسيلة لمساعدة الأفراد على تنمية مهارات التخطيط المهني واتخاذ القرارات التي تتعلق بالمهنة ، لتيسير الاختبار المهني على مدار السنين ، واتخذ أسماء متعددة : الإرشاد المهني ، والتوجيه المهني ، الإرشاد الوظيفي ، إلا أن هذه الأسماء لها تركيز أضيق من الإرشاد المهني ، إذ إنها تركز في أهمية الحصول على معلومات مهنية في اختبار حياة مهنية معينة ، أما الإرشاد المهني ، فهو مفهوم شامل له أساس نظري قوي يقوم على العديد من نظريات التنمية المهنية ، ويُعد بأنه : " سلسلة من التدخلات العامة والخاصة على مدار الحياة ، تتعلق بمشكلات أو موضوعات مثل : الفهم الذاتي ، وتوسيع آفاق الفرد ، واختبار العمل ، والتحدي ، والرضا ، وقضايا أسلوب الحياة ، مثل : التوازن في العمل ، والأسرة ، والمتعة ( Engels et al.1995,134 ) وإنّ الإرشاد المهني - مثله مثل كل تخصصات الإرشاد الأخرى - يقوم على كفايات إرشادية عامة (Engels et al.1995) (Nystul, 2015: 446-447).

وقد أكد ( الفرماوي ، ٢٠٠٩ : ٦٢ ) : أنّ نقص الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين يترتب عليه حملاً كبيراً ، ويُعدُّ من الأسباب المؤدية إلى عدم تخصص العاملين فيه وضعف الفاعلية الإرشادية وإحساسهم بالإرهاق الجسمي والنفسي ، وهذا الأمر هو الذي يجعلهم غير قادرين على التركيز في المهام الموكلة إليهم (الغرابي ، ٢٠١٣ : ٢) .

يُعدُّ الإرشاد هو شكل من أشكال التعلم ، لذلك فإن المرشد ينبغي أن يكون راغباً في تحاشي القوالب النمطية ، ويكون شخصاً حقيقياً وأصيلاً في تعامله في العملية الإرشادية ، وإنّ هذا النوع من التفاعل بين المرشد والمسترشد يساعد كثيراً على زيادة خبرة ونضج المسترشد ، وفي حالة اختبارنا أن نكون مهتمين فقط بالوظيفة بوصفنا مرشدين وأن لا نرتكب خطأ يهدد هذه الوظيفة ، ونستعمل أساليب جامدة لنبقى دائماً في أمان ، فإن نتيجة ذلك أن المسترشدين يحجبون مشاعرهم فلانعود في تفاعل حقيقي معهم ، وفي الوقت نفسه عندما نهمل قيمنا وذواتنا فإن النتيجة ستكون في الغالب إرشاداً عقيماً ، فنحن المرشدين نمثل أنموذجاً للمسترشدين ، فإذا كنا مثلاً للسلوك الملتوي المتنافر ، ومثالاً للنشاط الجامد المتخاذل ، وأن نبقي بعيدين عاطفياً ، فإن المسترشدين سوف يقلدون هذا السلوك ، وإن المرشد النفسي حقيقة هو الذي لديه القدرة على أن يؤسس علاقة إرشادية فعالة مع المسترشدين ، ويحافظ على استمرارها ، وإنّ المرشد الفعال هو الذي يستعمل طرائق وأساليب محددة يقيم علاقات قوية ومتينة ، فضلاً عن تغيير طرائقه في الإرشاد حسب وضع المسترشد وحالته ( Corey,2011,44-46 ) .

وطبقاً لـ ( Costa&McCrae,1983 ) يتمتع الأفراد المنفتحين على الخبرة بالفضول الفكري وحب الاستطلاع على العالم الداخلي والخارجي على حدٍّ سواء ، فضلاً عن غنى حياتهم بالخبرات والرغبة

بالتفكير في أشياء غير مألوفة ، وقيم خارجة عن المألوف ، كما أنهم يخبرون انفعالات إيجابية وسلبية أعمق وأشد من تلك الانفعالات التي يخبرها الأفراد المغلقون (Costa&McCrae, 1983, 246) .

وفي ضوء ما تقدم فإن مشكلة البحث تتلخص في الإجابة عن السؤال الآتي :

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغيرات البحث (الكفاية المهنية ، والتعاطف ، والانفتاح على الخبرة ) ؟

**أهمية البحث:**

تتبدى أهمية البحث الحالي في الآتي :

(أ) أهمية عينة البحث : تأتي أهمية البحث من أهمية عينته ( مرشدين تربويين ) ، إذ أشار ( باترسون ١٩٦٢ ) إلى أن : الإرشاد التربوي نشاط متخصص يحتاج إلى أشخاص مدربين مسلكياً بحيث يمكنهم أن ينجزوا عملهم بمهارة فائقة وتتوافر فيهم ميزات لازمة لنجاح العملية الإرشادية ، ولهم القدرة والمهارة على إقامة العلاقات الإنسانية ، والمرشد التربوي جدير بهذه المهمة ، فهو واجهة مهنة الإرشاد والمسؤول عن تنفيذ وتحقيق أهداف المهنة وازدهارها ( الأسدي ، وإبراهيم ، ٢٠٠٣ : ٢٧ ) .

كما إنَّ المرشد التربوي النفسي هو الشخص المؤهل المعد والمدرّب للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة : النمائي والوقائي والعلاجي ، يقدم خدماته الإرشادية عبر علاقة رسمية مهنية لمساعدة الطلبة في تحقيق أقصى مستويات النمو التي تسمح بها إمكاناتهم على وفق تخطيط منظم وهادف ( السفاسفة ، ٢٠٠٥ : ١٠٢ ) .

إن أهمية الخدمة الإرشادية تصاحبها أهمية الشخص المؤهل القائم بها ، وتحتاج إلى الشخص المؤهل مهنيّاً ، ويمتاز بكفاية في إرشاد الطلبة ( الحراحشة ، ٢٠٠١ : ٦ ) .

(ب) أهمية المتغيرات التي تناولها البحث : لقد تناول البحث متغيرات : الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالتعاطف والانفتاح على الخبرة ، إذ إن المرشد التربوي الذي يتمتع بكفاية مهنية وفاعلية ذاتية في عمله الإرشادي يؤدي إلى تحقيق النمو الشامل لشخصية المسترشد والتعديل المؤثر والفعال في سلوكه ، إذ أن نجاح العملية الإرشادية بكاملها يتوقف على مدى كفاءة وفاعلية المرشد النفسي في استعماله للمهارات الإرشادية (شبيب، ٢٠١٠ : ٣٠) وقد أكد ( Bandura,1977 ) : أن الناس الذين يشعرون بأنهم يمتلكون الكفاية بدرجة عالية ، سيكون لديهم توقع عال بنتائج سلوكهم ، مما يزيد من مبادرتهم ويزدادون مثابرة على استمرار هذا الشعور ( السعدي ، ١٩٩٦ : ١٣ ) .

إن متغير ( الكفاية المهنية ) لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات، تناولته عدة دراسات ، منها : دراسة ( الخرجي ٢٠١٠ ) الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية، وقد أظهرت النتائج تمتع المرشدين التربويين بالكفاية المهنية والمكانة الاجتماعية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاية المهنية والمكانة الاجتماعية ( الخرجي ، ٢٠١١ ) ، ودراسة ( الغرابي ٢٠١٣ ) فاعلية

الذات وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف الأشرف ، وقد أظهرت النتائج شيوع الكفاية المهنية بين المرشدين التربويين ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات والكفاية المهنية (الغرابي ، ٢٠١٣ : ك ) .

أما التعاطف؛ فإن أهميته تكمن في أنّ كلّ المدارس الرئيسة للإرشاد النفسي تعترف بأهمية التعاطف Empathy في العملية الإرشادية ، إذ وصف ( إيجان ، ٢٠٠١ ) الفهم التعاطفي بأنه عملية تنطوي على الاستماع والفهم وتوصيل هذا الفهم إلى المسترشد ، كما أكد ( روجرز،2000 ) ( Rogers ) الطبيعة التجريبية للتعاطف، ورفض التفسيرات الميكانيكية للتعاطف التي تركز في أساليب ، مثل : انعكاس الشعور، وطبقاً لـ(روجرز) : فإن التعاطف ينطوي على الدخول إلى عالم المسترشد واختبار العالم الظواهراتي له، فالتعاطف عملية نشطة وفورية، ومستمرة ، يصبح فيها المرشد النفسي على وعي بمشاعر المسترشد، وخبرات هذه المشاعر، ويخلق مرآة يستطيع المسترشد عبرها استكشاف واكتشاف المعاني العميقة المرتبطة بمشاعره (Nystul,2015,84-85) .

ومن الدراسات التي تناولت متغير ( التعاطف Empathy ) دراسة ( شحادة، ٢٠١٦ )

التعاطف والنرجسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية ، وقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى التعاطف والرضا المهني بين المرشدين التربويين ، ووجود علاقة إيجابية بين كل من التعاطف الوجداني والرضا المهني لدى المرشدين النفسيين ، ذلك أن ارتفاع أحدهما يؤدي إلى ارتفاع الآخر ، في حين كانت العلاقة عكسية بين كل من النرجسية والرضا المهني لدى المرشدين النفسيين ، فارتفاع أحدهما يؤدي إلى انخفاض الآخر (شحادة ، ٢٠١٦ : ١٣٧) .

وطبقاً لـ ( Costa&McCrae,1992 ) تبرز أهمية الانفتاح على الخبرة openness

to experience ومستويات المرونة العقلية ، وتقبل وجهات نظر الآخرين وتبادل الآراء والخبرة ، وهو عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الذي يتكون من (الخيال النشط ، وتحسس الجمال ، والنشاط والانتباه ، والمشاعر ، والفضول الفكري ، والقيم ) إنّ الأفراد المنفتحين على الخبرة يكونون محبين للاطلاع اتجاه العالم الداخلي والخارجي على حدّ سواء وتكون حياتهم أكثر غنى بالخبرات ، ولهم الرغبة في التفكير بأفكار جديدة وغير مألوقة ، ولديهم عدد أكبر من الاهتمامات (مولي، ٢٠١٥:٥) .

(ج) ندرة الدراسات التي تناولته بهذه التوليفة للمتغيرات الثلاثة ، إذ لم يطلع الباحثان على أية دراسة اشتملت على تلك المتغيرات ، مما يمنحه سبق ، ويثري الأطر النظرية في هذا المجال .

(د) الأهمية التطبيقية : ويتضح ذلك عبر إسهام نتائج البحث في التعرف على متغيرات البحث ( الكفاية المهنية ، والتعاطف ، والانفتاح على الخبرة ) والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بينها ، فضلاً عن إتاحة فرصة لتدخل الإرشاد النفسي في تصميم برامج إرشادية مناسبة لمساعدة المرشدين التربويين على تحقيق مستويات عليا من الكفاية المهنية الإرشادية ، والتعاطف الانفعالي ، والانفتاح على الخبرة .

١- أهداف البحث: يستهدف البحث الحالي تعرف:

- أ. الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين .
- ب. التعاطف لدى المرشدين التربويين .
- ج. الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين .
- د. طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الثلاثة: الكفاية المهنية ، والتعاطف، والانفتاح على الخبرة.

**حدود البحث :** تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين (ذكوراً، وإناثاً) في مديريات تربية بغداد (الكرخ والرصافة) للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ .

**تحديد المصطلحات :** لقد تبنى الباحثان التعريفات الآتية :

- الكفاية المهنية Occupational Competence " شعور الفرد بالرضا والتوافق بين القدرات والمهارات والمهام التي يتطلبها أداء عمل معين وبين إشباع حاجاته لأدائه تلك المهام " ( الخرجي ، ٢٠١٠ ) في ضوء نظرية العاملين لـ (جينزبيرج).

• التعاطف : Empathy

عرف ( Mehrabian & Epstein 1972 ) التعاطف: " استجابة انفعالية متنوعة للخبرات المدركة عند الآخرين " .(دخيل الله، ٢٠٠٧ : ٢١٤ )

• الانفتاح على الخبرة Openness to Experience

عرف ( Costa&McCrae,1992: 15 ) الانفتاح على الخبرة:" هو بعد يشير إلى الفضول وحب الاطلاع على العالم الداخلي والخارجي على حد سواء ، ويكون صاحبه غنياً بالخبرات وله رغبة في التفكير بأشياء غير مألوفة وقيّم خارجة عن المألوف ويجرب انفعالات إيجابية وسلبية على نحو أعلى من الفرد المنغلق " ( الحجيمي ، ٢٠١٠ : ١٣ ) .

• المرشد التربوي Educational Counselor

" أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية عن طريق المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أم بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختبار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه ( وزارة التربية ، ١٩٨٦ : ٣٨ ) " .

الفصل الثاني/ إطار نظري

أولاً/ متغير : الكفاية المهنية Occupational Competence

مفهوم (الكفاية المهنية) :

عرف ( Debling ) الكفاية المهنية ، بأنها : القدرة على أداء الأنشطة ضمن مجال وظيفي أو مهني، إلى مستويات الأداء المتوقع في الوظيفة ( Day,1996: 18) .

تعريف أكثر تفصيلاً لـ ( الكفاية المهنية ) قدم من وحدة دعم المعايير والتقييمات (١٩٨٦): "القدرة على أداء الأنشطة أو الفعاليات في الأعمال ضمن مهنة ما ، بمعايير متوقعة في الوظيفة ، يجسد القدرة على نقل مهارات ومعلومات إلى مواقف جديدة ضمن المجال المهني ، وما وراءه إلى المهن المرتبطة "

مثل هذه المرونة غالباً ما تتضمن مستوى عال من الإتقان للمهارات والفهم مما هو مالوف حتى بين الموظفين المتمرسين، وإن الكفاية تتضمن أيضاً العديد من الجوانب الخاصة بالفاعلية الشخصية في أن تتطلب تطبيق المهارات والمعلومات في السياقات التنظيمية مع رفاق العمل ، المشرفون ، الزبائن ، عندما يحصل التوافق مع ضغوطات الحياة الحقيقية ( Mansfield, Mitchell, 1996: 46) .

أما ( polatajko ) فقد عرفت (الكفاية المهنية الإرشادية) بأنها: نتيجة لجودة التلاؤم بين : الشخص ، المهنة ، والبيئة ، وأن الكفاية المهنية لاتحدد عبر تفاعل الفرد مع البيئة فقط ، إذ إن أبعاد الكفاية المهنية الإرشادية تشمل : الشخص ، المهنة ، والبيئة:

١. بعد الفرد : يتضمن مجال المعرفة والوجدان والجسد .

٢. بعد المهنة : يتضمن مجال رعاية الذات ، والإنتاج ، والراحة في العمل .

٣. بعد البيئة : ويتضمن المجال المادي ، والمجال الاجتماعي ، والمجال الثقافي .

لذلك فإن الكفاية المهنية هي نتاج التفاعل الفعال المتحرك بين البيئة والفرد والتغيرات التي تحصل بالاستجابة للآخر ( Reed,Sanderson,1999: 82) .

وطبقاً لـ (Bandura,1994; Pajares,2002) فإن الكفاية المهنية تتأثر بأربعة عوامل : خبرة الإتقان (Mastery Experience)، الخبرات البديلة (Vicarious Experience) ، الإقناع اللفظي (الإقناع الاجتماعي) (Verbal Persuasion) ، والحالة الجسمية والانفعالية (emotional state ) ( somatic and ) :

١. خبرة الإتقان: هي الطريقة الأكثر نجاحاً وفاعلية في تعزيز ورفع الكفاية ، لأن الناس الأكثر احتمالاً أن يعتقدوا بأنهم قادرون على فعل شيء ما جديد ، إذا كان هذا الشيء يشبه شيئاً ما قاموا به بشكل جيد سابقاً(Bandura,1994) .

٢. الخبرات البديلة: تعني ملاحظة نجاحات وإخفاقات الآخرين (أنموذجات) ، هم يشبهون ذات الشخص ، مشاهدة شخص ما يشبهك ، يقوم بإنجاز شيء ما بصورة ناجحة تريد أو ترغب أنت بمحاولة القيام به ، يزيد من الكفاية ، وعلى العكس ، ملاحظة شيء ما يشبهك يفشل ، يقلل أو يهدد الكفاية ،

وإن الدرجة التي تؤثر بها الخبرات البديلة في الكفاية مرتبطة بمدى الشبه الذي تعتقد بينك وبين الأنموذج .

٣. الإقناع اللفظي (أو الإقناع الاجتماعي): عندما تقنع الناس كلامياً بأنهم قادرين على إتقان أو إنجاز المهمة فهم الأكثر احتمالاً أن يكونوا قادرين على القيام بالمهمة ، فدعم الآخرين لفظياً في الوصول أو إتقان المهمة يسير بطريق طويل في دعم وإسناد إيمان الشخص بنفسه .

٤. الحالة الجسمية والانفعالية : تحصل عندما يعترم شخص ما القيام بشيء ما يزود بتلميحات أو إشارات في احتمالية النجاح أو الفشل : الضغوط ، القلق، التوتر، والخوف كلها تؤثر بصورة سلبية على الكفاية ، ويمكن أن تؤدي إلى التنبؤ بالفشل أو عدم القدرة على أداء مهام يخاف منها (Pajares,2002) ، المواقف الضاغطة تخلق الإثارة الانفعالية، والتي تؤثر في الكفاية المهنية المتصورة للشخص في التغلب على المواقف (Hayden,2014: 16-20) .

النظرية المعتمدة في تفسير متغير ( الكفاية المهنية ) : نظرية (الصحة – الدافعية ) لـ (Ginzberg) : وتعرف بنظرية العاملين أو العامل المزدوج ، نظرية (الصحة – الدافعية) تميز بين العوامل التي تحفز الناس وتؤدي إلى الرضا الوظيفي ( عوامل الدافعية) وبين العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي ( عوامل الصحة).

وهذه النظرية تختلف عن نظرية Maslow ، إذ إنَّ نظرية (ماسلو) تركز في الحاجات التي تنشط داخل الفرد ، بينما ركز (جينزبيرج) على الدوافع داخل مواقع العمل ، والشعور بالرضا عن الوظيفة ، والظروف التي تؤدي إلى هذه المشاعر، وعلى العكس من ذلك، المشاعر السلبية في العمل: ظروف العمل، والمرتبات، والعلاقات بين الأشخاص، والإشراف، وسياسة العمل ، هذه العوامل تسمى عوامل الصحة.

وطبقاً لـ (جينزبيرج) فإن الارتياح في العمل وعدم الرضا في العمل ليسا طرفين معاكسين، بل هي أبعاد منفصلة لموقف الفرد تجاه العمل، كما اكتشف (جينزبيرج) أن إشباع عوامل التحفيز يزيد من الرضا الوظيفي، وإذا كانت العوامل الدافعية غير مرضية ، يحدث الحد الأدنى من الرضا الوظيفي، وعلى النقيض من ذلك، فإن إشباع العوامل الصحية فقط يحصل الحد الأدنى من الرضا الوظيفي، وعندما لم تكن عوامل الصحة مرضية، تحدث مواقف سلبية، ومشاعر عدم رضا عن العم وباختصار، وجد (جينزبيرج) أن عوامل الدافع تسهم أكثر في الرضا الوظيفي من عدم الرضا الوظيفي، عوامل الصحة تساهم أكثر في عدم الرضا عن الوظيفة من الرضا الوظيفي. (Fiore,2004: 68-69) .

لقد عدَّ (Eli Ginzberg) موضوع الاختبار المهني من العمليات التطورية المستمرة التي تُظهر المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها ، وأكد أهمية النضج عند الفرد وقدرته على تحمل مسؤولية اتخاذ قراره المهني ، ونظر إلى عملية الاختبار

المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى ، وأن الاختبار المهني عملية لا يمكن ردها ولا إرجاعها إلى الوراء ( الشيباني ، ١٩٨٨ : ١٤٦ ).

وطبقاً لـ ( Eli Ginzberg ) هناك أربعة متغيرات أساس للحكم في عملية الاختبار المهني، وهي: عامل الواقعية ، ونوع التعليم ، والعوامل الانفعالية ، والقيم ، إذ رأى بان القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وأن لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دوراً فيها ، ومن ناحية أخرى رأى ( Eli Ginzberg ) بأن العملية التربوية ونوع التعلم ومستواه يؤديان دوراً في عملية الاختبار المهني ، وأن إتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية تؤدي دوراً آخر فيه ، أما من ناحية عملية الاختبار المهني نفسها : فقد رأى ( Eli Ginzberg ) بأنها عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار مهناً مختلفة طيلة حياته وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له ( عبد الهادي ، والعزة ، ٢٠١٤ : ٥٣ ).

لقد قسم ( Eli Ginzberg ) النمو المهني على ثلاث مراحل :

١. مرحلة التخيل أو الخيال Fantasy : تمتد هذه المرحلة حتى العاشرة ، وتتميز بالاختبار العشوائي ، الذي يقوم به الطفل ، إذ يكون الإرشاد هنا غير حقيقي ، لأن لدى الطفل عدد من البدائل المهنية التي يرغب في العمل بها ، وقد يحققها باللعب والعمل اليومي والعلاقات الاجتماعية الناجحة ، والشعور بالنجاح ومحبة الآخرين وتقليد الكبار ، ويكون الهدف منها تنمية شخصية الطفل ( أبو عيطة ، ٢٠٠٢ : ٢٥٦ ) ، ويشعر الأطفال بنوع من الوهن ، وعدم الكفاية ، بسبب إحساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم ، والقيام بأدوار متعددة تشبه أدوارهم ( القاسم ، ٢٠٠١ : ١٩٠-١٩١ ).

٢. المرحلة التجريبية : وتمتد هذه المرحلة من سن (١١-١٧) سنة ، وتتميز بعدم التبعية وبالاستكشاف وازدياد إحساس الفرد بذاته ، ورغبته في دراستها وتحليلها ، وهو في ذلك لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي يختارها وإنما يشعر بأنه بحاجة لبعض المحكات التي تساعد على اختبار المهنة المناسبة له ، وقد قسم (جينزبيرج) وزملاؤه هذه المرحلة على أربع مراحل فرعية ، هي :  
أ. مرحلة الميول Interest وتمتد من سن (١١-١٢) سنة ويكون اختبار الفرد لمهنته قائماً على ميوله وهواياته ورغباته .

ب. مرحلة القدرات Capacity وتمتد من سن (١٢-١٤) سنة ، وفيها يدرك الفرد أن الميول أو الهواية ليست كافية لاختبار مهنته، ويتأثر الفرد في هذه المرحلة بما يكتسبه من المدرسة في تحفيزه لاختبار نوع من المهن ذات العلاقة بها، كما أن لمهنة الوالدين دوراً بارزاً في اختبار الفرد لمهنته.



ج. مرحلة القِيم Value وتمتد من سن (١٥-١٧) سنة والتي يبدأ الفرد فيها بالربط بين مهاراته وقدراته من ناحية وبين ما سيحققه من إرضاء لنفسه باختبار المهنة المناسبة .

د. المرحلة الانتقالية Transition وتمتد من سن (١٧-١٨) سنة وهي مرحلة اتخاذ القرار الواقعي الذي يحدد الشكل المهني للفرد وتكوين نظرة واقعية له. ( ملحم ، ٢٠١٠ : ٣٦٩-٣٧٠ )

٣. المرحلة الواقعية: وتمتد هذه المرحلة من سن (١٨-٢٣) وتتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلبة وتتوعها بسبب اختلاف أساليب التدريب وبرامجه وحسب متطلبات كل مهنة، وتشمل ثلاث مراحل، هي:  
أ. مرحلة أو مدة الاستكشاف: وتبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون أكثر اتساعاً ويتميز بالمرونة المهنية.

ب. مرحلة أو مدة التبلور: ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين ، وواضحين في نظرتهم للمهن وواجباتها، ويتفاوت الطلبة في الوصول إلى مرحلة التبلور الكامل.

ج. مرحلة أو مدة التخصص: تشمل استقرار الفرد في اختبار المهني.

(دويدار، ١٩٩٥ : ١٤٠-١٤٣)

إن جوهر نظرية (Ginzberg) يعتمد على دور المؤسسة بإشباع العوامل الصحية إلى حد زوال الشعور بعدم الرضا ، بعدها التركيز في إشباع العوامل الدافعة ، لذلك فإن درجة الرضا العام عن العمل تزداد عبر إشباع العوامل (الصحية والدافعية) ، كما تزداد دافعية الأفراد للعمل ومن ثم تتحقق الكفاية المهنية (حريم ، ٢٠٠٤ : ١١٧).

## ثانياً/ متغير: التعاطف Empathy

مفهوم: (التعاطف):

لقد حظي مفهوم (التعاطف Empathy) بإهتمام كبير من المفكرين والفلاسفة، مثل: ( ديفيد هيوم David Hume) و (آدم سميث Adam Smith) ومنظري الشخصية ومنهم ( مكدوجل McDogall ) رأوا أن لهذا المفهوم تأثيراً كبيراً على النمو الاجتماعي ، ويعرف التعاطف بأنه : القدرة على تقمص مشاعر الآخرين ( أي فهم دور شخص آخر أو القيام به دون أن يفقد هذا الشخص شعوره بذاته) (Santrock) ، وللتعاطف دور كبير في الحياة الاجتماعية والود والدفء والحب والتألم لمصائب الآخرين والفرح لفرحهم ، ويمكن أن يقرب الناس من بعضها ، ويوقف العداوة والعدوان ، فالحب يولد الحب ، والبغض يولد البغض ، من جانب آخر ، فإن للحياة الاجتماعية تأثيراً في التعاطف ، إذ إن للمجتمع تأثيراً كبيراً في نضج العواطف ، فهو يزيد الحساسية الاجتماعية والتي تؤثر في اكتساب الفرد الوضع الاجتماعي، وعلى الطريقة التي يتصرف بها ، ومن ثم فإن هذا النضج العاطفي يعود على العلاقات الاجتماعية بالتحسن (الشوارب، ٢٠٠٧ : ١٥٥).

يعد مفهوم التعاطف مفهوماً مهماً حسب نظرية Rogers في الشخصية والإرشاد النفسي ، إذ وجد (روجرز) أن واحدة من النقاط الرئيسية ، أن الناس يميلون نحو تحقيق الذات التي تعزز النمو والرفاهية ، إذا كانت الإمكانيات غير محببة أو منحرفة ، وأن الطبيعة البشرية خيرة وغير شريرة ، وأن القوى الإيجابية في تنمية الشخصية يمكن إحباطها ، خاصة في مرحلة الطفولة ، إذ إنَّ التعرض لهذا النوع من البيئة الشخصية قد يحول دون تطور المعلومات والسلوكيات التي يمكن أن تكون دليلاً للوفاء والإنتاجية في مرحلة البلوغ ، وأن توافر جو من القبول والانفتاح على الأفكار والسلوكيات الجديدة لا يمكن أن ينشأ إلا عبر شروط التطابق، والنظرة الإيجابية والتعاطف ، والتعاطف هو واحد من أقوى العوامل في الموقف الإرشادي (Eisenberr& Strayer,1990: 28) .

وطبقاً لـ (Leonardo and moil 2009) يتكون التعاطف من ثلاثة مكونات:

١. المكون المعرفي : ويعني الفهم الكلي للحالة العقلية للآخرين الذين يتعامل معهم المرشد النفسي والتربوي عبر العلاقة والعملية الإرشادية.
٢. المكون الميكانيكي : ويُقصد به الروابط الاجتماعية فضلاً عن بيولوجيا الأعصاب التي تمت دراستها على نطاق واسع لدى الإنسان والحيوان .
٣. المكون الوجداني : ويعني استجابة عاطفية مناسبة عند مواجهة الحالة الانفعالية للشخص الآخر ، موضوع التعاطف (شحادة ، ٢٠١٦ : ٣٥-٣٦).

#### نظريات فسرت متغير ( التعاطف Empathy ) :

##### ١. نظرية التحليل النفسي ( سيجموند فرويد ) :

قدم (فرويد) رائد نظرية التحليل النفسي مفهوم التعاطف عبر مفهومه للتوحد الذي يعبر عن آلية دفاع يحاول فيها الفرد أن يُضيف شيئاً إلى نفسه، فعندما يتوحد مع خصائص غيره فإنه بذلك يوحد ذاته أو يُضيف إلى نفسه خصائص في الأصل هي خصائص شخص آخر ، ولذلك يحدث تماثل أو تطابق في شخصيته مع غيره أو مع الآخرين ، والتوحد نشاط لاشعوري مبني ومشروط بخبرات الطفولة، ويتضمن التوحد عناصر هي التشرب (Introjection) والمحاكاة (Immitation) ، ويرى (فرويد) أن أحد الموهب الأساس للرضيع هي القابلية على الاندماج المادي ثم يتحول إلى التشرب النفسي، والطفل يتوحد مع الأشياء المرغوبة عن طريق عملية ثنائية من التشرب والمحاكاة ، فالطفل يقلد ويندمج لسببين هما الرغبة في الامتلاك والرغبة في التشابه ، ويمكن تتبع دوافع التقليد حتى عند البالغين، فيستعمل البالغ حديث الطفل عندما يتحدث مع الأطفال وهو بذلك يسير على الطريق الذي يحوله من المحاكاة إلى التعاطف ( الشوارب ، ٢٠٠٧ : ١٥٧-١٥٨).

##### ٢. نظرية الإرشاد المتمركز حول المسترشد (كارل روجرز) :

عرف (كارل روجرز,1959) التعاطف بأنه: (حالة الإدراك الدقيق للإطار المرجعي الداخلي للآخر والمكونات العاطفية والمعاني المتصلة بها ، كما لو كانت له ، ولكن دون فقدان الشرط "as if condition" ) (Rogers,1959: 210-211) .  
لقد أشار (روجرز) إلى أنه: عندما يستطيع المرشد أن يستوعب عالم المرشد الشخصي ويفهمه كما يراه المرشد ويشعر به، ولكن دون أن يشطب المسافة بينه وبين المرشد ويفقد هويته ، عند ذلك يحدث التغيير البناء.

إن التعاطف طبقاً لـ (روجرز) يساعد المرشد على :

- تركيز الانتباه لما يقوله وتقييم إجابي للخبرات .
- النظر إلى الخبرات المبكرة من زوايا جديدة .
- تعديل إدراكاته أو كيف ينظر إلى نفسه وإلى الآخرين وإلى العالم .
- العمل على زيادة ثقته بنفسه عند اتخاذ قرار الخيارات ، وكذلك في رسم طريق السلوكيات الإيجابية (Cory,2011: 238).

كما أكد (روجرز) على الطبيعة التجريبية للتعاطف ، وفي الوقت نفسه يرفض إلى حد كبير التفسيرات الميكانيكية للتعاطف التي تركز في أساليب مثل انعكاس الشعور.

(Nystul,2015:84-85)

### ٣. نظرية ( هوفمان 1975 Hoffman ) :

طبقاً لنظرية (هوفمان) فإن التعاطف يعد تفاعل قائم بين الحس المعرفي بالآخرين والمشاعر العاطفية ، يتطور هذا الحس المعرفي بتقدم العمر، إذ إنَّ الطفل في مرحلة الرضاعة ليس له إدراك بأن للأشياء والآخرين وجود منفصل عن ذواتهم بسبب مركزية الذات، والتي تقل تدريجياً بعمر (٧-٨) سنوات يدرك الأطفال بأن للآخرين أوضاعهم الخاصة بهم، وهذا بداية القدرة على أخذ الدور عندهم، كما يشير (هوفمان ) إلى أنَّ هناك خمس آليات تظهر على الشخص في أثناء تعاطفه مع الشخص الآخر : الأشراف الكلاسيكي، الارتباط المباشر، والتقليد، والارتباط الرمزي، وأخذ الدور (بكير، ٢٠١٣: ٥٤).

### ثالثاً/ متغير: (الانفتاح على الخبرة openness Experience)

#### مفهوم ( الانفتاح على الخبرة ) :

يُعد (فيتزجيرالد 1966 Fitzgerald) أول من أشار إلى مصطلح (الانفتاح على الخبرة) ويعني طبقاً لـ(فيتزجيرالد 1966): "ميل أو نزعة للاستقبال والترحيب بالخبرات غير العادية التي لاتحتوي على أي قلق " ( حسن ، ١٩٩٦ : ٥٥ - ٥٦) ، ونتيجة لجهود عدة علماء نفس ( كوستا وماكري، وغولديبرج ) ظهر مفهوم (الانفتاح على الخبرة ) في منتصف الثمانينيات ، وبداية التسعينيات من القرن العشرين (سليم ، ١٩٩٩ : ١٢١).

وطبقاً لـ (McCrae & Costa 1997) (الانفتاح على الخبرة) هو مصطلح يستخدم من قبل علماء نفس الشخصية للدلالة على واحدة من العوامل الخمسة الواسعة للشخصية ، ويعكس الفهم إلى التجربة ومدى تفكير الناس بطرق واسعة (مقابل ضيقة) وعميقة (مقابل الضحلة)، ونفاذية الحدود في وعيهم وخبرتهم ، وإن (الانفتاح على الخبرة) بنحوٍ عام يُظهر درجة تدفق المعلومات في اتجاهات متعددة داخل كيان (شخص / صف / مجتمع)، مما يشجع أو يقلل من تنوع الفكر، الشعور والعمل ، ويتم تشجيع الفردانية وحرية التعبير بقدر ما تكون الحدود مفتوحة ، كما يُظهر ثراء تجربة الحياة الداخلية، والمصالح الواسعة ، والتقبل للأفكار الجديدة ( Seel, 2012: 2522 ).

النظرية المعتمدة في تفسير متغير (الانفتاح على الخبرة Openness Experience) اعتمد الباحثان على نظرية (Costa & McCrea) في تفسير متغير (الانفتاح على الخبرة) ، إذ تعد هذه النظرية (الانفتاح على الخبرة) بعداً رئيساً من أبعاد الشخصية، إذ يتسم الأشخاص المنفتحون على الخبرة بالفضول وحب الاطلاع على العالم الداخلي والخارجي على حد سواء ، وتكون حياتهم غنية بالخبرات والرغبة بالتفكير في أشياء غير مألوفة وقيم خارجة عن المألوف ، ويمرون بانفعالات إيجابية وسلبية أعمق وأشد من تلك الانفعالات التي يتعرض لها الأفراد المنغلقون (Costa & McCrea, 1983).

لقد حدد (Costa & McCrea) مظاهر الانفتاح على الخبرة :

١. الخيال Fantasy : طبقاً لـ (McCrea, 1996, 324) يعد الخيال أحد مظاهر الانفتاح على الخبرة التي تجعل الفرد يعيش في عالم خيالي يتمتع بالمثالية الشديدة ، يحيا فيه عبر قيمه الخاصة التي تجعله يخلق لنفسه عالم من الأشخاص المثاليين الذين وصلوا إلى مستوى الكمال في فضائلهم وقيمتهم وتعاملهم مع الآخرين ، وبذلك يجد الآخرين سعادة عبر جميع المظاهر الجمالية التي تحيط به فيقضي ساعات طويلة معها متناسياً أي شيء آخر .

٢. الجماليات Aesthetics : على وفق (Glisky et al, 1991, 260) تعد الجماليات مظهر يجعل الفرد يمتاز بالحساسية للجماليات والاستجابة للمثيرات المترابطة كما يجعله مهتماً بكل جميل .

٣. المشاعر Feeling : حسب (McCrea, 1996, 324) تمثل رغبات الفرد الهائلة التي قد تمر به أثناء رحلة اليوم ، ومع ذلك تسيطر على تفكيره وتصبح ذات أهمية خاصة لأنها تتعلق بسعادته التي بسبب اندفاعه نحو تحقيقها قد تسبب له نوعاً من القلق الشديد .

٤. الأحداث : أحد المظاهر التي تجعل الفرد يقضي كل الشهور منغمساً في أداء هواية معينة جذابة بالنسبة له أو في تحقيق هدفاً يسعى إليه يرتبط به بدرجة تجعله لا يستطيع أن يرى غيره في العالم ماعدا المتعة التي يشعر بها أثناء أدائه إياه .

٥. الأفكار Ideas : تمثل انفتاح الفرد على الأفكار المجردة غير العادية مثل تفكير الفرد فيما يمكنه القدر له أو موعد موته ، كما تشمل الفضول المعرفي والرغبة في معرفة كل شيء عن كل العلوم والمعارف .

٦. القيم Values : حسب (McCrea,1996,329) إن هذا المظهر يجعل الفرد يعيش في عالم فكري جديد قائم على تنظيم قيمي بسيط وجليل ، يجعله يرى سخافات المجتمع الذي يعيش فيه ، كما يجعله يضيق بالنظام الاجتماعي السائد بما يشمله من عادات وتقاليد (حسن ، ١٩٩٩ : ٥٧-٥٨) .

### الفصل الثالث/ منهج البحث وإجراءاته:

#### 1- منهج البحث:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج المناسب لهذا البحث ، فقد تمت دراسة المتغيرات كما هي في الواقع ، وجرى وصفها والتعبير عنها رقمياً على نحو يبين مقدار وجود كل متغير ودرجة ارتباطه مع متغيرات البحث الأخرى لدى عينة المرشدين التربويين، فضلاً عن اعتماد الإجراءات المنهجية في تحديد مجتمع البحث، واختبار عينه على نحو عشوائي، كما تبنى الباحثان أدوات (مقاييس) لقياس متغيرات البحث ، والتحقق من مؤشرات صدقها وثباتها ، وتطبيقها ، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة .

#### 2-مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين والمرشدات التربويات في مديريات تربية محافظة بغداد ( الكرخ والرصافة) للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) ، والبالغ عددهم (٩٧٢) مرشداً ومرشدة تربوية لأربع مديريات ، وواقع ( ٣٥٦ ) مرشداً تربوياً و(٥٦١) مرشدة تربوية ، حسب إحصائية وزارة التربية للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) وكما موضح في جدول ( ١):

جدول (1) مجتمع البحث وعينته للعام الدراسي 2016-2017

ت	المديرية	عدد المرشدين التربويين		المجموع	حجم العينة		المجموع
		ذكور	إناث		ذكور	إناث	
١	تربية الرصافة الأولى	٦٥	١٦٢	٢٢٧	٢٠	٢٧	٤٧
٢	تربية الرصافة الثالثة	٧١	٧٣	١٤٤	١٨	١٢	٣٠
٣	تربية الكرخ الثانية	٦٣	١٩١	٢٥٤	٢٠	٣٢	٥٢
٤	تربية الكرخ الثالثة	١٤٨	١٩٩	٣٤٧	٤٠	٣١	٧١
	المجموع	٣٣٦	٥٦١	٩٧٢	٩٨	١٠٢	٢٠٠

#### ٣- أدوات البحث:

لقد تبنى الباحثان مقاييس البحث الثلاثة، لغرض تحقيق أهداف البحث، وفيما يأتي عرضاً وصفيًا لها وللإجراءات التي اعتمدت للتحقق من مؤشرات صدقها وثباتها:

## أولاً- وصف المقاييس:

(١) مقياس الكفاية المهنية Occupational Competence لـ (الخرجي ، ٢٠١٠) في ضوء نظرية العاملين لـ (جينزبيرج) عرفت الكفاية المهنية: " شعور الفرد بالرضا والتوافق بين القدرات والمهارات والمهام التي يتطلبها أداء عمل معين وبين إشباع حاجاته لأدائه تلك المهام " ، وحددت الباحثة في ضوء تلك النظرية أربعة مجالات وصاغت (٤٧) فقرة وفقاً لإجراءات وتعليمات بناء المقاييس المعتمدة في البحث العلمي:

جدول (٢)

ت	المجال	عدد الفقرات	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
	كفايات عملية الإرشاد	من فقرة ١-١١	٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١١	١، ٧، ١٠،
	كفايات الإدارة والتنظيم	من فقرة ١٢-٢٩	١٤، ١٥، ١٨، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩	١٢، ١٣، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٧،
	كفايات الإتصال والتفاعل مع الآخرين	من فقرة ٣٠-٣٨	٣١، ٣٥، ٣٦، ٣٧	٣٠، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٨،
	كفاية العلاقات البينية مع مجتمع المدرسة	من فقرة ٣٩-٤٧	٣٩، ٤٠، ٤٢، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧	٤١، ٤٣،

وقد عرفت (الخرجي ، ٢٠١٠) مجالات المقياس على النحو الآتي :

المجال الأول : كفايات عملية الإرشاد : الأداءات المتصلة بسلوك المرشد التربوي ، التي يؤديها بقصد التأثير المباشر على أداء الطلبة وتحصيلهم ، التي يمكن ملاحظتها وتقديرها كمياً ، وتتضمن (التخطيط، التنفيذ ، التقويم ) ، الممثلة في فقرات المجال على المقياس ، ممثل بالفقرات (١-١١).

المجال الثاني : كفايات الإدارة والتنظيم : المهام والإجراءات التنظيمية التي يقوم بها المرشد التربوي في أثناء عملية الإرشاد من أجل تحقيق الإنتاجات المستهدفة ، ممثل بالفقرات (12- 29).

المجال الثالث: كفايات الاتصال والتفاعل مع الآخرين: يشير هذا المجال إلى العملية التي يتم عبرها تبادل المعلومات، والآراء والأفكار، أو المشاعر بين طرفين أو أكثر بحيث تصبح مضامين هذا الاتصال (الرسالة) مشاعاً بينهما، ممثل بالفقرات (30 - 38) .

المجال الرابع : كفاية العلاقات البينية مع مجتمع المدرسة : يشير هذا المجال إلى قدرة المرشد على تكوين علاقات إيجابية ، وبناءة بينه وبين مجتمع المدرسة ، سواء كانت علاقات مباشرة أم غير مباشرة ، ممثل بالفقرات (39- 47) (الخرجي ، ٢٠١٠) .

المقياس خماسي البدائل وتعطى الأوزان حسب طبيعة الفقرة إن كانت صياغتها إيجابية أو سلبية كما موضح في جدول (٣).

## جدول (٣)

الوزن	البديل	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
٥	صياغة الفقرة على نحو إيجابي	٥	٤	٣	٢	١
١	صياغة الفقرة على نحو سلبي	١	٢	٣	٤	٥

ومجموع الدرجات على مقياس المستجيب تمثل ( الكفاية المهنية ) له .

## (٢) مقياس التعاطف Empathy

مقياس التعاطف لـ ( Mehrabian & Epstein, 1972 )، إذ قاما بتطويره، يتكون من (٣٣) فقرة يهدف إلى قياس التعاطف الإنفعالي ، وصمم على طريقة ليكرت (٩) تساعي البدائل، ويأخذ الأوزان (+ ٤ إلى - ٤) إكتسب الصدق بإعتماد أنموذج تجريبي مماثل لتجارب ميليجرام ، وفي الثبات إعتد التجزئة النصفية (0.84) والاتساق الداخلي (0.79) (Hojat, 2007: 67)، وقد عرفا التعاطف : استجابة إنفعالية متنوعة للخبرات المدركة عند الآخرين (الدخيل الله ، ٢٠٠٧ : ٢١٤ ) ، ترجمه إلى اللغة العربية (عبد العال عجوة ، ١٩٩٢) ، يتكون المقياس بصيغته المعربة من (٢٦) فقرة ، وبعد عرض المقياس على المحكمين كان المقترح بتعديل البدائل إلى خمسة ، تأخذ الأوزان الآتية:

## جدول (٤) بدائل وأوزان فقرات مقياس التعاطف

البدائل					الأوزان
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
١	٢	٣	٤	٥	صياغة الفقرة على نحو إيجابي
٥	٤	٣	٢	١	صياغة الفقرة على نحو سلبي

وقد كانت الفقرات ذات الصياغة لإيجابية : ١ ، ٢ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١٠ ، ١١ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٦ .

أما الفقرات ذات الصياغة السلبية : ٣ ، ٩ ، ١٢ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٣ ، ٢٥ .

## ٣- مقياس الانفتاح على الخبرة Openness to Experience

مقياس الانفتاح على الخبرة لـ ( كوستا وماكرا Costa & McCrae 1992 ) واللدان عرفا الانفتاح على الخبرة : بعد يشير إلى الفضول وحب الإطلاع على العالم الداخلي والخارجي على حد سواء ، ويكون صاحبه غنياً بالخبرات وله رغبة في التفكير في أشياء غير مألوفه وقيم خارجة عن المألوف ، ويجرب إنفعالات إيجابية وسلبية على نحو أعلى من الفرد المنغلق ( Costa & McCrae, 1992: 15 ) ، ترجمه إلى العربية (سليم ، ١٩٩٩) طبق على البيئة العراقية (الحجيمي ، ٢٠١٠) مع بعض التعديلات وحذف (٥) خمس فقرات غير مميزة ، والمقياس يتكون بصيغته النهائية من (٤٣) فقرة :

## جدول (٥)

ت	المجال	عدد الفقرات	عددي الفقرات النهائي
---	--------	-------------	----------------------

١	الخيال	٨	٧
٢	الجماليات	٨	٨
٣	المشاعر	٨	٨
٤	الأنشطة	٨	٨
٥	الأفكار	٨	٧
٦	القيم	٨	٥
المجموع		٤٨	٤٣

المجالات: الخيال *openness fantasy*، والجماليات *Aesthetics*، والمشاعر *feelings*، والأحداث، والأفكار *Ideas*، والقيم *Values*.

كما تبني الباحثان نظرية (Costa & McCrae) ، إطاراً نظرياً لتفسير متغير الانفتاح على الخبرة، يتألف المقياس من (٦) مجالات فرعية بواقع (٨) فقرات لكل مجال من المجالات الست، وأن بدائل الاستجابة على مدرج خماسي: (لأوافق بشدة، لأوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة):

جدول (٦)

البدائل					الوزن
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
5	4	3	2	1	الفقرة ذات الصياغة الإيجابية
1	2	3	4	5	الفقرة ذات الصياغة السلبية

وقد كانت الفقرات ذات الصياغة الإيجابية: ١، ٤، ٧، ٩، ١٠، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٤، ٢٦، ٢٨، ٣١، ٣٣، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤١.

أما الفقرات ذات الصياغة السلبية: ٢، ٣، ٥، ٦، ٨، ١١، ٢٣، ٢٥، ٢٧، ٢٩، ٣٠، ٣٢، ٣٤، ٤٠، ٤٢.

### ثانياً - إجراءات التحقق من ملاءمة وصدق وثبات المقاييس :

لغرض التحقق من ملاءمة المقاييس (التعاطف، والانفتاح على الخبرة) للبيئة العراقية، وطبيعة البحث الحالي، وصلاحيته وصياغة الفقرات، والبدائل وأوزانها، فقد تم القيام بالإجراءات الآتية: مؤشرات صدق المقاييس:

أ. تم عرض المقاييس الثلاثة في ملف واحد على عدد من المحكمين المتخصصين في الإرشاد النفسي والشخصية وعلم النفس التربوي والقياس والتقويم<sup>(١)</sup> وقد كانت نسبة الإتفاق على اعتماد

١. أ. د. إحسان عليوي ناصر، قياس وتقويم، كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم.  
د. إسماعيل إبراهيم علي، علم النفس التربوي، كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم.  
د. علاهن محمد علي، إرشاد نفسي، كلية التربية / الجامعة المستنصرية.  
د. ناجي محمود ناجي النواب، شخصية، كلية التربية للعلوم الصرفة / ابن الهيثم.  
د. نادية شعبان مصطفى، تربية خاصة، كلية التربية / الجامعة المستنصرية.  
د. نبيل عبد الغفور عبدالمجيد، قياس وتقويم، كلية التربية / الجامعة المستنصرية.  
أ. د. نشعة كريم عذاب، إرشاد نفسي، كلية التربية الأساسية / الجامعة المستنصرية.  
أ. م. د. هناء محمود حسن، إرشاد نفسي، كلية التربية / الجامعة المستنصرية.



المقاييس (100%) مع بعض الملاحظات البسيطة بخصوص صياغة بعض الفقرات ، وبذلك فقد تحقق للمقاييس مؤشر الصدق الظاهري أي صدق المحكمين .

ب. صدق الفقرات : تمييز فقرات المقاييس :

تم اعتماد أسلوب العينتين الطرفيتين بسحب (27%) من الإجابات التي تمثل الدرجات العليا لـ (54) فرداً من أفراد العينة ، و (27%) من الإجابات التي تمثل الدرجات الدنيا لـ (54) فرداً من أفراد العينة ، لتمثيل المجموعتين الطرفيتين من حجم العينة البالغة (200) مرشداً ومرشدة ، لكل مقياس ، وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتطبيق الاختبار التائي (t - test) لـ " عينتين مستقلتين " لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقاييس ، إذ عدت القيمة المستخرجة مؤشراً على تمييز الفقرة عبر مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (1.98) عند مستوى 0.05 ودرجة حرية (١٠٦) ، فقد تراوحت القيم التائية لفقرات مقياس (الكفاية المهنية) بين (3.298) - (14.563) ، ومقياس (التعاطف) بين (1.997) - (8.389) ، ومقياس (الانفتاح على الخبرة) بين (1.991) - (9.933) وتبين استناداً إلى نتيجة التحليل الإحصائي أن جميع فقرات المقاييس مميزة ، ما عدا الفقرات (٩ ، ٢٤ ، ٣٩) من مقياس الكفاية المهنية ، والفقرتان (٣ ، ١٧) من مقياس التعاطف ، والفقرات (٨ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٤٠ ، ٤٢) من مقياس الانفتاح على الخبرة ، وبذلك يكون عدد فقرات كل مقياس بعد حذف الفقرات غير المميزة: مقياس الكفاية المهنية (٤٤) فقرة ، ومقياس التعاطف (٢٤) فقرة ، ومقياس الانفتاح على الخبرة (٣٣) فقرة ، وهذا يعد مؤشراً من مؤشرات صدق البناء للمقاييس .

ج. أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يفترض هذا الأسلوب أن الدرجة الكلية للمستجيب تُعد مؤشراً على صدق المقياس ، ويسعى الباحث عادةً إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية (عيسوي ، ١٩٧٤ : ٥٠) (فان دالين ، ١٩٧٧ : ٤٤٨) ، لذلك تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لأفراد العينة على كل مقياس - الاستمارات الخاضعة للتحليل ٢٠٠ استمارة - فقد كانت قيم معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس ( الكفاية المهنية ) تتراوح بين

(0.144) - (0.689) ، ومقياس (التعاطف) بين (0.155) - (0.522) ، ومقياس (الانفتاح على الخبرة) بين (0.141) - (0.574) ، وقد تبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط (بيرسون) (0.138) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (١٩٨) (الزالمي، وآخرون ، ٢٠٠٩ : ٤٨٢) ، وهذا مؤشر على صدق فقرات المقاييس الثلاثة .

مؤشرات الثبات:

أ. معادلة ألفا كرونباخ : يمثل معامل (ألفا كرونباخ) متوسط المعاملات الناتجة من تجزئة المقياس إلى أجزاء بطرق مختلفة ، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء المقياس (عبدالرحمن، ١٩٩٨ : ١٧٢)، وبناءً على ذلك فقد تم استعمال هذه المعادلة لاستخراج معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لمقاييس (الكفاية المهنية، والتعاطف، والانفتاح على الخبرة)، وقد كانت قيم معاملات الثبات ضمن المستويات المعتمدة علمياً ، وكما مبينة في جدول (٧) ، وهذا يعد مؤشراً على اتساق فقرات المقاييس وعلى ثباتها .

جدول (٧) قيم ثبات المقاييس حسب معادلة ألفا كرونباخ

المقياس	قيمة معامل الثبات	الدالة *
الكفاية المهنية	.918	دالة
التعاطف	.714	دالة
الانفتاح على الخبرة	.794	دالة

ب. التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين معامل ثباته إلى نصفين " متكافئين " ، وذلك بعد تطبيقه على مجموعة واحدة ، ويتم استعمال النصف الأول مقابل النصف الثاني أو قد تستعمل الدرجات ذات الأرقام الفردية مقابل الدرجات ذات الأرقام الزوجية ( عبدالرحمن، ١٩٩٨ : ١٦٧ - ١٦٨ ) ، ثم يتم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس باستعمال معامل ارتباط (بيرسون) ، وبذلك فقد بلغ معامل الارتباط للمقاييس الثلاثة بهذه الطريقة كما مبين في جدول (٨) ، وهذا يعد مؤشراً على ثبات المقاييس الثلاثة .

جدول (٨) قيم ثبات المقاييس حسب طريقة التجزئة النصفية

المقياس	قيمة معامل الثبات	الدالة *
الكفاية المهنية	.880	دالة
التعاطف	.678	دالة
الانفتاح على الخبرة	.640	دالة

وبذلك أصبحت المقاييس الثلاثة تتمتع بالخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) وجاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية ، إذ تم استبعاد الفقرات غير المميزة ، كما موضحة في جدول (٩).

جدول (٩) الفقرات المستبعدة نتيجة عدم قدرتها على التمييز

المقياس	الفقرة المستبعدة
الكفاية المهنية	الفقرة (٩) : أتبع عن إدارة المدرسة لتحقيق أهدافي في الإرشاد الفردي والجماعي .
	الفقرة (٢٤) : أتبع عن الأساليب الإستفزازية للطلبة ، والتقليل من شأنهم .
التعاطف	الفقرة (٣٩) : أستخدم الحركات التعبيرية (إنصال غير لفظي) حتى لا يشعر الطلبة بالملل .
	الفقرة (٣) : أتضايق عندما أرى بعض المدرسين يعيرون عن مشاعر الحب على الملأ . الفقرة (١٧) : أستطيع أن أحفظ بهدوني حتى لو كان المحيطين بي منزعجين .
الانفتاح على الخبرة	الفقرة (٨) : الإهتمامات الجمالية والفنية ليست مهمة جداً لي .
	الفقرة (٢٣) : أتبع طرائق حسنة التنظيم .
	الفقرة (٢٥) : أتمسك بالطريقة الصحيحة التي أجدها في عمل شيء ما . الفقرة (٢٧) : أفضل قضاء وقتي في أماكن مألوفة .

الفقرة (٢٩) : أفضل الذهاب أثناء العطلة إلى مكان جربته سابقاً وموثوق به .
الفقرة (٣٠) : أسلك نفس الطريق عند ذهابي إلى مكان محدد.
الفقرة (٣٢) : أجد أن المناقشات الفلسفية مملة .
الفقرة (٤٠) : أعتقد أن ولاء المرء لمثله العليا ومبادئه أكثر أهمية من كونه ذا عقل منفتح .
الفقرة (٤٢) : أعتقد أن هناك خطأ ما في الشخص الذي يبلغ الخامسة والعشرين دون أن يدرك معتقداته .

## جدول (١٠) عدد فقرات المقاييس بصيغتها النهائية

ت	المقياس	عدد الفقرات الأصل	عدد الفقرات بالصيغة النهائية
١	الكفاية المهنية	٤٧	٤٤
٢	التعاطف	٢٦	٢٤
٣	الانفتاح على الخبرة	٤٢	٣٣

## 4- الوسائل الإحصائية:

أولاً- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لاختبار الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات العينة على مقاييس : الكفاية المهنية ، التعاطف ، الانفتاح على الخبرة .

ثانياً- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقاييس الثلاثة ، باستعمال المجموعتين الطرفيتين .

ثالثاً- معامل إرتباط ( بيرسون ) : استعمل في معرفة العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقاييس ، والدرجة الكلية لكل مقياس ، والعلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث : الكفاية المهنية ، التعاطف ، والانفتاح على الخبرة .

رابعاً- معادلة ألفا كرونباخ : استعملت في حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمقاييس الثلاثة. خامساً- طريقة التجزئة النصفية: استعملت في حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمقاييس الثلاثة. سادساً- معادلة سبيرمان -براون : استعملت لتصحيح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقاييس الثلاثة .

## الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

## الهدف الأول : تعرف الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين:

بعد تحليل استجابات أفراد العينة من المرشدين التربويين على مقياس (الكفاية المهنية) في ضوء بدائل الإجابة ( ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) تم حساب المتوسط الحسابي للعينة وقد بلغ (175.4250) درجة، وإحراف معياري(21.26654) وهو أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس ( ١٣٢ ) درجة ، ثم اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، فظهر أن الفرق دال إحصائياً ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (28.877) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.960) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية ( 199 ) ، وكما موضح في جدول (١١) .

جدول (١١) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط

## الفرضي للمرشدين التربويين على مقياس الكفاية المهنية

الدلالة عند مستوى ( 0.05 )	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.960	28.877	١٣٢	21.26654	175.4250	٢٠٠

القيمة التائية الجدولية تساوي ( 1.960 ) عند مستوى ( 0.05 ) وبدرجة حرية ( ١٩٩ ) .

## تفسير ومناقشة نتيجة الهدف الأول:

لقد أظهرت نتيجة الهدف الأول عبر جدول (١١) أن أفراد العينة من المرشدين التربويين يتمتعون بـ(الكفاية المهنية) مما يؤثر تناغم هذه النتيجة مع الإطار النظري الذي يؤكد ضرورة قيام الإرشاد التربوي على كفايات إرشادية تؤهل المرشد التربوي على أن يؤسس علاقة إرشادية فعالة مع المسترشدين ويحافظ على استمرارها. إن هذه النتيجة جاءت متوافقة مع دراسة (الخرجي، ٢٠١٠) ودراسة (الغزالي، ٢٠١٣).

## الهدف الثاني: تعرف التعاطف لدى المرشدين التربويين:

بعد تحليل استجابات أفراد العينة من المرشدين التربويين على مقياس (التعاطف) في ضوء بدائل الإجابة (١، ٢، ٣، ٤، ٥) تم حساب المتوسط الحسابي للعينة وقد بلغ (88.8550) درجة ، وانحراف معياري ( 9.67429 ) وهو أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس ( ٧٢ ) درجة ، ثم اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، فظهر أن الفرق دال إحصائياً ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (129.891) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.960) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية ( 199 ) ، وكما موضح في جدول (١٢) .

جدول (١٢) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط  
لفرضي للمرشدين التربويين على مقياس التعاطف  
القيمة التائية الجدولية تساوي ( 1.960 ) عند مستوى ( 0.05 ) وبدرجة حرية ( ١٩٩ ) .

الدلالة عند مستوى ( 0.05 )	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.960	129.891	٧٢	9.67429	88.8550	٢٠٠

## تفسير ومناقشة نتيجة الهدف الثاني :

لقد أظهرت نتيجة الهدف الثاني عبر بيانات جدول (١٢) شيوع ( التعاطف ) بين أفراد العينة من المرشدين التربويين، مما يؤثر اتساق هذه النتيجة مع الإطار النظري الذي يشير إلى أن التعاطف ينطوي على الدخول إلى عالم المسترشد ، فالتعاطف عملية نشطة ومستمرة ، يصبح فيها المرشد على وعي بمشاعر المسترشد ، وخبرات هذه المشاعر ، ويخلق مرآة يستطيع المسترشد عبرها استكشاف واكتشاف المعاني العميقة المرتبطة بمشاعره. إن هذه النتيجة جاءت متوافقة مع دراسة ( شحادة ، ٢٠١٦ ) .

## الهدف الثالث/ تعرف الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين:

بعد تحليل استجابات أفراد العينة من المرشدين التربويين على مقياس (الانفتاح على الخبرة) في ضوء بدائل الإجابة ( ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) تم حساب المتوسط الحسابي للعينة وقد بلغ (114.2050) درجة ، وانحراف معياري (12.58950) وهو أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس (٩٩) درجة ، ثم اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، فظهر أن الفرق دال احصائياً ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (17.080) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.960) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية ( 199 ) ، وكما موضح في جدول (١٣) .

## جدول (١٣)

الإختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمرشدين التربويين على مقياس الانفتاح على الخبرة

الدلالة عند مستوى ( 0.05 )	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.960	17.080	99.00	12.58950	114.2050	٢٠٠

القيمة التائية الجدولية تساوي (1.960) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية ( ١٩٩ ) .

## تفسير نتيجة الهدف الثالث:

لقد أظهرت نتيجة الهدف الثالث عبر بيانات جدول (١٣) تمتع أفراد العينة من المرشدين التربويين بـ(الانفتاح على الخبرة)، مما يؤشر اتساق هذه النتيجة مع الإطار النظري الذي يؤكد أن الأفراد المنفتحين على الخبرة يكونون محبين للاطلاع اتجاه العالم الداخلي والخارجي على حد سواء ، وتكون حياتهم أكثر غنى بالخبرات ، ولهم الرغبة في التفكير بأفكار جديدة ، وغير مألوفة ولديهم عدد أكبر من الاهتمامات.

الهدف الرابع: تعرف طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الثلاثة: الكفاية المهنية، والتعاطف، والانفتاح على الخبرة:

لغرض تعرف طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث، استعمل الباحثان معامل ارتباط (بيرسون)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات ارتباط المتغيرات الثلاثة أكبر من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية ( 0.138 ) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٩٨) (الزاملي، وآخرون، ٢٠٠٩: ٤٨٢)، وهذا يشير إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة بين متغيرات البحث الثلاثة ، كما موضح في جدول (14) .

جدول (١٤) مصفوفة الإرتباطات بين متغيرات (الكفاية المهنية، والتعاطف، والانفتاح على الخبرة)

المتغير	الكفاية المهنية	التعاطف	الانفتاح على الخبرة
الكفاية المهنية	1	٠.260	٠.156
التعاطف		1	0.327
الانفتاح على الخبرة			1

## تفسير نتيجة الهدف الرابع:

أظهرت بيانات جدول (١٤) وجود ارتباط موجب بين متغيرات البحث الثلاثة ( الكفاية المهنية) و(التعاطف) و(الانفتاح على الخبرة)، وطبقاً للإطار النظري فإن الإرشاد هو شكل من أشكال التعلم، وإن المرشد التربوي ينبغي أن يكون شخصاً حقيقياً وأصيلاً في تعامله في العملية الإرشادية، وإن هذا النوع من التفاعل بين المرشد والمسترشد يساعد كثيراً على زيادة خبرة ونضج المسترشد ، وإن المرشد النفسي التربوي يكون قريب عاطفياً من المسترشد، إذ إنَّ له القدرة على تأسيس علاقة إرشادية فعالة مع المسترشدين ويحافظ على استمرارها .

## التوصيات:

في ضوء نتائج البحث ، يوصي الباحثان بما يأتي:

١. تأكيد أهمية اكتساب المرشد التربوي لـ (الكفاية المهنية ) عبر التدريب وإقامة الدورات للاطلاع على التطور الحاصل في النظريات الإرشادية وفنيتها ، ومستجدات الأساليب الإرشادية .
٢. إيلاء موضوع التعاطف أهمية في العملية الإرشادية كونه لب العملية الإرشادية ، والمفتاح في تجاوب المسترشد والإفصاح عن مكنون مشاعره وانفعالاته .
٣. تأكيد أهمية ( الانفتاح على الخبرة ) في حياة المرشد النفسي التربوي وتجعله يتمتع بالقيم والفضائل في تعامله مع مسترشديه.

## المقترحات:

١. بناء برامج إرشادية لتنمية متغيرات البحث لدى المرشدين ممن تتقصم الكفاية المهنية والتعاطف والانفتاح على الخبرة .
٢. إجراء بحوث تتناول متغيرات البحث (الكفاية المهنية، التعاطف، الانفتاح على الخبرة) مع متغيرات أخرى لدى المرشدين التربويين.
٣. إجراء دراسة مقارنة بين المرشدين التربويين والمرشيدات التربويات في متغيري (الكفاية المهنية) و (التعاطف) .

## المصادر:

١. أبو عيطة ، سهام درويش (٢٠٠٢) مبادئ الإرشاد النفسي ، الأردن - عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
٢. الأسدي ، سعيد جاسم ، وإبراهيم ، مروان عبد الحميد ( ٢٠٠٣ ) الإرشاد التربوي ، مفهومه - خصائصه - ماهيته ، ط ١ ، الأردن - دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، ودار الثقافة للنشر والتوزيع .
٣. بكير ، أحمد عيسى (٢٠١٣) الإتجاهات الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالسلوك الإيجابي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة الوسطى ، رسالة ماجستير /كلية التربية / جامعة الأزهر - غزة .
٤. الحجيمي، أيوب كاظم راضي(٢٠١٠) ، الانفتاح على الخبرة وعلاقته بضبط الذات لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية / الجامعة المستنصرية .
٥. الحراحشة، سالم حمود (٢٠٠١): تقويم الكفاءة المهنية للمرشدين التربويين الأردنيين في المقابلة الإرشادية في ضوء نظريات الإرشاد و برامج التدريب ، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة بغداد .
٦. حريم ،حسين (٢٠٠٤)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الاعمال ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن
٧. حسن ، أمنية إبراهيم الشناوي (١٩٩٩) التفضيل الجمالي لخصائص المثير المرئي وعلاقته بالانفتاح على الخبرة وبعض خصائص الأسلوب الإداري ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب / جامعة طنطا .
٨. الخزرجي ، سناء علي حسون (٢٠١٠) الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى .
٩. الدخيل الله، دخيل بن عبدالله ( ٢٠٠٧ ) التعاطف المفهوم والقياس ، مجلة علم النفس (الهيئة المصرية العامة للكتاب ، جمهورية مصر العربية ) العدد ٧٣ .
١٠. دويدار ، عبدالفتاح محمد (١٩٩٥) أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، بيروت - دار النهضة العربية .
١١. الزامل ، علي عبد جاسم ، وآخرون (٢٠٠٩) مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي ، الكويت - مكتبة الفلاح .
١٢. سليم ، أريج جميل حنا (١٩٩٩) اضطراب الشخصية الحدية على وفق نموذج العوامل الخمسة ، إطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية / جامعة بغداد .
١٣. السعدي ، ساهرة عباس قنبر (١٩٩٦) بناء برنامج لتدريب الطالب - المعلم على بعض مهارات التدريس وأثره في كفاياته المهنية ، إطروحة دكتوراه / كلية التربية / ابن الهيثم .
١٤. السفاضة ، محمد إبراهيم (٢٠٠٥) إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائي ، الوقائي ، والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (٢١) العدد الثاني .
١٥. شبيب، مزهر مطر (٢٠١٠): برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية.
١٦. شحادة ، أنس محمد (٢٠١٦) التعاطف والنرجسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية ، رسالة ماجستير / كلية التربية / جامعة دمشق .
١٧. الشيباني ، عمر محمد التومي (١٩٨٨) علم النفس الإداري ، طرابلس ، دار العربية للكتاب .
١٨. عبد الرحمن ، سعد (١٩٩٨) القياس النفسي (بين النظرية والتطبيق) ، القاهرة - دار الفكر العربي .
١٩. عبد الهادي ، جودت عزت، والعزة ، سعيد حسني (٢٠١٤) التوجيه المهني ونظرياته ، الأردن - عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع .
٢٠. عيسوي ، محمد عبدالرحمن (١٩٧٤) القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، بيروت - دار النهضة العربية.

٢١. الغرابي ، علاء عباس عبدالزهرة (٢٠١٣) فاعلية الذات وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف الأشرف ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية / جامعة بغداد .
٢٢. فان دالين، ديوبولدب (١٩٧٧) **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، وآخرون ، مكتبة الإنجلو المصرية.
٢٣. القاسم ، بديع محمود مبارك (٢٠٠١) **علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق** ، الأردن - عمان ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
٢٤. ملحم ، سامي محمد (٢٠١٠) **مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي** ، الأردن - عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
٢٥. مولى ، حيدر كاظم (٢٠١٥) **الانفتاح على الخبرة وعلاقته بالشخصية الإستقلالية لدى طلبة المرحلة الإعدادية** ، رسالة ماجستير / كلية التربية / جامعة كربلاء.
٢٦. وزارة التربية العراقية (٢٠١٣) **دليل المرشد التربوي** ، ط٢ ، بغداد - الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية ، مطبعة رقم (١).

27.Cory, Gerald (2009): **Theory and practice of Counseling and psychotherapy.**

٢٨. **النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج النفسي (٢٠١١)** : ترجمة د. سامح وديع الخفش ، المملكة الأردنية الهاشمية - عمان ، دار الفكر .

29.Day, Malcolm (1996) **the role of The (NVQ) assessor, National Vocational Qualifications and The "D" Units**, Published by Compion Press.

30.Eisenberg, Nancy&Strayer (1990) **Empathy and its development**, Amberidge University press.

31.Fiore, Douglas J. (2004): **Introduction to Educational Administration: standards, Theories, and practice**, Virginia commonwealth University.

32.Hayden, Joanna (2014) **Introduction to Health behavior Theory**, World Headquarters 5 Wall Street.

33.Hojat, Mohammadreza (2007): **Empathy in patient care, Antecedents, Development, Measurement, and outcomes**, printed on acid-Free paper.

34.Mansfield, Bob & Mitchell, Lindsay (1996) **Towards a Competent Workforce, Grower House, Croft Road Aldershot**, Hampshire Gull 3HR, England.

35.McCrae,R,&Costa,p.T.(1983): **joint Factor in Self Ratings neuroticism Experience personality and individual Differences.**

36.Reed, Kathlyn L. & Sanderson, Sharon R. (1999): **Concepts of occupational Therapy**, A Wolters Kluwer Company.

37.Seel, Norbert M. (2012) **Encyclopedia of the Sciences of Learning**, springer New York Dordrecht Heidelberg London.

38.Nystul, Michaels S. (2015) **Introduction to Counseling :**

٣٩. **مدخل إلى الإرشاد النفسي (٢٠١٥)** ، ترجمة : د. مراد علي سعد ، د. أحمد عبدالله الشريفين ، المملكة الأردنية الهاشمية - عمان ، دار الفكر .

## References:

- 1- Abu Aita, Siham Darwish (2002), psychological counseling, Jordan-Amman, Dar al Fikr for printing, publishing and distribution
- 2- Al-Asadi, Saeed Jassim, Ibrahim, Marwan Abdulhamid (2003) educational counseling, concept-characteristics-what, I-1, Jordan-International scientific publishing and Distribution house, and Dar al-Culture for publishing and distribution



- 3- Bakir, Ahmed Issa (2013) Parenting trends as children are aware and their relationship to positive behavior among secondary students in the central Governorate, a master's thesis/College of Education/Al-Azhar University-Gaza
- 4- Hajimi, Ayoub Kazem Radi (2010), openness to experience and his relationship with the self-control of middle school teachers, Master's thesis, College of Education/university Mustansiriyah
- 5- Al-Harhsheh, Salem Hammoud (2001): Evaluating the professionalism of Jordanian educational candidates in the guided interview in the light of the theories of guidance and training programmes, (doctoral thesis unpublished), Faculty of Education, University of Baghdad
- 6- Al Khazraji, Sanaa Ali Hassoun (2010) Professional competence of educational mentors and their relationship to social status, M.A. Thesis, Faculty of Basic education/University of Diyala
- 7- Al-Dakheel Allah, Dakheel Bin Abdulla (2007) Empathy concept and measurement, Journal of Psychology (Egyptian General Book Authority, Arab Republic of Egypt) No. 73
- 8- Doudar, Abdulfattah Mohamed (1995), The origins and applications of Professional psychology, Beirut – Arab Renaissance House
- 9- Al-Zamili, Ali Abed Jassim, et al. (2009) Concepts and applications in educational evaluation and measurement, Kuwait – Alfalah Library
- 10- Salim, Arij Jamil Hanna (1999) Borderline personality disorder on the basis of the five-factor model, unpublished doctoral thesis, Faculty of Education/University of Baghdad
- 11- Saadi, Saher Abbas Qabbber (1996), building a program to train the student – teacher on some teaching skills and its impact on his professional competencies, PhD thesis/College of Education/Ibn Al Haytham
- 12- SVASFA, Mohammed Ibrahim (2005) awareness of the importance of work in the fields of guidance (developmental, preventive, therapeutic) in some Jordanian schools, Journal of Damascus University, vol. 21, second issue
- 13- Shabib, Mizhar Matar (2010): A proposed training programme for the development of communication skills of educational mentors, (Magster's unpublished letter), Faculty of Education, Algamahalmstnseret
- 14- Shehadeh, Anas Mohammed (2016) sympathy and narcissism and their relationship to the professional satisfaction of a sample of psychologists in the schools of Damascus province official, thesis/Faculty of Education/University of Damascus
- 15- Shaibani, Omar Mohammed al-Toumi (1988), Administrative psychology, Tripoli, Arab book house

- 16- Abdul Rahman, Saad (1998) Psychological measurement (between theory and Practice), Cairo – Arab thought house
- 17- Abdulhadi, Jawdat Ezzat, Izzat, Saeed Hosny (2014) Vocational guidance and theories, Jordan-Amman, Culture House for publishing and distribution
- 18- Essawy, Mohammed Abdulrahman (1974) Measurement and experimentation in psychology and education, Beirut – Arab Renaissance House
- 19- Al-Gharabi, Alaa Abbas Abdulzahrah (2013) Self-efficacy and its relationship to the professionalism of educational mentors in Najaf Governorate, M.A. thesis, Faculty of Education Ibn Rushd for Humanities/University of Baghdad
- 20- Van Dalin, Diboldb (1977) Research Methods in education and psychology, translated by Mohamed Nabil Nawfal, et al., the Anglo-Egyptian library
- 21- Qassim, Badie Mahmoud Mubarak (2001) Professional Psychology between theory and practice, Jordan-Amman, Al Warraq Publishing and distribution
- 22- Melhem, Sami Mohammed (2010), guidance and psychological counseling, Jordan-Amman, Dar al-Massira for publishing, distributing and printing
- 23- Molly, Haider Kazim (2015) openness to experience and his relationship to the independence personality of the preparatory students, the master's thesis/College of Education/Karbala University