

الفاعلية المهنية وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين

التربويين في محافظة رام الله والبيرة

Professional effectiveness and its relationship to the Big Five personality factors among educational counselors in the Ramallah and Al-Bira Governorat

جمعه عبد سليمان دار عاصي^{1*}، أمينة علي زيادة²

Joma Abed Suliman DAR ASSI^{*1}, Amina Ali Ziada²

¹ جامعة المنصورة، (جمهورية مصر العربية)، abedassi607@gmail.comz

² جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، (الجزائر)، amina_samrain@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2025/12/29

تاريخ القبول: 2025/12/11

تاريخ الإرسال: 2025/05/04

Abstract :

This study aimed to identify the relationship between professional effectiveness and the Big Five personality factors among educational counselors in the Ramallah and Al-Bireh Governorate, where the study sample was estimated at 130 male and female counselors. The professional effectiveness scale designed by the researcher and adopted in his doctoral dissertation at Mansoura University 2024, was adopted. The Big Five personality factors scale was also adopted, where the results obtained showed that there is a correlation between professional effectiveness and the Big Five personality factors among educational counselors in Ramallah and Al-Bireh government schools. Also, there are no statistically significant differences attributable to the gender variable (male/female) on the professional effectiveness scale.

Keywords: Professional effectiveness, the Big Five personality factors, educational, counselors.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة، حيث قدرت عينة الدراسة 130 مرشد ومرشدة. تم اعتماد مقياس الفاعلية المهنية من تصميم الباحث والذي تم تبنيه في أطروحة الدكتوراة في جامعة المنصورة 2024، وتم اعتماد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية، حيث أظهرت النتائج المتوصل اليها انه يوجد علاقة ارتباط بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في مدارس رام الله والبيرة الحكومية. وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) على مقياس الفاعلية المهنية.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية المهنية، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، المرشدين، التربويين .

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة

تعد الفاعلية المهنية مكوناً أساسياً في أداء المرشد التربوي، حيث تعكس قدرته على توظيف معارفه ومهاراته وخبراته لتحقيق أهداف الإرشاد التربوي بكفاءة، ومع تزايد الأعباء المهنية وتعقيد الأدوار، تبرز أهمية دراسة المحددات النفسية المرتبطة بالأداء المهني، وفي مقدمتها السمات الشخصية.

والفاعلية الذاتية المهنية تعتبر من العوامل المعرفية التي تؤثر على تطوير اهتمام وأهداف وسلوك الفرد الخاص بمجال الاستكشاف الوظيفي واتخاذ القرار المهني، حيث يشير مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية إلى درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة بالاختبار المهني والالتزام الوظيفي¹.

إن الفاعلية الذاتية المهنية تتطلب من الفرد إدراك ذاته ككيان متميز، مع الإحاطة بأوجه التشابه مع الآخرين، وذلك في ظل تطور مفهوم الذات الذي يتغير تبعاً للنمو العقلي والمهني والنفسي، والتفاعل مع الخبرات والقدرات المهنية. ويتطور مفهوم الذات المهنية مع النضج المهني، حيث يسعى الفرد لاختبار قدراته وتقييمها. وعندما يتحقق التوافق بين مفهوم الذات المهني والشخصي، ينعكس ذلك إيجاباً على أداء الفرد. أما غياب هذا التوافق، فقد يؤدي إلى ضعف في الكفاءة المهنية وصعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسار المهني².

ويُعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من أكثر الأطر النظرية شيوعاً في تفسير الفروق الفردية في السلوك المهني، ويشمل: الانبساط، المقبولية، الضمير الحي، الانفتاح على الخبرة، والعُصابية، وقد أشارت الأدبيات إلى أن هذه السمات ترتبط بمستوى الكفاءة والقدرة على التكيف المهني، مما يجعلها ذات صلة مباشرة بفاعلية المرشدين التربويين.

ومن جانب آخر فإن " لشخصية الفرد وما يتميز به من خصائص أثر بارز في سلوكه وأسلوب تفاعله في المواقف الحياتية، فنجد أن الناس يختلفون في سلوكهم بسبب اختلاف خصائص شخصياتهم وقابليتهم³.

فلكل شخصية خصائصها ومعالمها الرئيسة، وهذه الخصائص التي تثبت تمايزها وذاتيتها، وتجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصيات، من حيث طريقة التفكير أو الاستجابة، أو تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين، ومدى قبولهم لها⁴.

لقد شهد ميدان الإرشاد التربوي تطوراً ملحوظاً في العقود الأخيرة، انعكس في توسيع مهام المرشد التربوي لتشمل الأدوار الوقائية والنمائية والعلاجية، ما استدعى التركيز على جودة الأداء المهني.

وقد أكد جدوع أبو يوسف على أهمية تنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين نظرياً وعملياً، باعتبارها أساسية في تنفيذ دورهم بكفاءة. فالمرشد الفاعل لا يكتفي بالمعرفة النظرية، بل يحتاج إلى مهارات مثل بناء العلاقات المهنية، كسب الثقة، الاستماع، والإقناع، إذ تُعد هذه المهارات ضرورية لنجاح الجلسات الإرشادية الفردية والجماعية، ولتحقيق الأهداف التربوية والنفسية بفاعلية⁵.

ولا يقتصر نجاح المرشد التربوي على امتلاكه المؤهل العلمي المناسب فحسب، بل يتطلب أيضاً توافر مجموعة من السمات الشخصية التي تُمكنه من أداء دوره بفعالية، ومن بين هذه السمات يبرز الاتزان الانفعالي، والانبساط الاجتماعي، وقبول الآخر، نظراً لما تفرضه طبيعة العمل الإرشادي من تفاعل مباشر مع أفراد ينتمون إلى مراحل عمرية مختلفة، ويواجهون مشكلات تتسم غالباً بالحساسية والتعقيد.

وعليه، تُعد السمات الشخصية ركناً محورياً في بناء الهوية المهنية للمرشد التربوي، حيث تختلف هذه السمات من فرد إلى آخر تبعاً للفروق الفردية، مما يجعلها

عاملاً مؤثراً في مستوى الفاعلية المهنية التي يحققها المرشد أثناء ممارسته لعمله⁶.

وتعد الفاعلية المهنية من أبرز المؤشرات التي تُستخدم لتقويم مدى كفاءة المرشدين في ممارسة أدوارهم بفعالية، وتحقيق الأهداف التربوية والنفسية المنشودة، وينظر الى المرشد التربوي الفعال على أنه المحرك الرئيس في تعزيز الصحة النفسية وخلق بيئة تعليمية داعمة داخل المدرسة. من هذا المنطلق، يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمسة الكبرى لدى المرشدين التربويين، بما يسهم في فهم أعمق لمحددات الأداء المهني، ويوفر أساساً علمياً لتطوير برامج التدريب والإعداد المهني.

1.1. إشكالية الدراسة:

تعد الفاعلية المهنية من الركائز الأساسية والمفاهيم المحورية في مهنة الارشاد التربوي، ومؤشراً على كفاءة أدائه في تقديم الخدمات الارشادية والتي تبنى عليها جودة الأداء. لطالما واجه المرشد التربوي العديد من التحديات التي تفرضها طبيعة العمل الذي يقوم به وبالتالي فإن فعاليته المهنية تعكس دوراً مهماً على أدائه وقدرته على التخطيط والتنفيذ والعمل في ظل تحولات متسارعة، وتحديات متزايدة على صعيد البيئة الفلسطينية التي تعتبر من أكثر الأماكن حاجة الى الارشاد التربوي بشكل عام والى برامج فعالة تلبي احتياجات الطلبة المتجددة في ظل ظروف صعبة ومعقدة بشكل خاص، وبالتالي فإن هذه الظروف والتحديات تحتاج الى مرشد تربوي يتميز بسمات شخصية تعزز الأداء بفاعلية ومرونة.

وينظر الى الفاعلية المهنية على أنها محصلة لتفاعل مجموعة العوامل المعرفية والانفعالية والسلوكية التي تمكن المرشد التربوي من احداث تأثير إيجابي في الوسط التربوي الذي يعمل فيه⁷.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي أجريت على الفاعلية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات المختلفة لدى العديد من العينات ومجتمعات الدراسة إلا أن هذه الدراسات لم تنطرق الى تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على فاعلية المرشد التربوي في محافظة رام الله والبيرة على حد علم الباحث، حيث شكل ذلك حافزا لتلك الدراسة وتحديد تلك العلاقة ومدى تأثيرها.

وبناء على ذلك ومن باب البحث عن دور فعال للمرشدين التربويين في المدارس وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات التي بينت أهمية سمات شخصية الفرد على أدائه وضرورة التركيز على السمات والعوامل الشخصية التي من شأنها تعزيز قدرة الفرد وتحفيزه على الابداع والتميز في اتخاذ قرارات ارشادية من شأنها تغيير حياة فرد نحو الأفضل، فان الدراسة الحالية تتمحور حول دراسة تأثير العوامل الخمس الكبرى للشخصية على فاعلية المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة.

2.1. أسئلة الدراسة:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمسة الكبرى لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ انثى) في مستوى الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة؟

3.1. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمسة الكبرى لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ انثى) في مستوى

الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة.

4.1. أهداف الدراسة:

1- التعرف على مستوى الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين في مدارس رام الله والبيرة.

2- التعرف على درجات العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة.

3- الكشف عن العلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة.

5.1. منهج الدراسة:

للتحقق من صحة الفرضيات اعتمدنا في هذه الدراسة على منهجين، المنهج الوصفي بالنسبة للجانب النظري الذي تم استخلاصه من اهم الدراسات والكتب والمقالات العلمية، ومنهج دراسة الحالة بالنسبة للجانب التطبيقي لتشخيص واقع الفاعلية المهنية وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة.

2. الجانب النظري

1.2. الأهمية النظرية:

تتناول الدراسة بعض السمات والعوامل الشخصية للمرشدين التربويين وعلاقتها بفاعليتهم وأدائهم، وتبرز أهميتها النظرية في سياق الدور الارشادي الذي يقوم به المرشدين التربويين مما ينعكس على صحة الطلبة والعاملين في المدارس.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها من الدراسات التي تتناول موضوعا من

المواضيع الهامة في أداء المرشد التربوي في المدارس وفاعليته المهنية، وتسلط الضوء على السمات والعوامل الشخصية التي تبين عوامل القوة والضعف وآلية التعزيز التي من شأنها تعزيز دوره المهني.

إضافة إلى أهمية الدراسة من حيث محدودية الدراسات والبحوث السابقة في حدود اطلاع الباحث التي تتناول العلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في مدارس رام الله والبيرة.

2.2. الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في توفير قاعدة معلومات دقيقة حول مدى توافر مجموعه من السمات الشخصية ومستويات الفاعلية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة مما يمكن من تحديد نقاط القوة والضعف ومعالجة أية أوجه قصور.

إضافة الى استخدام نتائج الدراسة وصياغة توصيات علمية لوضع خطط تنموية تستهدف تعزيز الفاعلية المهنية للمرشد التربوي عبر التركيز على تنمية السمات الشخصية الأكثر تأثيراً في أدائه المهني.

3.2. مصطلحات الدراسة:

الفاعلية المهنية: تعرف الفاعلية المهنية بأنها الثقة الكامنة لدى الفرد في قدراته اثناء المواقف المهنية الجديدة، او المواقف غير المألوفة التي تتطلب استعدادات مهنية كثيرة كذلك، أو هي معتقدات الفرد حول قواه الشخصية وكفاءته المهنية في تفسير مجريات الاعمال⁸. وعرفتها أيضا منال طه بأنها المحفزات والآليات التي يمتلكها المرشد التربوي على المستوى الشخصي وتؤدي الى تطوير عمله الارشادي وتحسينه من حيث تكوين

علاقات إيجابية مع مجتمع المدرسة والتصاف بمواصفات تحسن من اتجاهات هذا المجتمع نحوه ونحو مهنة الارشاد⁹.

4.2. العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

وتعرف بأنها تنظيم هرمي لسمات الشخصية يتضمن خمسة أبعاد أساسية وهي: (الانبساط، العصابية، الصفاوة، الطيبة، ويقظة الضمير)¹⁰.

كما عرف مؤيد جرجس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها خمسة عوامل أو أبعاد أساسية تنظم الشخصية وكل عامل يحتوي على مجموعة من السمات التي توصل إليها من خلال التحليل العاملي، هذه العوامل هي: العصابية، الانبساطية الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير¹¹.

وتتحدد العوامل الخمس كما يحددها كوستا وماكري في الأنصاري بالتالي¹²:

- 1- **عامل العصابية:** ويشير إلى أن من يتصف به غالباً ما يكون قلقاً غير مطمئن، يؤنب نفسه دائماً يفتقد القدرة على تحمل الضغوط ويشعر بالعجز واليأس.
- 2- **عامل الانبساطية:** ويشير إلى أن من يتصف به اجتماعي، واثق من نفسه، محب للقيادة والسيطرة غالباً ما يشعر بالحيوية والبهجة والسعادة.
- 3- **عامل الانفتاحية:** ويشير إلى أن من يتصف به لديه حياة مفعمة بالخيال، محب للفنون والجمال ويعبر عن انفعالاته بشكل قوي ومتطرف، متفتح عقلياً ومحب للتجديد.
- 4- **عامل الانسجام:** ويشير إلى أن من يتصف به غالباً ما يشعر بالثقة في الآخرين، لديه قدر عالي من الاستقامة في الحياة، مؤثر ومحب للآخرين، متواضع ومعتدل الرأي .

5- عامل يقظة الضمير: ويشير إلى أن من يتصف به غالباً ما يكون منظماً

ويتصرف باقتدار وحكمة، مناضل في سبيل الإنجاز.

وتُظهر العديد من الدراسات أن السمات الشخصية للمرشد التربوي يمكن تفسيرها من نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، الذي يشمل: الانبساط، والقبول، والضمير الحي، والعصابية، والانفتاح على الخبرة. وتلعب هذه العوامل دوراً محورياً في تحديد مستوى الأداء المهني للمرشد، إذ يرتبط ارتفاع درجات الانبساط، والقبول، والضمير الحي بقدرة أفضل على إقامة علاقات مهنية فعّالة، وفهم احتياجات المسترشد، واتخاذ قرارات مهنية مناسبة¹³. ومن هذا المنطلق، يمثل تحليل العلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الشخصية الخمسة الكبرى مدخلاً أساسياً لتحسين كفاءة ممارسات الإرشاد التربوي وتطويرها¹⁴.

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوثين عن كامل عامل من العوامل الخمسة الكبرى بعد تطبيق المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

5.2 المرشدون التربويون:

يعرف المرشد التربوي بأنه الشخص الحاصل على التأهيل العلمي والتدريب المهني المتخصص في مجالات الارشاد المختلفة، والذي يقدم خدماته ضمن إطار علاقة مهنية رسمية بهدف تمكين الطلبة من استثمار إمكانياتهم وتحقيق نموهم الأمثل عبر تخطيط منظم وهادف¹⁵.

وعرفه العاجز بأنه الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ليقوم بعملية ارشاد وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة وخارجها¹⁶.

ويعرف الباحث في دراسته المرشد التربوي إجرائياً بأنه شخص مهني عين من قبل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعمل في المدارس الفلسطينية الحكومية ويقوم بمساعدة الطلبة في حل المشكلات التربوية والصحية والاجتماعية والنفسية.

وبالنظر إلى الطبيعة الدقيقة والمعقدة لمهنة الإرشاد التربوي، تبرز الحاجة الملحة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير السمات الشخصية، وفق نموذج العوامل الخمسة الكبرى، في مستوى الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين، فقد أكدت دراسات حديثة أن سمات مثل الضمير الحي والانبساط ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالأداء الوظيفي والكفاءة المهنية في البيئات التي تتطلب تفاعلاً إنسانياً عالياً¹⁷. وأشارت مراجعة منهجية أجراها Robert إلى أن السمات الشخصية لا تقتصر على التأثير في الأداء المهني فحسب، بل تسهم أيضاً في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة القدرة على مواجهة ضغوط العمل، وهي جوانب حيوية لنجاح المرشد التربوي واستمراريته¹⁸.

وبناءً على ذلك، فإن دراسة العلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين تُعد خطوة أساسية نحو تطوير برامج إعدادهم وتدريبهم، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة ضمن المؤسسات التعليمية.

3. الجانب التطبيقي

بعد عرضنا للجانب النظري، سنحاول الآن إسقاطه ميدانياً بالفاعلية المهنية وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة.

1.3 حدود الدراسة ومحدداتها:

1.1.3 الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة في فلسطين.

2.1.3 الحدود البشرية: جرت هذه الدراسة على عينة من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة.

3.1.3 الحدود الزمانية: نفذت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2025/2024.

4.1.3 الحدود الموضوعية: هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل الخمسة الكبرى لشخصية المرشدين التربويين وعلاقتها بفاعليتهم المهنية.

5.1.3 الحدود المفاهيمية: اقتصرت الدراسة على المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة.

2.3 الطريقة والأدوات:

1.2.3 منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

2.2.3 مجتمع الدراسة: المرشدون التربويون في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة.

3.2.3 عينة الدراسة: (130) مرشد / مرشدة تربوية من المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة في فلسطين.

3.3 أدوات الدراسة:

مقياس الفاعلية المهنية: (إعداد: جمعة عبد سليمان دار عاصي, 2024).

مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية: (إعداد: منال عبد الله سعادة، محمد أحمد شاهين, 2024).

1.3.3. مقياس الفاعلية المهنية:

2.3.3. مقياس الفاعلية المهنية: (إعداد: جمعة عبد سليمان دار عاصي, 2024).

3.3.3. وصف المقياس: يتكون المقياس من 45 مفردة موزعة على ثلاث أبعاد كالآتي:

البعد الأول: الإنجاز في العمل وتطوير الأداء ويندرج تحته 15 مفردة.

البعد الثاني: التفاعل الإجتماعي والعمل التعاوني ويندرج تحته 15 مفردة.

البعد الثالث: إدارة الضغوط المهنية ويندرج تحته 15 مفردة

4.3.3 تقدير الدرجات على المقياس:

يتم تقدير الدرجات على مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وذلك على النحو التالي:

- يعطى لكل بديل من بدائل الإجابة على كل مفردة الدرجات التالية: دائما (خمس درجات)، غالبا (أربع درجات)، أحيانا (ثلاث درجات)، نادرا (درجتان)، أبدا (درجة واحدة).

- تستخرج الدرجة الكلية بجمع الدرجات على كل المفردات، ويتراوح مدى الدرجة الكلية على مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين بين (45-225) درجة.

4. الخصائص السيكومترية لمقياس الفاعلية المهنية

تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين بالطرق الآتية:

1.4 صدق المقياس:

1.1.4 الصدق العاملي:

وهو أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي للتعرف على البناء العاملي لمقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين وتحديد العوامل المكونة للمقياس، وهذا الإجراء هو أحد مؤثرات صدق البناء¹⁹.

وقد تم التحقق من شروط استخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية ومحك كابرى (Kaiser) على (١٤) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين وذلك من خلال²⁰:

- حساب قيمة بارتليت (Bartlett's Test of Sphericity) لدرجات (104)

مرشدا ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين (ويوضح الجدول رقم (1) قيمة اختبار بارتليت لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين على مقياس الفاعلية المهنية.

الجدول رقم (1): قيمة اختبار بارتليت لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة في فلسطين على مقياس الفاعلية المهنية.

الدالة الإحصائية	درجات الحرية	كا
0.001	27	15650433

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيمة اختبار بارتليت (Bartlett's Test of)

(Sphericity) دالة إحصائية، مما يعد مؤشراً لقوة العلاقات بين المتغيرات²¹.

حساب معامل كايذر ماير أولكين (Kaiser- Mayer- Olkin (KMO) Coefficient) وقد بلغت قيمته (0.851) وهذه القيمة أعلى من المستوى المقبول الذي اشترطه كايذر (0.5) مما يعنى مناسبة البيانات للتحليل العاملي²².

2.4. ثبات المقياس:

حساب ثبات مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين بطريقة الإتساق الداخلى وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت العينة (104) مرشدا ومرشدة من المرشدين التربويين بمحافظة رام الله والبيرة فى فلسطين. ويوضح الجدول رقم (2) معاملات ثبات ألفا لعوامل مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين والدرجة الكلية.

الجدول رقم (2): معاملات ثبات ألفا لعوامل مقياس الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين والدرجة الكلية.

عوامل المقياس	العدد	معامل ثبات ألفا
الإنجاز فى العمل وتطوير الأداء	15	0.882
التفاعل الإجتماعى والعمل التعاونى	15	0.858
إدارة الضغوط المهنية	15	0.877
المقياس ككل	45	0.948

يتضح من الجدول رقم (2) أن العوامل المكونة لمقياس الفاعلية المهنية تتمتع

بمعاملات اتساق داخلى مقبولة، حيث يعد معامل الثبات مقبولا عندما يساوى أو يزيد عن 0.70²³.

3.4. مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية (إعداد: منال عبد الله سعادة، محمد أحمد شاهين، 2024):

1.3.4. وصف المقياس: يتكون المقياس من 18 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد كالآتي:

البعد الأول: العصابية ويندرج تحته 6 فقرات

البعد الثاني: الإنبساطية ويندرج تحته 6 فقرات.

البعد الثالث: الإنفتاح على الآخرين ويندرج تحته 6 فقرات.

2.3.4. تصحيح المقياس: تم تقدير الدرجات على مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية حسب (ليكرت) الخماسي وذلك على النحو التالي:

- يعطى لكل بديل من بدائل الإجابة على كل فقرة الدرجات التالية: موافق تماما (خمس درجات)، موافق (أربع درجات)، موافق نوعا ما (ثلاث درجات)، غير موافق (درجتان)، غير

موافق مطلقا (درجة واحدة).

- تستخرج الدرجة الكلية بجمع الدرجات على كل المفردات، ويتراوح مدى الدرجة الكلية على مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية (18-90) درجة.

5. الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية

تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية بالطرق الآتية:

1.5. صدق المقياس:

- الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري، عرض المقياس في صورته الأولية على (8) محكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه في علم النفس والإرشاد التربوي، وتشكل المقياس في صورته الأولية من (18) فقرة. وقد اعتمد معيار الإتفاق بين

المحكمين لقبول الفقرة أو تعديلها، وبناء على ملاحظات المحكمين وآرائهم، أجريت التعديلات المقترحة.

- **صدق البناء:** من أجل التحقق من صدق البناء، على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، ومن خارج العينة المستهدفة، وأستخدم معامل ارتباط بيرسون لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية

2.5. ثبات مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

- للتأكد من ثبات المقياس، تم توزيع المقياس على عينة إستطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية من محافظتي رام الله والبيرة وسلفيت ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة. ويهدف التحقق من ثبات الإتساق الداخلي للمقياس، فقد تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الإستطلاعية بعد حساب الصدق (18) فقرة وقد بلغ معامل ألفا (0.99) وتعد هذه القيمة مرتفعة وتجعل الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأساسية.

❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- **التحليل الإحصائي لبيانات البحث** استخدمت الباحث الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم SPSS: Statistical Package for the Social Sciences v.25
- **اختبارات للمجموعتين المستقلتين** لدراسة الفروق بين الذكور والاناث.
- **معامل ارتباط بيرسون** لدراسة العلاقة بين متغيري البحث كذلك حساب معامل التحديد (r^2) لدراسة الأهمية التربوية والدلالة العملية للعلاقة.

6. نتائج البحث وتفسيرها

1.6. اختبار صحة الفرض الأول:

توجد علاقة ارتباطية بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أفراد العينة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متغيري البحث الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، ويوضح ذلك الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3): مصفوفة معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجات العينة في الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية

المقياس	المعامل	العصابية	الانبساطية	الانفتاح على الآخر	العوامل الخمس الكبرى للشخصية
الإنجاز في العمل وتطوير الأداء	الارتباط r	**0,343	0,103	*0,194	**0,312
	التحديد r^2	0,12	==	0,04	0,10
التفاعل الإجتماعي والعمل التعاوني	الارتباط r	**0,233	*0,223	*0,219	**0,327
	التحديد r^2	0,05	0,05	0,05	0,11
إدارة الضغوط المهنية	الارتباط r	**0,242	0,105	*0,214	**0,258
	التحديد r^2	0,06	==	0,05	0,07
الفاعلية المهنية	الارتباط r	**0,429	*0,212	**0,330	**0,471
	التحديد r^2	0,18	0,05	0,11	0,22

** دالة عند مستوي 0,01، * دالة عند مستوي 0,05

يتضح من الجدول رقم (3) ما يلي:

❖ بالنسبة للعلاقة بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية فإن العلاقة موجبة (طردية) دالة احصائيا عند مستوي 0,01 أي أن الارتفاع في الفاعلية المهنية يقتزن طرديا بالارتفاع في العوامل الخمس الكبرى للشخصية وأن العكس أيضا صحيح فالانخفاض في مستوي الفاعلية المهنية يقتزن بالانخفاض في مستوي العوامل الخمس الكبرى للشخصية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0,471 وهي قيمة موجبة دالة احصائيا عند مستوي 0,01، وبحساب قيمة معامل التحديد $r^2 = 0,22$ وتعني أن 22% من التغير في مستوي الفاعلية المهنية لدي العينة ينتج من التغير الطردي في مستوي العوامل الخمس الكبرى للشخصية لديهم.

❖ بالنسبة للعلاقة بين أبعاد الفاعلية المهنية وأبعاد العوامل الخمس الكبرى للشخصية فإن العلاقة موجبة (طردية) دالة احصائيا عند مستوي 0,01 ومستوي 0,05 أي أن الارتفاع في أبعاد الفاعلية المهنية يقتزن طرديا بالارتفاع في أبعاد العوامل الخمس الكبرى للشخصية وأن العكس أيضا صحيح حيث قيم معامل ارتباط بيرسون موجبة دالة احصائيا.

أي انه يتم قبول الفرض الذي ينص على توجد علاقة ارتباطية بين الفاعلية المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أفراد العينة. ويتفق ذلك مع ما توصلت اليه دراسة منال طه (2021). وهديل زاحوق (2013). مؤيد جرجيس (2007)، محمد عبد الله (2000)، (John،Soto، 2020)، (Roberts وزملاؤه، 2021)، (John، Soto،Naumann، 2008).

1.1.6. تفسير نتائج الفرض الأول: يتضح من نتائج الفرض الأول أن العوامل الخمس الكبرى للشخصية تؤثر بشكل مباشر على فاعلية المرشد. فكلما كانت سمات المرشد إيجابية (مثلاً: يتمتع بدرجة عالية من الإنبساطية والصبر والمرونة والانفتاح)، زادت

قدرته على التفاعل الإيجابي مع الطلاب وفهم مشكلاتهم، مما يعزز نجاحه المهني. فهناك بعض العوامل الضرورية لمواقف الإرشاد المختلفة. مثلاً: المواقف التي تحتاج إلى حزم تتطلب مرشداً يتمتع بالحزم والوضوح، أما المواقف التي تتطلب تعاطفاً تحتاج لمرشد يتصف بالرحمة والذكاء العاطفي. فضعف أو غياب بعض العوامل قد يقلل من الفاعلية المهنية. مثلاً، مرشد يفتقر للثقة بالنفس أو السيطرة الانفعالية قد يفشل في إدارة الجلسات الإرشادية بشكل ناجح. والتكامل بين المهارات المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية ينتج عنه أداء إرشادي عالي الجودة. ليس كافياً أن يكون المرشد مدرباً على أساليب الإرشاد فقط، بل يجب أن يمتلك أيضاً شخصية مناسبة تدعم هذه الأساليب. فهناك علاقة طردية قوية بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية للمرشد التربوي وفاعليته المهنية: كلما امتلك المرشد صفات شخصية إيجابية مناسبة لطبيعة عمله، زادت فاعليته، وتحسنت نتائجه الإرشادية مع الطلبة.

2.6. اختبار صحة الفرض الثاني:

لا توجد فروق دالة إحصائية (عند مستوي $\alpha = 0,05$) بين متوسطات درجات الفاعلية المهنية تعزي إلى النوع: ذكر - أنثى لدى أفراد العينة.

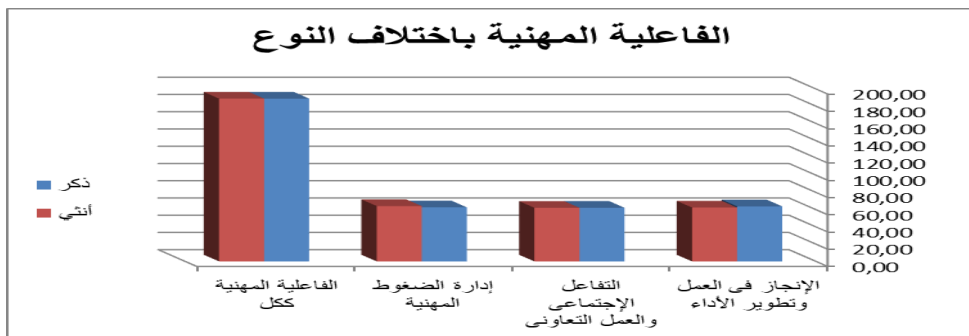
تم وصف وتلخيص بيانات البحث بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لدرجات المجموعتين (ذكر - أنثى) في مقياس الفاعلية المهنية وللتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين عند مستوى $(0,05)$ تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين غير المتساويتين في عدد الأفراد، وبتطبيق اختبار (ت) لفرق المتوسطين لقياس مقدار دلالة الفرق بين متوسطي درجات مجموعتي البحث اتضح ما يلي:

الجدول رقم (4): نتائج اختبار "ت" للفرق بين متوسطي درجات المجموعتين في الفاعلية المهنية

البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة
الإيجاز في العمل وتطوير الأداء	ذكر	70	63,83	6,90	1,014	128	غير دال احصائيا
	أنثى	60	62,50	8,04			
التفاعل الإجتماعي والعمل التعاوني	ذكر	70	62,26	7,06	0,067	128	غير دال احصائيا
	أنثى	60	62,17	8,36			
إدارة الضغوط المهنية	ذكر	70	62,71	7,22	1,104	128	غير دال احصائيا
	أنثى	60	64,15	7,58			
الفاعلية المهنية ككل	ذكر	70	188,80	15,29	0,007	128	غير دال احصائيا
	أنثى	60	188,82	13,15			

يتضح من الجدول (4) أنه لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى 0,05 في مستوي الفاعلية المهنية (الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية) يعزى لاختلاف النوع (ذكر - أنثى) حيث أن قيم المتوسطات الحسابية للمجموعتين متقاربة كما أن جميع قيم ت أقل من قيمة ت الجدولية عند مستوى 0,05 ودرجة حرية 128، ويوضح ذلك التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (1): التمثيل البياني بالأعمدة لمتوسطات العينة في الفاعلية المهنية باختلاف النوع:



شكل (1) التمثيل البياني بالأعمدة لمتوسطات العينة في الفاعلية المهنية باختلاف النوع

وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الي ينص على عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوي 0,05 بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الفاعلية المهنية.

1.2.6. تفسير نتائج الفرض الثاني: تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث على مقياس الفاعلية المهنية. ويفسر هذا بأن الجنس (ذكر/أنثى) لا يُعد عاملاً مؤثراً في مستوى الفاعلية المهنية لدى أفراد العينة. وهذا قد يعكس أن الفاعلية المهنية تُبنى وتتطور وفقاً لعوامل مهنية وسلوكية مشتركة بين الجنسين، مثل بيئة العمل، طبيعة المهام، مستوى التأهيل، أو الثقافة التنظيمية، أكثر من كونها مرتبطة بالاختلافات البيولوجية أو النوع الاجتماعي، تتسق هذه النتيجة مع الاتجاهات الحديثة في أدبيات علم النفس المهني، التي تؤكد أن السمات المهنية مثل التفاعلية، التعاون، وبناء العلاقات داخل بيئة العمل، وتُعد خصائص مكتسبة ومتأثرة بالعوامل السياقية والتدريبية أكثر من كونها سمات فطرية مرتبطة بالنوع. ومن ثم، فإن كلا الجنسين قد يطوران مهارات تفاعلية متقاربة عند توفر نفس الفرص المهنية والدعم المؤسسي.

ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله التي أكدت أن المهارات التفاعلية المهنية تتطور من خلال الممارسة والانخراط في بيئة عمل محفزة، دون تأثير واضح للجنس. كما أشار إلى أن الكفاءات المهنية المرتبطة بالتفاعل والتواصل تُبنى على أسس تعليمية ومجتمعية مشتركة بين الذكور والإناث²⁴. وتشير دراسة العنزي إلى أن المنظمات التي توفر بيئة عمل متكافئة تساهم في تقليص الفوارق بين الجنسين في السلوكيات المهنية وبالتالي، تعكس هذه النتيجة اتجاهاً إيجابياً نحو تحقيق مساواة في بيئات العمل المعاصرة، حيث تتاح الفرص لكلا الجنسين لتطوير مهاراتهم التفاعلية ضمن أطر عمل تشجع على المشاركة والانخراط والتواصل الفعال. ويمكن القول إن هذه النتيجة تدعم رؤية حيادية

النوع في بيئات العمل المعاصرة، حيث تتيح المؤسسات لكلا الجنسين فرصاً متكافئة للتعلم والمشاركة والتفاعل²⁵.

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:

7. خاتمة

في ضوء ما توصل إليه هذا البحث من نتائج يتضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية المهنية للمرشدين التربويين وبين أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مما يؤكد أن السمات الشخصية تلعب دوراً محورياً في تعزيز الأداء المهني والإسهام في جودة الخدمات الإرشادية المقدمة للطلاب، فقد تبين أن سمات مثل الضمير الحي والانفتاح على الخبرة والالتزان العاطفي تسهم في رفع مستوى الفاعلية المهنية، في حين قد تمثل سمات أخرى تحديات أمام بعض المرشدين إذا لم تُدار بشكل فعال.

وتكمن أهمية هذه النتائج في قدرتها على توجيه برامج إعداد وتدريب المرشدين التربويين نحو تعزيز السمات الإيجابية وتطوير المهارات المهنية وفق أسس علمية وشخصية متكاملة.

وفي الختام يأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في فتح آفاق جديدة للبحث والتطوير في ميدان الإرشاد التربوي، وأن تكون مرجعاً مفيداً لصناع القرار التربوي والمهتمين بتطوير الكوادر البشرية في مجال التعليم.

8. الهوامش والمراجع

- ¹ Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. 1996. Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of career assessment*, 4(1), 47-57.
- ² صالح الداهري، 2005، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته (ط. 1)، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ³ عبد الله م. ق، 2000، الشخصية: استراتيجياتها، نظرياتها، وتطبيقاتها الإكلينيكية والتربوية والعلاج النفسي. دمشق: دار المكتبي.
- ⁴ الأنصاري ب. م، 2000، قياس الشخصية. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- ⁵ جدوع أ. ي. 2008، فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة. الجامعة الإسلامية، العدد (1).
- ⁶ زايد أ. 2019، سمات المرشد النفسي: دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي، بسكرة. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر).
- ⁷ Mullen, C. A. 2014). *The handbook of school counseling*. SAGE Publications.
- ⁸ هديل، ز. 2013، اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين التربويين في فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين).
- ⁹ منال ش. م. ط. 2021، الفاعلية الذاتية المهنية وامتلاك المرشدين لمهارات الإرشاد وعلاقتها باتجاهات الهيئة التدريسية والطلبة نحو الإرشاد التربوي في مدارس محافظة القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين).
- ¹⁰ مختار ن. ن، والسعدوي أ. س. س، 2014، التشوه الإدراكي وعلاقته بأساليب التعلم وعوامل الشخصية الكبرى لدى المرحلة الإعدادية، مجلة الأستاذ، 2(211)، 141-168.
- ¹¹ مؤيد ج. 2007، كشف الذات وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى مدرسي الجامعات والمحامين والصحفيين، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد).
- ¹² الأنصاري ب. م. 1998، مكونات الشخصية لدى الشباب الكويتي من الجنسين: دراسة عاملية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، عدد خاص، 130-166.
- ¹³ McCrae, R. R., & Costa, P. T. 2008, Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, 1, 273-294.

¹⁴ John, O. P., Naumann, L. P, & Soto, C. J. 2008, Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy. Handbook of personality: Theory and research, 3(2), 114-158.

¹⁵ السفاسفة م، 2005، إدراك المرشدين التربويين لأهلية العمل في الإرشاد (النمائي والوقائي والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية. مجلة جامعة دمشق، 21(2)، 91-124.

¹⁶ العاجز ف، 2001، الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظة غزة: واقع ومشكلات وحلول. مجلة الجامعة الإسلامية، 9(2).

¹⁷ Soto, C. J., & John, O. P. 2020, The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. Journal of Personality and Social Psychology, 113(1), 117–143. <https://doi.org/10.1037/pspp0000296>.

¹⁸ Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. I., Su, R., & Hill, P. L. 2021, A systematic review of personality trait change through intervention. Psychological Bulletin, 147(3), 312–351. <https://doi.org/10.1037/bul0000307>.

¹⁹ فؤاد أبو حطب، وسيد عثمان، وآمال صادق، 2008، التقويم النفسي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

²⁰ Kaiser, H. F. 1974, An index of factorial simplicity. Psychometrika, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>.

²¹ George D, Mallery M. 2010, SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update. 10th Edn. Boston: Pearson.

²² Ugulu, I. 2013, Confirmatory Factor Analysis for Testing Validity and Reliability of Traditional Knowledge Scale to Measure University Students' Attitudes. Educational Research and Reviews, 8 (16), 1399-1408.

²³ Field, A. 2024, Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Sage publications limited.

²⁴ John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (3rd ed., pp. 114–158). New York, NY: Guilford Press.

²⁵ عبدالله العنزي. 2019، أثر تطبيق ممارسات التسويق الداخلي على السلوك الابتكاري لدى العاملين بالجامعات الحكومية بالكويت. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 5(8)، 232-262.