

## قلق الأداء وعلاقته بمفهوم الذات المهني ونمط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن

أحمد عبدالله الشرفين، رانيا محمد الصوالحة\*

### ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين، وتقصي ما إذا كان هناك علاقة دالة إحصائياً بين قلق الأداء من جهة ومفهوم الذات المهني ونمط الشخصية من جهة أخرى. تكونت عينة الدراسة من (121) مرشداً ومرشدة من العاملين في مدارس الأردن (2015). أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مفهوم الذات المهني على المقياس ككل لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً، وأن أكثر أنماط الشخصية انتشاراً لدى المرشدين التربويين في الأردن هو نمط ESTJ (منفتح، وحسي، ومفكر، وحاسم) ويليه نمط ISFJ (متحفظ، وحسي، ووجداني، وحاسم)، وأن مستوى قلق الأداء لدى المرشدين كان منخفضاً، وإلى أن جميع العلاقات بين مفهوم الذات المهني وأبعاده وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى كانت عكسية (سالبة) الاتجاه؛ وبينت النتائج أن جميع العلاقات بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى قد كانت علاقة عكسية (سالبة) الاتجاه. وأظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً في معاملي الارتباط بين نمطي الشخصية (منفتح/ متحفظ، مفكر/ وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء (الجسمي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)؛ لصالح المرشدين التربويين الذكور، وعدم وجود فرق دال إحصائياً في بقية معاملات الارتباط بين أنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس).

الكلمات الدالة: مفهوم الذات المهني، نمط الشخصية، قلق الأداء، المرشدين التربويين.

### المقدمة

تعد مهنة الإرشاد النفسي من المهن التي تتطلب قدرةً على بناء علاقات إنسانية ومستوى عالٍ من وعي المرشد بذاته ومهنته وقدراته، ولا بد من التوافق بين المرشد ومهنته حتى يصل إلى مستوى أداء مرتفع خالي من الاضطرابات لا سيما القلق، وقد يؤثر القلق على أداء المرشد التربوي بانخفاض مستوى توظيف المهارات والفتيات الإرشادية في أثناء الجلسات الإرشادية. وتعد الذات جوهر الشخصية، إذ تعدّ من الأبعاد المهمة التي لها أثر كبير في سلوك المرشد وتصرفاته، ويأخذ مفهوم الذات أو فكرة المرشد عن نفسه دوراً في توجيه السلوك وتحديده، ومفهوم الذات بناء سيكولوجي يساعد المرشد على التكيف في الظواهر التي يدرسها، ولا بد من التوافق بين المرشد ومهنته حتى يصل إلى مستوى أداء مرتفع خالي من الاضطرابات ولا سيما القلق (Anillof, 2003).

وتعدّ الدرجة التي يمتلك بها المرشد مفهوم الذات المهني وما تتضمنه من وعيه بقدراته وميوله وقيمه وسماته الشخصية مؤشراً على امتلاكه مستوى منخفضاً من القلق تجاه المهنة الإرشادية التي يمارسها (الشرفا، 2011). وقد يؤثر القلق على أداء المرشد التربوي بانخفاض مستوى توظيف المهارات والفتيات الإرشادية في أثناء الجلسات الإرشادية (الشرفين، 2011). ويرى دوندار ويابيسي وتويكا (Dundar, Yapici & Topca, 2008) أن الأفراد الذين تتسم شخصياتهم بالتوافق العام غالباً ما يكون مستوى القلق لديهم منخفضاً، كما يؤكد شن وزهانغ (Chen & Zhang, 2011) أن نمط الشخصية يعدّ متنبئاً قوياً لمستوى القلق والتحصيل. ويؤكد على ذلك سوانبيرغ ومارتنز (Swanberg & Martins, 2010) اللذان يشيران إلى أن السمات الشخصية يعدّ لها أثر مباشر في مستوى القلق.

ويرى كوهين (Cohen, 2004) أن قلق الأداء يؤثر بشكل سلبي في مهنة الإرشاد التي تقوم على الإتصال والتفاعل التي تتأثر

\* قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، جامعة اليرموك. تاريخ استلام البحث 2016/7/13، وتاريخ قبوله 2016/9/29.

بنمط شخصية المرشد، حيث يؤثر مدى وعي المرشد بمفهوم ذاته المهنية على مستوى قلق الأداء لديه. ويؤكد على ذلك نيلز (Niles, 2001) إذ يشير إلى أن زيادة ثقة الأفراد في حياتهم المهنية ونجاح أداؤهم الإرشادي ينتج من مدى تمكنهم من مفهوم الذات المهنية. وإن معرفة المرشد بنمط شخصيته قد يؤثر في توافقه النفسي وقدرته على بناء علاقات مهنية فاعلة، معتمداً على مفهومه لذاته المهنية واتجاهاته ومعتقداته، مما يمكنه من أداء أدواره المهنية بفاعلية (Bayne, 2004).

يعدّ روجرز (Rogers, 1942) الذات أنها كينونة الفرد، وقد تتشرب قيم الآخرين وتصبح المركز الذي تنتظم حوله كل الخبرات، أما تام وخان ولام ولام (Tam, chan, lam & lam, 2003) فقد عرفوه بأنه إطار مرجعي لفكرة المرشد عن نفسه يتكون خلال تفاعله مع من حوله. ويمثل مفهوم الذات المهني فئة خاصة من مفاهيم الذات. وعزف سوبر (Super, 1957) مفهوم الذات المهني على أنه مجموعة من أوصاف الذات توهم الفرد لاختيار توجه مهني معين. في ضوء ما سبق يعرف الباحثان مفهوم الذات على أنه صورة كلية يمتلكها المرشد عن نفسه وفقاً لما يتسم به من معارف ومهارات وقدرات نفسية واجتماعية، ويعرفان مفهوم الذات المهني بأنه صورة يمتلكها المرشد عن نفسه في مجال عمله وفقاً لما يتسم به من سلوكيات واقعية وطموحات مثالية ومدرجات اجتماعية.

وقد أشار بروت (Brott, 2004) أن تعزيز مفهوم الذات يوجه المرشد نحو مهنته ويساعده على توضيح هويته المهنية، إذ يعدّ وعي المرشد بذاته شرطاً لأدائه الجيد. وبإمكان المرشدين الذين يمتلكون مفاهيم واضحة وواقعية عن الذات المهنية أداء المهنة بشكل أفضل، فالمرشد ينقل فكرته عن ذاته بتعبيرات مهنية، والمهنة هي التي تعطي الفكرة عن الذات (Super, Savickas & Super, 1994).

ويتشكل مفهوم الذات المهني كنمط من الاهتمامات والاتجاهات والطموح الذي ينمو بمرور الوقت ثم يترجم إلى مستوى معين من الأداء الخالي من الاضطرابات ولا سيما القلق، وعلى المرشد أن يقوم الأفكار عن العمل المناسب له ويحدد أهدافه المهنية التي تعتمد على قدراته وقيمه وميوله وسمات شخصيته وعلى مدى تطوّر مفهوم الذات المهني لديه (Super, Savickas & Super, 1994).

ويختلف المرشدين من حيث استعدادهم وشخصياتهم وحاجاتهم وقيمهم واهتمامهم وسماتهم ومفهومهم عن ذواتهم (Gottfredson, 2005). ويصف سافيكاس (Savickas, 2005) أهمية القدرة على التكيف مع المهنة وأنها تستند إلى تطبيق مفاهيم الذات في الأدوار المهنية التي يؤديها، ويرى أن القدرة على التكيف الوظيفي تتضمن أبعاداً ومنها القلق، والتخطيط، والتحكم، والفضول، والثقة، إذ يؤثر الاندماج في الحياة المهنية والتكيف مع المهنة في صقل مفهوم الذات المهنية وتعزيز امتلاك المرشد لمستويات مرتفعة منه تساعد على تخطي القلق في الأداء الإرشادي.

وقد أشار سكوفهولت ورونستاند (Skovholt & Ronnestand, 2003) إلى ضرورة تمكين المرشدين من تقييم ذواتهم للوصول إلى أداء إرشادي فاعل، وعندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل المرشدين لأن يكونوا أفضل بأعمالهم، أما المرشدين الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فتكون لديهم صعوبة في أداء المهارات الإرشادية.

ومن أبرز النظريات في الإرشاد المهني التي ناقشت مفهوم الذات المهني نظرية سوبر (Super Theory)، إذ يؤكد سوبر على أن المرشد يقوم بعدة اختبارات مهنية تتفق إلى حد بعيد مع صورته عن ذاته، وأن سلوكيات المرشد في حياته المهنية تتحدد في ضوء مفهومه عن ذاته المهني، وأشار إلى أن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته المهني تتبع المرحلة النمائية التي يمر بها (Niles, 2001).

ولأغراض الدراسة الحالية تمت الإشارة إلى أبعاد مفهوم الذات المهني وتأثير كل بعد على قلق الأداء لدى المرشدين استناداً إلى نظرية سوبر في الإرشاد المهني، والأبعاد هي: مفهوم الذات المهني المدرك (Perceived career self-concept)؛ ويعني إدراك المرشد لذاته في ضوء تفسيراته الخاصة لسلوكه، ولا بد من إدراك المرشد لما يمتلك من الأساليب والنظريات وطرق العلاج وغيرها إذ يشكل له غطاءً قانونياً يحميه ويجنبه الانتقادات والفشل (ضمرة، 2004).

وإن تحديد الهوية المهنية وإدراك المرشد لدوره ووعيه لما يقوم به ومستوى أدائه يلعب دوراً فاعلاً في تعميق مفهوم الذات لديه، ووعي المرشد لما يقوم به من مهارات وفنيات في أدائه الإرشادي قد يساعده على زيادة الثقة بنفسه ويحميه من الإصابة بقلق الأداء في أثناء ممارساته الإرشادية (Argyle, 2008).

ومفهوم الذات المهني المثالي (Ideal career self-concept)؛ ويعني ما يطمح المرشد في الوصول إليه في أدائه الإرشادي، وإن أهمية الطموح والرغبة في الوصول إلى أعلى مستويات الأداء يعد من أبرز العوامل التي تؤدي إلى التغيير والنمو المهني

(Snyder, 2000). ويساعد مفهوم الذات المهني المثالي المرشد على تنظيم وتوجيه الإرادة ودافع للتغيير والتطوير، ويطمح مفهوم الذات المهني المثالي إلى العديد من الأدوار المثالية التي يرافقها القلق، حيث يتدخل مفهوم الذات المهني المدرك بإجراءات دفاعية أو عدائية تثبط المرشد وتدعوه للتمسك بمستوى أدائه الحالي (Boyatzis & Akrivou, 2006).

ومفهوم الذات المهني الاجتماعي (Social career self-concept)؛ ويعني الذات المهنية كما يعتقد الشخص أن الآخرين يرونها، ويؤثر على رؤيته لذاته سلباً أو إيجاباً، إذ يحظى المرشد على مكانة اجتماعية من خلال العلاقات التي يقيمها مع الآخرين، وقد ينجح المرشد في ذلك عندما يبني الآخرين اتجاهات إيجابية نحو المرشد نفسه ومهنة الإرشاد ككل. ويجب على المرشد عند ممارسة مهنته الإلتزام بمقتضيات النظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه، وكذلك القيم والتقاليد والثقافة التي يعيش في كنفها (Brice, 2004).

وتعدّ الذات الوحدة الأساسية التي تؤثر في الشخصية وفي طبيعة النمط الذي تفضله، وأن دراسة نمط الشخصية وفهمها يتطلب بالضرورة دراسة مفهوم الذات الذي يرتبط ارتباطاً موجّباً ودالاً بعدد كبير من سمات وخصائص الشخصية ومنها النضج الاجتماعي والواقعية والتكيف المهني (Loffredo, 2003).

يعرف يونج (Jung, 1947) الشخصية بناءً على مصطلح القناع (Persona) والذي يضعه الفرد على نفسه استجابة لكل من المقتضيات الاجتماعية، والمطالب الذاتية النابعة من حاجات الفرد الأولية. والشخصية بنظر ألبورت (Allport, 1961) هي ذلك الانتظام الداخلي للأجهزة النفسية الفسيولوجية للفرد، التي تحدد توافقه الفريد في بيئته. أما كاتل (Cattell, 1968) فعرّفها بأنها كل ما يسمح لنا بالتنبؤ بما سيفعله الشخص في موقف ما، كما أن الشخصية تختص بكل سلوك يصدره الفرد سواء كان ظاهراً أم خفياً.

وقد بنى البعض مفهوم الشخصية على مفهوم النمط أو البعد كما فعل أيزنك فالنمط هو عامل عريض يتصف بالعمومية ويحدد تفاعل الفرد مع مواقف البيئة (كيشارد وهيتو، 2009). واتفق كل من الشوريجي ودانيال (2002) والملاح (2003) على أن نمط الشخصية هو فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في نفس الصفات العامة ويختلفون في درجة اتسامهم بهذه الصفات، وأنه اتجاه اعتيادي أو طريقة مميزة للشخص. وبالرغم من الاختلافات حول الشخصية إلا أن هناك اتفاق بأن الشخصية بنية أو مفهوم مركب يمكن دراسته من خلال المناهج العلمية، وكل شخص له خصائص نفسية تميزه عن غيره (بيم، 2010).

وأنماط الشخصية وفقاً لتصنيف يونج (Jung) هي أحد متغيرات هذه الدراسة، حيث يؤمن يونج بأن كل فرد مستقل وقائم بذاته ومتفرد بشخصيته، ويفترض أن نمط الشخصية كل متكامل ووحدة واحدة، إذ لا يمكن فهم السلوك الانساني أو نمط شخصية بتجزئتها وتقسيم مكوناتها، وفي ضوء ما سبق يعرف الباحثان نمط الشخصية على أنه مجموعة تقضيات يتبناها المرشد تبعاً لخصائصه وسماته الشخصية ويفسر السلوك بناءً عليها.

ويتكون نمط الشخصية عند يونج (Jung) من التقضيات، فيرى أن كل إنسان يكون في واحد من نمطين أساسيين منفصلين هما منفتح - متحفظ (Extraversion - Introversion) ويشير إلى أن هذين النمطين يمثلان الأساس في بنية الشخصية، وقد عرف النمط بأنه استعداد تتسم به الذات ويمكن الشخصية من أن تفعل أو تمتنع عن الفعل بطريقة معينة. ويؤكد على أن للإنسان أربعة أنماط وهي: الحسي والحديسي (Sensing - Intuition)، التفكير والوجدان (Thinking - Feeling) وأن هذه الوظائف تتفاعل تفاعلاً دينامياً مع واحد من الاتجاهين المنفتح - المتحفظ (العزام، 2009).

ويتطوّر مايرز وبرجز للنظرية أضافت البعد الرابع بحيث تتكون شخصية الفرد من ثمانية أنماط موزعة على أربعة أبعاد بزوجين متعاكسين من الأنماط وهي: منفتح أو متحفظ (Extraversion or Introversion)، حسي أو حديسي (Sensing or iNtution)، مفكر أو وجداني (Thinking or Feeling)، وحاسم أو تلقائي (Judgment or Perception). وتحدد الشخصية باختيار إحدى الأنماط الثمانية في كل بعد من الأبعاد الأربعة (Tieger & Tieger, 1997).

البعد الأول: منفتح أو متحفظ (Extraversion or Introversion)؛ كيف يستمد الفرد الطاقة وكيف يوجهها؟ صاحب التفضيل المنفتح (Extraversion) ويرمز له بالرمز (E)، وهو الذي يستمد الطاقة من تفاعله مع العالم الخارجي. وصاحب التفضيل المتحفظ (Introversion) ويرمز له بالرمز (I)، وهو الذي يستمد طاقته من داخله، وعلى سبيل المثال؛ أصحاب التفضيل المنفتح يجمعون الطاقة من التفاعل مع العالم الخارجي والمواقف الاجتماعية، أما أصحاب التفضيل المتحفظ يميلون إلى جمع الطاقة من الإنعكاسات والتفكير بهدوء (Myers & Myers, 1995; Passmore, Holloway & Rawle - Cope, 2010).

البعد الثاني: حسي أو حدسي (Sensing or iNtuition)؛ كيف يجمع الفرد المعلومات؟ ويسمى يونج (Jung) العمليات "غير العقلية" ويُعنى هذا البعد بالكيفية التي تُجمع فيها المعلومات، التفضيل الحسي (Sensing) ويعطى الحرف (S)، ومن يفضلته يدرك المعلومات عن طريق حواسه الخمسة، ويثق بالتجربة الملموسة والمجربة، ويفضل التعامل بطريقة عملية وواقعية. أما التفضيل الحدسي (iNtuition) ويعطى الحرف (N)، فإن صاحبه يفكر بالاحتمالات المستقبلية أي ما يمكن أن يكون، ويفضل القيام بالعمل بطرق جديدة ومبتكرة (Myers, McCaulley, Quenk & Hammer, 2003).

البعد الثالث: المفكر أو الوجداني (Thinking or Feeling)؛ كيف يصدر الفرد قراراته؟ ويسمى يونج "العملية العقلية" لاتخاذ القرارات؛ التفضيل المفكر (Thinking) ويعطى الحرف (T)، وهو الذي يميل لاستخدام التفكير المنطقي المادي لصنع قراراته، ودائم التساؤل عن الأسباب المنطقية لكل ما يحدث. أما التفضيل الوجداني (Feeling) ويعطى الحرف (F)، فإنه يستخدم التفكير المنطقي الإنساني لصنع قراراته، أي أنه يتعاطف مع الآخرين ويبحث عن موافقتهم وقبولهم، مع التركيز على القيم والحاجات الشخصية (Passmore, Holloway & Rawle-Cope, 2010).

البعد الرابع: الحاسم أو التلقائي (Judgment or Perception)؛ كيف يتعامل الفرد مع أوقات العمل والفراغ؟ التفضيل الحاسم (Judgment) ويعطى الحرف (J)، وهو الذي يفضل أن يسيطر على الأحداث ولا يتركها تسيطر عليه، ويخطط للأحداث ويلتزم بما يخطط له، ويفضل أن يعيش حياة منظمة. أما التفضيل التلقائي (Perception) ويعطى الحرف (P)، مرن ومستعد لاستقبال المعلومات الجديدة ويفضل التفاعل مع أحداث الحياة لا السيطرة عليها فيفضل حياة مرنة وعفوية (Berens, 2001). ويحدد نمط الشخصية باختيار تفضيل من كل بعد من أبعادها، ويصبح هناك ستة عشر نمطاً للشخصية.

وأيد لوفريديو (Loffredo, 2003) افتراض يونج في أن كل مرشد يستخدم كل من التفضيلات الأربعة الأساسية الحس-الحدس والفكر-الوجدان لكن الاختلافات بالأولوية لأي من هذه العمليات، وإلى أن الأنماط تنمو وتتطور مدى الحياة. فالمرشد قد يستخدم هذه التفضيلات جميعها ولكن قد يعطي أولوية لأحدهم مما يوضح الفرق بين مرشد وآخر. فيتضح الفرق بين أداء مرشد وآخر وفقاً لنمط شخصيته، فبعض الأنماط قد يكون له استعداد للقلق أكثر من الآخر.

وأشار لن (1990) إلى أن كل نمط من أنماط الشخصية قد يقود إلى أفضلية في الأداء، فالفرق في مستوى قلق الأداء الإرشادي قد يعود إلى نمط شخصية الذي يفضل المرشد. وأكد كل من أمينيو وسكاجل وأبمنيو (Upmanya, Schgl & Upmanya, 1994)، ومهريان وستقل (Mehrabian & Stefl, 1995)، وهالمندرز وبور (Halamandaris & Power, 1997) على وجود علاقة بين نمط الشخصية والقلق. فالمرشد يستخدم العديد من المهارات الإرشادية التي تتطلب مرشد غير مصاب بقلق الأداء، حيث يتأثر أداء المرشد بأسلوبه الإرشادي الذي يشير إلى نمط شخصيته (العزام، 2009).

يعد القلق أبرز الاضطرابات التي يتعرض لها المرشد في المواقف الإرشادية، ويشير العديد من الباحثين إلى تأثير قلق المرشد على العملية الإرشادية؛ وذلك لارتباط القلق مع السلوك الدفاعي والتجنيبي للمرشد بالإضافة إلى احتمالية تولد مشاعر سلبية نحو المسترشد، والتقليل من مستويات التعاطف ومستويات الوعي والحساسية للمرشد، واتباعه لنمط عمل محدد جداً خلال مقابلاته الإرشادية (Ellis, Krenzel & beck, 2002). وعرفه كل من بيكرز وشيرت وشميدت (Beckers, Wicherts & Schmidt, 2007) على أنه شعور عام من الضيق والتوتر ينتج من إشغال التفكير ببعض المواقف غير واضحة النتائج. في حين يعرف الشريفين (2011) القلق على أنه إحدى سمات الشخصية الذي يسبب حالة مستمرة من الغموض والوجل والإحساس بالتوتر دون أن يكون هناك أسباب واضحة. ويعرف الباحثان القلق على أنه استجابة انفعالية مخفية أو ظاهرة نتيجة الشعور بعدم الإرتياح من موقف ما.

ولاضطراب القلق لدى المرشدين مكونات معرفية وسلوكية وفسولوجية، ومن نماذج المكونات المعرفية الأفكار التي تمر في ذهن المرشد مثل: إنني على وشك الإغماء، ربما سأصاب بنوبة دعر عند إجراء المقابلة الإرشادية، ومن المكونات الفسيولوجية: اضطرابات البطن، والتعرق وجفاف الحلق والصداع، أما المكونات السلوكية فقد تظهر على شكل سلوك انسحابي، والبحث عن مبررات لمنع المرشد من حضور المقابلات الإرشادية، والشعور بفقدان التحكم وغيرها من المكونات (الشريفين، 2011).

ويعدّ قلق الأداء من العوامل القابلة للتعديل والاكتساب التي تؤثر على فاعلية المرشد، لذا فإن دراسة قلق الأداء والعوامل التي تؤثر به لدى المرشدين قد يكون له إسهاماً هاماً في الارتقاء بالعملية الإرشادية على أكمل وجه (Costa & McCrae, 1992). ويعدّ قلق الأداء إحدى مصادر القلق لدى المرشدين إذ يختبر المرشد مستويات من القلق والشعور بالتهديد نحو قدراته على الأداء المتمكن، ويؤدي ذلك إلى ظهور مشاعر وإدراكات غير واقعية نحو العملية الإرشادية، مما يقود المرشدين إلى توقعات مبالغ بها

حول أدائهم الإرشادي اعتمادًا على نقص الخبرات لديهم، وناقش يورباني وزملائه (Urbani et al, 2002) الدور السلبي الذي قد تؤديه مستويات القلق المرتفعة في إعاقة قيام المرشد بتزويد العملية الإرشادية بالأداء الجيد. مما أدى إلى الافتراض بأن محاولة رفع مستويات الأداء والتقليل من مستويات القلق والتوتر للمرشد سوف يؤدي إلى إتقانه لمهامه الإرشادية.

واتفق العديد من العلماء ومنهم أيزنك (Eysenck) وكاتل (Cattell) وسبايلبرجر (Spielberger) على وجود علاقة بين أنماط الشخصية والقلق، حيث أشار أيزنك (Eysenck, 1978) إلى الارتباط الوثيق بين أنماط الشخصية والقلق، ولكون سمة القلق استعداد مسبق نحو استجابة القلق، فإنه قد يرتبط بشخصية المرشد ويكون هذا الاستعداد قويًا في بعض أنماط الشخصية وضعيفاً في أنماط أخرى، أما ليس وكرنجل وبيك (Ellis, Krenzel & Beck, 2002) فقد اعتبروا أن عملية اكتشاف وتحديد الأفكار الهدامة للذات لدى المرشد مثلاً لتوظيف الأساليب المعرفية لخفض مستويات قلق الأداء لديه، وعليه فإن إبراز مفهوم الذات المهني لدى المرشد وتعمقه بذاته المهنية وأبعادها قد يكون مؤشراً لمستوى قلق الأداء لديه، وأسلوباً يساعد في الوصول لمستوى أداء فاعل.

في ضوء ما استعرضه الباحثان عن قلق الأداء، فإنهما يريان بأن تعرف المرشد على مفهوم ذاته المهني وعلى نمط شخصيته قد يساعده في خفض مستويات قلق الأداء لديه، وبالتالي الإرتقاء بمستوى عمله الإرشادي.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

كان إحساس الباحثان بالمشكلة من خلال ما تم ملاحظته ورصده للقلق الذي يصاب به المرشدين التربويين في أثناء أدائهم الإرشادي، وتحديدًا ما أشار إليه المشرفون التربويون من خبراتهم الإشرافية على المرشدين، ومدى تأثير هذا القلق على نتائج وأهداف العملية الإرشادية، وعلى الرغم من الجهود المبذولة التي تهدف إلى الارتقاء بأداء المرشد للوصول إلى أداء فاعل يحقق أعلى مستوى من الأهداف، إلا أن هذه الجهود لم توجه بشكل كافٍ لمعرفة أسباب هذا القلق والتنبؤ بمدى احتمالية إصابة المرشد به. وانطلاقاً من أهمية نمط الشخصية الذي يفضل المرشد ومفهوم الذات المهني الذي يعد محور هذه الشخصية المهنية حاول الباحثان دراسة هذه المتغيرات كمتنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين. وتعدّ هذه الدراسة -في حدود علم الباحثان- من الدراسات الأولى التي تتناول هذه المتغيرات مجتمعه بعلاقة تنبؤية. وبالتحديد فإن الدراسة الحالية هدفها لإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى مفهوم الذات المهني لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
2. ما أبرز أنماط الشخصية السائدة لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
3. ما مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين مفهوم الذات المهني وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين أبعاد مقياس نمط الشخصية وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
6. هل يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى للمتغيرين (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟
7. هل يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين أبعاد مقياس نمط الشخصية وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى للمتغيرين (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟

### أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين نظري وعملي، فمن حيث الأهمية النظرية فالدراسة قد تكون أول دراسة تتناول مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين - في حدود علم الباحثان-، وقد توفر للباحثين والمهتمين معلومات هامة تقيد في الاهتمام بتشكيل مفهوم الذات المهني لدى الطلبة والعاملين في مجال الإرشاد النفسي، والوصول إلى أنماط شخصية تقود إلى عمل إرشادي ناجح وفعال لا يسوده قلق الأداء، كما تبرز أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تناولتها التي من المتوقع أن تمهد لإجراء المزيد من الدراسات النظرية والتطبيقية في هذا المجال.

أما من حيث الأهمية العملية فإن الدراسة قد تمهد لبناء برامج إرشادية تسهم في خفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين، وعقد الدورات التي تساعد المرشد التربوي على التعمق من فهم مفهوم الذات المهني والتعرف على نمط شخصيته

بهدف التقليل من احتمالية اصابته بقلق الأداء، وقد وفرت الدراسة مقياساً لقياس مفهوم الذات المهني يمكن استخدامه في الدراسات المستقبلية.

### التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

**مفهوم الذات المهني:** هو صورة يمتلكها المرشد عن نفسه في مجال عمله وفقاً لما يتسم به من سلوكيات واقعية وطموحات مثالية ومدركات اجتماعية (صوالحة، 2015). ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصل عليها المرشد التربوي على مقياس مفهوم الذات المهني المستخدم في الدراسة الحالية.

**نمط الشخصية:** هو تفضيل يتبناه المرشد تبعاً لخصائصه وسماته الشخصية (العزام، 2009). ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصل عليها المرشد التربوي على التفضيلات الخاصة بكل بعد من أبعاد مقياس نمط الشخصية المستخدم في الدراسة الحالية.

**قلق الأداء:** هو حالة القلق التي تتاب المرشد في أثناء عملية التقييم، وقد تستمر معه خلال فترة العمل بشكل متواصل، ويسمى ذلك عندئذ سمة القلق (الشرفين، 2011). ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصل عليها المرشد التربوي على المقياس المستخدم في الدراسة.

### حدود ومحددات الدراسة

- اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية من المرشدين التربويين في محافظة إربد التابعة لمديريات تربية لواء قصبه إربد ومديرية تربية لواء بني عبید ومديرية تربية لوائي الطيبة والوسطية والمرشدين التابعين للجمعية الأردنية لعلم النفس، في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2015/2016 م).
- تتحدد نتائج الدراسة بأدوات الدراسة المستخدمة، وبالتالي لا يمكن تعميم النتائج إلا في ضوء ما تتمتع به هذه المقاييس من خصائص سيكومترية.
- كما تتحدد نتائج الدراسة في ضوء المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة وما تتضمنه من الأبعاد.
- وتتحدد نتائج الدراسة بالمنهج الارتباطي الوصفي المستخدم في هذه الدراسة.

### الدراسات السابقة

أجرت كل من أوبت ولوفريدو (Opt & Loffredo, 2000) دراسة هدفت إلى اختبار العلاقات بين تفضيلات أنماط الشخصية لمايرز اعتماداً على نظرية جون غين (Jungian) وقلق التواصل، تكونت العينة من (200) طالباً وطالبة من المشاركين في مسابقات لا منهجية في التواصل وعلم النفس والعلوم الإنسانية والإدارة في جامعة هوستون فيكتوريا في استراليا. أظهرت النتائج أن المشاركين من التفضيل المتحفظ أو الحسي أظهروا مستويات أعلى من قلق التواصل من المشاركين ذوي التفضيل المنفتح والحدسي، وأبدى المشاركون من التفضيل الوجداني مستويات أعلى من قلق التواصل بالمواقف العامة من المشاركين اللذين يفضلون التفكير.

أما دانييلز ولييذا (Daniels & Lisa, 2001) فقد اجريا دراسة هدفت إلى معرفة أثر تقييم الأداء على الفعالية الذاتية والقلق لدى المرشدين في ولاية واشنطن، تكونت العينة من (45) مرشداً متدرجاً ممن يحملون شهادات الماجستير في الإرشاد النفسي، حيث تلقوا تقيماً إيجابياً وآخر سلبياً بغض النظر عن أدائهم. أظهرت النتائج اختلافاً ملحوظاً في الفعالية الذاتية ومستوى القلق بناءً على تقييم أدائهم.

في حين أجرى كوكاريك (Kocarek, 2001) دراسة هدفت إلى فهم العلاقة بين فاعلية الذات في الإرشاد وبين القلق ومستوى التطور والخبرة ومدى تأثيرها على أداء المرشد التربوي في جامعة ميشيغان الغربية في الولايات المتحدة الأمريكية، تكونت عينة الدراسة من (117) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي في ثلاث مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد وبعد ممارسة الإرشاد، أشارت النتائج إلى أهمية فاعلية الذات للتنبؤ بأداء المرشد التربوي وتحسينه.

من جانب آخر أجرت ماغنوسون (Magnuson, 2002) دراسة هدفت إلى ملاحظة أداء المرشدين التربويين في درجة مساعد بروفيسور في سنتهم الأولى، تكونت العينة من (38) مرشدًا تربويًا في جامعة كولورادو في كاليفورنيا. أشارت النتائج إلى أن المرشدين أظهروا درجات عالية من التوتر والقلق في أثناء العمل بالرغم من العلاقات الإيجابية بينهم.

أما باكانلي (Bacanli, 2005) فقد أجرت دراسة هدفت إلى البحث فيما إذا كان هناك فرق بين مفهوم الذات ومفهوم الذات المهني للمرشحين للعمل كمرشدين في جامعة غازي في تركيا، تكونت عينة الدراسة من (52) مرشد. وقد أكدت نتائج الدراسة ما أكدته نظرية سوبر من أهمية التوافق بين مفهوم الذات ومفهوم الذات المهني لدى المرشدين.

وقد أجرى كل من باكير وديرزي وليويج ودولارد (Baker, Derzee, Lewig & Dollard, 2006) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية والاحترق النفسي لدى عينة من المرشدين المتطوعين في جنوب استراليا، تكونت عينة الدراسة من (80) مرشدًا متطوع في مجال رعاية المرضى. أشارت النتائج إلى أن أنماط الشخصية قد تساعد في الحماية من الأفكار السلبية ومخاطر الاحتراق النفسي لدى المرشدين المتطوعين.

كما قامت هانسون (Hanson, 2006) دراسة هدفت إلى التعرف على الفعالية الذاتية وتأثيرها على الأداء والعلاقة بين الإشراف وأداء المرشد في ولاية إلينوس (Illinois) في الولايات المتحدة الأمريكية، تكونت العينة من (58) مرشدًا ومرشدة. أظهرت النتائج ارتباطًا إيجابيًا بين الفعالية الذاتية للمرشد وأداءه من منظور المشرف التربوي، وارتباط خبرة المرشد بشكل معتدل بكل من الفعالية الذاتية وأداء المرشد التربوي.

وأجرى كل من السومري ومحمد و تشن (Sumari, Mohamad & chen, 2009) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين نمط الشخصية وأساليب الإرشاد (الموجه وغير الموجه) لدى المرشدين، تكونت عينة الدراسة من (202) مرشدًا متدرب في معهد التعليم العالي في ماليزيا. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشد الموجه وغير الموجه تعود إلى نمط الشخصية.

في حين أجرى كل من شين وشانخ (Chen & Chang, 2009) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين البناء المعرفي للمرشد ومستوى قلق الأداء لديهم، تكونت عينة الدراسة من (88) طالبًا من طلبة الجامعات التايوانية. أشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين مستوى القلق والفهم والاستيعاب لدى الطلبة، وأنه كلما ارتفع مستوى القلق لدى الطلبة انخفض معدل الأداء لديهم.

من جانب آخر أجرى كل من راجوزينو وكيلي (Ragozzino & Kelly, 2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القلق وأنماط الشخصية ليونج، تكونت عينة الدراسة من (99) طالبة من طالبات علم النفس في جامعة روبرت موريز الأمريكية. أظهرت النتائج أن الطالبات من ذوات التفضيل المتحفظ والوجداني I-F قد سجلوا أعلى درجات على مقياس القلق (TIWI).

وأجرى كل من كوزي وكرايوفارو ستيفانو ودرايبو (Kozie, Crabovar, Stefano & Drapeau, 2010) دراسة هدفت للتعرف على مستويات الفعالية الذاتية المهنية في أثناء التدريب على مهنة الإرشاد في خمسة مجالات في الإرشاد هي: المهارات والأساليب الدقيقة، والعملية الإرشادية، والتعامل مع المشكلات وسلوكيات المسترشد، والكفاءة في الإرشاد متعدد الثقافات، والوعي بالقيم العامة لمهنة الإرشاد النفسي، تكونت عينة الدراسة من (20) طالبًا وطالبة من طلبة الإرشاد في كندا. أظهرت النتائج أن مستوى إحساس الطلبة في فعاليتهم المهنية في المجالات الخمسة السابقة كان يتحسن ويتطور باستمرار مع التقدم في عدد الجلسات وعبر كل مرحلة من مراحلها.

من جانب آخر أجرى كل من باسمر وهولوي وراول كوب (Passmore, Holloway & Rawle-Cope, 2010) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين أنماط الشخصية والطرق المفضلة للتدريب، تكونت عينة الدراسة من (490) مشاركًا ممن لديهم خبرة تدريب لا تقل عن (50) ساعة في الإرشاد النفسي في بريطانيا. أثبتت النتائج تأثير نمط الشخصية في اختيار طرق التدريب المستخدمة والأدوار الوظيفية بالإرشاد، وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط السائد من انماط الشخصية هو ISFJ و يليه ENFP.

في حين أجرى الشريفيين (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج قائم على النموذج المعرفي في الإشراف بالإرشاد في خفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (60) طالبًا وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج في خفض مستوى قلق الأداء لدى أفراد المجموعة التجريبية. ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء على مقياس قلق الأداء ككل تعزى إلى المجموعة التجريبية والتفاعل بين المجموعة والجنس لصالح الإناث، والتفاعل بين السنة الدراسية والجنس لصالح الإناث أيضًا، والتفاعل بين المجموعة والسنة الدراسية والجنس.

كما وأجرى ماير (Meyer, 2012) دراسة هدفت للبحث عن القدرة التنبؤية للتدريب الذي يخضع له طلاب الإرشاد النفسي في زيادة كفاءتهم المهنية كمرشدين وتقليل مستوى القلق لديهم نحو نجاحهم مستقبلاً في العمل الإرشادي، تكونت عينة الدراسة من (106) طالب ماجستير في الإرشاد النفسي في جامعة ميتششغان في الولايات المتحدة الأمريكية. أثبت النتائج إمكانية التنبؤ بأنه كلما خضع الطالب للتدريب العملي والنظري بشكل أكبر في الإرشاد زاد إحساسه بفعاليتته المهنية وانخفض مستوى إحساسه بالقلق.

وأخيراً أجرى الشريفين (2014) دراسة هدفت للكشف عن فاعلية برنامج تدريبي يستند إلى نموذج تطوير المهارة في رفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين المتدربين في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (62) من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك في مستوى السنتين الثالثة والرابعة، ضمن مجموعتين: تجريبية دربت بالبرنامج التدريبي القائم على نموذج تطوير المهارة، وضابطة اقتصر التعامل معها وفق الأساليب التدريسية الاعتيادية. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية لصالح أفراد المجموعة التجريبية، كما أشارت النتائج إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية تعزى للجنس ولصالح الذكور.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أن تلك الدراسات تناولت وبشكل مستقل المتغيرات الثلاثة؛ مفهوم الذات أو مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية وقلق الأداء، ولم يعثر الباحثان - في حدود علمهما ومعرفتهما - على دراسات تناولت المتغيرات الثلاثة معاً، كذلك لم يعثر الباحثان - في حدود علمهما ومعرفتهما - على دراسات تناولت مفهوم الذات المهني أو نمط الشخصية كمتنبآت بقلق أداء المرشدين التربويين، وهو ما يدعو إلى ضرورة إجراء مثل هذه الدراسة بحيث توفر للمعنيين والمهتمين بمجال الإرشاد بيانات تساعد في بناء برامج إرشادية خاصة تساهم في خفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين.

## الطريقة والإجراءات

### منهجية الدراسة:

استخدام المنهج الارتباطي الوصفي في الدراسة الحالية وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة والاهداف التي سعت الى تحقيقها.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين العاملين في مدارس المملكة الأردنية الهاشمية خلال الفصل الدراسي الأول من العام 2016/2015 م، والبالغ عددهم (1650) مرشداً ومرشدة.

### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (121) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس التابعة لمديريات تربية لواء قسبة إربد ومديرية تربية لواء بني عبيد ومديرية تربية لوائي الطيبة والوسطية والمرشدين التابعين للجمعية الأردنية لعلم النفس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية؛ حيث تم تحديد المدارس التي يتواجد بها مرشدين في المناطق المشار إليها ومن ثم وضع أسماء المدارس جميعاً في وعاء وقد اجري سحب عشوائي للمدارس، ومن ثم اختيار المرشدين في المدارس التي وقع عليها الاختيار. والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	أعزب	33	27.3
	متزوج	88	72.7
	<b>الكل</b>	<b>121</b>	<b>100.0</b>
الجنس	ذكر	51	42.1
	أنثى	70	57.9
	<b>الكل</b>	<b>121</b>	<b>100.0</b>

### مقاييس الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة بالكشف عن مستوى مفهوم الذات المهني لدى المرشدين التربويين ونمط الشخصية الذي يفضلوه ودورهما كمتنبأت بقلق الأداء لديهم. استخدم في الدراسة الحالية ثلاثة مقاييس وهي:

### أولاً: مقياس مفهوم الذات المهني

يهدف الكشف عن مفهوم الذات المهني لدى المرشدين التربويين، قام الباحثانبتطوير مقياس خاص بهذه الدراسة مستندةً إلى مجموعة من الخطوات التي حددها هيولين ودراسجو وبارسونز (Hulin, Drasgow & Parsons, 1983)، التي تتلخص بالآتي: الخطوة الأولى: تحديد أبعاد المقياس، الخطوة الثانية: كتابة فقرات المقياس اعتماداً على خبرة المتخصصين في هذا المجال، كما تم الاستفادة من المقاييس والدراسات ذات الصلة. علماً بأنه تم الاعتماد على نظرية سوبر (Super) في الإرشاد المهني عند كتابة أبعاد وفقرات المقياس. حيث تكون المقياس في صورته الأولى قبل التحكيم من (61) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي: (مفهوم الذات المهني المدرك، ومفهوم الذات المهني المثالي، ومفهوم الذات المهني الاجتماعي).

### دلالات صدق وثبات مقياس مفهوم الذات المهني

#### الصدق الظاهري

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس مفهوم الذات المهني، تم عرضه بصورته الأولى على مجموعة مكونة من ستة عشر محكماً ومحكمة من ذوي الخبرة والاختصاص، وقد أبدى عددًا من المحكمين بعض الملاحظات التي تتعلق بتعديل بعض الأبعاد والفقرات، ودمج فقرات أخرى. وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس بعد التحكيم (50) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد.

#### مؤشرات صدق البناء

يهدف التحقق من صدق البناء تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، بلغ عددها (30) مرشدًا ومرشدة. وقد تبين أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد مفهوم الذات المهني المدرك تراوحت بين (0.51-0.79) مع بعدها، وبين (0.36-0.72) مع الكلي للمقياس. وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد مفهوم الذات المهني المثالي قد تراوحت بين (0.61-0.87) مع بعدها، وبين (0.52-0.80) مع الكلي للمقياس، وأخيراً؛ أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد مفهوم الذات المهني الاجتماعي قد تراوحت بين (0.74-0.85) مع بعدها، وبين (0.57-0.80) مع الكلي للمقياس. كما تراوحت قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس مفهوم الذات المهني مع المقياس ككل بين (0.88-0.93)، وأن قيم معاملات الارتباط البنائية لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (0.72-0.81).

### ثبات مقياس مفهوم الذات المهني

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس وأبعاده؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والمكونة من (30) مرشدًا ومرشدة، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة للمقياس وأبعاده، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سألغة الذكر بطريقة الاختبار وإعادته (Test Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، والجدول (2) يوضح قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي ومعاملات ثبات الإعادة الخاصة بمقياس مفهوم الذات المهني.

جدول 2: قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لمقياس مفهوم الذات المهني وأبعاده.

المقياس وأبعاده	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
المدرك	0.94	0.92	24
المثالي	0.96	0.88	17
الاجتماعي	0.93	0.86	9

**تصحيح المقياس**

تكون مقياس مفهوم الذات المهني بصورته النهائية من (50) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، يستجيب لها المرشد وفق تدرج خماسي يشتمل على البدائل التالية: (دائمًا: وتعطى عند تصحيح المقياس (5) درجات، غالبًا: وتعطى (4) درجات، أحيانًا: وتعطى (3) درجات، نادرًا: وتعطى درجتين، أبدًا: وتعطى درجة واحدة). وهذه الدرجات تنطبق على جميع فقرات المقياس كونها مصاغة باتجاه موجب، وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل (50-250) درجة، بحيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشر على مستوى امتلاك مفهوم الذات المهني لدى المرشدين، وقد صنف الباحثان استجابات أفراد الدراسة إلى ثلاث فئات على النحو الآتي: مستوى متدني من مفهوم الذات المهني، وتعطى للحاصلين على درجة (2.49) فأقل، ومستوى متوسط من مفهوم الذات المهني، وتعطى للحاصلين على درجة تتراوح بين (2.50 - 3.49)، ومستوى مرتفع من مفهوم الذات المهني، وتعطى للحاصلين على درجة (3.50) فأكثر.

**ثانيًا: مقياس نمط الشخصية**

يهدف الكشف عن أنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين، تم استخدام مقياس أنماط الشخصية المعد من قبل الشريفين والشريفين والدقس (2016)، حيث تكون المقياس في صورته الأولية من (74) فقرة، وقد تحقق الشريفين والشريفين والدقس من صدق المقياس وثباته، وأشارت النتائج بأنه يتمتع بخصائص سيكومترية مرتفعة وتبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

**دلالات صدق وثبات مقياس نمط الشخصية****الصدق الظاهري**

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس نمط الشخصية، تم عرضه بصورته الأولية على مجموعة مكونة من ستة عشر محكمًا ومحكمة من ذوي الخبرة والاختصاص، وقد أبدى عددًا من المحكمين بعض الملاحظات التي تتعلق بتعديل بعض الفقرات، ودمج فقرات أخرى. وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس بعد التحكيم (57) فقرة.

**مؤشرات صدق البناء**

يهدف التحقق من صدق البناء تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، بلغ عددها (30) مرشدًا ومرشدة. وقد لوحظ أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد نمط الشخصية (منفتح/متحفظ) قد تراوحت بين (0.41-0.75) مع بعدها، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد نمط الشخصية (حسي/حديسي) قد تراوحت بين (0.53-0.75) مع بعدها، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد نمط الشخصية (مفكر/وجداني) قد تراوحت بين (0.45-0.69) مع بعدها، وأخيرًا؛ أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد نمط الشخصية (حاسم/تلقائي) قد تراوحت بين (0.41-0.63) مع بعدها. كما لوحظ أن قيم معاملات الارتباط البينية (Inter-correlation) قد تراوحت بين (0.18-0.49)، وهذه القيم تعد مؤشر على استقلالية أنماط الشخصية عن بعضها بعضًا لانخفاض قيم معاملات الارتباط بينها.

**ثبات مقياس نمط الشخصية**

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس وأبعاده؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة (Cronbach Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والمكونة من (30) مرشدًا ومرشدة، ولأغراض التحقق من ثبات إعادة المقياس وأبعاده، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سالفة الذكر بطريقة الإختبار وإعادة (Test Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، والجدول (3) يوضح قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي ومعاملات ثبات إعادة الخاصة بمقياس نمط الشخصية.

جدول 3: قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لمقياس نمط الشخصية وأبعاده.

أنماط الشخصية	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
منفتح/متحفظ	0.81	<b>0.91</b>	11
حسي/حدسي	0.84	<b>0.90</b>	12
مفكر/وجداني	0.90	<b>0.87</b>	22
حاسم/تلقائي	0.83	<b>0.83</b>	12

### تصحيح المقياس

تكون مقياس نمط الشخصية بصورته النهائية من (57) فقرة، يستجيب لها المرشد وفق تدرج ثلاثي يشتمل على البدائل التالية: (توافقني جداً، وتعطى عند تصحيح المقياس (+1) درجة، وتوافقني إلى حد ما، وتعطى (-1) درجة، ومتساوية، وتعطى (0) درجة). يجمع كل تفضيل على حدة في مفتاح التصحيح، بحيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشراً على أن هذا التفضيل هو السائد في المجال، ويحدد نمط الشخصية للمرشد بالدرجة الأكبر لكل مجال من مجالات أنماط الشخصية، ويكتب نمط الشخصية بـ Code من أربعة أحرف مثل: INTP, ENTP, ISTP, ESTJ.

### ثالثاً: مقياس قلق الأداء

يهدف الكشف عن مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين، قام الباحثان بتطوير مقياس الشريفيين (2011) بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية. حيث تكون المقياس بصورته الأولية قبل التحكيم من (30) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد.

### دلالات صدق وثبات مقياس قلق الأداء

#### الصدق الظاهري

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس قلق الأداء، تم عرضه بصورته الأولية على مجموعة مكونة من ستة عشر محكماً ومحكمة من ذوي الخبرة والاختصاص، وقد أبدى عدداً من المحكمين بعض الملاحظات التي تتعلق بتعديل بعض الفقرات، ودمج فقرات بأخرى، وإضافة بعض الفقرات. وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس بعد التحكيم (40) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد.

#### مؤشرات صدق البناء

يهدف التحقق من صدق البناء تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، بلغ عددها (30) مرشداً ومرشدة. وقد لوحظ أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد قلق الأداء النفسي والانفعالي قد تراوحت بين (0.51-0.79) مع بعدها، وبين (0.47-0.75) مع الكلي للأداة، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد قلق الأداء المعرفي قد تراوحت بين (0.53-0.84) مع بعدها، وبين (0.34-0.76) مع الكلي للأداة، وأخيراً؛ أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد قلق الأداء الجسمي قد تراوحت بين (0.76-0.86) مع بعدها، وبين (0.62-0.79) مع الكلي للأداة. كما لوحظ أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس قلق الأداء مع المقياس ككل قد تراوحت بين (0.86-0.96)، وأن قيمة معامل الارتباط البيئي لأبعاد مقياس قلق الأداء قد تراوحت بين (0.71-0.75).

#### ثبات مقياس قلق الأداء

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس وأبعاده؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والمكونة من (30) مرشداً ومرشدة، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة للمقياس وأبعاده، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سائلة الذكر بطريقة الإختبار وإعادته (Test Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين التطبيقين الأول والثاني على

العينة الاستطلاعية، والجدول (4) يوضح قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي ومعاملات ثبات الإعادة الخاصة بمقياس قلق الأداء.

جدول 4: قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لمقياس قلق الأداء وأبعاده.

المقياس وأبعاده	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
النفسي والانفعالي	0.94	<b>0.92</b>	21
المعرفي	0.85	<b>0.86</b>	8
الجسمي	0.94	<b>0.89</b>	11
الكلّي للمقياس	0.96	<b>0.89</b>	40

### إجراءات الدراسة

تمت الدراسة الحالية وفق الإجراءات والخطوات الآتية:

1. إعداد مقياس الدراسة بصورها الأولية، وهم مقياس قلق الأداء، ومقياس مفهوم الذات المهني ومقياس نمط الشخصية.
2. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من عمادة كلية التربية في جامعة اليرموك إلى مديريات التربية والتعليم في مناطق المملكة جميع.
3. تم توجيه كتاب من مديريات التربية إلى مدراء المدارس المعنية بالتطبيق لتطبيق المقياس على المرشدين.
4. زيارة الجمعية الأردنية لعلم النفس لتطبيق المقياس.
5. التحقق من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة، وتطبيقهم على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المستهدفة بهدف التحقق من دلالات الصدق والثبات لهم، وإخراجهم في صورتهم النهائية.
6. توزيع أدوات الدراسة على أفراد العينة المختارة، مع التوضيح للمرشدين أهمية البحث وأهدافه وكيفية الإجابة على الأدوات، ومع التأكيد على أن الإجابة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وأنها ستعامل معاملة سرية تامة.
7. جمع أدوات الدراسة من المرشدين حيث جمع (143) استبانة من أصل (170) استبانة تم توزيعها. وبعد ذلك تم التأكد من اكتمال الشروط فيها لأغراض التحليل الإحصائي، من حيث الإجابة على جميع الفقرات، وتعبئة المعلومات العامة، وتم استبعاد بعض الاستبانات التي لم تكتمل فيها الشروط، وبذلك أصبحت عينة الدراسة الفعلية مكونة من (121) مرشدًا ومرشدة.
8. إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب ومعالجتها إحصائيًا باستخدام برنامج (SPSS)، لإجراء التحليلات التحليلات الإحصائية المناسبة، ثم الوصول للنتائج وتفسيرها.

### المعالجات الإحصائية

تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

- للإجابة عن سؤال الدراسة الأول والثاني؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على كل مقياس، مع مراعاة ترتيب الأبعاد ثم الفقرات في ضوء الأبعاد التي تتبع لها تنازليًا وفقًا لمتوسطاتها الحسابية.
- للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ تم حساب التكرارات والملاحظة والنسب المئوية والتكرارات المتوقعة والباقي والباقي المعياري وقيم ( $\chi^2$ ) المحسوبة لأنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن، مع مراعاة ترتيب أنماط الشخصية تنازليًا وفقًا للباقي المعياري.
- للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع والخامس؛ تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين كل من مفهوم الذات المهني وأبعاده وأنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن.
- للإجابة عن سؤال الدراسة السادس والسابع؛ تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين كل من مفهوم الذات المهني وأبعاده وأنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقًا

لمتغيري (الجنس، الحالة الاجتماعية)، ثم تم تحويلها إلى قيم Z الفشرية المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي ارتباط لعينتين مستقلتين.

#### نتائج الدراسة

أولاً: للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نصّ على: 'ما مستوى مفهوم الذات المهني لدى المرشدين التربويين في الأردن؟'؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مفهوم الذات المهني وأبعاده لدى المرشدين التربويين في الأردن، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً، وذلك كما في الجدول (5).

جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى مفهوم الذات المهني وأبعاده لدى المرشدين التربويين في الأردن مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم البعد	مفهوم الذات المهني وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المفهوم
1	2	المثالي	4.52	0.35	مرتفع
2	1	المدرک	4.25	0.38	مرتفع
3	3	الاجتماعي	3.82	0.53	مرتفع
		الكلي للمقياس	4.27	0.34	مرتفع

يلاحظ من الجدول (5)، أن مستوى مفهوم الذات المهني وأبعاده لدى المرشدين التربويين في الأردن قد كان (مرتفعاً)، حيث جاءت أبعاد مفهوم الذات المهني لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً للترتيب التالي: بعد مفهوم الذات المهني المثالي في المرتبة الأولى، تلاه بعد مفهوم الذات المهني المدرک في المرتبة الثانية، وأخيراً؛ تلاه بعد مفهوم الذات المهني الاجتماعي في المرتبة الثالثة. ثانياً: للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: 'ما أبرز أنماط الشخصية السائدة لدى المرشدين التربويين في الأردن؟'؛ فقد تم حساب التكرارات المشاهدة (Observed Frequencies) والنسب المئوية والتكرار المتوقع (Expected Frequencies) والباقي لهما (Residual) والباقي المعياري (Standardized Residual) لكل نمط من أنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن؛ متبوعة باستخدام اختبار ( $\chi^2$ ) لحسن مطابقة (Goodness of Fit) التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية لتكراراتها المتوقعة، وذلك كما في الجدول (6).

الجدول 6: نتائج اختبار ( $\chi^2$ ) لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية لتكراراتها المتوقعة.

الرتبة	أنماط الشخصية	التكرار الملاحظ	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الباقي	الباقي المعياري	Ka <sup>2</sup>	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
1	ESTJ	62	51.2	8.07	53.93	18.99	360.596	1	0.000
2	ESFJ	16	13.2	8.07	7.93	2.79	7.802	1	0.005
3	ESFP	10	8.3	8.07	1.93	0.68	0.463	1	0.496
4	ISTJ	9	7.4	8.07	0.93	0.33	0.108	1	0.742
5	ESTP	5	4.1	8.07	-3.07	-1.08	1.166	1	0.280
6	INTJ	4	3.3	8.07	-4.07	-1.43	2.050	1	0.152
7	ENFJ	3	2.5	8.07	-5.07	-1.78	3.182	1	0.074
8	ENTP	3	2.5	8.07	-5.07	-1.78	3.182	1	0.074
9	ENFP	2	1.7	8.07	-6.07	-2.14	4.563	1	0.033
10	INFP	2	1.7	8.07	-6.07	-2.14	4.563	1	0.033
11	ENTJ	1	0.8	8.07	-7.07	-2.49	6.191	1	0.013
12	INFJ	1	0.8	8.07	-7.07	-2.49	6.191	1	0.013
13	INTP	1	0.8	8.07	-7.07	-2.49	6.191	1	0.013

0.013	1	6.191	-2.49	-7.07	8.07	0.8	1	ISFJ	14
0.013	1	6.191	-2.49	-7.07	8.07	0.8	1	ISTP	15
0.000	14	418.628	0.00	0.00	121.00	100.0	121	الكلية	

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين التكرارات المشاهدة وبين التكرارات المتوقعة لأنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً لاختبار ( $\chi^2$ ) لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن للتكرارات المتوقعة لها؛ مما قاد إلى حساب الباقي المعياري لتحديد أنماط الشخصية الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة؛ بمعنى أن التكرارات المشاهدة أكبر من التكرارات المتوقعة لها وبفارق جوهري بدلالة الباقي المعياري لها، وبهذا جاءت أنماط الشخصية الأكثر انتشاراً وفقاً للترتيب الآتي: (1) نمط الشخصية ESTJ في المرتبة الأولى وبنسبة مئوية مقدارها (51.2%) من جيل أفراد عينة الدراسة، (2) نمط الشخصية ISFJ في المرتبة الثانية وبنسبة مئوية مقدارها (13.2%) من جيل أفراد عينة الدراسة. أما بالنسبة لأنماط الشخصية (ENTP، ENFJ، INTJ، ESTP، ISTJ، ESFP) فهي متوافرة لدى أفراد عينة الدراسة إلا أنها متزنة بمعنى أن تكراراتها الملاحظة لا تختلف جوهرياً عن التكرارات المتوقعة لها. وبالنسبة لبقية أنماط الشخصية فقد جاءت أقل انتشاراً وبفارق جوهري عما هو متوقع لها؛ وهي (INTP، INFJ، ENTJ، INFP، ENFP، ISFJ، ISTP).

ثالثاً: للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث الذي نصّ على: "ما مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن؟"؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى قلق الأداء وأبعاده لدى المرشدين التربويين في الأردن، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً، وذلك كما في الجدول (7).

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى قلق الأداء وأبعاده لدى المرشدين التربويين في الأردن مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم البعد	قلق الأداء وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القلق
1	2	المعرفي	2.25	0.69	منخفض
2	1	النفسي والانفعالي	2.00	0.69	منخفض
3	3	الجسمي	1.58	0.81	منخفض
					الكلية للمقياس
					0.66
					1.93

يلاحظ من الجدول (7)، أن مستوى قلق الأداء وأبعاده لدى المرشدين التربويين في الأردن قد كان (منخفضاً)، حيث جاءت أبعاد قلق الأداء لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً للترتيب الآتي: بعد قلق الأداء المعرفي في المرتبة الأولى، تلاه بعد قلق الأداء النفسي والانفعالي في المرتبة الثانية، وأخيراً؛ تلاه بعد قلق الأداء الجسمي في المرتبة الثالثة. رابعاً: للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع الذي نصّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين مفهوم الذات المهني وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن؟"؛ فقد تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن، وذلك كما في الجدول (8).

جدول 8: قيم معاملات الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن.

العلاقة بين:	الإحصائي	النفسي والانفعالي	المعرفي	الجسمي	الكلية للمقياس
المدرک	معامل الارتباط	-0.63	-0.52	-0.47	-0.61
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000
المثالي	معامل الارتباط	-0.46	-0.39	-0.48	-0.49
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000
الاجتماعي	معامل الارتباط	-0.42	-0.40	-0.40	-0.44

	0.000	0.000	0.000	0.000	الدلالة الإحصائية
الكلية	-0.58	-0.50	-0.49	-0.57	معامل الارتباط
للمقياس	0.000	0.000	0.000	0.000	الدلالة الإحصائية

يلاحظ من الجدول (8) أن جميع العلاقات بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن قد كانت عكسية (سالبة) الاتجاه، حيث صُنِّفَت قوة العلاقات وفقاً لمعيار (Hinkle, Wiersma, 1998) على أنها: علاقات (متوسطة) القوة، حيث يبلغ عددها ست علاقات ارتباطية من أصل ست عشرة علاقة بدلالة إحصائية، وعلاقات (ضعيفة) القوة، حيث يبلغ عددها عشرة علاقات ارتباطية من أصل ست عشرة علاقة بدلالة إحصائية. خامساً: للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس الذي نصَّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين أبعاد مقياس أنماط الشخصية وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن؟"؛ فقد تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن، وذلك كما في الجدول (9).

جدول 9: قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن.

العلاقة بين:	الإحصائي	النفسي والانفعالي	المعرفي	الجسمي	الكلية للمقياس
منفتح/متحفظ	معامل الارتباط	-0.30	-0.27	-0.18	-0.28
الدلالة الإحصائية		0.001	0.003	0.051	0.002
حسي/حدسي	معامل الارتباط	-0.18	-0.16	-0.13	-0.17
الدلالة الإحصائية		0.053	0.089	0.145	0.058
مفكر/وجداني	معامل الارتباط	-0.06	-0.07	-0.05	-0.07
الدلالة الإحصائية		0.496	0.428	0.603	0.476
حاسم/تلقائي	معامل الارتباط	-0.18	-0.18	-0.09	-0.17
الدلالة الإحصائية		0.049	0.045	0.325	0.067

يلاحظ من الجدول (9) أن جميع العلاقات بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن قد كانت عكسية (سالبة) الاتجاه، حيث صُنِّفَت قوة العلاقات وفقاً لمعيار (Wiersma, Hinkle, 1998) على أنها: علاقة (ضعيفة) القوة، حيث كان هناك علاقة ارتباطية من أصل ست عشرة علاقة بدلالة إحصائية، وعلاقات قوتها (ضعيفة جداً)، حيث يبلغ عددها خمس عشرة علاقة ارتباطية من أصل ست عشرة علاقة.

سادساً: للإجابة عن سؤال الدراسة السادس الذي نصَّ على: "هل يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى للمتغيرين (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟"؛ فقد تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية)، ثم تم تحويلها إلى قيم (Z الفشرية) المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي ارتباط لعينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (10).

جدول 10: نتائج Z الفشرية للفرق في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية).

مفهوم الذات المهني وأبعاده	قلق الأداء وأبعاده	الحالة الاجتماعية	معامل الارتباط	العدد	قيمة Z الفشرية	Z	الدلالة الإحصائية
المدرک	النفسي والانفعالي	أعزب	-0.64	33	-0.757	-0.106	0.458
		متزوج	-0.63	88	-0.734		

الدلالة الإحصائية	Z	قيمة Z الفشرية	العدد	معامل الارتباط	الحالة الاجتماعية	قلق الأداء وأبعاده	مفهوم الذات المهني وأبعاده
0.421	0.200	-0.542	33	-0.49	أعزب	المعرفي	
		-0.584	88	-0.53	متزوج		
0.493	-0.017	-0.518	33	-0.48	أعزب	الجسمي	
		-0.514	88	-0.47	متزوج		
0.453	0.119	-0.692	33	-0.60	أعزب	الكلبي للمقياس	
		-0.717	88	-0.62	متزوج		
0.023	<b>-1.987</b>	-0.811	33	-0.67	أعزب	النفسي والانفعالي	المثالي
		-0.389	88	-0.37	متزوج		
0.094	-1.319	-0.617	33	-0.55	أعزب	المعرفي	
		-0.337	88	-0.33	متزوج		
0.141	-1.076	-0.685	33	-0.59	أعزب	الجسمي	
		-0.456	88	-0.43	متزوج		
0.042	<b>-1.727</b>	-0.806	33	-0.67	أعزب	الكلبي للمقياس	
		-0.439	88	-0.41	متزوج		
0.386	-0.290	-0.483	33	-0.45	أعزب	النفسي والانفعالي	الاجتماعي
		-0.421	88	-0.40	متزوج		
0.196	-0.854	-0.550	33	-0.50	أعزب	المعرفي	
		-0.369	88	-0.35	متزوج		
0.466	0.086	-0.408	33	-0.39	أعزب	الجسمي	
		-0.427	88	-0.40	متزوج		
0.395	-0.266	-0.512	33	-0.47	أعزب	الكلبي للمقياس	
		-0.456	88	-0.43	متزوج		
0.172	-0.944	-0.788	33	-0.66	أعزب	النفسي والانفعالي	الكلبي للمقياس
		-0.587	88	-0.53	متزوج		
0.265	-0.628	-0.622	33	-0.55	أعزب	المعرفي	
		-0.489	88	-0.45	متزوج		
0.360	-0.359	-0.600	33	-0.54	أعزب	الجسمي	
		-0.524	88	-0.48	متزوج		
0.243	-0.697	-0.761	33	-0.64	أعزب	الكلبي للمقياس	
		-0.613	88	-0.55	متزوج		

يلاحظ من الجدول (10) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين بعد مفهوم الذات المهني (المثالي) من جهة وبين قلق الأداء وبعده (النفسي والانفعالي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)؛ لصالح المرشدين التربويين غير المتزوجين (أعزب) على حساب المتزوجين منهم من حيث قيمة معامل الارتباط. في حين لم يثبت من الجدول (10) وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية) في بقية معاملي الارتباط.

كما تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى وفقاً لمتغير (الجنس)، ثم تم تحويلها إلى قيم (Z الفشرية) المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي ارتباط عينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (11).

جدول 11: نتائج Z الفشرية للفرق في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً لمتغير (الجنس).

الدلالة الإحصائية	Z	قيمة Z الفشرية	العدد	معامل الارتباط	الجنس	قلق الأداء وأبعاده	مفهوم الذات المهني وأبعاده
0.101	-1.279	-0.848	51	-0.69	ذكر	النفسي	المدرک
		-0.607	70	-0.54	أنثى	والانفعالي	
0.484	-0.041	-0.584	51	-0.53	ذكر	المعرفي	
		-0.576	70	-0.52	أنثى		
0.023	-1.994	-0.685	51	-0.59	ذكر	الجسمي	
		-0.308	70	-0.30	أنثى		
0.065	-1.512	-0.842	51	-0.69	ذكر	الكلبي	
		-0.556	70	-0.51	أنثى	للمقياس	
0.383	0.297	-0.464	51	-0.43	ذكر	النفسي	المثالي
		-0.520	70	-0.48	أنثى	والانفعالي	
0.326	0.450	-0.388	51	-0.37	ذكر	المعرفي	
		-0.473	70	-0.44	أنثى		
0.069	-1.486	-0.630	51	-0.56	ذكر	الجسمي	
		-0.349	70	-0.34	أنثى		
0.400	-0.254	-0.549	51	-0.50	ذكر	الكلبي	
		-0.501	70	-0.46	أنثى	للمقياس	
0.286	-0.566	-0.489	51	-0.45	ذكر	النفسي	الاجتماعي
		-0.382	70	-0.36	أنثى	والانفعالي	
0.266	-0.626	-0.490	51	-0.45	ذكر	المعرفي	
		-0.371	70	-0.36	أنثى		
0.005	-2.577	-0.665	51	-0.58	ذكر	الجسمي	
		-0.178	70	-0.18	أنثى		
0.090	-1.340	-0.600	51	-0.54	ذكر	الكلبي	
		-0.347	70	-0.33	أنثى	للمقياس	
0.344	-0.401	-0.667	51	-0.58	ذكر	النفسي	الكلبي
		-0.591	70	-0.53	أنثى	والانفعالي	
0.444	0.142	-0.528	51	-0.48	ذكر	المعرفي	للمقياس
		-0.555	70	-0.50	أنثى		
0.017	-2.130	-0.725	51	-0.62	ذكر	الجسمي	
		-0.322	70	-0.31	أنثى		
0.160	-0.996	-0.737	51	-0.63	ذكر	الكلبي	

للمقياس أنثى -0.50 70 -0.548

يلاحظ من الجدول (11) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وبعديه (المدرک، الاجتماعي) من جهة وبين بعد قلق الأداء (الجسمي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)؛ لصالح المرشدين التربويين الذكور على حساب المرشيدات التربويات من حيث قيمة معامل الارتباط. في حين لم يثبت وجود فرق دال إحصائياً في بقية معاملي الارتباط يعزى لمتغير (الجنس).

سابعاً: للإجابة عن سؤال الدراسة السابغ الذي نصّ على: "هل يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين أبعاد مقياس نمط الشخصية وبين قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى للمتغيرين (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟"؛ فقد تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية)، ثم تم تحويلها إلى قيم ( $Z$  الفشرية) المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي ارتباط لعينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (12).

جدول 12: نتائج  $Z$  الفشرية للفرق في معاملي الارتباط بين أبعاد مقياس أنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية).

أنماط الشخصية	قلق الأداء وأبعاده	الحالة الاجتماعية	معامل الارتباط	العدد	قيمة $Z$ الفشرية	$Z$	الدلالة الإحصائية
منفتح/متحفظ	النفسي	أعزب	-0.27	33	-0.272	0.291	0.385
	والانفعالي	متزوج	-0.32	88	-0.333		
	المعرفي	أعزب	-0.30	33	-0.307	-0.222	0.412
		متزوج	-0.25	88	-0.260		
	الجسمي	أعزب	-0.08	33	-0.082	0.719	0.236
		متزوج	-0.23	88	-0.235		
	الكلبي للمقياس	أعزب	-0.23	33	-0.234	0.399	0.345
		متزوج	-0.31	88	-0.319		
حسي/حدسي	النفسي	أعزب	-0.19	33	-0.196	-0.145	0.443
	والانفعالي	متزوج	-0.16	88	-0.165		
	المعرفي	أعزب	-0.15	33	-0.154	-0.006	0.498
		متزوج	-0.15	88	-0.152		
	الجسمي	أعزب	-0.10	33	-0.101	0.219	0.413
		متزوج	-0.15	88	-0.148		
	الكلبي للمقياس	أعزب	-0.17	33	-0.169	0.017	0.493
		متزوج	-0.17	88	-0.173		
مفكر/وجداني	النفسي	أعزب	-0.31	33	-0.316	-1.701	0.044
	والانفعالي	متزوج	0.04	88	0.045		
	المعرفي	أعزب	-0.13	33	-0.127	-0.339	0.367
		متزوج	-0.05	88	-0.055		
	الجسمي	أعزب	-0.05	33	-0.054	-0.011	0.496
		متزوج	-0.05	88	-0.051		
	الكلبي للمقياس	أعزب	-0.20	33	-0.208	-0.962	0.168
		متزوج	0.00	88	-0.003		
حاسم/تلقائي	النفسي	أعزب	-0.38	33	-0.395	-1.409	0.079
	والانفعالي	متزوج	-0.10	88	-0.096		
	المعرفي	أعزب	-0.28	33	-0.289	-0.684	0.247
		متزوج	-0.14	88	-0.144		
	الجسمي	أعزب	-0.14	33	-0.139	-0.327	0.372

أنماط الشخصية	قلق الأداء وأبعاده	الحالة الاجتماعية	معامل الارتباط	العدد	قيمة Z الفشرية	Z	الدلالة الإحصائية
		متزوج	-0.07	88	-0.069		
	الكلي للمقياس	أعزب	-0.30	33	-0.313	-0.965	0.167
		متزوج	-0.11	88	-0.108		

يلاحظ من الجدول (12) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين نمط الشخصية (مفكر/وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء (النفسي والانفعالي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)؛ لصالح المرشدين التربويين غير المتزوجين (أعزب) على حساب المتزوجين منهم من حيث قيمة معامل الارتباط. في حين لم يثبت من وجود فرق دال إحصائياً في بقية معاملي الارتباط يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).

كما تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى وفقاً لمتغير (الجنس)، ثم تم تحويلها إلى قيم (Z الفشرية) المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي ارتباط لعينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (13).

جدول 13: نتائج Z الفشرية للفرق في معاملي الارتباط بين أبعاد مقياس أنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن وفقاً لمتغير (الجنس).

أنماط الشخصية	قلق الأداء وأبعاده	الجنس	معامل الارتباط	العدد	قيمة Z الفشرية	Z	الدلالة الإحصائية
منفتح/متحفظ	النفسي والانفعالي	ذكر	-0.30	51	-0.305	0.164	0.435
		أنثى	-0.32	70	-0.336		
	المعرفي	ذكر	-0.35	51	-0.364	-0.727	0.234
		أنثى	-0.22	70	-0.227		
	الجسمي	ذكر	-0.62	51	-0.725	-3.056	0.001
		أنثى	-0.15	70	-0.147		
	الكلي للمقياس	ذكر	-0.31	51	-0.325	-0.249	0.402
		أنثى	-0.27	70	-0.278		
حسي/حسدي	النفسي والانفعالي	ذكر	-0.02	51	-0.018	1.501	0.067
		أنثى	-0.29	70	-0.302		
	المعرفي	ذكر	-0.04	51	-0.035	1.087	0.139
		أنثى	-0.24	70	-0.241		
	الجسمي	ذكر	0.00	51	-0.004	1.217	0.112
		أنثى	-0.23	70	-0.234		
	الكلي للمقياس	ذكر	-0.02	51	-0.019	1.438	0.075
		أنثى	-0.28	70	-0.291		
مفكر/وجداني	النفسي والانفعالي	ذكر	-0.06	51	-0.063	0.256	0.399
		أنثى	-0.11	70	-0.111		
	المعرفي	ذكر	-0.05	51	-0.048	0.293	0.385
		أنثى	-0.10	70	-0.103		
	الجسمي	ذكر	-0.65	51	-0.775	-3.968	0.000
		أنثى	-0.03	70	-0.025		
	الكلي للمقياس	ذكر	-0.10	51	-0.099	-0.037	0.485
		أنثى	-0.09	70	-0.092		
حاسم/تلقائي	النفسي والانفعالي	ذكر	-0.17	51	-0.173	0.126	0.450
		أنثى	-0.19	70	-0.196		
	المعرفي	ذكر	-0.12	51	-0.125	0.535	0.296

					أنثى	
		-0.226	70	-0.22	ذكر	الجسمي
0.378	-0.310	-0.127	51	-0.13	أنثى	
		-0.068	70	-0.07	ذكر	الكلبي
0.467	0.082	-0.163	51	-0.16	أنثى	للمقياس
		-0.179	70	-0.18		

يلاحظ من الجدول (13) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين نمطي الشخصية (منفتح/متحفظ، مفكر/وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء (الجسمي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)؛ لصالح المرشدين التربويين الذكور على حساب المرشيدات التربويات من حيث قيمة معامل الارتباط. في حين لم يثبت وجود فرق دال إحصائياً في بقية معاملي الارتباط يعزى لمتغير (الجنس).

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء ما تم طرحه من أسئلة، بالإضافة إلى التوصيات التي جاءت في ضوء هذه النتائج.

**أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول:** أشارت نتائج السؤال إلى أن مستوى مفهوم الذات المهني لدى المرشدين التربويين جاء بمستوى مرتفع على المقياس ككل وعلى جميع أبعاده المختلفة. ويعزوا الباحثان هذه النتيجة إلى إتاحة الفرصة للمرشد التربوي في اختيار مهنته لانجذابه للبيئة المهنية الإرشادية وما تتضمنه من مهارات وقدرات، واحترام المرشد لذاته وتقديره لنفسه، وإتاحة الفرصة لطلبة الإرشاد في اختبار مهاراتهم الإرشادية في أثناء وجودهم على مقاعد الدراسة، وتعرض المرشد لسلسلة مختلفة من الخبرات الإرشادية التي يتم من خلالها توظيف المهارات والفتيات الإرشادية تكسب المرشد مفهوم ذات مهني. ومن الممكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة في ضوء معرفة أن مفهوم الذات المهني هو مفهوم متطور ينمو مع الفرد وبالتالي نضج المرشدين وتطور خبراتهم المختلفة قد تكون إحدى أسباب وصول مفهوم الذات المهني لدى المرشدين إلى مستوى مرتفع، إضافة إلى ذلك فإن طبيعة البيئة المهنية المدرسية التي يعمل بها المرشدين التربويين هي بيئة عمل مألوفة لديهم. ومن الممكن أن يعزى حصول بعد مفهوم الذات المهني المثالي في أعلى مستوى ضمن مستويات مفهوم الذات المهني إلى رغبة المرشد في أن يكون قدوة للآخرين، وسعيه لأن يظهر بصورة مثالية، وأن تنظم وتوجيه إرادته ودوافعه في التغيير والتطوير والنمو المهني قد تضمن له مستويات مرتفعة من الأداء (Snyder, 2000).

وجاء بعد مفهوم الذات المهني المدرك في المرتبة الثانية، وقد تعود هذه النتيجة إلى التحاق المرشد التربوي للعمل بعد مروره في مرحلة الاستكشاف و التي تعد بمثابة مرحلة اختبار الذات ويكون المرشد فينهاية هذه المرحلة قد وصل إلى معرفة واقعية لقدراته واهتماماته وميوله والبيئة المهنية التي تتوافق معه، مما يؤهله لاتخاذ القرار المهني المناسب (صوالحة، 2015). كما ويسهم في هذا البعد إدراك المرشد لما يمتلك من الأساليب والنظريات وطرق العلاج التي يستخدمها التي تثبت فعاليتها في تحقيق النتائج التي يسعى لتحقيقها (Niles, 2001).

ومن الممكن أن يعزى حصول بعد مفهوم الذات المهني الاجتماعي على المرتبة الأخيرة، والذي يشير إلى تقييم المرشد لذاته اجتماعياً، وما يقدمه له المجتمع من دعم معنوي يزيد من ثقته بعمله الإرشادي ويشجعه على إثبات دور المرشد التربوي الايجابي، وإعطائه مكانه اجتماعية تكسبه احترام وتقدير من الآخرين، إلى عدم إشراك أولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المدني وإطلاعها على المهام والأنشطة التي يقوم بها المرشد.

اتفقت نتائج هذا السؤال مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة كوزي وكربوفارو وستيفانو ودرابيو (Kozie, Crabovar, Stefano & Drapeau, 2010) التي أشارت إلى تطور احساس الطلبة بفعالية الذات المهنية لديهم.

**ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني:** أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين التكرارات المشاهدة وبين التكرارات المتوقعة لأنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن، حيث جاءت أنماط الشخصية الأكثر انتشاراً وفقاً للترتيب الآتي: ESTJ بنسبة مئوية مقدارها (51.2%) من جِلِّ أفراد عينة الدراسة، ثم ISFJ بنسبة مئوية مقدارها (13.2%) من جِلِّ أفراد عينة الدراسة، وجاءت الأنماط التالية متزنة (INTJ, ESTP, ISTJ, ESFP).

(ENTP, ENFP)، وجاءت الأنماط التالية (ISTP, ISFJ, INTP, INFJ, ENTJ, INFP, ENFP) أقل انتشارًا وبفارق جوهري عما هو متوقع لها.

وقد تعود هذه النتيجة إلى الدور الذي يقوم به المرشد التربوي، وإلى المهام الإرشادية التي تعزى إليه، وإلى طبيعة المهنة التي تؤثر على أنماط شخصية المرشد، فأظهرت النتائج نمطًا سائدًا بين المرشدين وهو التفضيل ESTJ (المنفتح والحسي والحاسم والمفكر)، ويطلق اسم المشرف أو الحارس أو الوصي على صاحب هذا التفضيل، والذي يتميز بمجموعة من الصفات ومنها؛ انبساطي في تعامله مع الناس، يعتمد على حواسه الخمس في تلقي المعلومات، ويستخدم عقله في اتخاذ القرارات، وصارم في أداء عمله، ولديه مجموعة واضحة من المبادئ والمعتقدات التي يؤمن بها ويعمل وفقًا لها، ولديه قدرة عالية على التنظيم، ومجتهد يمكن الاعتماد عليه، وقائد بطبيعته، ويجب أن يكون مسؤولًا (Loffredo, 2003). وتتوافق هذه الصفات مع ما يجب أن يتصف به المرشد التربوي، ومع ما تتطلبه مهنة الإرشاد، حيث تعدّ شخصية المرشد عامل لراحته وفعالته في استخدامه للمهارات الإرشادية. ويليه التفضيل ISFJ (المتحفظ والحسي والوجداني والحاسم)، ويطلق اسم المقدم أو الراعي أو المعطي على صاحب هذا التفضيل، والذي يتميز بمجموعة من الصفات ومنها؛ متحفظ في تعامله مع الناس، ويعتمد على حواسه الخمس في تلقي المعلومات، ويستخدم التفكير المنطقي الانساني في اتخاذ القرارات، وصارم في أداء عمله، وإعني ويقظ لمشاعر الناس وردود فعلهم، ولطيف ويهتم بالآخرين، ويأخذ مسؤولياته بجدية، وينسجم مع محيطه، ويكره الصراعات والخلافات والمواجهة (Passmore et al., 2010). وتتفق هذه الصفات مع صفات المرشد التربوي المهتم بمن حوله والذي يلبي حاجاتهم النفسية ويهتم بمشاعر الناس من حوله ونظرتهم له.

اتفقت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة كل من باسمر وهولوي وراول كوب (Passmore, Holloway & Rawle-Cope, 2010) التي أظهرت أن النمط السائدة في المرتبة الأولى هو ISFJ واختلفت معها في مرتبة هذا النمط إذ بينت نتائج هذا السؤال أنه في المرتبة الثانية.

**ثالثًا: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث:** أشارت النتائج إلى أن مستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين جاء منخفضًا، ومن الممكن أن يعزوا الباحثان هذه النتيجة في ظل عدم الشعور بالتهديد لدى المرشدين التربويين، فمن المتوقع أن يشعر الأفراد بقلق الأداء إذا كان هناك نتائج تترتب على تقييمهم، وفي حالة المرشدين التربويين فإنهم قد لا يشعرون بذلك التهديد وبالتالي فإن لديهم مستوى مرتفع من الأمان الوظيفي وخاصة في ضوء حديث المرشدين بعدم وجود تقييم مستمر لهم من قبل وزارة التربية والتعليم، ولا يوجد من يتابع الجلسات الإرشادية والحصص الصفية التي يقدموها، وهذا ما قد يبرر انخفاض مستوى قلق الأداء لديهم.

ومن الممكن أن يعزى حصول البعد المعرفي على أعلى مستوى ضمن مستويات قلق الأداء إلى أنه من المتوقع أن قيام المرشد التربوي بإجراء مقابلة إرشادية أو تحويل بعض الطلبة ممن لديهم مشكلات مختلفة إلى المرشد قد يثير الجانب المعرفي لديه، وبالتالي فهو يسعى من أجل الوصول إلى حل للمشكلات التي يتعامل معها، وهذا يتطلب منه في كثير الأحيان تذكر المعلومات والرجوع إلى المصادر العلمية التي من الممكن أن تساعده في ذلك.

أما من حيث حصول البعد الجسمي على المرتبة الأخيرة ضمن الأبعاد فقد يبدو ذلك منطقيًا من وجهة نظر الباحثان، حيث أن الظروف التي يعمل في ضوءها المرشد التربوي داخل المدارس وطبيعة الأعمال الإرشادية التي من المتوقع أن يقوم بها وفي ظل الممارسات الإشرافية فإنه لا يوجد عوامل مثيرة قد تؤدي إلى ظهور الأعراض الفسيولوجية لقلق الأداء وبالتالي جاء البعد الجسمي في المرتبة الأخيرة.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (Magnuson, 2002) ودراسة (Chen & Chang, 2009) ودراسة الشرفين (2011) التي بينت أن مستوى قلق الأداء لدى طلبة الإرشاد جاء مرتفعًا.

**رابعًا: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع:** أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود علاقة عكسية (سالبة) الاتجاه بين مفهوم الذات المهني بجميع أبعاده من جهة وبين قلق الأداء بجميع أبعاده من جهة أخرى؛ أي أنه كلما ارتفع مستوى امتلاك المرشد لمفهوم الذات المهني انخفض قلق الأداء لديه. وقد تعدّ الدرجة التي يمتلك بها المرشد مفهوم الذات المهني وما تتضمنه من وعيه بقدراته وميوله وسماته الشخصية مؤثرًا على امتلاكه مستوى منخفضًا من قلق الأداء، وهذا ما أكد عليه بروت (Brott, 2004) فقد اعتبر وعي المرشد بذاته شرطًا لأداءه الجيد. وإن امتلاك المرشد لمستوى مرتفع من مفهوم الذات المهني يساعده على

تخطي القلق في الأداء الإرشادي، إذ قد يسهل عليه الاندماج في الحياة المهنية، والتكيف مع المهنة الإرشادية، وزيادة ثقته بنفسه، وإدراكه لما يمتلك من مهارات وفتيات إرشادية تؤهله لأن يقوم بأداء إرشادي يخلو من القلق.

والعلاقة بين مفهوم الذات المهني المدرك من جهة وبعد قلق الأداء النفسي والانفعالي من جهة أخرى، يمكن تفسيرها في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في السؤال الأول والثالث، حيث تعتقد الباحثان أن ما يمتلكه المرشد من مستوى مفهوم الذات المهني المدرك يتضمن معرفته لقدراته واهتماماته ومهاراته الإرشادية قد يؤثر على البعد النفسي والانفعالي، فمن الممكن أن يساعده في التكيف مع البيئة المهنية، والاستقرار النفسي، وتخطي ما يواجهه من مشكلات وظروف، وهذا بدوره قد يخفف من قلق الأداء لديه.

أما عن علاقة بعد مفهوم الذات المهني المدرك من جهة وبين بعد قلق الأداء الجسمي من جهة أخرى، فقد تفسر في ضوء إدراك المرشد لذاته وقدراته وخصائصه ووعيه لما يقوم به من مهارات وفتيات إرشادية تزيد من ثقته بنفسه وتمكنه من التكيف مع ردود فعله الجسمية في أثناء ممارساته الإرشادية، وإن قدرة المرشد التربوي على العمل تحت الضغط وتخطيطه المسبق لأعماله الإرشادية، قد يسهم في خفض بعد قلق الأداء الجسمي وظهور أعراض قد يلاحظها المسترشد ويكون لها آثار سلبية على سير العملية الإرشادية بالشكل الذي يرغب به.

وقد تعزى العلاقة بين مفهوم الذات المهني المدرك من جهة وبين بعد قلق الأداء المعرفي إلى وعي المرشد بما يمتلك من مهارات وأساليب ونظريات وطرق علاج قد تؤثر على بعد قلق الأداء المعرفي، حيث أشار كل من أوينز وبودنهورن وبرينت (Owens, Bodenhorn & Bryant, 2010) إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية للمرشدين تجعلهم يختارون المهام الإرشادية التي فيها يستشعرون أنهم أكفاء واثقون، ويتجنبون المواقف التي يستشعرون فيها أنهم محدودو الكفاءة. مما قد يخفف مستوى قلق الأداء لديهم ويبعدهم عن المواقف التي قد ترفع من مستوى قلق الأداء في أثناء ممارسة المهارات والفتيات الإرشادية.

**خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس:** أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود علاقة عكسية (سالبة) الاتجاه بين نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء بجميع أبعاده من جهة أخرى. ومن الممكن تفسير العلاقة بين نمط الشخصية (منفتح/متحفظ) وبين قلق الأداء؛ بحيث إذا كان المرشد منفتحاً ينخفض قلق الأداء لديه، وقد يعزى ذلك إلى خصائص أصحاب هذا التفضيل، ومنها: أنه يبدأ بالحوار مع الآخرين، وأنه شخصية منطلقة للتفاعل مع العالم الخارجي، ويسهل التعرف عليه، ويشعر بالحماس في أثناء التفاعل مع الناس، ويعمل قبل أن يفكر، وقادر على التعبير عن نفسه، وجميع هذه الخصائص قد تخفف من مستوى قلق الأداء إذ يتمكن المرشد من اتخاذ القرارات السليمة، ويستطيع التعامل مع المواقف المفاجئة، وقد تسهم هذه الخصائص في رفع ثقته بنفسه، وتساعد على التفكير بشكل إيجابي يخدم العملية الإرشادية (Passmore et al., 2010).

أما عن العلاقة الطردية بين التفضيل المتحفظ وارتفاع قلق الأداء، فقد يعزى إلى خصائص أصحاب هذا التفضيل، ومنها: أنه يتعامل مع المواقف بعد أن يفكر بعمق، ويكون أكثر إبداعاً في الأعمال الفردية، ولا يبادر في الكلام، ويفضل التواصل بالكتابة أكثر من الحوار والمناقشة، فقد يجد المرشد صعوبة في استيعاب حديث المسترشد، ويتجنب طرح مواضيع جديدة مع المسترشد، وأن متطلبات المهارات الإرشادية ومدى تنوعها وحاجتها إلى التحكم بالانفعالات في أثناء المقابلات الإرشادية، وثقة المرشد التربوي بنفسه على قدرته على توظيفها وتوجيهها في مسارها الصحيح، قد تكون سبباً يؤدي إلى مستوى مرتفع من قلق الأداء (Myers et al., 2003).

وقد تفسر العلاقة بين نمط الشخصية (حاسم/تلقائي) وبين قلق الأداء؛ بحيث إذا كان المرشد حاسماً ينخفض قلق الأداء لديه، وقد يعزى ذلك إلى خصائص هذا التفضيل، ومنها: يتميز بأنه منظم ومنهجي، ويتعامل مع النظم الدقيقة، ويركز على جهده للوصول إلى الهدف المنشود، ويصنع قراراته بسرعة، وسيطر على الأحداث ولا يتركها تسيطر عليه، وانتظام التفكير والتركيز في أثناء العملية الإرشادية، واتخاذ القرارات بسرعة، وقدرته على إصدار القرارات بناءً على التفكير المنطقي يساعده في تجنب ارتفاع مستوى قلق الأداء لديه (Passmore et al., 2010).

أما عن العلاقة الطردية بين التفضيل التلقائي وارتفاع قلق الأداء، فقد يعزى إلى خصائص أصحاب هذا التفضيل، ومنها: التعامل المرن مع الآخرين، والتصرف بشكل تلقائي، والتكيف بسهولة مع التغيير، والتركيز على التفاعل مع أحداث الحياة بدلاً من السيطرة عليها، ويستكشف البدائل قبل اتخاذ القرار، وقد يفسر ارتفاع مستوى قلق الأداء نتيجة لما قد يتأثر به المرشد النفسي التلقائي من أحداث وعوامل محيطية، وأن أسلوبه المرن قد يؤثر على قراراته بشكل سلبي مما قد يسهم في رفع مستوى قلق الأداء لديه، وأنه قد يسمح لأحداث الحياة في السيطرة عليه مما يتيح المجال لتأثر معارفه ومعلوماته (Tieger & Tieger, 1997).

وقد تفسر العلاقة بين نمط الشخصية (حسي/حدسي) وبين قلق الأداء؛ بحيث إذا كان المرشد حسياً ينخفض قلق الأداء لديه، وقد يعزى ذلك إلما يتصف به أصحاب هذا التفضيل من خصائص، ومنها: جمع المعلومات عن طريق الحواس الخمسة مما قد يساعدهم على التعمق في المعرفة والمعلومات والتمكّن منها، وقد يعود توجيه الاهتمام إلى ما هو موجود في الحياة الواقعية، والتركيز على التفاصيل وتقبلها، إذ يثق الحسيون بالتجربة الملموسة والمجربة، ويفضلون التعامل بطريقة عملية، مما ينعكس على انفعالاتهم وبالتالي على مهاراتهم الإرشادية، وهذه الأسباب مجملها قد تقود إلى انخفاض مستوى قلق الأداء (Tieger & Tieger, 1997).

أما عن العلاقة الطردية بين التفضيل الحدسي وارتفاع قلق الأداء، فقد تعزى إلى ما يتصف به أصحاب هذا التفضيل من خصائص، ومنها: يفضل المرشد استخدام مهارات جديدة بدلاً من استخدام المهارات التي يتقنها، ويقوم بأداء نفس الأعمال بأساليب جديدة ومبتكرة، مما قد يسهم في رفع مستوى قلق الأداء لعدم ضمان نتائج هذه الأساليب الجديدة، وقد تعزى أسباب ارتفاعه إلى رغبتهم في رؤية الصورة الكلية للموضوع قبل البدء به، وتوجيه الاهتمام لما يمكن أن يكون، وإيمانهم بوجود الحاسة السادسة، كما وقد تعزى أسباب ارتفاعه إلى التوتر الذي يرافق ما يقوم به من أعمال، والمتطلبات الإضافية التي يلزم نفسه بها (Passmore et al., 2010).

ومن الممكن تفسير العلاقة بين نمط الشخصية (مفكر/وجداني) وبين قلق الأداء؛ بحيث إذا كان المرشد مفكراً ينخفض قلق الأداء لديه، وقد يعزى ذلك إلى ما يتصف به أصحاب هذا التفضيل من خصائص، ومنها: استخدام المرشد التفكير المنطقي لصنع قراراته، وتحليل الأمور ونقدها، وحاجته إلى أن يثبت كفاءته في عمله، وأنه حازم و ذو رأي صلب لا يلين، وهذا قد يساعده على الثبات الانفعالي والمحافظة على مشاعرة دون تأثر قد يغير في مسار العملية الإرشادية (Loffredo, 2003).

أما عن العلاقة الطردية بين التفضيل الوجداني وارتفاع قلق الأداء، فقد تعزى إلى خصائص أصحاب هذا التفضيل، ومنها: استخدام المرشد التفكير المنطقي الانساني في صنع قراراته، وتفكيره بأراء جميع من حوله بما يتخذ من القرارات، وحاجته إلى أن يقدره الآخرون، ودفئ مشاعره، وتركيزه على الرحمة والتعاطف مع الآخرين، وهذه الخصائص قد ترفع مستوى التأثير الانفعالي وبالتالي ارتفاع مستوى قلق الأداء (Tieger & Tieger, 1997).

**سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة السادس:** أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين بعد مفهوم الذات المهني المثاليين جهة وبين بعد قلق الأداء النفسي والانفعالي من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)؛ لصالح المرشدين التربويين غير المتزوجين (أعزب) على حساب المتزوجين منهم من حيث قيمة معامل الارتباط. وقد تعزى هذه النتيجة إلى المسؤولية الاجتماعية والمادية التي تقع على كاهل المتزوجين، وأن المرشد التربوي غيرالمتزوج قد يوجه اهتمامه وطموحه لنجاحه المهني بنسبة أعلى مقارنة بالمتزوجين، لما يتعرض له المتزوجين من مسؤوليات اجتماعية ومادية تؤثر على انفعالاتهم، وقد تحد من طموحهم المهني وسعيهم للتميز في أدائهم الإرشادي، مثل تعرض المرشد إلى فقدان التحكم بانفعالاته في أثناء المقابلة الإرشادية، واحتمالية معرفة المسترشدين لأفكاره قد تثير قلقه، كما أن تجنب النظر في عيني المسترشد يعد من مظاهر قلق الأداء النفسي والانفعالي.

كما وأشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في بقية معاملات الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية). وقد يعزى عدم تأثير الحالة الاجتماعية في العلاقة بين مفهوم الذات المهني المدرك والقلق الاجتماعي وقلق الأداء الجسمي والمعرفي إلى خصائص هذين المفهومين؛ فإن مفهوم الذات المهني المدرك يمكن المرشد التربوي من إدراك كل ما يحيط به من ظروف، ومفهوم الذات المهني الاجتماعي يمكنه من التعرف على المجتمع من حوله وما يقدمه له هذا المجتمع من تقدير واحترام، مما يقوده إلى مستوى منخفض من قلق الأداء الجسمي والمعرفي بغض النظر عن حالته الاجتماعية. وقد تسهم أنماط شخصية المرشدين في إمكانيةهم على التكيف مع المهنة الإرشادية وظروف العمل ومتطلباته والموائمة بينها وبين الحالة الاجتماعية.

أما عن نتائج هذا السؤال المتعلقة بمتغير الجنس، فقد أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وبعديه (المدرك، الاجتماعي) من جهة وبين بعد قلق الأداء (الجسمي) من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى لمتغير (الجنس)؛ لصالح المرشدين التربويين الذكور على حساب المرشيدات التربويات من حيث قيمة معامل الارتباط. وقد تعزى هذه النتائج في ضوء معرفة أن مفهوم الذات المهني يتأثر بالتشئة

الاجتماعية وأنه ينمو ويتطور طيلة مراحل حياة الفرد التي تؤهله لأن يدرك متطلبات مهنته، وجاءت النتيجة لصالح المرشدين الذكور لما قد يتميزون به من صفات جسمية؛ إذ يتفوق الذكور على الإناث بالقدرة العضلية والعصبية التي قد تساعدهم في تجنب ظهور بعض أعراض قلق الأداء الجسمي، كما قد تلعب نظرة المجتمع للذكور دورًا بارزًا في تجنبهم لهذه الأعراض، كما قد تفسر في ضوء ما تم ملاحظته من أنماط تفكير المرشدين الذكور الواقعي بما يمتلكونه فعليًا من مهارات تؤهلهم للقيام بالمهارات والفنيات الإرشادية، وتمكنهم من تجاوز قلق الأداء الجسمي.

كما ولم يثبت وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في بقية معاملات الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى لمتغير (الجنس). ومن الممكن تفسير هذه النتيجة في ضوء معرفة أن مشكلة قلق الأداء غير مقتصرة على جنس دون آخر، أن ظروف مهنة الإرشاد متشابهة للمرشدين والمرشدات.

**سابعًا: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة السابع:** أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين نمط الشخصية (مفكر/وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء النفسي والانفعالي من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)، لصالح المرشدين التربويين غير المتزوجين (أعزب) على حساب المتزوجين منهم من حيث قيمة معامل الارتباط، أي أن المرشدين غير المتزوجين من أصحاب التفضيل المفكر يتأثرون بمستوى قلق الأداء النفسي والانفعالي، وقد تعزى هذه النتائج إلى خصائص هذا التفضيل مثل حاجة المرشد إلى أن يثبت كفاءته في عمله، وأنه حازم وذو رأي صلب لا يلين، مما قد يساعده على الثبات الانفعالي والمحافظة على مشاعره دون أن تؤثر على مهاراته وفنياته الإرشادية.

أما عن أصحاب التفضيل الوجداني وتأثر قلق الأداء النفسي والانفعالي وفقًا لخصائصهم، ومنها: حاجته إلى أن يقدره الآخرون، ودفئ مشاعره، وتركيزه على الرحمة والتعاطف مع الآخرين، وتأثره بالمشاعر التي قد تتحكم في رغباته، مما قد يفسر ارتباط هذا التفضيل بالبعد النفسي والانفعالي، وأن اختلاف نمط الحياة الاجتماعية للمتزوجين قد يكون لها الأثر في كيفية التحكم بالانفعالات وإصدار القرارات.

وفيما يخص متغير الجنس فأشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في معاملي الارتباط بين نمطي الشخصية (منفتح/متحفظ، مفكر/وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء الجسمي من جهة أخرى لدى المرشدين التربويين في الأردن يعزى لمتغير (الجنس)؛ لصالح المرشدين التربويين الذكور على حساب المرشدات التربويات من حيث قيمة معامل الارتباط، وقد تعزى هذه النتائج إلى مضامين هذه الأنماط حيث يشير النمط (منفتح/متحفظ) إلى الطريقة التي يستمد بها الفرد طاقته فتكون إما من داخله كما في النمط المتحفظ، أو خارجي من العالم من حوله كما في النمط المنفتح أما النمط (مفكر/وجداني) فيتضمن الكيفية التي يصدر بها الفرد قراراته، وأن مستوى الأداء قد يعتمد على تحليل العوامل التي تسهم في تحقيق ذلك المستوى والكشف عن الخصائص الجوهرية التي تكمل عملية تكوين الشخصية وتسهم في تحديد نمطها. وأن ارتباط هذه الأنماط مع بعد قلق الأداء الجسمي الذي جاء لصالح الذكور قد يفسر في ضوء مظاهر قلق الأداء الجسمي التي قد تتأثر بها الإناث أكثر من الذكور ومنها: ضعف صوت المرشد أو جفاف حلقه في أثناء المقابلة الإرشادية، أو أن ترتجف يده في أثناء التسجيل الكتابي.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة جزئيًا مع نتائج دراسة كل من راجوزينو وكيلي (Ragozzino & Kelly, 2009) التي أظهرت أن الطالبات من ذوات التفضيل المتحفظ والوجداني قد سجلوا أعلى درجات على مقياس القلق (TIWI).

## التوصيات

- وفي ضوء نتائج هذه الدراسة التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، تقدم الباحثان التوصيات التالية:
- توصي الدراسة وزارة التربية والتعليم بضرورة إخضاع المرشدين التربويين إلى دورات تدريبية تساعد على اكسابهم المهارات والفنيات الإرشادية المختلفة، التي من المتوقع أن تثرى عملهم الإرشادي.
- تفعيل عقد اللقاءات التربوية والإرشادية مع أولياء الأمور لتعريفهم بدور المرشد التربوي، وأهمية وفاعلية ما يمكن أن يقوم به من أعمال.
- العمل على وضع البرامج الاشرافية المختلفة؛ من أجل رفع مستوى الأداء لدى المرشدين التربويين.

- العمل على وضع برامج إشرافية تساعد المرشد في التعرف على نمط شخصيته.
- تركيز جهود البحث المستقبلية على مفهوم الذات المهني، وقلق الأداء لقللة الدراسات التي تناولته.

## المراجع

- بيم، ب. أن، 2010، نظريات الشخصية، (ترجمة: علاء كفاي، مایسة النیال، سهیر محمد). عمان: دار الفكر، (تاریخ النشر الأصلي 2006).
- الشرفا، عبیر، 2011، الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشرفین، أحمد والشرفین، نضال والدقس، مي، قيد النشر، بناء مقياس أنماط الشخصية وفق نظرية يونج. المجلة التربوية، جامعة الكويت. الشرفین، أحمد، 2011، فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم التربوية، 3(7)، 233-251.
- الشرفین، أحمد، 2014، فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى نموذج تطوير المهارة في رفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين المتدربين في الأردن. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، 9(1): 1 - 23.
- الشوربجي، نبيلة ودانيال، عفاف، 2002، علم النفس والشخصية. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- صوالحة، رانيا، 2015، مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- ضمرة، جلال، 2004، أثر برنامج إشرافي قائم على اكتساب المهارة على الفعالية الذاتية والقلق عند المرشدين المبتدئين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- عبد الجواد، أحمد، 2006، فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي. رسالة ماجستير، جامعة الفيوم، مصر.
- العزام، سهيل، 2009، دراسة في سيكولوجية الشخصية. عمان: المؤلف.
- كيشارد، جون وهيتو، ميشال، 2009، التوجيه التربوي والمهني بين النظريات والتطبيق (ترجمة: خالد امجيدي)، (ط1)، إربد: عالم الكتب الحديثة.
- لن، ريتشارد، 1990، مقدمة لدراسة الشخصية، (ترجمة: أحمد عبدالخالق ومایسة النیال). الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- الملاح، نادر، 2003، طرز الشخصية. المنامة: مكتبة البحرين.
- Allport, W. (1961). Pattern and growth in personality. London: holt, Rinehart and Winston.
- Anillof, L. (2003). The relationship between high school program and self concept, occupational aspiration. Diss. Abstract. Int, . 40,(A) N. 124564.
- Argyle, M. (2008). Social Encounters: Contributions to Social Interaction. Aldine Transaction.
- Bacanli, F. (2005). An Examination of Congruence between Psychological Counselor Candidate's Selfconcept and Vocational Self-concept: A Longitudinal Study. Educational Sciences: Theory & Practice, 5 (2), 608-618.
- Bakker, A., Derzee, K., Lewig, K, and Dollardo, M. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout. A Study Among Volunteer Counselors. The Journal of Social Psychology, 146 (1), 31-50.
- Bayne, R. (2004). Psychological type at work: An MBTI perspective. London: Thomson.
- Beckers, J., Wicherts, J. & Schmidt, H. (2007). Computer anxiety: State or trait. Computers in human behaviour, 23, 282-285.
- Berens, L. (2001). Understanding Yourself And Others: an introduction to interaction styles. California: Telos.
- Boyatzis. R. & Akrivou. K. (2006). The ideal self as the driver of intentional change. Journal of management development. 25 (7), 624-642.
- Brice, p. 2004. Locus of control, self concept and level aspiration". Journal of Personality Assessment, 69 (6), 627-631.
- Brott, E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. Journal of Career Development, 30, 189-200.
- Cattel, R. 1968. The scientific analysis of personality 2nd. Chicago:aldine publishing company.
- Chen, I. & Chang, C. (2009). Cognitive Load Theory: An Empirical Study of Anxiety and Task Performance in Language Learning. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 7(2), 729-7.

- Cohen, A. (2004). Test Anxiety and its effect on the personality of students with learning disabilities. Retrieved October 8, 2015, From <http://www.thefreelibrary.com>.
- Costa, T & McCrae, R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Daniels, J & Lisa, L. (2001). The Impact of Performance Feedback on Counseling Self-Efficacy and Counselor Anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41, 120-130.
- Dundar, S, Yopici, S., & Topcu, B. (2008). Ghazi university. *Journal of Ghazi educational Faculty*, 28(1), 171- 186.
- Ellis, M., Krenzel, M., & Beck, M. (2002). Testing self Focused Attention Theory in Clinical Supervision: Effects on Supervisee Anxiety and performance. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 101-116.
- Eysneck, H. (1978). Expectation as Causal in Behavioural Changes. In S. Rachman (ED). *Advances in Behaviour Research and Therapy*. Oxford: Pergamon Press.
- Gottfredson, S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New York, NY: Wiley.
- Halamanadaris, K. & Power, K. (1997). Individual differences, dysfunctional attitudes, and social support: A study of the Psychological adjustment to University life of home students. *Personality and Individual Differences*, 22 (1), 93-104.
- Hanson, M. (2006). Counselor Self-Efficacy: supervision, Impact on performance, and Mediation of the relationship between supervision and performance. Unpublished Master Thesis, southern Illinois University, United States.
- Hinkle, D.E., Wiersma, W., & Jurs, S.G. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston: Houghton Mifflin Company, (4<sup>th</sup> ed.).
- Hulin, C., Drasgow, F. & Parsons, K. (1983). *Item Response Theory: Application to Psychological Measurement* (1st ed). Illinois: Dow Jones-Irwin.
- Jung, K. 1947. *Personality and problems of adjustment*. New York: f.s .crofts and co.
- Kocarek, E. (2001). Understanding the relationships among counseling self-efficacy anxiety developmental level course work experience and counselor performance. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 62(7-B).
- Koziek, k. Crabovari, N. Stefano, J. & Drapeau, M. (2010). Measuring Change in Counselor Self-Efficacy Further Validation And Implications For Training and Supervision. *The clinical supervisor*, 29, 117-127.
- Loffredo, D. (2003). Communication image and Myers-Briggs type indicator extraversion-introversion. *The journal of psychology*, 137(6), 560-568
- Magnuson, S. (2002). Professional Development New Assistant Professors of Counselor Education: Their 1st year. *Counselor Education and Supervision*, 41, 306-320.
- Mehrabian, A. & Stefl, C. (1995). Basic temperament components of loneliness, shyness, and conformity. *Social behaviour and personality*, 23(3), 253-263.
- Meyer, R. (2012). Predictors of Counselor Self-Efficacy Among Masters Level Counselor trainers: Impact of Cohort Versus Non-Cohort Educational Programs. *Dissertations by an authorized administrator of ScholarWorks at WMU*. Paper (68).
- Myers, I. & Myers, P. (1995). *Gifts Differing*. California: Davie Black Publishing.
- Myers, I., Mccauley, M., Quenk, N. & Hammer, A. 2003. *MBTI Manual*. California: CPP, Inc.
- Niles, S. (2001). Using Super's Career Development Assessment and Counseling (C-DAC) Model to Link Theory to Practice. *Educational and Vocational Guidance*, 1, 131-139.
- Opt, S. & Loffredo, D. (2000). Rethinking Communication Apprehension: A Myers-Briggs Perspective. *The Journal of Psychology*, 134(5), 556-570.
- Owens, D. & Bodenhorn, N. & Bryant, R. (2010). Self-Efficacy and Multicultural Competence of School Counselors. *Journal of School Counseling*, 8(17), 1 - 20.
- Passmore, J. Holloway, M & Rawle-Cope, M. (2010). Using MBTI type to explore differences and the implications for practice for

- therapists and coaches: Are executive coaches really like counsellors?. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(1), 1-16.
- Ragozzino, R. & Kelly, W. (2009). Typing the worrier: Relationship between worry and Jung's personality types. *Education*. 131(4).
- Rogers, C. 1942. *Counseling and psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling*, 42-70.
- Skovholt, T., & Ronnestad, M. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of Career Development*, 30, 45-58.
- Snyder, C. 2000, "The past and possible futures of hope", *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19 (1), 11-28.
- Sumari, M., Mohammad, Sh., & Ping, C. (2009). Personality Type and Choice of Counseling Orientation among Counseling Students/ Trainees in Malaysian Higher Education Institutions. *The International Journal of Research and Review*. 3(1), 19.
- Super, D. & Savickas, M. & Super C. (1994). The life-Span, life Approach to Career, in D. Brown, L Brooks et coll.(eds.), *Career choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass, 121-178.
- Super, D. 1957. *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.
- Swanberg, A & Martinsen, O. (2010). Personality, Approach to learning and Achievement. *Educational Psychology*, 30(1), 75- 88.
- Tam, S., Chan, M., Lam, H., & Lam, L. (2003). Comparing the self-concepts of Hong Kong Chinese adults with visible and not visible physical disability. *The Journal of Psychology*, 137, 363-372.
- Tieger, P & Tieger, B. 1997. *Nurture by Nature*. New York: Little brown and Company.
- Upmanya, V, Schgal, R. & Dhingra, M. (1994). Factor analytic study of personality correlates of loneliness among Indian university students. *Psychological studies*, 39 (1), 28-33.
- Urbani, S., Smith, M., Maddux, D., Smaby, M., Rivera, E., & Crews, J. (2002). Skills-Based Training and Counseling self-efficacy. *Journal of counseling education and supervision*, 42, 92-106.

## **Performance Anxiety and its Relation to Career Self-Concept and Personality Type among Educational Counselors in Jordan.**

*Ahmad Sharefain, Rania Sawalha\**

### **ABSTRACT**

This study aimed to reveal the Performance Anxiety level among Educational Counselors, and investigate whether there is a statistically significant relationship between Performance Anxiety and career self-concept on one hand, and between Performance Anxiety and personality type on the other hand. The study sample consisted of (121) counselors working in educational Jordan schools (2015). The study indicated that the level of career self-concept among the educational counselors was high, and that the most common personality type among them in Jordan is ESTJ type (Extraversion, Sensing, Thinking, Judgment), followed by ISFJ type (Introversion, Sensing, Feeling, Judgment). The level of performance anxiety was low, and all the correlations between the career self-concept and its dimension and the performance anxiety on another hand were negative. The results indicated that all the correlations between the dimensions of personality types scale in a hand and the performance anxiety and its dimensions in another hand was of a negative correlation. They also revealed a statistically significant difference in two correlation factors between the personality (Extraversion - Introversion, Thinking - Feeling) and the physical performance anxiety regarding to gender in favor of male educational counselors, while there was no statistically significant difference in the other correlation factors between the personality types and the performance anxiety and its dimensions regarding gender

\* Educational Psychology, Yarmouk University. Received on 13/7/2016 and Accepted for Publication on 29/9/2016.