الجمهورية العربية السورية

جامعة دمشق

كلية التربية

قسم علم النفس

الهويّة المهنيّة المُدركة وعلاقتها بفاعلية الذّات

حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها

رسالة مُقدمة لنيل درجة الماجستير في علم نفس النمو

إعداد:

عمر عدنان الحسين

إشراف:

أ. د محمد عماد سعدا

الأستاذ في قسم علم النفس بجامعة دمشق

2023-2022

شكر وتقدير

لا شُكْرَ يبْتدئُ قبلَ شُكر الله جَلَّ في عُلاه. ثُمّ ومن بَعْدِه أتقدّم بجزيلِ الشُّكر للأستاذ الدّكتور **محمّد عماد سعدا** الّذي تَكَرّم بالإشْـراف على هذا البحث ومَنَحَنِي مِنْ وقْتِهِ الثَّمينِ ما أَحْتاج، مُذلِّلاً الصّـعوبات بإرشـاداتِهِ المُتَكرّرة ومُلاحظاتِه القيَّمة، فجزاه الله عنّي خيرَ الجزاء.

كَمَا أتَوَجَّه بِجزيلِ الشُّـكر لِلسّـادة أَعْضَـاء لَجْنَة الحُكْم؛ الأُسْـتاذ المُسـاعِد الدُّكتور **مجدي الفارِس** والدُّكتورة **نُهى عَطايا** على ما بَذَلُوه منْ جُهْدٍ ووقْت في تَقْوِيمِ هذِهِ الرّسـالَة وعلَى ماُ قَدّمُوهُ مِنْ مُلاحظاتْ لِتجْويدِ هذا البِحْث وتصْويبِ الخَاطِئ مِنْه.

وبالتَّأكِيد كلّ الشُّـكر لِجمِيعِ أَعَضَـاءِ الهَيْئَة التّدْرِيسـيَّة فِي قِسْـمِ عِلْمِ النّفس وخاصّـةً الدّكْتورة **بسـماء حسـن آدم** رّئيسَـةِ قِسْـمِ عِلْمِ النَّفس سّـابِقاً الّتي كانَ لِقَراراتِها الدَّاعِمَة بالِغَ الأَثر فِي مُتابَعَتي لمسـيرتي الأكادِيميّة، والشـكر موصول لرئيسة قسم علم النفس حالياً الدكتورة **منى الحموي**... فجزاهم الله خير جزاء.

والشُّـكر كُلَّ الشُّـكر **لِوالدي ووالِدتي** الّذين لوْلَا دَعْمُهُمْ ومُسـانَدَتهُمْ وإيمانهُم لَمَا بَلَغْتُ ما بَلَغْتُ. والشُّـكر **لِأخْوَتِي وأصْدِقائِي**.

وإلى جَمِيعِ مَنْ سَاهَمَ فِي إِنْجَازِ هذا العَمَلْ... سواءً مِنْ قَرِيب أو بعيد.

الباحث

فهرس المحتويات

شكر وتقدير .....أ
فهرس المحتويات .....ب
فهرس الجداول .....و
فهرس الأشكال والرسوم البيانية .....ط
الملخص .....ي

الفصل الأول الإطار العام للبحث 1
1- مُقدمة 2
2- مشكلة البحث ومسوغاته 3
3- أهمية البحث 5
4- أهداف البحث 5
5- أسئلة البحث 6
6- فرضيات البحث 6
7- متغيرات البحث 7
8- حدود البحث 8
9- مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية 8
9-1- الهويّة المهنيّة (Professional Identity) 8
9-2- فاعلية الذات (Self-Efficacy): 9
9-3- الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة (Psychosocial Serves): 9
9-4- الجمعيّات الأهليّة والمنظمّات المحليّة (Nongovernmental Organization): 9

الفصل الثاني الإطار النظري 10
1- تمهيد 11
2- المبحث الأول: الهوية المهنية..... 11
3- مفهوم الهوية: 12
4- نمو الهويّة وتشكّلها عبر الحياة 12
5- أبعاد الهويّة 13
6- مفهوم الهويّة المهنيّة 13
7- خصائص الهوية المهنية 15
8- الهويّة المهنيّة من وجهة نظر نمائيّة 16
9- تشكّل الهويّة المهنيّة 17

9-1- تشكل الهوية المهنية على مدى دورة الحياة المهنية للفرد 18
9-2- دور العمل في تعريف الذات 19
9-3- تشكل الهوية المهنية بين الفردية والجماعية 20
9-4- العوامل التي ينطوي عليها بناء الهوية المهنية في السياق المهني 21
10- آليات تشكل الهوية المهنية حسب فيليب برونو Bernoux Philippe 22
11- أزمة الهويّة المهنيّة وديناميكيّة تحوّلاتها 24
11-1- أزمة الهويّة المهنيّة 24
11-2- ديناميكيّات الهويّة المهنيّة 27
12- الهويّة المهنيّة عند الأخصائي النفسي ومقوّماتها 31
12-1- مقوّمات الهويّة المهنيّة للأخصّائي النّفسي 31
12-2- التمثل والمطابقة بين الهويّة المهنيّة والهويّة النفسيّة 34
12-3- الأبعاد المتعلّقة بالهويّة المهنيّة للمختصّ النّفسي 36
13- المبحث الثاني: فاعلية الذات 39
14- مفهوم فاعليّة الذّات 39
15- الخصائص العامة لفاعليّة الذّات 40
16- توقّعات فاعليّة الذّات 41
17- أبعاد فاعليّة الذّات 42
18- فاعلية الذات من وجهة نظر نمائية 44
18-1- نمو فاعليّة الذّات في مرحلة الطّفولة 44
18-2- نمو فاعليّة الذّات من خلال الخبرات الانتقاليّة للمراهقة 47
18-3- فاعليّة الذّات في مرحلة الرّشد المبكّر 47
18-4- فاعليّة الذّات في مرحلة الرّشد الأوسط 48
18-5- إعادة تقدير فاعليّة الذّات في مرحلة الشّيخوخة 49
19- مصادر اكتساب فاعليّة الذّات 50
19-1- الإنجازات الأدائيّة Performance Accomplishment 50
19-2- الخبرات البديلة Vicarious experiences 51
19-3- الإقناع اللفظي Verbal persuasion 52
19-4- الحالة النّفسيّة والفيزيولوجيّة psychological and physiological state 52
20- آثار فاعليّة الذّات 53
21- العوامل الرئيسيّة في فاعليّة الذّات للأخصّائي النّفسي 56

21-1- فاعليّة الذّات في أداء مهارات المساعدة 56
21-2- فاعليّة الذّات في إدارة الجلسة 57
21-3- فاعليّة الذّات بمواجهة التّحدّيات العياديّة 57
22- فاعليّة الذّات والهويّة المهنيّة 58
23- المبحث الثالث: الخدمات النفسية الاجتماعية 60
24- حماية الطفل Child protection 60
25- العنف القائم على النّوع الاجتماعي Gender Based Violence 61
26- تقديم الرعاية 61
27- تيسير جلسات الحماية والدعم النفسي الاجتماعي 62
27-1- المهام والأدوار الرئيسية لميسّر أنشطة الحماية والدعم النفسي 62
27-2- مهارات ميسّر أنشطة الدعم النفسي الاجتماعي 62
28- إدارة الحالة 63
28-1- المبادئ التّوجيهيّة لإدارة الحالة 64
28-2- مهام مدير الحالة وأدواره 64
29- العلاج النفسي والخدمات المختصّة 65
29-1- المبادئ الأساسية العامة لعمل المعالج النفسي 65
29-2- الإعداد المهني للمعالج النفسي 66
29-3- صفات المعالج النفسي 67
30- السمات النمائية لمقدمي الخدمات النفسية خلال مرحلة الرشد المبكر 68

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته 70
1- تمهيد: 71
2- منهج البحث 71
3- مجتمع البحث 71
4- عيّنة البحث 73
4-1- عيّنة الدّراسة السيكومترية 73
4-2- عيّنة البحث الأساسيّة 73
5- الأدوات المستخدمة في البحث 75
5-1- مقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية PPIQ 75
5-2- مقياس فاعلية الذات المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية 82
6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث 88

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها 89
1- تمهيد 90
2- تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات 90
3- نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها 90
4- نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها 97
4-1- الفرضيّة الأولى 97
4-2- الفرضية الثّانية 98
4-3- الفرضيّة الثّالثة 104
4-4- الفرضيّة الرّابعة 106
4-5- الفرضيّة الخامسة. 113
4-6- الفرضيّة السّادسة 121
4-7- الفرضيّة السّابعة 126
4-8- الفرضيّة الثّامنة 134
4-9- الفرضيّة التّاسعة 138
4-10- الفرضيّة العاشرة 141
4-11- الفرضيّة الحادية عشرة 146
4-12- الفرضيّة الثانية عشرة 151
4-13- الفرضيّة الثالثة عشرة 155
5- أهم نتائج البحث 161
6- مقترحات البحث 161
7- المراجع العربية 163
8- المراجع الأجنبية 168
الملاحق 173
1- الملحق رقم (1) أسماء السادة محكمي أدوات البحث 173
2- الملحق رقم (2): الصورة الأصلية لمقياس الهوية المهنية PPIQ 174
3- الملحق رقم (3): الصورة الأولية لمقياس الهوية المهنية لمقدمي الخدمات النفسية PPIQ 178
4- الملحق رقم (4): الصورة النهائية لمقياس الهوية المهنية لمقدمي الخدمات النفسية PPIQ..... 182
5- الملحق رقم (5): الصورة الأولية لمقياس فاعلية الذات لدى المختصين بتقديم الخدمات النفسية 186
6- الملحق رقم (6): الصورة النهائية لمقياس فاعلية الذات لدى المختصين بتقديم الخدمات النفسية190
7- الملحق رقم (7): المهام الرئيسية لمقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية 194
8- الملحق رقم (8): موافقات الجهات المعنية (الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية) 200
Abstract 210

فهرس الجداول

الجدول رقم 1 توزّع مراكز الجمعيّات والمنظمّات المحليّة المستهدفة في البحث 72
الجدول رقم 2 توزع أفراد عينة البحث وفقا للمتغيرات التصنيفية للبحث 74
الجدول رقم 3 أبعاد مقياس الهوية المهنية للمختصين النفسيين وبنودها في صورته الأصلية 75
الجدول رقم 4 أرقام البنود المحذوفة من الصورة الأولية لمقياس الهوية المهنية PPIQ 76
الجدول رقم 5 معامل ارتباط بيرسون لصدق البناء الداخلي لمقياس الهوية المهنية 77
الجدول رقم 6 معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الهوية المهنية والدرجة الكلية للمقياس 78
الجدول رقم 7 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الهوية المهنية 78
الجدول رقم 8 معاملات الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الهوية المهنية 79
الجدول رقم 9 معاملات الثبات بالإعادة لمقياس الهوية المهنية 80
الجدول رقم 10 أبعاد مقياس الهويّة المهنيّة بصورته النهائية وأرقام البنود المنتمية لكل بعد من أبعاده 81
الجدول رقم 11 أبعاد مقياس فاعليّة الذات بصورته الأولية وأرقام البنود المنتمية لكل بعد من أبعاده 83
الجدول رقم 12 معاملات ارتباط بيرسون لصدق البناء الداخلي لمقياس 84
الجدول رقم 13 معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية للمقياس 85
الجدول رقم 14 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس فاعلية الذات 85
الجدول رقم 15 معاملات الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس فاعلية الذات 86
الجدول رقم 16 معاملات الثبات بالإعادة لمقياس فاعليّة الذات 86
الجدول رقم 17 أبعاد مقياس فاعليّة الذات بصورته النهائية وأرقام البنود المنتمية لكل بعد من أبعاده 87
الجدول رقم 18 مستويات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية 90
الجدول رقم 19 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على أبعاد مقياس الهوية المهنية 91
الجدول رقم 20 النسب المئوية وعدد الأفراد لمستويات الهوية المهنية 92
الجدول رقم 21 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات 93
الجدول رقم 22 النسب المئوية وعدد الأفراد لمستويات فاعلية الذات 94
الجدول رقم 23 معاملات الارتباط والتحديد للهوية المهنية عبر العمر وفق طريقة الإدخال 95
الجدول رقم 24 معاملات تحليل الانحدار الخطي للهوية المهنية استناداً إلى العمر وفق طريقة الادخال 95
الجدول رقم 25 معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياسي الهوية المهنية وفاعلية الذات 97
الجدول رقم 26 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر ...98
الجدول رقم 27 اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للعمر ...99
الجدول رقم 28 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في الهوية المهنية تبعاً للعمر 101

الجدول رقم 29 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لمقياس الهوية المهنية تبعاً للعمر 101
الجدول رقم 30 نتائج اختبار ت ستيودنت لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهوية المهنية تبعاً لجنس.....104
الجدول رقم 31 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على مقياس الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة 107
الجدول رقم 32 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً لسنوات الخبرة 108
الجدول رقم 33 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة.....109
الجدول رقم 34 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لأبعاد الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة 110
الجدول رقم 35 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة في الهوية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي 113
الجدول رقم 36 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للاختصاص .115
الجدول رقم 37 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في الهوية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي 116
الجدول رقم 38 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لأبعاد الهوية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي.....117
الجدول رقم 39 نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة للتنمية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي.....119
الجدول رقم 40 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على مقياس الهوية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي 121
الجدول رقم 41 اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للمؤهل122
الجدول رقم 42 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في الهوية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي 123
الجدول رقم 43 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة في الهوية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي.....124
الجدول رقم 44 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة في الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي.....126
الجدول رقم 45 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للتوصيف 128
الجدول رقم 46 اختبار ف ليفين لتجانس التباين في الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي 129
الجدول رقم 47 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة للأبعاد الفرعية تبعاً للتوصيف الوظيفي 130
الجدول رقم 48 نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة في الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي 131
الجدول رقم 49 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للعمر 134
الجدول رقم 50 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للعمر 135
الجدول رقم 51 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في مقياس فاعلية الذات تبعاً للعمر 136
الجدول رقم 52 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة في فاعلية الذات تبعاً للعمر 137
الجدول رقم 53 اختبار ت ستيودنت لمتوسطات درجات عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للجنس 139
الجدول رقم 54 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة 141
الجدول رقم 55 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة .142
الجدول رقم 56 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة 143
الجدول رقم 57 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة في فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة 143
الجدول رقم 58 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للاختصاص ..146
الجدول رقم 59 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للاختصاص...147

الجدول رقم 60 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في فاعلية الذات تبعاً للاختصاص العلمي 148
الجدول رقم 61 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لمقياس فاعلية الذات تبعاً للاختصاص العلمي 148
الجدول رقم 62 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للمؤهل العلمي 151
الجدول رقم 63 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للمؤهل العلمي 152
الجدول رقم 64 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في فاعلية الذات تبعاً للمؤهل 153
الجدول رقم 65 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لفاعلية الذات تبعاً للمؤهل العلمي 153
الجدول رقم 66 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث في فاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي 155
الجدول رقم 67 تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للتوصيف 156
الجدول رقم 68 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين في مقياس فاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي.....157
الجدول رقم 69 نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة لفاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي 157
الجدول رقم 70 اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة في بعد المكانة والتفاعل الاجتماعي تبعاً للتوصيف.....159

فهرس الأشكال والرسوم البيانية

الشكل رقم 1 رتب الهوية المهنية لدى جميس مارشيا (إعداد الباحث) 25
الشكل رقم 2 تحولات الهوية المهنية (نقلاً عن: Ibarra, 2003, 162) 26
الشكل رقم 3 استراتيجيات إعادة بناء الهوية المهنية (نقلاً عن: Ibarra, 2003, 162) 29
الشكل رقم 4 ديناميكيات الهوية المهنية (إعداد الباحث) 30
الشكل رقم 5 مقومات الهوية المهنية (إعداد الباحث) 34
الشكل رقم 6 العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج (نقلاً عن: Bandura, 1977, 193) 42
الشكل رقم 7 مصادر اكتساب فاعلية الذات ومخرجاتها (إعداد الباحث) 53
الشكل رقم 8 الحلقة المفرغة لأثر استمرار البطالة على فاعلية الذات (إعداد الباحث) 58
الشكل رقم 9 هرم التّدخلات النفسيّة الاجتماعيّة 60
الشكل رقم 10 المهام الرئيسية لميسّر أنشطة الحماية والدعم النفسي (إعداد الباحث) 62
الشكل رقم 11 خطوات إدارة الحالة (نقلاً عن: مجموعة العمل العالمية لحماية الطفل، 2014، 14) 64
الشكل رقم 12 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية 91
الشكل رقم 13 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات 93
الشكل رقم 14 مستقيم الانحدار الخطي البسيط للهوية المهنية استناداً الى العمر 96
الشكل رقم 15 متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر 103
الشكل رقم 16 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس 105
الشكل رقم 17 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة 112
الشكل رقم 18 متوسطات أفراد العينة على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي 120
الشكل رقم 19 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي 125
الشكل رقم 20 متوسطات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر التوصيف الوظيفي 133
الشكل رقم 21 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير العمر 138
الشكل رقم 22 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة 145
الشكل رقم 23 متوسطات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي 150
الشكل رقم 24 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي 154
الشكل رقم 25 متوسطات أفراد العينة على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي 160

الملخص

هدف البحث الحالي إلى تعرف طبيعة العلاقة بين كل من الهوية المهنية المدركة وفاعلية الذات، بالإضـــافة لتعرف مستوى كل من الهوية المهنية المدركة وفاعلية الذات لدى عينة من مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية، والتنبؤ بالهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر، كما هدف البحث للكشـــف عن دلالة الفروق لديهم في الهوية المهنية وفاعلية الذات تبعاً لمتغيرات: (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، التخصص الدراسي، المؤهل العلمي، والتوصيف الوظيفي). واعتمد الباحث المنهج الوصـــفي؛ تكونت عينة البحث من 384 فرداً من مقدمي الخدمات النفســـية الاجتماعية في عدد من الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية في مدينة دمشـق وريفها. وقد تم اسـتخدام مقياس الهوية المهنية للمختص النفســي PPIQ، إعداد روزنليند وبينغتســون (Rosenlind & Bengtsson, 2019)، ترجمة الباحث. إضــافة لمقياس فاعلية الذات، إعداد الباحث. وخلص البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الهوية المهنية وفاعلية الذات لدى أفراد عينة البحث.
- مستوى كل من الهوية المهنية وفاعلية الذات لدى أفراد عينة البحث كان مرتفعا.
- يمكن لمتغير العمر التنبؤ بالهوية المهنية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغيرات: (العمر- الجنس- سنوات الخبرة- التخصص الدراسي- المؤهل العلمي- التوصيف الوظيفي).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغيرات: (العمر- الجنس- سنوات الخبرة- التخصص الدراسي- المؤهل العلمي- التوصيف الوظيفي) لدى أفراد عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية-فاعلية الذات-الخدمات النفسية الاجتماعية-الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية.

الفصل الأول الإطار العام للبحث

العنوان	الصفحة
مُقدمة	2
مشكلة البحث ومسوغاته	3
أهمية البحث	5
أهداف البحث	5
أسئلة البحث	6
فرضيات البحث	6
متغيرات البحث	7
حدود البحث	8
مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية	8
الهويّة المهنيّة	8
فاعلية الذات	9
الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة	9
الجمعيّات الأهليّة والمنظمّات المحليّة	9

1- مُقدمة

رغم البساطة التي يتبدّى فيها مفهوم الهويّة إلا أنّه ينطوي على درجة عالية من الصّعوبة والتّعقيد، لا سيّما أنّ الهويّة ليست كياناً يعطى دفعة واحدة وإلى الأبد، بل هي في حقيقتها تتكوّن وتتشكل من خلال ما يمر به الفرد من خبرات عبر مراحل العمر. وتتضمن الهوية بعدين رئيسيين هما: الهويّة الاجتماعية التي تشمل كل انتماءات الإنسان للجماعة وتتيح له الشعور بالمشاركة في علاقات واهبة للأمن يشعر معها بالاعتراف بحقوقه وأدواره. والهوية الأيديولوجية التي تتضمن كل من الدين والسياسة والمهنة وأسلوب الحياة. ويتمحور هذا البحث حول الهويّة المهنيّة التي تعدّ بعداً من أبعاد الهويّة الأيديولوجية. ومما لا شكّ فيه أنّ العمل يعدُّ مصدراً مهماً لشعور الفرد بقيمته، وذا صلة وثيقة بتقديره لذاته وتحديد هويّته، لا سيّما أنّه يحتلّ مكانة مهمّة في حياة الراشد.

أصبح الحديث عن الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النفسيّة يفرض نفسه يوماً بعد يوم. وعلى الرّغم من كونه بات أمراً شبه محسوم في عديد من المجتمعات الغربيّة التي أطّرت العمل بالمجال النفسي، وأكسبته صبغة شرعيّة وقانونيّة، إلا أنه في مجتمعنا العربي، وخاصّة في سوريا، لا يزال هذا التخصّص في خضمّ صراعه لنيل الاعتراف به وبأحقيّة وجوده المهنيّ المستقل وترخيصه قانونياً. وفي هذا الصدد لا يزال المجال القانوني بعيداً كل البعد عن التّفاصيل العلمية المعاصرة، فحتى يومنا هذا لا يوجد قانون ينظّم العمل في مجال تقديم الخدمات النفسية رغم المحاولات على مدى سنوات لسنّ هذا القانون (حيدر، 2017، 935).

تبنى الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النفسية على جملة من المحدّدات والمقوّمات، من ضمنها؛ ماهية دورهم الوظيفي الخاص بهم الذي لا يمكن لغيرهم القيام به، إضافة للاعتراف الاجتماعي، والمشروعيّة القانونيّة للمهنة، والمسؤوليّة الأخلاقيّة. بينما تشير معتقدات فاعليّة الذّات إلى معتقدات الفرد حول قدرته على التعامل الكفؤ مع التحديات، وتؤثّر على المحدّدات الأخرى مثل الأهداف والتّطلّعات التي يختار الأفراد متابعتها، ومرونتهم في مواجهة الشّدائد، والالتزام بالأهداف والجهود والنّتائج والمثابرة. يمكن رؤية هذا الاتّجاه في الأوضاع المهنية، وخاصة في مجال العمل في تقديم الخدمات النفسية، إذ تنعكس فاعلية الذات لدى المختص بتقديم الخدمات النفسية على أدائه وثقته في قدراته على تقديم هذه الخدمات للمستفيدين والمتضررين.

تعد فاعلية الذات وفقاً لباندورا (Bandura, 1997) أفضل منبئ بالأداء المستقبلي، والمثابرة والإصرار في مواجهة المواقف الصعبة؛ إذ توجد علاقة موجبة بين تقرير فاعلية الذات والأداء الفعلي وإنجاز المهمات (صمادي وحواتمة، 2020، 480). وتبعا لذلك سنحاول في هذا البحث الكشف عن طبيعة الهويّة المهنيّة التي يحملها مقدمو الخدمات النفسيّة، العاملون في الجمعيّات الأهليّة والمنظّمات المحلّية، نظراً لأهميتهم وأثرهم الحسّاس في التصدّي للآثار النفسيّة التي خلّفتها الأزمة السوريّة الأخيرة، ولارتباطها عامةً بصحّة الفرد بما تقدّمه من خدمات نفسيّة لمختلف أفراد المجتمع.

2- مشكلة البحث ومسوغاته

نظراً للأضرار النّاجمة عن الأزمة السوريّة الأخيرة، وما تبعته من عواقب اقتصاديّة واجتماعيّة، يمكن للمرء أن يتصوّر حجم المشاكل النفسية التي خلّفتها سنوات الحرب وانعكست على الصّحة النفسيّة للأفراد، ببلدٍ كان فيه مجال الصحة النفسية يعدّ مجالاً ناشئاً قبل الحرب. وتُشير التّقديرات الصادرة عن اللجنة الدولية للصليب الأحمر 2018م إلى أنّ نحو مليون سوري (أي حوالي 4% من السّكان) يعانون من اضطرابات نفسيّة شديدة، في حين يُعاني 5% من اضطرابات نفسيّة متوسّطة الشّدّة. وقد سجّلت الرّابطة السّوريّة للأطّباء النّفسيّين ثمانين طبيباً نفسيّاً يعملون في الأراضي السّوريّة في عام 2018، وبالتّالي فإنّ مجموع عدد الحالات التي يمكن لهم متابعتها سنويّاً يكون 104 آلاف، وهو ما يساوي نسبة 10% من الحالات الشديدة، بمعنى أنّ أكثر من 90% من الحالات الشّديدة لا تخضع للمتابعة (حيدر، 2017، 929).

تبعاً لحاجة المجتمع الماسّة للعاملين في المجال النفسي وندرة المتخصّصين في العلوم النّفسيّة، اضطرّ عدد كبير من الجمعيات الأهليّة والمنظّمات المحليّة لتغطية هذا النّقص إلى توظيف عدد من العاملين من ذوي التخصّصات الأكاديميّة المختلفة، بعد تدريبهم، للعمل في مجال تقديم الخدمات النفسيّة، علماً بأنّ هذه المهنة لم تكتسب الشرعيّة القانونيّة بعد، رغم الجهود الحثيثة من القائمين على هذا التخصّص. ودون الاعتراف القانوني لا يمكن للمختصّين النّفسيّين الدّفاع عن مهنتهم، ضدّ كلّ الممارسات المسيئة لها، وهوّيتهم وحقّهم في الوجود المستقل في بيئة العمل بعيداً عن الضّبابيّة التي حالت دون تأطير هذه المهنة وحمايتها وإكسابها صبغة شرعيّة.

بطبيعة الحال، لا يمكن لمقدمي الخدمات النفسية مساعدة الآخرين بمعزل عن إدراكهم لهويتهم المهنية وفاعليتهم الذاتية، لا سيما أنّ فاعليّة الذّات تُعدّ مثيراً مهماً لدافعيّة الفرد، إذ يعتمد نجاحه أساساً على معتقداته حول فاعليته، وتوقعاته عن مهاراته السلوكيّة المطلوبة للتعامل الناجح والكفؤ مع هذه المشكلات والضّغوط، ومثابرته على الالتزام بالتّنمية المهنيّة المستمرة. ويتسق ذلك مع ما أوضحه (Moser, 1999) بأن فاعلية الذات للمختص النفسي تعد من أكثر المتغيّرات أهمية لمساعدة الآخرين (محمد، 2021، 141). إذ ترتبط فاعلية الذات للمختص النفسي بتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء لكونها تزيد من دافعية إنجاز المهام المختلفة من خلال تأثيرها على أفكاره ووجدانه ودافعيته وسلوكياته التي يختارها. وبذلك تمثّل جوانب مهمة تضمن استمراريّة المختص بتقديم الخدمات النفسية الاجتماعية في أداء مهامه في الدّعم النّفسي الاجتماعيّ والصحّة النّفسيّة، والمثابرة في بذل الجهود للتغلّب على ما يواجهه من تحديّات ومعوّقات.

أثبتت الأبحاث في هذا الصّدد، أنّ فاعليّة الذّات ترتبط بالهويّة المهنيّة، حيث أشارت دراسة "هولاند، ميدلتون، وأويس" (Holland, Middleton, & Uys, 2012) إلى أنّ انخفاض مستوى معتقدات فاعلية الذات مرتبط بوعي أضعف بالهويّة المهنيّة. كما أشارت بعض الدّراسات أنّ الأخصّائي النّفسي الذي يمتلك هويّة مهنيّة قويّة لديه دافعيّة للمشاركة بأنشطة ترتقي بالمهنة، ومشاركة الآخرين بتقديره لمهنته (الشريفين وآخرين، 2020، 129). وبالتالي فإنّ الإيمان بالمهنة والذات قد يكون أساساً جوهريّاً في تشكيل الهويّة المهنيّة، بينما قد يؤدي الفشل في تكوين هويّة مهنيّة إلى السّخط الوظيفي، وانخفاض الرّوح المعنويّة والرّغبة في ترك المهنة. وإنّ كلاً من فاعلية الذات والهويّة المهنيّة يعدّان جزءاً مهمّاً في عمليّة النّمو المهنيّ للمختص النّفسي. كما أشارت دراسة مرابط (2019) إلى وجود علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصائيّة بين التّماثل التّنظيمي وإدراك الهويّة المهنيّة لدى الأخصّائيين النفسيّين. كل ذلك كان دافعاً لدراسة إدراك مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية لهويّتهم المهنيّة وعلاقتها بفاعلية الذّات لديهم، ويمكن أن تتلخّص مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال التالي:

"ما طبيعة العلاقة بين الهويّة المهنية المدركة وفاعليّة الذّات لدى عيّنة من مقدمي الخدمات النّفسيّة في الجمعيات الأهليّة والمنظّمات المحليّة بمدينة دمشق وريفها؟"

3- أهمية البحث: تتلخّص أهميّة البحث في النّقاط التّالية:

1) تقديم معرفة نظريّة حديثة عن مفهومي الهويّة المهنيّة المدركة وفاعليّة الذّات.

2) رصد الهوية المهنية وتغيراتها في مرحلة الرشد المبكر، وتوضيح السمات النمائية لمقدمي الخدمات النفسية في هذه المرحلة العمرية.

3) ندرة الدّراسات المحلّية التي تناولت الهويّة المهنيّة، وكون هذا البحث الأوّل محليّاً –على حدّ علم الباحث– الذي تناول موضوع الهويّة المهنيّة المدركة لدى مُقدمي الخدمات النفسيّة وعلاقتها بفاعليّتهم الذّاتية.

4) يستمد البحث أهميته من أهمية الفئة المستهدفة، خصوصا مع تزايد الوعي في الآونة الأخيرة لأهميّة التّصدّي للمشكلات النّفسيّة التي خلّفتها الحرب على سوريّة، وحاجة المنظّمات والجمعيات الأهليّة لمُقدّمي الخدمات النفسيّة، وفاعليّتهم في التّصدّي لهذه المشكلات.

5) من الممكن توظيف نتائج البحث في تحديد النمط الوظيفي الخاص لمقدمي الخدمات النفسية وإثراء برامج لرفع وعي الهويّة المهنيّة وإدراكها لدى المختصين بتقديم الخدمات النفسيّة وفاعليّة الذّات لديهم.

6) من المتوقّع أن تُسهم نتائج هذا البحث في مساعدة المسؤولين عن مقدمي الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة في المنظّمات والجمعيات من خلال توضيح التوصيفات الوظيفية الملائمة للعاملين تبعاً لاختصاصهم الأكاديمي.

4- أهداف البحث: سعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التّالية:

1) تعرف مستوى كل من الهوية المهنية المدركة وفاعلية الذات لدى أفراد عينة البحث.

2) الكشف عن قدرة متغير العمر على التنبؤ بالهوية المهنية لدى أفراد عينة البحث.

3) تعرّف طبيعة العلاقة بين الهويّة المهنيّة المدركة وفاعليّة الذّات لدى أفراد عيّنة البحث.

4) الكشف عن دلالة الفروق بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث في الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّرات البحث: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الاختصاص العلمي، المؤهل العلمي، التوصيف الوظيفي).

5) الكشف عن دلالة الفروق بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث في فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّرات البحث: (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الاختصاص العلمي، المؤهل العلمي، التوصيف الوظيفي).

5- أسئلة البحث: سعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التّالية:

1) ما مستوى الهويّة المهنيّة لدى أفراد عيّنة البحث؟

2) ما مستوى فاعليّة الذّات لدى أفراد عيّنة البحث؟

3) هل يمكن لمتغير العمر التنبؤ بالهوية المهنية لدى أفراد عينة البحث؟

6- فرضيات البحث: سعى البحث للتحقّق من الفرضيّات التّالية عند مستوى الدّلالة 0.05:

1) لا توجد علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصـــائيّة بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة ودرجاتهم على مقياس فاعليّة الذّات.

2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر العمر.

3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر الجنس.

4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة.

5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر الاختصاص العلمي.

6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر المؤهّل العلمي.

7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر التوصيف الوظيفي.

8) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر العمر.

9) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر الجنس.

10) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة.

11) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر الاختصاص العلمي.

12) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي.

13) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائيّة بين متوسّـــطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر التّوصيف الوظيفي.

7- متغيرات البحث:

1) **المتغيرات الارتباطية:** الهويّة المهنيّة، فاعليّة الذّات.

2) **المتغيرات التصنيفية:**

- الجنس: الذكور/الإناث
- العمر: صنّف لأربع فئات هي: 21-24 سنة/ 25-30 سنة/ 31 -35 سنة/ 36- 40 سنة
- سنوات الخبرة: من 0-2/من 2 إلى 5 سنوات/من 5 إلى 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات.
- المؤهّل العلمي: معهد / إجازة جامعيّة/ دبلوم تأهيل تربوي/ دراسات عليا (ماجستير-دكتوراه).
- الاختصاص العلمي: علم نفس/ إرشاد نفسي/ علم اجتماع/ معهد خدمة اجتماعية/ تخصصات أخرى.
- التوصـــيف الوظيفي: مقدم رعاية/ عامل اجتماعي/ ميســر أنشــطة/ مدير حالة/ منســق دعم نفســي/ أخصائي علاج نفسي.

8- حدود البحث: تأطّر البحث في الحدود التالية:

1) **الحدود البشريّة:** عيّنة من مُقدّمي الخدمات النفسيّة –الواقعة أعمارهم ضمن مرحلة الرشد المبكر (21 إلى 40) –العاملون في عدد من المنظّمات المحليّة، والجمعيات الأهليّة التّابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

2) **الحدود الزّمانية:** طبقت أدوات البحث في الفترة الواقعة من تاريخ 1-1-2023 حتى 15-3-2023.

3) **الحدود المكانيّة:** طبّقت أدوات البحث في عدد من المنظّمات المحليّة، والجمعيّات الأهليّة التّابعة لوزارة الشّؤون الاجتماعيّة والعمل، وتضمّنت كلاً من: جمعيّة حقوق الطّفل، الجمعيّة السّورية للتّنمية الاجتماعية، جمعيّة تنظيم الأسرة، جمعيّة نور للإغاثة والتّنمية، جمعيّة الإسعاف العام، الهلال الأحمر العربي السّوري، هيئة مار أفرام السّرياني البطريركيّة للتّنمية.

4) **الحدود العلمية:** يتناول البحث طبيعة العلاقة الارتباطيّة بين الهويّة المهنيّة وفاعليّة الذّات.

9- مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية

9-1- الهويّة المهنيّة (Professional Identity)

يمكن تعريف الهويّة المهنيّة بأنّها الطّريقة التي يرى بها الفرد نفسه بناءً على قيمه ودوافعه وخبراته وصفاته ومعتقداته فيما يتعلّق بمهنته (Poole, & Patterson, 2021, 546). وتعرف إجرائيّاً بأنّها: مستوى إدراك المختص بتقديم الخدمات النفسية لهويته المهنية والتي يعبّر عنها بالدّرجة التي يحصل عليها نتيجة إجابته على بنود مقياس الهويّة المهنيّة المستخدم أداة للقياس في البحث الحالي. والمتضمن الأبعاد التالية: بعد القيم الإنسانيّة التي تتّصل باللّطف، والمساعدة، والتّعاطف، والتّمكين، والدّفء. بعد الاتجاه والتركيز الخارجي الذي يعكس درجة التركيز على التّأثيرات الخارجيّة. إضافة لبعد الثقة المهنية. وبعد الارتباط بالمهنة: الذي يعكس درجة شعور المختصّ النّفسيّ بالانتماء إلى مهنتهم والانخراط في السلوكيّات المتّصلة بمهنتهم. بعد الحياد: ويتناول الحياد في العمل، وغياب الكشف الشخصي، والفصل بين الحياة الشخصيّة والمهنيّة. بعد أولوية الحدس: ويعكس هذا البعد أفكاراً تتعلّق بعمل الفرد بكونه عمليّة إبداعيّة وبديهيّة وديناميّة بسبب الفروق الفرديّة. وأخيراً بعد التّنمية المهنيّة: الذي يعكس السّلوك المتّبع لتعزيز التّطوّر المهني (Rosenlind & Bengtsson، 2019، 41).

9-2- فاعلية الذات (Self-Efficacy):

عرّفها باندورا "Bandura" (1994) بأنّها: اعتقاد الفرد بقدرته على القيام بمهمة معطاة، وتنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة المواقف المستقبليّة وتنفيذها، وتنفيذ مهاراته المعرفيّة والسلوكيّة والاجتماعيّة الضّرورية للأداء النّاجح في مهمّة ما أو تنظيم المخطّطات العمليّة المطلوبة لإنجاز الهدف المراد (الرواحية، 2016، 7). ويمكن تعريفها إجرائيّاً بأنّها: معتقدات المختص بتقديم الخدمات النفسية حول قدرته التي تساعده على النجاح في تقديم خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي وتعكسها الدّرجة التي يحصل عليها نتيجة إجابته على بنود مقياس فاعليّة الذّات المستخدم أداة للقياس في البحث الحالي. والمتضمن الأبعاد التالية: المثابرة والتطوير الذي يقيس مدى مثابرة الفرد في تطوير ذاته وكفاءته. وبعد الأداء المهني المتعلق بالكشف عن حكم الفرد على ما يستطيع أداءه مع ما يتوافر لديه من مهارات وفنيات إرشادية وعلاجية وتوظيفها في العمل. وأخيراً بعد المكانة والتفاعل الاجتماعي: فالفرد يتفاعل مع الآخر ويؤثر ويتأثر به، والمكانة التي يمنحها الآخرون وزملاء العمل للفرد بسبب شعورهم واقتناعهم نحوه وفاعلية ما يقدمه، يؤثر ويتأثر بفاعليته الذاتية (جاسر، 2019، 25).

9-3- الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة (Psychosocial Serves):

يشير مفهوم الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة إلى التّدخّلات الأساسيّة التي تهدف إلى توفير خدمات الدّعم النّفسي الاجتماعي والصّحّة النّفسيّة وفقاً لنظام متكامل ومتعدّد الطّبقات يلبّي جميع احتياجات المجموعات المختلفة، تعمل هذه الخدمات على حماية الرّفاه النّفسي الاجتماعي و/أو تعزيزه، والوقاية من الاضطرابات النفسيّة وعلاجها (شعبان، 2013، 19). ويقصد بالمختصّين بمجال تقديم الخدمات النّفسية في هذا البحث، جميع الأفراد العاملين في المنظمات المحلية والجمعيات الأهلية التي اشتملها مجتمع البحث.

9-4- الجمعيّات الأهليّة والمنظمّات المحليّة (Nongovernmental Organization):

يقصد بها الجمعيّات والمنظمّات التي تنشط في مجالات الرّعاية الاجتماعيّة والخدمات الاجتماعيّة النفسيّة والتّنمية المحلّية التّطوعية أو غير الرّبحية. وهي عديدة سنقتصر منها على ما سبق ذكره في حدود البحث.

الفصل الثاني الإطار النظري

العنوان	الصفحة
المبحث الأول: الهوية المهنية	11
مفهوم الهوية	12
نمو الهويّة وتشكّلها عبر الحياة	12
أبعاد الهويّة	13
مفهوم الهويّة المهنيّة	13
خصائص الهوية المهنية	15
الهويّة المهنيّة من وجهة نظر نمائيّة	16
تشكّل الهويّة المهنيّة	17
آليات تشكل الهوية المهنية حسب فيليب برونو	22
أزمة الهويّة المهنيّة وديناميكيّة تحوّلاتها	24
الهويّة المهنيّة عند الأخصائي النفسي ومقوّماتها	31
المبحث الثاني: فاعلية الذات	39
مفهوم فاعليّة الذّات	39
الخصائص العامة لفاعليّة الذّات	40
توقّعات فاعليّة الذّات	41
أبعاد فاعليّة الذّات	42
فاعلية الذات من وجهة نظر نمائية	44
مصادر اكتساب فاعليّة الذّات	50
آثار فاعليّة الذّات	53
العوامل الرئيسيّة في فاعليّة الذّات للأخصّائي النّفسي	56
فاعليّة الذّات والهويّة المهنيّة	58
المبحث الثالث: الخدمات النفسية الاجتماعية	60
حماية الطفل Child protection	61
العنف القائم على النّوع الاجتماعي Gender Based Violence	61
تقديم الرعاية	61
تيسير جلسات الحماية والدعم النفسي الاجتماعي	62
إدارة الحالة	63
العلاج النفسي والخدمات المختصّة	65
السمات النمائية لمقدمي الخدمات النفسية خلال مرحلة الرشد المبكر	68

1- تمهيد

يتضـمّن هذا الفصـل مراجعة للتّراث النّظري لمتغيّرات البحث الأسـاسـيّة وفق ثلاثة أبحاث، تناول الأول الهوية المهنية وخصـائصـها، وما تخضـع له من تشكّل وإعادة تشكّل مستمر عبر دورة الحياة المهنيّة للفرد، إضـافة إلى أزمة الهويّة المهنية وديناميكيّات تحولّاتها، وأخيراً البحث في الهويّة المهنيّة لدى المختصّ بتقديم الخدمات النفسـية الاجتماعية ومقوماتها، والتمثل والمطابقة بين الهوية المهنية والهوية النفسـية، وأبعاد الهوية المهنية للمختص النفسـي. بينما تضـمن المبحث الثاني فاعلية الذات وخصـائصـها، وأبعادها ومصـادر اكتسـابها وآثارها، إضـافة لتناولها من وجهة نظر نمائية عبر المراحل العمرية المختلفة، وماهية العوامل الرئيسـية في فاعلية الذات الإرشـادية، وختاماً توضـيح العلاقة المتبادلة بين فاعلية الذات والهوية المهنية. بينما تضـمن المبحث الثالث خدمات الدعم النفسـي الاجتماعي والحماية، بدءً من مفهوم الصـحة النفسـية والدعم النفسـي الاجتماعي وبرامجها، إضـافة لمفهوم إدارة الحالة وخطواتها وتوضـيح مهام مقدمي الخدمات النفسـية الاجتماعية، وأخيرا مفهوم العلاج النفسي والخدمات المختصة.

2- المبحث الأول: الهوية المهنية

لابد قبل الحديث عن الهوية المهنية أن نسـتهل في تبيان الهوية بمفهومها العام، دون توسـع واسـتفاضـة، وإنما مدخلاً نصـل من خلاله للهوية المهنية. يعدّ إريكسـون "Erikson" من أبرز العلماء الذين تناولوا موضـوع الهويّة النفسيّة مفهوماً نفسياً اجتماعياً، فقد وضـع الإطار النظري للهوية النفسية في تكوينها وتطورها، وبما تتضـمنه من استقرار نسبي للفرد، رغم جملة التغيرات الحادثة على سلوك الفرد ومشاعره وأفكاره. ويلاحظ أنّ إريكسون استخدم الهوية تعبيراً عن الإحساس بالارتباط المنسجم بين الذات والعالم، أي تعبيراً عن استواء تمثيلات الذات والموضوع واستمراريته. فالهويّة لديه لا تُعرف فقط وإنما يُستشعر بها كخبرة من الطاقة والاستقلالية، تخلق في كل خطوة في الطفولة والشباب، من خلال الحقيقة الملموسة للصـحة الاجتماعية، شـعوراً مطّرداً بقوة الأنا، وهي الحصـن الوحيد ضد فوضـى الدوافع واستبداد الضمير (كونسن، 2010، 107).

3- مفهوم الهوية:

يعدّ مفهوم الهويّة من المفاهيم التي أخذت حيّزاً كبيراً في مجال العلوم النفسيّة والاجتماعيّة، كما يعدّ من أكثر المفاهيم تغلغلاً في عمق حياتنا الثقافية والاجتماعية اليومية، ومن أكثرها شيوعاً واستخداماً. ويتجلّى مفهوم الهويّة في كونه يشير إلى " نسق المعايير التي يُعرف بها الفرد ويُعرّف" (ميكشيللي، 1993، 7). وتعني الهويّة عند إريكسون (Erikson, 1968) قدرة الفرد على إدراك ذاته والإحساس بالتّوافق والتّكامل، وبالتّالي يُحقّق التّفرّد والاستقلاليّة، ويشعر بأنّه قادر على تحقيق التّوافق بين ما مرّ به في الماضي من صراعات وتساؤلات تمثّلت بسؤاله من أنا؟ من أكون؟ ما هي قيمي ومعتقداتي؟ وما يتطلع إليه في المستقبل، إضافة لإحساسه بأنّه جزء من النّسيج الاجتماعي عن طريق امتثاله للقيم والمعتقدات والاتّجاهات والفكر السائد (أبو وردة، 2019، 178).

بينما يعرّف جيمس مارشيا (Marcia, 1980) الهويّة بأنّها تنظيم داخلي ذاتي ديناميكي للدّوافع والقدرات والمعتقدات والتّاريخ الشخصي. وكلّما كانت هذه البنية متطوّرة تطوّراً أفضل، بدا أنّ الأفراد واعون أكثر لتميّزهم وتشابههم مع الآخرين، ولقوّتهم وضعفهم في اتّخاذ طريقهم في العالم (عابدين، 2016، 66).

4- نمو الهويّة وتشكّلها عبر الحياة

تُعدّ نظرية إريكسون (Erikson, 1968) في الهويّة نظريّة نمائية قبل كل شيء، وهمّه فيها هو محاولة فهم تطوّر خبرة الذّات وتغيّرها في الأطوار المختلفة لدورة الحياة. فالهوية بالنسبة له لم تكن مكسباً محدّداً على شكل درع للشّخصيّة، أو أي شيء ساكن وغير قابل للتغيّر أبداً، بل كثيراً ما ابتعد عن المفاهيم الأكاديميّة التي توحي بأنّ الفرد قد يجد في يوم من الأيام هوّيته بوصفها ملكية غير قابلة للضياع بمعنى ما (كونسن، 2010، 118). ويمكن القول بأنّ أزمات الهويّة تولد تحت تأثير عمليات كبت تنال جانباً، أو جوانب متعدّدة، من مشاعر الإنسان. فالهويّة ليست شيئاً جامداً بل هي حقيقةً تتطوّر وفقاً لمنطقها الخاص الذي يتجسّد في عمليّات التقمّص والتمثل والاصطفاء. وهي في سياق تطوّرها تتحدّد على نحو تدريجي، وتعيد تنظيم نفسها، وتتغيّر من غير توقّف، وبذلك تنطوي على ديناميّة داخلية مماثلة لمنظومة العمليّات المعرفيّة والعقليّة التي تشكّل منطلقات الإحساس بالهويّة (ميكشيللي، 1993، 7).

5- أبعاد الهويّة

يرى إريكسون وجيمس مارشيا Marcia وغيرهم، أنّه على المراهق أن يطوّر عديداً من الهويّات المترابطة، كالهويّة المهنيّة: ما العمل الذي سوف أقوم به؟، وهويّة الدّور الجنسي: ما الذي سأفعله حيال كوني رجلاً أو امرأة؟، إضافة لكل من الهويّة السياسيّة والدينيّة. وإن لم تنجح هذه الهويّات فسوف يعاني المراهق من إحساس أنه لا يعرف ماذا يريد ومن يكون. وقد سلّم إريكسون بأنّ تركيب الهويّة يتضمّن مكوّنين أرجعهما إلى كل من هويّة الأنا، وهويّة الذات. وفيما بعد وضع بعدان للهويّة هما: البعد الأيديولوجي أو الهوية الأيديولوجية " Ideological identity" ويتضمّن نواحي مهنية ودينية وسياسية وفلسفة الفرد وأسلوبه في الحياة، وما تشمله من قيم وأهداف ومعايير. والبعد الاجتماعي: أو الهوية الاجتماعية أو هويّة العلاقات بين الأشخاص "Interpersonal identity" وتتضمّن جوانب كالصداقة، والأدوار الجنسيّة، والهوايات التي يختارها الفرد وكيفية ممارستها (عمار، 2015، 38). والهويّة المهنيّة بوصفها مظهراً من مظاهر الهويّة الأيديولوجية، تؤدّي حين حصول الفرد على عمل يقدّره المجتمع وإتقانه إلى رفع درجة تقدير الذّات عنده وإلى تنمية هويّة مستقرّة لديه. أما حين يدرك الفرد أنّ المهنة التي أعدّ لها لم تعد تحظى بالمكانة اللّازمة، أو التّخصّص الذي ينتسب إليه يوصف بأنّه من تخصّصات "القاع" فإنّ ذلك يؤدّي إلى زيادة الشكّ في الذّات وغموض الهويّة ونقصان تقدير الذّات، وقد ينتهي بتكوين هويّة سلبيّة (أبو حطب وصادق، 2008، 245).

6- مفهوم الهويّة المهنيّة

قبل الخوض في تعريفات الهويّة المهنيّة، لابدّ من التّنويه إلى أنّ هذا المفهوم يصعب حصره في تعريف واحد، نظراً لكونه ينطوي على تعاريف متعدّدة، بمرجعيّات مختلفة، تتّصل بتاريخ المصطلح ضمن تخصّص استعماله، والمقاربة التي تتناوله، كما تتأثّر هذه المرجعيّة بدخول الفرد داخل نشاطات مختلفة؛ كجماعات العمل، وأطر الانتماء، ونوعية المؤسسة، إضافة لنوعيّة التّكوين وجودته، وطبيعة مصلحة العمل، وأخيراً القدرات التقنيّة والعلميّة المُعمّقة، ومشاركة الأعضاء لاهتمامات محددة، والتّنظيم الذّاتي للجماعة (مرابط، 2019، 98).

بناء على ذلك سيضبط المفهوم من وجهة نظر نفسية اجتماعية، ومن طرف الرّواد والباحثين في مجال علم النّفس وعلم الاجتماع. وبهذا الصّدد فقد عرّف سانسوليو Sainseulieu الهويّة في كتابه "الهويّة في العمل" على أنها تعريف الذات من خلال الذات والغير. فهو يرى أنّ الهوية تتشكّل من بعدين أساسيّين هما: الأنا والتّجربة التّي تجسّد تفاعل الفرد مع الآخرين، ومهمّة الأنا هي القيام بعملية الجمع الذي يحافظ من خلالها الفرد على وجوده كشخصيّة متجانسة بالنّسبة له وللآخرين (Sainseulieu, 1977, 68). كما أشار بأن الهوية المهنية تمثل جميع المعايير والقيم، والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعد المرجعيات التي يعرّف أعضاء جماعة العمل من خلالها (Sainseulieu, 1988, 14).

حسب دوبار (Demaziere et Dubar, 1997) تعرّف الهُويّة المهنيّة بأنّها عمليّة بناء وتعريف الذّات، فالفرد يجب أن يكون راضياً عن تعريفه لنفسه، مُؤكّداً من طرف المؤسّسة التي ينتمي إليها، ومرسّخاً اجتماعياً (مرابط، 2019، 97). بينما عرّفها تان ومولين وشميدت (Tan, Molen and Schmidt, 2017) بأنّها الذّات التي طوّرت مع الالتزام بالأداء بكفاءة وشرعيّة في المهنة (Rosenlind, & Bengtsson, 2019, 7). وبأنّها العمليّة التي تتطلّب دمج القيم الشّخصية والأخلاق والسّمات مع معايير المهنة، أي الهويّة الشخصيّة مع الذّات المهنيّة (Rabow et al., 2010, 132). ويعرّفها حسين الشّرعة (2010) بأنّها قدرة الفرد على تحديد مساره المهني، وذلك بناءً على معرفته لذاته أي معرفته لقدراته وإمكانيّاته المهنيّة ومعرفته لمتطلّبات عالم العمل، وبالتالي ربط هاتين المعرفتين لتحديد اتجاهه المهني (مشري، 2018، 86). وعرفها كل من عبد المجيد ومختارية (2017) بأنها تعبر عن كل ما يتميّز به الفرد عن الآخرين، فهي كل ما يحمله من خصوصيات واتجاهات ومبادئ، وما يسيره من أمور قانونية وتنظيمية (عبد المجيد ومختارية، 2017، 183).

يرى الباحث استناداً إلى ما سبق أنَ الهويَة المهنيَة يمكن تعريفها بأنَها جزء من الهويَة الأيديولوجيَة للفرد، تتكشَف من خلال انسجام الفرد مع مهنة يلتزم بها نظراً لملاءمتها لقيمه ومعتقداته وسماته الفرديّة الخاصّة، وإدراكه لمتطلباتها وما تتضمنه من مهام وظيفيّة وأدوار مهنيّة، فهي فرديّة وجماعيّة تبقى في تشكّل وإعادة تشكّل مستمر طوال دورة الحياة المهنيّة للفرد.

7- خصائص الهوية المهنية

لا يمكن الإحاطة بفهم حقيقي لموضـــوع الهويّة المهنيّة دون الارتكاز على فهم الخصـــائص أو الصّـــفات التي تتّصـف بها؛ ومن الجدير ذكره أنّ الهويّة المهنيّة بوصـفها جزءاً من الهويّة الأيديولوجيّة تشـترك خصـائصـها في العموم مع خصائص الهوية الذاتيّة، إلا أنّها بالمعنى الدقيق تتصف بأنها:

1) **مكتسبة:** فهي ليست موروثة وإنّما يكتسبها الفرد من خلال عملية التّفاعل والتّكامل.

2) **بنائيّة:** بمعنى أنّها تُبنى بناءً تراكمياً، فالتّكوين الأوّلي الذي يســـبق ممارســـة المهنة، من خلال المعارف النظريّة والشـبه تطبيقية، يُمهّد اكتسـابها من خلال الاعتراف الذي تمنحه الشـهادة. ثم يتّجه المسـار نحو الخبرة المهنيّة، إذ لا يمكن للفرد بطبيعة الحال التّعريف بنفسـه داخل مجال العمل دون أن يسبق له مزاولته مزاولة فعليّة (مرابط، 2019، 40).

3) **الّديناميكيّة والتّطور**: الهويّة عمليّة ديناميكيّة وتفاعليّة مسـتمرّة طوال الحياة المهنيّة للفرد. يخضـــع تكوينها وبناؤها للتغيّرات والتطوّرات التي تفرضـــها المنظّمة وبيئتها الاقتصـــاديّة، إضـــافة للتغيير والتّطوير من قبل الفرد نفســـه. وتبعاً لذلك لا يمكننا التحدّث عن الهويّة المهنيّة كســـمة ثابتة أو جامدة، بل على العكس من ذلك، هي عمليّة مستمرّة تتشكّل وتتطوّر بمرور الوقت وتخضـع للتحقيق المستمر من خلال تفاعل عديد من العوامل والأفراد المختلفين، وتتكيّف الهوية مع سياقات الفرد وخبراته (Fray & Picouleau, 2010, 79).

4) **عمليّة دوريّة:** الهويّة عمليّة دوريّة لخبرات وتجارب متتالية يمرّ بها الفرد بصـــفة مســـتمرّة، فلا يمكنها في الواقع أن تكون ثابتة بكيفيّة نهائيّة. فهي تعد متحرّكة وديناميكيّة مبنيّة على التّقدم في العمر والخبرة، والتراجع والتقاطعات التي قد تحدث في مسارات العمل (أمينة، 2012، 36).

5) **ذات معنى مزدوج:** فهي فردية في اســـتقلاليّة الأداء في العمل والمســـؤوليّة والخبرة المهنية، وتحويليّة قابلة للتّعديل الذّاتي. كما تعد جماعيّة تعتمد على الآخر في تحديد مفهوم الذّات في المهنة، ســـواء من خلال التقليد والتعلم بالمُحاكاة، أو بالمقارنة والتّمايز عنه.

6) **خِبريّة:** أي أنّها ناجمة عن الخبرة وليســـت نتاج أفكار فطريّة؛ ويعتمد الفرد على خبراته الذاتيّة في العمل من جهة، وعلى خبرات الأفراد بما يمثّل الذّاكرة الجمعيّة لهم أو للمؤسّسة التي ينتمون إليها من جهة أخرى.

7) **تقييميّة:** يعتمد بناء الهويّة المهنيّة للفرد على تقييمه لذاته وتقييم الآخر له، ومقارنة تقييمه بتقييم الآخرين، سواء في مرحلة التّكوين الأوّلي أو في مرحلة الممارسة العملية، كما يتغيّر تقييم الأفراد بتغيّر الخبرة والأقدميّة في العمل.

8- الهويّة المهنيّة من وجهة نظر نمائيّة

حسـب ما طرح عن مفهوم الهويّة وخصـائصـها، تبيّن أنّها ليسـت بالشّـيء الجامد، إنّها حقيقةً تتطوّر بواسـطة عمليّات التّماهي الخاصّة بها، وتمثيلاتها ورفضها الانتقائي. إنّها تتكوّن بالتّدرج، وتتبدّل باستمرار، ما دامت تسهم في تعريف الكائن الحي. وتعدّ الديناميكيّات الدّاخلية للهويّة هي ذاتها ديناميكيّة العمليّات المعرفيّة، فهي تمرّ بمراحل من النّمو شأنها شأن كل حصيلة للتوليف الاندماجي المستمر (هارون، 2019، 126).

إنّ نظريّة إريكسـون (Erikson, 1962, 1963, 1982) للنّمو النفسـيّ الاجتماعيّ تعدّ نظريّة رئيسـية في النّمو المهني، وقد اسـتشـهد بها سـوبر أكثر من مرة في نظريّته، ومن المفاهيم التي اهتم بها مفهوم الهويّة عند المراهقين، وتمثّل الهويّة المرحلة الخامسة من المراحل الثّمانية لنموّ الهويّة عند إريكسون، وهي تعدّ جسراً للمراحل الأربعة التي تحدث في مرحلة الطّفولة، والمراحل الثّلاثة التي تأتي بعد المراهقة (أبو عطية، 2015، 147).

بالرّغم من قيام أريكسون (Erikson, 1950, 1968) ببناء نظريته في النموّ النفسـيّ الاجتماعيّ للأنا، إلا أنّها ما لبثت أن أصبحت أساساً لتفسير النّمو المهنيّ وذلك لتقديمها عرضاً شاملاً وعميقاً للنموّ الإنساني، والذي يمثّل أسـاسـاً لفهم النّمو المهني، وأيضـاً لإدخالها للعوامل الثقافية والاجتماعية كمحدّدات للنموّ والسّـلوك المهني. هذا فضـلاً عن أهميّة وجهة نظره عن أزمة الهويّة في المراهقة؛ التي تتضـمّن تحديد الفرد لمعنى وجوده من خلال ما يتبنّاه من أهداف وأدوار. وأخيراً لتأكيده من خلال نظرته التطوّرية على أهميّة المراحل السّابقة أساساً للنّمو في المراهقة والرّشد، وتأكيده للعلاقات التبادلية بين هذه المراحل.

بدأ اهتمام الباحثين في مجال النّمو المهني بنظريّة إريكسون عامّة وتشكّل الهويّة خاصّة في وقت مبكّر، فقد أثّر فكر إريكسون في كثير من الرّواد، منهم سوبر (Super, 1963, 1980, 1990) الذي على الرّغم من تركيزه على مفهوم الذّات أساساً لفهم النّمو المهني؛ إلا أنّ ثمانية أبعاد من الأبعاد الثّلاثة عشر التي حدّدها أبعاداً لبناء مفهوم الذّات ترتبط بمفهوم هويّة الأنا كما افترضها إريكسون. كما يتّفق مع إريكسون في النّظر إلى المراهقة على أنّها عمليّة من التّحرك من الثّقافة الخاصّة بالمراهقين إلى ثقافة الكبار النّاضجين. كما يتّفق مع إريكسون في أنّ غالبيّة الأفراد يكافحون خلال مرحلة المراهقة من أجل تحقيق الهويّة، التي تشمل بدورها تحقيق الهويّة المهنيّة التي تؤدي بدورها إلى الاختيار المهنيّ الصّحيح، كما تمثّل نظريّة إريكسون في هويّة الأنا أساساً لنظريّة هولاند للهويّة المهنيّة، بل إنّها تمثّل تطبيقاً مباشراً لفكرة الالتزام بالخيار المهنيّ كمؤشّر على تحقّق الهويّة، وتأكيد أهمية التّفاعل بين المتغيّرات الشّخصية والمتغيّرات البيئيّة كمحدّدات للسّلوك، ومنها الخيارات المهنيّة (الصبحي، 2010، 29). ولا شك في أنّ بداية تشكل الهوية المهنية في انسجام مع عملية تشكل هوية الأنا بصفة عامة؛ تبدأ مبكرة مع بداية المراهقة ويستمر تشكلها خلال تلك المرحلة. إلا أن هذا لا يضمن سلامة ذلك التشكل. وينسجم ذلك مع رؤية إريكسون للنمو النفسي الاجتماعي؛ إذ يخضع هذا التشكل للمتغيرات الأساسية لفكرة النمو، فالنضج البيولوجي الذي ينعكس أثره على جوانب النمو البدنية والعقلية والاجتماعية تمثل أساساً دافعاً للمراهق للبحث عن هويته المهنية في مرحلة الرشد، التي يفترض أن يؤسس لها تربوياً خلال المراهقة والشباب المبكر. إلا أن هذا الاستعداد وحده لا يكفي؛ فالمتغيرات الاجتماعية والتربوية والتوجيه خلال المراهقة تسهم إسهاماً أساسيا في مساعدة المراهق على اكتشاف هويته المهنية أو إعاقتها (الصبحي، 2010، 30).

9- تشكّل الهويّة المهنيّة

لإثراء فهمنا لآليّات تشكّل الهوية المهنية، سنوضح إحدى السمات الأساسية للهوية المهنية وهي أنها كظاهرة نمائيّة تتشكّل على مدى دورة الحياة المهنيّة للفرد، كما سنحدّد أهميّة العمل في تحديد الذّات ولماذا يعد العمل جزءاً لا يتجزّأ من هويّة الفرد. وأخيراً ماهية العوامل التي ينطوي عليها بناء الهويّة المهنيّة في السّياق المهني.

9-1- تشكل الهوية المهنية على مدى دورة الحياة المهنية للفرد

تتأثّر الهويّة بالمهنة التي يمارسها الفرد أو يسعى لممارستها، ومع ذلك فإنّ تلك الرّحلة المهنيّة لتحقيق الهويّة لا تنتهي أبداً، وليس لها نقطة نهاية يمكننا عند بلوغها القول بأنّنا اكتسبنا كل ما نحتاجه، وأنّنا محترفون أكفياء ومتمرّسون لم يعد هناك شيء آخر نتعلمه، ولا مكان آخر نذهب إليه. بل إنّه يبدو دائماً مساراً لا حدّ له، والسّعي فيه هو كلّ ما يمكننا فعله؛ السّعي باستمرار لدمج هذا الجانب المهنيّ من هويّتنا في هوّيتنا الاجتماعيّة الأوسع. فالهويّة المهنيّة في هذا السّياق هي إلى حد كبير مثلها مثل أي جانب آخر من هويّتنا الاجتماعيّة، عمل قيد التّقدم، قابلة للتّغيير وللتّجديد دائماً، ويحال تحديدها بالكامل في نهاية المطاف، ومع ذلك فهي مرتبطة في نفس الوقت بعالم اجتماعي وثقافي أكثر اتّساقاً نسبياً؛ ويمكن تأطير هذا النّهج على أنّه حواريّ وبنائي اجتماعي بطبيعته (Runcieman, 2018, 4).

اتّفقت الأطر النّظريّة المختلفة التي تناولت مفهوم الهويّة على أنّها تتشكّل من خلال عدّة عوامل شخصيّة وسياقيّة؛ حيث تتفاعل هذه العوامل بطريقة متبادلة وديناميكيّة، وهكذا يعاد تشكيل الهويّة باستمرار على مدى حياة الفرد (Beltman, Glass, Dinham, Chalk, & Nguyen, 2015, 226). وقد ظهر مفهوم عمل الهويّة من الوعي بالتّعقيد والصّراع والضّغوط التي يواجهها الأفراد في العالم الاجتماعي، حيث تكون الهويّة في حالة تغيّر مستمر، وإعادة التشكّل أمر لا مفرّ منه ويكاد يكون حتمياً (Gignac & Gazzola, 2018, 208). ويؤكّد دوبار أنّ الهويّة المهنيّة عمليّة بناء دائمة بمرور الوقت. وبالتّالي، فهي نتيجة التّعليم، والخبرات، والاختيارات، والعادات، واللّقاءات، وليست سمة جوهريّة للشّخص (Fray & Picouleau, 2010, 79).

ينظر لتشكّل الهويّة المهنيّة بكونها عمليّة معقّدة ومليئة بالتحدّيات والمشكلات، تحدث في سياق ثقافي محدّد، متضمنة عدّة عوامل شخصيّة واجتماعيّة وسياسيّة ومهنيّة وعالميّة (عبد الرزاق والجعيدي، 2022، 171). والهويّة من حيث كونها ظاهرة معقّدة وحيويّة تتميّز في الوقت ذاته بالاستمراريّة والتغيّر، إذ أنّنا ندرك أنفسنا كذات مطابقة عبر الزمان، ولكن هذه التّجربة الذّاتيّة مرتبطة بالتّغير الثّابت (أمينة، 2012، 36).

وبذلك يمكن وصف عمل الهويّة بأنّه النّشاط العقليّ المستمر، الذي يقوم به الفرد لبناء فهم للذات يكون متماسكاً ومتميّزاً ويحظى بتقدير إيجابي، يجري فيه الدّمج بين الهويّات الشّخصيّة والاجتماعيّة، لأنّ عمل الهويّة يستلزم تنقيحات على الذّات الخارجيّة للشّخص جنباً إلى جنب مع إعادة تشكيل الأبعاد الشّخصيّة أو الدّاخلية للهويّة (Gignac & Gazzola, 2018, 208).

مما سبق يتّضح أنّ الهويّة المهنيّة تبقى في تشكّل وإعادة تشكّل مستمر، قبل دخول الفرد عالم العمل، وتتواصل عبر مساره المهني، ونظراً لكوننا ننمو ونتغيّر طوال الوقت، فإنّ المفتاح المذكور لأفضل حياة مهنية هو "معرفة نفسك"، الذي يكون بمثابة المنحة التي نحقّقها في نهاية الرّحلة وليس الضّوء في بدايتها، فلا يوجد بديل عن الاستكشاف المستمر، إذ أنّنا لا يمكن أن نجد أنفسنا في وميض من البصيرة، ولا نتغيّر بين عشيّةٍ وضحاها، بل نتعلم من خلال العمل، وكلّ تجربة جديدة تطرح إجابة جزئيّة تثير في الوقت ذاته سؤالاً جزئياً (Ibarra, 2003, 161).

9-2- دور العمل في تعريف الذات

يعدّ دخول الإنسان إلى ميدان العمل هو أحد مؤشّرين-مع الزّواج-على أنّه أصبح من الرّاشدين، بل إنّه المؤشّر الوحيد على الرّشد لأولئك الّذين يؤجّلون زواجهم إلى ما بعد الاستقلال الاقتصادي، والحصول على مهنة هو أعظم علاماته، ولذا يحتلّ العمل عند الرّاشدين مكانة بالغة الأهميّة في تحديد هويّتهم. لا سيما أنّ العمل هو تعبير عن حاجة داخليّة لدى الإنسان تدفعه للاستقلال النفسيّ والاقتصاديّ والإتقان والتعامل الفعّال مع البيئة. ويعدّ مصدراً لشعور الفرد بقيمته وتقديره لذاته وتحديد هويّته (أبو حطب وصادق، 2008، 406).

بهذا الصّدد، فقد أشارت دراسة (Garnier, Meda, Senik, 2006) إلى أنّ 40% من المستجيبين و54% من العاملين يعتقدون أنّ العمل هو أحد العناصر التي تحدّدهم بشكل أفضل، لذا يختار المرء وظيفته وفقاً لشخصيّته وتطلّعاته وقدراته وخبراته، إضافة لميله لقطاع أو نشاط معين. فاختيار المهنة هو في الواقع انعكاس لهويّة الفرد كما هي في الوقت ذاته هذا الاختيار، فالمهنة واحدة من أهمّ مكوّنات هويّة الفرد الاجتماعيّة.

تشـــير فلورنس أوســـتي (Florence Osty, 2008) ومجموعة العمل المؤلفة لكتاب "لماذا ســـأذهب إلى العمل Pourquoi j'irais travailler (2003)" إلى الفكرة القائلة بأنّ الغرض الأســـاســـي من العمل كان في الأصـــل الحصول على الأجر، لكن الإنسان المعاصر سيسعى بعد ذلك للحصول على اعتراف معين من المجتمع، ومن الآخرين، ومن نفسه. وذلك لأنّ العمل يتيح للفرد الحصول على الاعتراف من الآخر، وأن يفهمه أقرانه، ويتشارك معهم حياته اليوميّة، وأن يكتشـــف هويّة مشـــتركة، فاندماجه في الجماعة يمكّنه من تحقيق الأهداف الفرديّة في ديناميكيّة جماعيّة، ويسمح له بإدراك ذاته وتحقيق الإنجاز الخاص به (Fray & Picouleau, 2010, 76-77).

9-3- تشكل الهوية المهنية بين الفردية والجماعية

عملية تشكّل الهويّة عمليّة فرديّة؛ بمعنى أنّها ثمرة اختيارات الفرد، يستخلص استنتاجاته الخاصّة ودروسه الخاصّة من تجاربه، ويتملك متطلّبات وقواعد مهنته، يراقب ويفرّد تجاربه الخارجيّة. ومع ذلك، هل ســـتكون هذه العملية الفرديّة ممكنة بدون علاقات اجتماعيّة وبدون توازن جماعي؟ يقودنا هذا السّـــؤال إلى الاعتقاد بأنّ هويّة الفرد تتضـمّن حتماً معايير جماعيّة معيّنة، فعلى الرغم من أنّ الفرد يبني هويّته على أساس تعليمه وتكوينه الأوّلي، إلا أنّ هذه القاعدة ليست كافية، فبناء الهويّة يتطلّب التّعلّم ووضـع الأشياء في سياقها. وبدون خبرة الآخرين، وبدون ملاحظة، ودون مشـــاركة المعرفة والمشـــورة، فإن الهويّة المهنيّة للفرد تبقى جامدة. والبعد الجماعي يســـهّل هذه العمليّة ويســـرّعها حقاً، فيمكن للإنســـان الوصـــول، من خلال الآخرين، إلى جميع درجات الاعتراف الموجودة. وبالتّالي، فإنّ البناء الجيّد للهويّة، يبنى من قبل الشّـخص، وأيضـاً من قبل الأشـخاص الملهمين في حياته المهنيّة (مرجع سابق، 78).

فالهويّة ذات معنى مزدوج، فهي داخليّة بمقدار ما نعتقده حول هويّتنا. وخارجيّة؛ تتعلّق بالطّريقة التي يرانا فيها الآخرون. فإذا كان لكلّ فرد هويّة خاصّـــة به، فإن تلك الهويّات تكتســـب طابعها عبر الانتماء إلى الجماعات الاجتماعيّة. وبذلك العناصر الفرديّة تؤكّد على الاختلافات، بينما الجمعيّة تركز على التّشابهات، وكلا الاثنين يرتبطان بإحكام (هارلمبس وهولبورن، 2010، 105). وبالتّالي، تبدأ عملية تشـــكّل الهويّة كعمليّة فرديّة، حيث أنّ الفرد يختار لنفسـه المهنة التي يعتقد أنّه قد يجد فيها نفسـه وفقاً لمؤهّلاته وسـماته، ثمّ يسـتمد من خبراته

وتجاربه المهنيّة استنتاجاته عن مدى توافقه مع هذا الاختيار، غير أنّ الفرد لا يمكنه أن يعيش هذه الحالة دون الآخر الذي يسمح له بمعايشة هذه الفكرة في ظلّ توازنٍ اجتماعي. وتبعا لذلك يمكن القول بأنّ هُويّة الأفراد المهنيّة تتضمّن بعض المعايير الاجتماعيّة في السّياق المهني، التي تكتسب من خلال الخبرة والممارسة وعلاقات العمل، وتُضاف إلى اختيار الفرد المهنيّ وتكوينه الأوّلي، كما أنّ البُعد الاجتماعيّ يُعد ثابتاً مقارنة بالبعد الفردي (مرابط، 2019، 102).

9-4- العوامل التي ينطوي عليها بناء الهوية المهنية في السياق المهني

في إطار العمل يمكننا تصوّر الهويّة المهنيّة نتيجة لارتباط مسارين مختلفين، أحدهما داخلي خاص بالذّات، والآخر خارجي خاص بالعلاقة مع المؤسّسة. فلا يمكن اختزال الهويّة المهنيّة في شكلها المعياري لمكانات العمل أو المستويات المختلفة للتكوين الأوّلي، إذ تعد التّجربة بمثابة احتكاك ومواجهة الأحداث التي تدخل في بناء الهويّة المهنيّة للذّات. وبهذا يكون كلّ تغيّر للمكانة، النّجاح أو الفشل الذي يعيشه الفرد في عمله، هي وضعيّات يساهم تفسيرها من طرف الشّخص المعنيّ في بناء هويّته المهنيّة (زهير، 2017، 167)، لذا من الواضح أنّ للعمل مكانة راجحة في تعريف الذّات، وهو ما يقودنا إلى توجيه تفكيرنا نحو عمليّة بناء الهويّة في السّياق المهني، وتحديد خصائص هذه العمليّة واكتشاف عناصر التّأثير المختلفة، وحسب ألبرت وآخرين (Albert, et. al., 2003) يمكن تحديد ثلاثة عوامل للهويّة المهنيّة: الهويّة بالانتماء للمهنة، والانتماء إلى الجماعة، والانتماء إلى المؤسّسة.

1) **الهويّة بالانتماء للمهنة:** ترتبط الهويّة حسب المهنة بخصائص المهنة الممارسة، فلكلّ مهنة تعريف موضوعي مشترك بين جميع أفراد المجتمع، لأنّ لكل مهنة تعريفاً موضوعيّاً مشتركاً بين جميع أفراد المجتمع. يتعرّف الفرد فيه على نشاط العمل، وباستخدام معرفته وأسلوبه الشّخصي ومنطق عمله واستراتيجيّاته ومهاراته في نشاطه هو الذي يشكّل هويّته المهنيّة. وبالتّالي، وعلى الرّغم من حقيقة أنّ للمهنة هويّتها ذات الخصائص التّاريخية، فإنّ الموضوع فريد من نوعه ويتناسب مع الأسلوب الشخصيّ للفرد ومنطقه المهني. لذلك يبني الفرد هويّته المهنيّة طوال مدة تدريبه المهني ويحسّنها.

2) **الهويّة بالانتماء للجماعة:** يقوم الأفراد أيضـاً ببناء هويّتهم المهنيّة من خلال العضـويّة في جماعة معيّنة. يمكن أن تكون هذه المجموعات فريقاً، أو أفراداً على نفس المستوى الهرمي، أو أفراداً مرتبطون بقضـيّة أو نشـاط مشـترك. فأي مجموعة من الانتماء المتجانس في الأفعال والقيم والأعراف والسّـلوكيّات والمعتقدات هي مصـدر لبناء الهويّة، حيث يُنظر إلى العمل هنا على أنّه مساحة للتّنشئة الاجتماعيّة والتّعرف المشترك، فالآخر إذن هو مرجع يمارس الفرد من خلاله التّقليد أو المقارنة أو التّمايز، وبالتّالي فإنّ الاتصـال بهذه المجموعة يحدّد جزئياً خصـائص شـخصـيّته (Fray & Picouleau, 2010, 78). وتتفرّع تمثّلات الهُويّة في الانتماء للجماعات إلى نوعين: أ- تمثّلات الجماعة الداخليّة، وتشمل المعارف والمعلومات والمواقف التي تملكها الجماعة عن نفسـها، إذ كلّما كانت هويّة الجماعة مهدّدة خارجياً، كلّما تماثلت إلى نفسها وإلى تجانسها لزيادة تماسك أفرادها. ب- تمثلّات الجماعة الخارجيّة، إذ يتحدّد مضـمون الأحكام الصّـادرة عن الجماعة تجاه الجماعات الأخرى وفق طبيعة العلاقة بين هذه الجماعات، ووفقا للصّـور النّمطيّة التي تصـنعها الجماعات الواحدة تجاه الجماعات الأخرى، والتي تعد من أهمّ العناصر التي يقرّها بالإجماع أفراد الجماعة الواحدة في تمثّلهم لجماعة أخرى (مرابط، 2019، 104).

3) **الهوية بالانتماء إلى المؤسّسة:** الهوية بالانتماء للمؤسّسة هو أيضاً ناقل للهويّة، والعلاقة بالمؤسّسة تسمح بوجود هذه الهويّة، فيدمج الفرد دون وعي تقريباً جميع الإيماءات أو الكلمات أو المبادئ أو القيم أو المصطلحات الخاصّة بالمؤسسة التي يعمل بها (Fray & Picouleau, 2010, 78).

10- آليات تشكل الهوية المهنية حسب فيليب برونو Philippe Bernoux

الهويّة المهنيّة، كما سلف ذكره، عمليّة ديناميكيّة تبقى في تشكّل وإعادة تشكّل مستمر، بدءاً من التّكوين الأوّلي قبل دخول الفرد عامل العمل، وتتواصل عبر مساره المهنيّ وخبراته المتراكمة وانتمائه لمجتمع مهني محدّد يحظى بالشّـرعيّة والاعتراف. وتبعاً لذلك يرى برونو "Bernoux" أنّ حصـول الفرد أو العامل على الحدسـيّة للمجموعة التي ينتمي إليها، تعني أنّ العامل أخذ على عاتقه ماضـي المشـروع وحاضـره ومسـتقبله معتمداً بذلك على ثلاث آليّات أساسيّة يمكنه من خلالها أن يشكّل هويّته المهنيّة في المهنة التي يعمل بها، وهذه الآليّات هي:

1) **التّكوين الأوّلي:** يعدّ التّعليم عموماً البوّابة الرّاسخة إلى العالم المهني، وغالباً ما تكون بداية مساراتنا المهنيّة في الحياة، إنّه جزء لا يتجزّأ من كيفيّة تصوّرنا أولاً لهدف ممارسة مهنة معيّنة ومعناها؛ بدءاً من الحياة المدرسيّة المبكّرة، ومن خلال التّعليم الثّانوي والتّعليم العالي، فنحن نضع أنفسنا فيما يتعلّق بالمهن المحتملة التي نراها من حولنا في أثناء دراستنا، والمهن التي تسبقنا والتي أُضفيت الشرعية عليها اجتماعياً بطريقة ما. فالمناهج الدّراسية والممارسات الصّفيّة المعمول بها، والأهداف التي يبدو أنّها تعزّزها، هي في حقيقتها ليست أهدافنا، بل حُدّدت لنا من قبل المؤسّسات التّعليمية والمتمرّسون الذين يدعوننا لاعتمادها على أنّها خاصة بنا، للعب اللعبة إن جاز التعبير وقبول القواعد، وبذلك يعتمد الوصول إلى هذه المهن دائماً على اكتساب "رأس مال رمزي" معيّن؛ كالاختبارات التي نجتازها، والشّهادات والديبلومات والدّرجات العلميّة (Runcieman, 2018, 4)، وبذلك يعدّ مضمون التّكوين الأوّلي والمقرّرات الدّراسية بمثابة المرتكز الأساسيّ الذي يبني عليه الفرد طموحه وتصوّره لمستقبله المهني واستعداده للعمل في مهنة ما، ويكتسب المعارف النّظرية العلميّة المرتبطة بها. والتّكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النّظريّة وحشو دماغ المتلّقي بها، بل يمتد إلى إعطاء الفرد فرصة للتعرّف عن قرب من خلال تدريبات ميدانيّة وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانيّة (حواشي وشويمات، 2022، 621).

2) **الخبرة المهنيّة:** يؤدي عامل الزّمن دوراً هاماً في تمكين العامل من اكتشاف ذاته وقدراته ومدى تعلّقه بالمهنة والمؤسّسة، وبناء علاقات اجتماعيّة وإنسانيّة مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين. ومع الزّمن يتمكّن العامل أيضاً من اكتشاف أسرار المهنة والاحتكاك مع من له خبرات ودراية بأساليب العمل، تمكّنه من التّحكم في التقنيّة وتأهّله لاكتساب مكانة يوظّفها لتعزيز دوره وبناء شخصيّته المهنيّة والاجتماعية في عالم العمل (مرجع سابق، 621)، يتم تشكيل الهويّة وتشريبها للعامل من خلال حياته المهنيّة في المؤسّسة، فقد بيّن سانسوليو بأنّ علاقات السّلطة والقيادة لها تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل. وكذلك الوضعيّة التّنظيميّة والمهنيّة لها دور في تحديد الهويّة والشخصيّة المهنيّة الاجتماعيّة للعامل في العمل. أي أنّ كفاءة العامل في إنجاز عمله مرتبط بطبيعة العلاقة الاجتماعيّة التي تربطه بالآخرين ودرجتها (هارون، 2019، 136).

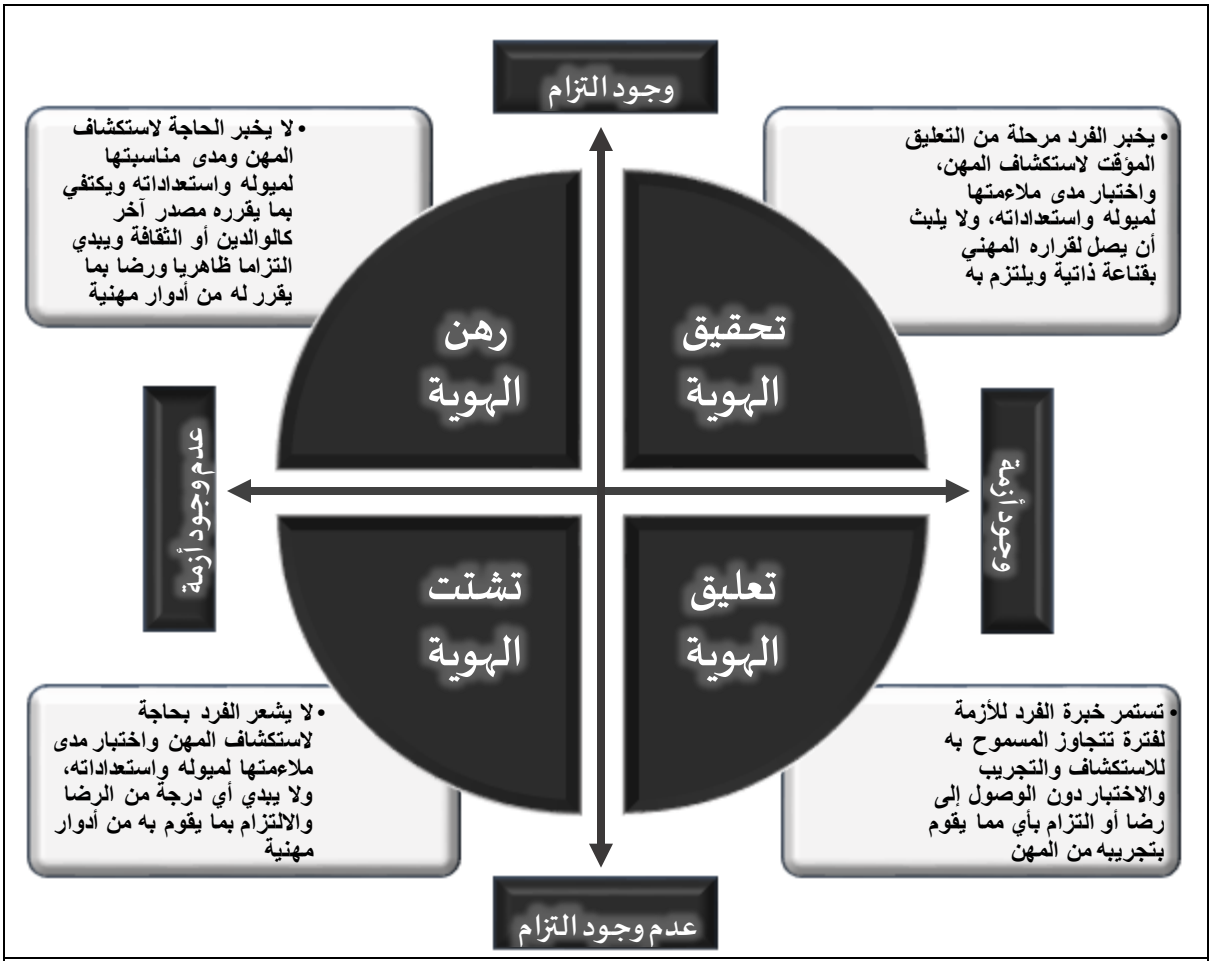
3) **الاعتراف بالانتماء:** بيّن كثير من الباحثين أنّ هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشـكّل الهويّة، بحيث لا يمكن أن تتشكّل هويّة الانتماء لمجموعة معيّنة دون أن تعترف أو تتقبّل هذه المجموعة بانتماء الشّخص لها، وأشـار سـانسـوليو إلى أن الأفراد والمجموعات تبقى في بحث دائم للحصـول على اعتراف الآخرين، لأنّ القضـيّة هي قضـيّة وجود، فأيّ فرد يمكن أن يدخل في صـراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به وإثبات وجوده. وبذلك كان إعطاء الهويّة وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الرّوابط الاجتماعية في أيّ مجال تنظيمي مهني (مرجع سـابق، 137)، ويذكر بيزورنو "Bezorno" أن هويتنا محددة من قبل الآخرين، أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا، من خلال المقاصـد أو الصـفات التي ينسـبونها لنا. ويعد الالتزام بآليّة التّواصـل الاجتماعيّ بين مختلف الفاعلين على أسـاس الاعتراف المتبادل لكلّ طرف وإسـهامه في تحقيق أهداف المؤسّسـة، وبالتّالي يتأكد وجوده الفعلي كفرد فاعل ينتمي لفئة مهنيّة معيّنة (نقلاً عن: بجاج، 2015، 308)، وتوصّلت دراسة (Sylvie st-onge et autres, 2014) إلى أنّ بناء الهويّة المهنيّة يستند على ثلاث مراحل، ويتطوّر وفقاً لها، وهي: أ- مرحلة التّنشـئة الاجتماعيّة عند الدّخول في المهنة، الّتي تعطي معلومات حول معاني المهنة. ب- مرحلة التّحولات الوظيفيّة، مما يؤدّي إلى تعديل الهويّة المهنيّة وتكييفها. ج- مرحلة تجارب الحياة، التي تقود النّاس إلى توضيح أولوياتهم ومعرفتهم لأنفسهم (sylvie st-onge et autre , 2014, 07).

11- أزمة الهويّة المهنيّة وديناميكيّة تحوّلاتها

11-1- أزمة الهويّة المهنيّة

يمثّل تحوّل مهنة تعلّمها المرء ونقلها واسـتنبطها إلى نشـاط أصـبح متقلّباً وغير معترف به هو النّمط النّموذجي لأزمة الهويّة المهنيّة (مامة، 2021، 181)، فمن أجل إحياء الهويّات المهنيّة، لابد من استقرار نسبي في القواعد النّاظمة لها وفي الجماعات التي تدعمها، وقد توصّـل دوبار "Dubar" بناء على التحقيقات العديدة التي أجراها، إلى فكرة مفادها بأنّ العاملين حين يشـعرون بالكبح، ولا يكون لديهم أمل في مسـتقبلهم المهني، وغير معترف بهم من قبل قادتهم، فإن ذلك كله سيؤدي في النهاية إلى شعورهم بهوية تفتقر إلى الاعتراف (دوبار، 2008، 209).

في هذا الصـــدد، ووفقاً لما ذكره "هونيت Honneth" تعد تجربة الاعتراف من النّاحية الاجتماعيّة شـــرطاً لتحقيق هويّة الفرد، وإذا لم يتحقّق هذا الاعتراف فيعني أنّ المرء ســـيشـــعر بالازدراء وبالتالي شـــعوره بإمكانيّة اندثار شخصيّته وزوالها. كما أنّ شروط تحقيق الهويّة الخاصّة بكلّ فرد تختلف باختلاف وضعيّات العمل والموظّفين، وضغوط العمل والأمراض المهنيّة التي تسبّب فقدان الهويّة (بجاج، 2015، 308)، ويقترح "مارشيا" وجود عاملين لهما الدّور الحاسم في حلّ أزمة الهويّة، أوّلهما وجودة أزمة شخصيّة لدى الرّاشد في مجال معيّن، مثل المهنة أو الدّين أو السّياسة، وثانيهما وجود درجة من الالتزام الشّخصي لديه بالمسائل الخلافيّة المختلفة في هذه المجالات. وبالطّبع بين هذين العاملين؛ الأزمة والالتزام، توصّل "مارشيا" إلى تصنيف طرق لحلّ أزمة الهويّة في الرّشد لأربع فئات أسماها رتب الهويّة (أبو حطب وصادق، 2008، 380). وهو ما يوضحها باقتضاب الشّكل رقم (1):



الشكل رقم 1 رتب الهوية المهنية لدى جميس مارشيا (إعداد الباحث)

ويُعدّ تكييف الهويّة المهنيّة بمثابة استجابة نشطة لانتهاك الهويّة أو التّهديد الناجم عن تغييرات العمل أو الدّور، وينطوي على ثلاثة نهج مختلفة هي: الإثراء؛ أي تعميق الهويّة وتنقيحها، والرّتق؛ أي دمج الهويّات لسدّ الثّغرات، وأخيراً التّجبير؛ أي دعم الهويّة السّابقة (Gignac & Gazzola, 2018, 208). والتّحوّلات في الهويّة تتكشّف كدورات للتغيّرات، كما يلخصها الشكل رقم (2)، حيث تؤدّي صورنا المبكّرة للذّات المحتملة إلى حالة مشابهة للحالة التي تحدث عندما نعيش ونعمل بين الهويّات المؤقّتة؛ حتى نمرّ في النّهاية إلى تغيير أكثر عمقاً يسمح لنا بالتّعبير الكامل عمّن أصبحنا، ولا يأتي التّقدم في هذه الدّورة إلا مع الممارسة، والتّجارب، والصّلات، ويعدّ الشّعور الذي يتأتّى منهم هو بمثابة «كلاليب» محسوسة نستخدمها لالتقاط ذاتنا المفترضة، وذلك لجعلها أكثر واقعية وأكثر قابلية للتنفيذ. فالآثار التراكمية لوضع الهوية في أثناء الممارسة تغير ما نقوم به، وكيف نعمل، وما يعنيه العمل في السياق الأوسع لحياتنا (Ibarra, 2003, 162).



الشكل رقم 2 تحولات الهوية المهنية (نقلاً عن: Ibarra, 2003, 162)

بهذا الصّـــدد يدخل الفرد في ديناميكيّات عديدة قصـــد الحفاظ على هوّيته وصـــيانتها، أو تغييرها إن كان غير مرغوب فيها، أو العمل على إعادة بنائها إن كانت غير مناسـبة لطموحاته داخل المؤسّـسـة أو خارجها، ومن أهمّ هذه الدّينامكيّات ما اقترحه مختار قدوري (Kaddouri, 2001)، وهو ما سنتناوله بشـيء من التفصـيل (نقلاً عن: زهير، 2017، 175).

11-2- ديناميكيّات الهويّة المهنيّة

1) **ديناميكيّات تحوّل الهويّة:** يدخل في هذه الدّينامكيات الأفراد الّذين هم على العموم غير راضـــين بهويّتهم المهنيّة الحالية ويريدون التّخلّي عنها، ويسعون لاكتساب هويّة مهنيّة جديدة. والأشخاص المعنيّين بهذه الدّينامكيّة هم الموجودون بوضـعيّة مهنية مزدوجة؛ يُسـيّرون هويّتهم المهنيّة الحاليّة ويهيّئون أنفسـهم للمرور إلى هويّة مهنيّة جديدة.

2) **ديناميكيّات صـيانة الهويّة:** الهدف الرّئيسـي لهذه الدّينامكيّات هو المحافظة على الهويّة المهنيّة الموجودة والعمل على تعميق وجودها في المسـتقبل. ولكي تظهر الدّينامكيّة وتسـتمر من الضّـروري أن تتوفّر عدّة شـروط منها: ضرورة وجود موارد معرفيّة وعاطفيّة ومادّية؛ وضرورة وجود مسبق للكفاءات المهنيّة؛ إضافةً لضرورة وجود الثّقة بالنفس، التي يغذّيها تصـــوّر التّطابق المزدوج بين "الهويّة الموروثة" والهويّة المســـتهدفة" من جهة؛ وبين "الهويّة للذّات" و"الهوية للآخر" من جهة أخرى. ولا يرغب الأفراد الموجودون في هذه الدّينامكيّات مغادرة المهنة. لأنّهم لا يتخيّلون أنفسـهم يعملون شـيئاً آخر غير الذي يعملونه الآن؛ نشـاطهم هو مصـدر متعة لهم ويحاولون تمديد هذه المتعة من خلال ممارساتهم المهنيّة.

3) **ديناميكيّات المحافظة على الهويّة:** يدخل في هذه الدّينامكيّات الأفراد الّذين هم راضـــون عن هويّتهم المهنيّة الحاليّة. ولكنهم يعيشـون حالة خوف من تحديث الهويّة. هنا يتعلّق الأمر بالأشـخاص الذي يتقاسـمون الرّغبة في الحفاظ على هويّتهم المهنيّة. وهذا النّوع من الدّينامكيّات يلجأ إليها الفرد حين يرغب في المحافظة على هويّة مهدّدة بخطر إعادة النّظر فيها، وذلك حسب حالتين كما يلي:

أ) **الحالة الأولى إعادة النّظر العاطفي:** هنا يمكن أن تكون مختلف التّحوّلات التّكنولوجية والاقتصاديّة التي تعرّفها المنظّمة مصدراً لنوعين من فقدان الهويّة؛ فإمّا أن يتمّ فقدان الهويّة المهنيّة دون إعادة النّظر في الانتماء إلى المنظّمة، وهذه الوضعيّة نجدها عند إلغاء مصلحة أو منتوج أو وظيفة، ثمّ تحويل الأشخاص إلى مجالات أخرى. في هذه الحالة تحدث مقاومة جماعيّة وفرديّة للتغيّر تترجم إلى ديناميكيّة مقاومة الهويّة. أو أن يتمّ فقدان الهويّة المهنيّة مع إعادة النّظر في الانتماء إلى المنظّمة؛ وتحدث عندما يتبع إلغاء مصلحة أو منتوج تسريح للعاملين، هنا تأخذ المقاومة شكل مؤشر لديناميكيّة الحفاظ على الهويّة.

ب) **الحالة الثانية إعادة النّظر في الإمكانيّات:** يتمّ فقدان الهويّة بسبب عدم الاستقرار في وظيفة معيّنة؛ ويتعلّق الأمر بالأشخاص الذين اكتسبوا هويّة مؤقّتة في إطار وضعيّة مهنيّة انتقالية. كحالة المستخلفين المهنيّين الّذين يشغلون منصباً مؤقّتاً، والوظائف العرضيّة، ومتعدّدي التخصّصات الذين يفضّلون وظيفة على أخرى.

4) **ديناميكيّات إثبات الهويّة:** يدخل في هذه الدّيناميكيّات الأفراد الذين يهدفون إلى إثبات هويّة موجودة سابقاً أو مكتسبة حديثاً. ولكنّها لم تحظَ بالاعتراف الكافي من قبل الآخرين، ولذلك تتّسع الفجوة بين "الهويّة للذّات" و"الهوية للآخر" التي ترجع إلى غياب المساندة الرسميّة من طرف المديريّة التي يخضع لها الأفراد المعنيّين، ولديهم إحساس بأنّ المديريّة لا تعترف بكفاءاتهم. ويمثّل هذه الحالة بعض الأفراد الذين يعيشون فارقاً بين المهام الموكلة إليهم والمكانة الممنوحة لهم؛ ويتمّ البحث عن الاعتراف بالهويّة لدى المجموعات الآتية:

أ) **البحث عن التّأكيد لدى المعاونين:** هذه حالة المسؤولين الذين وجدوا صعوبات في فرض الاعتراف والقبول وكسبهما من فرق عملهم لوظيفة المسؤوليّة التي يتحمّلونها.

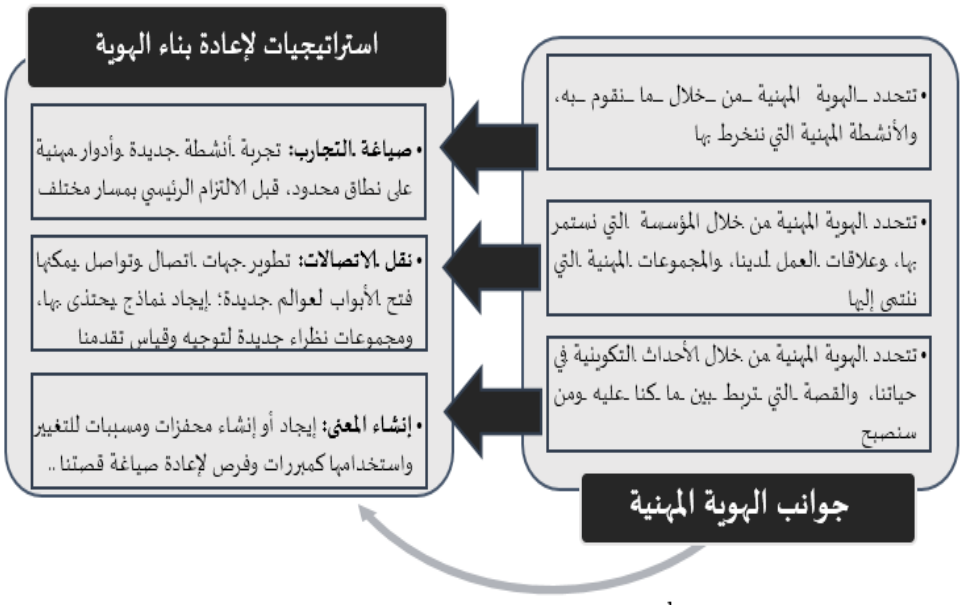
ب) **البحث عن تأكيد الهويّة لدى الزّملاء:** هذه الحالة ملاحظة داخل المجموعات التي تتكوّن من أعضاء ذوي صفات ومسارات مختلفة في الأقدميّة والجنس والتخصّص.

ج) **البحث عن تأكيد الهويّة لدى النّظراء الخارجيّين:** والرّهان هنا هو محاولة الحصول على الاعتراف بالهويّة، التي لم تحظَ بالاعتراف من قبل النّظراء الدّاخليّين للمنظّمة، بطريقة غير مباشرة من نظراء الخارج.

5) **ديناميكيّات إعادة بناء الهويّة:** خلافاً للدّيناميكيّات الأخرى، تنجم ديناميكيّات إعادة بناء الهويّة عن جرح أو معاناة، ففي هذه الحالة يتمثّل الأفراد الذين يسعون جهدهم لتحقيق شيء ما، فيصطدمون بتسلسليّة هرميّة تضع لهم العراقيل وتحرمهم من التّطور، عوضاً عن الاعتراف. لذا يلجأ الأفراد لاستراتيجيّات مختلفة؛ حسب كثافة التّجربة الذّاتية، وعمق الجرح، والمكان المحتمل، لإعادة بناء هويّته، داخل منظّمة الانتماء أو خارجها، كالتالي:

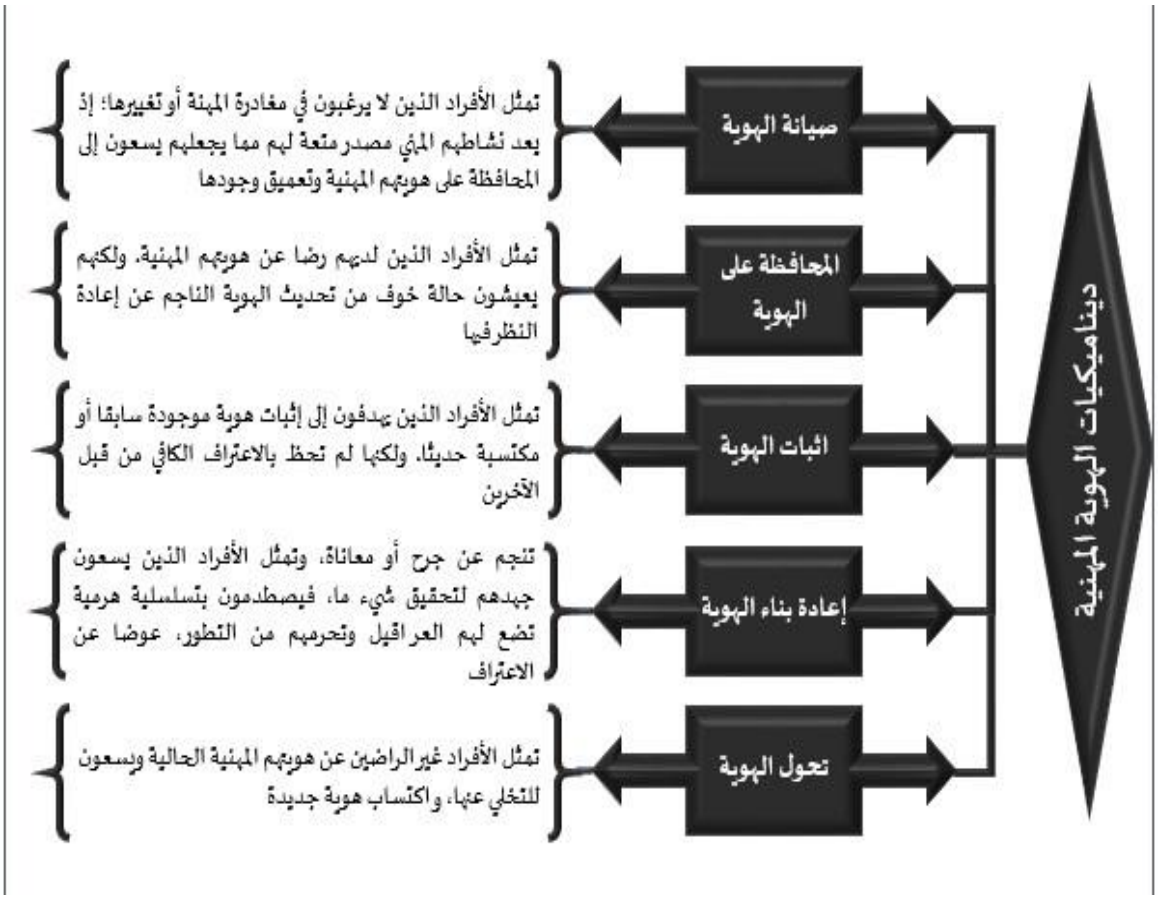
أ) **إعادة بناء الهويّة داخل منظّمة الانتماء:** يقوم الفرد هنا بإعادة بناء هويّته عندما يشعر بتدهور مكانته، نتيجة فقدانه للوضعيّة المريحة التي كان يعمل فيها، وذلك بسبب إعادة النّظر في هذه الوضعيّة من طرف المؤسّسة. ما يؤدّي به إلى تبنّي استراتيجيّة تكون على شكل محاولة العودة إلى الهوية الأولى.

ب) **إعادة بناء الهويّة خارج منظّمة الانتماء:** هنا كذلك يتعلّق الأمر بمن أصابت الهشاشة وضعيّته المهنيّة المريحة؛ مع شعوره بأنّه وقع ضحيّة اعتداء وهجوم وتدمير. فيتبنّى استراتيجية موضوعة تعتمد على تهيئة الأرضيّة لمغادرة المنظمة والذّهاب قصد إعادة بناء الهويّة المهنيّة والاجتماعيّة في مكان آخر (زهير، 2017، 175). والشكل التالي يوضّح باختصار الإجراءات التي تعزّز التغيير النّاجح واستراتيجيّات إعادة بناء الهوية.



الشكل رقم 3 استراتيجيات إعادة بناء الهوية المهنية (نقلاً عن: Ibarra, 2003, 162)

ويوضح الشكل التالي رقم (4) الأفكار الرئيسية لديناميكيات الهوية المهنية بصورة مختصرة.



الشكل رقم 4 ديناميكيات الهوية المهنية (إعداد الباحث)

انطلاقاً مما تمّ طرحه حول ماهية الهويّة المهنيّة بشكلها العام؛ سنحاول التخصّص أكثر في تناول الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة. كيف تتكوّن؟ وما مقوّماتها؟ وكيف تتمثّل وتتطابق في وسط مهني متعدّد الهوّيات؟ لا سيما أنّ الحديث عن الهوية المهنية للمختص النفسي بات أمراً يفرض نفسه في السّياق السوري نظراً لواقع المهنة، وهو أمر يفرض نفسه على الصّعيد الدّولي بالنّظر إلى أنّ الممارسة المهنيّة للمختصّ النّفسي ليست ممارسة إحصائيّة بل هي ممارسة ديناميّة ومتجدّدة ومفتوحة على ما يستجدّ داخل العلم من مستجدّات، وداخل المجتمع المهني الذي بات ينحو منحى التخصّص الدقيق، إضافة إلى حركيّة المجتمع وما يتعرض له من أزمات وحوادث.

12- الهويّة المهنيّة عند الأخصائي النفسي ومقوّماتها

للنّهوض بمهنة الأخصّـائي النّفسـي لابّد من التّركيز على مقوّمات بناء الهويّة المهنيّة وتوضـيح علاقتها المتبادلة بين التمثّل والمطابقة مع الهويّة الشخصيّة.

12-1- مقوّمات الهويّة المهنيّة للأخصّائي النّفسي

تتبني الهويّة على جملة من المحدّدات والخصـائص والمقوّمات من ضـمنها: الفعل المهني والاعتراف الاجتماعي والشرعيّة القانونيّة والمسؤوليّة الأخلاقيّة.

1) **هويّة الفعل السّيكولوجي بوصفها فعلاً مهنياً:** ماذا يفعل الأخصّائي النّفسي أو الأخصّائيّون النّفسيّون؟ ما هو دورهم الوظيفي داخل المجتمع؟ وما الّذي يقومون به ولا يمكن لأيّ كان أن ينوب عنهم في هذه المهمّة؟ وقد حاولت المدوّنات الأخلاقيّة والمهنيّة للأخصّـائيين النفسـيّين أن تركّب نتائج الباحثين حول هذا التّسـاؤل للخروج بالإجابة وتحديد المهام والوظائف المهنيّة للأخصـائي النّفسـي، والتي تمّ حصـرها في المهام الأسـاسـية التالية: التّشخيص والتّقييم النّفسي-الاستشارة النفسيّة- الخبرة النّفسية- العلاج النّفسي- التأطير والتكوين- البحث العلمي (عليوي، 2020، 35).

إنّ تحديد الممارسـات الوظيفيّة الموجّهة أمر ضـروري ليس فقط للنّقل السـرّي والعلني للهويّة المهنيّة، ولكن أيضـاً للاسـتدامة المسـتقبليّة للهويّة المهنيّة للمجال، ومن الضّـروري أن تتبنّى البرامج الأكاديميّة أيضـاً ممارسـات التّوظيف، فمن خلال العمل على هذه المشـكلة عملاً جماعياً؛ سـيزيد المختصّـون النّفسـيّون فرصـهم للاستفادة من تطوير هويّتهم المهنيّة (Hawley & Calley, 2009, 3).

وتأسيساً على ما سبق فلا يمكن للهويّة المهنيّة، بأي حال من الأحوال، أن تقوم دون أن يعي المختص بتقديم الخدمات النّفسـية أدواره المهنيّة ومهامه الوظيفيّة المختلفة، حتى يتسـنّى له بعد ذلك تمثّلها، وتحدّد وجهته في مسار مهني مرسوم وواضـح، لا يشـعر معه بغموض الدّور وضـبابيّته، ولا يرتدي فيه زيّاً مهنيّاً فضـفاضـاً إن جاز التّعبير.

2) **الاعتراف الاجتماعي:** من هو الاختصاصي النّفسي؟ وكيف ينظر النّاس إليه؟ هل يدرك النّاس الفرق بين الطّبيب النّفسي والاختصاصي النّفسي وغيرها من المهن ذات الطّابع النفسي، هذه الأسئلة تناولتها دراسات كثيرة منها: (Castro D, Santiago M,2006; Dontsov, Belokrylova, 1999; M. Pollet, Angello Egido, 2010; Patrriza salleri, 2013) والخلاصة المحوريّة لهذه الأبحاث تظهر أنّ مهمّة الاختصاصي النّفسي بالنّسبة للتمثيلات والأحكام النّمطية السّائدة تنحصر في علاج المرض النفسي، وهي بذلك تخلط بين صورة الطّبيب النّفسي والمعالج النّفسي، فهي لا تقيم فرقاً بين هذه المهن (عليوي، 2020، 26).

أمّا في سوريا، فلا توجد دراسة ميدانيّة –في حدود علم الباحث– اهتمّت بهذا الأمر، لكن ما يجدر الإشارة إليه ما ذكره مازن حيدر (2017) بأنّ المجتمع السّوري لم يستوعب بعد مفاهيم الصحّة النّفسية والطبّ النّفسي وعلم النّفس الإكلينيكي، وبأنّ الاضطرابات النّفسية تتعرّض للوصم الشّديد، مما يمتدّ أثره حتى على العاملين في هذا المجال أحياناً. لكن هناك على ما يبدو تقدّم قد أحرز في ميدان الصحّة النّفسية إبّان الأزمة. من أهمّها نهاية الوصم المتعلّق بالمرض النّفسي أو الحدّ منه على أقل تقدير؛ فقد انتقل السّوريون من وصف أيّ شخص يتردّد على عيادة للطبّ النّفسي بأنّه «مجنون» إلى الإقرار بأنّ كل شخص يعاني من ضغوط ويحتاج إلى استشارة نفسية. وقد تلقّت مجموعة كبيرة من خريجي جامعة دمشق تدريباً على العلاج النفسي وعلم النّفس والإرشاد النفسي، الأمر الذي ساعدهم على اكتساب فكرة أفضل وشجّعهم على التماس المزيد من الخبرة في هذا الميدان (حيدر، 2017، 934).

نستطيع أن نخلص إلى ملاحظة مهمّة وهي أنّ المجتمع، منذ الأزمة السّورية، بات أكثر تقديراً واهتماماً بالمختصّين النّفسيين وأكثر إدراكاً لدورهم المهم في مواجهة الآثار النّفسية النّاجمة عن الحرب. لكن ومن جهة أخرى تقع على عاتق المختصّين النفسيّين المسؤوليّة في خلق هويّة اجتماعيّة تحظى بالثّقة الكافية، وذلك من خلال الحضور الفعّال في وسائل الإعلام وعقد مؤتمرات وندوات، لنشر الوعي المجتمعي حول ماهية التدخلات النّفسيّة القائمة على الأدلة، وتوجيه المحتاجين للخدمات النفسيّة إليها، بدلاً من تركهم ضحيّة الدّجل والاستغلال من قبل المتملّقين على خدمة علاج الاضطرابات النّفسيّة والمشكلات السّلوكيّة.

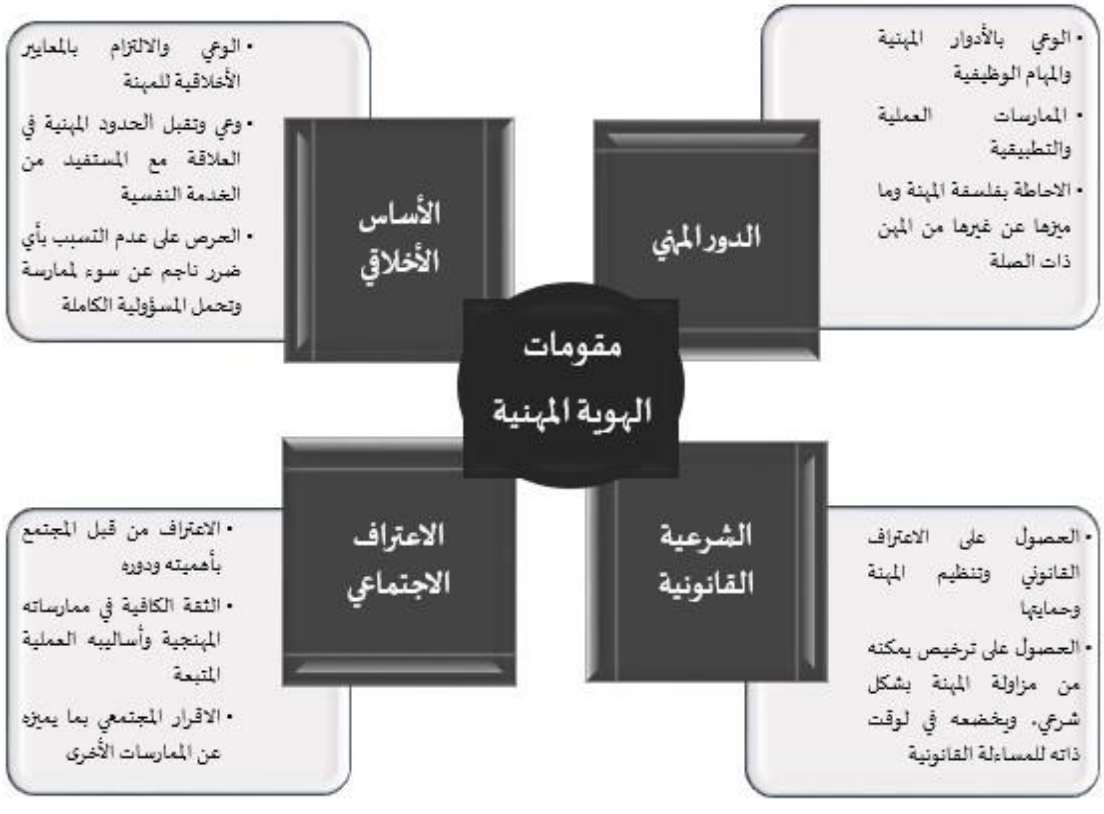
3) **الشرعيّة القانونيّة:** المدخل الأساسي لتأسيس هويّة مهنيّة إلى جانب العناصر الأخرى هو الصّفة القانونيّة والقانون المنظّم لمهن علم النّفس والصحّة النّفسية. من هنا لا يمكن لأيّ مهنة أن تكتسب شرعيّة الممارسة والتأثير الواسع داخل المجتمع إلا بهذا الاعتراف والشرعية القانونية، الذي بدونه لا يمكن لأصحاب المهن النّفسيّة الدّفاع عن هويّتهم ووظائفهم وحقّهم في الوجود والعمل، واكتساب الاستقلاليّة بعيداً عن التّبعيّة والخضوع لوصاية الإدارة أو الطّبيب النفسي، كما لا يمكنهم التّرافع ضدّ كلّ الممارسات التي تسيء لمهنتهم، بل وتجعلها في غياب القانون مستباحة، إضافة لذلك، لا يمكن للمستفيد من الخدمات النفسيّة أن يضمن حقوقه ويتمتّع بالحمايّة التّامة (عليوي، 2020، 37)،

وفي ألمانيا، على سبيل المثال، ينظّم قانون تدريب العلاج النفسي وترخيصه شروط القبول للتدرّب على العلاج النّفسي للبالغين، بدرجة الماجستير في علم النّفس أو الطّب. ويستغرق التّدريب ما لا يقل عن ثلاث سنوات، يتضمّن أكثر من 4200 ساعة. فمنذ إصلاح قانون العلاج النّفسي في عام 2020، أصبح شرط التدريب على العلاج النّفسي هو الحصول على درجة الماجستير في دراسة العلاج النّفسي المقدّمة حديثاً، والتي تستغرق خمسة سنوات (Hahn, et al., 2021, 2). أما في سوريا لا يزال المجال القانوني بعيداً كلّ البعد عن التّفاصيل العلميّة المعاصرة للصحّة النّفسية. فحتّى يومنا هذا، لا يوجد قانون ينظّم الصحّة النّفسية على الرّغم من المحاولات المختلفة على مدى سنوات طويلة لسنّ مثل هذا القانون، وما زالت تستخدم مصطلحات من قبيل "المجنون" و"المعتوه" و"ذي الغفلة" و"السّفيه" في القوانين السّورية لوصف الأشخاص المصابين باضطرابات الصحّة النّفسية (حيدر، 2017، 935).

4) **المسؤولية الأخلاقيّة:** تمثل تجسيد لسلطة الضّمير المهنيّ الفرديّ والجماعي، وقواعد مهنيّة تستمدّ غاياتها وقيمها من الأخلاق العامّة للمجتمع. وهناك عموماً حدّ أدنى من القواعد يمكن الإجماع عليه، وهو يذهب في اتّجاه تحفيز السّلامة النّفسيّة للإنسان ودعمها بوصفها غاية قصوى يجب أن يسعى إليها علماء النّفس وممارسوه. فهي مسؤوليّة أخلاقيّة ملقاة على عاتقهم. إلى جانب التّنظيم الأخلاقيّ لمهنتهم بما يسمح لهم من تحديد مسؤوليّاتهم ومسؤوليّة غيرهم من المهنيّين أو المستفيدين من الخدمة النّفسية (عليوي، 2020، 37).

يمكن أيضـــاً النّظر إلى القيم الإنســـانيّة على أنّها انعكاس للسّـــلوكيات التي تشـــكّل الأســـاس لبناء تحالف مع المسترشدين، وبالتّالي عامل مشترك في جميع التوجّهات النّظرية، فالاتّصال مع النّاس جزء من عمل أيّ مختصٍّ نفسي بسبب طبيعة المهنة التي تركّز على الإنسان ومساعدته (Rosenlind& Bengtsson, 2019, 42).

يعدّ هذا الجانب – من وجهة نظر الباحث – أكثر الجوانب وضـــوحاً، ويرجع ذلك إلى تحديد المعايير الأساسيّة الدّنيا للعمل الإنساني، واعتمادها من قبل جميع الجمعيّات والمؤسّسات العاملة في هذا المجال، حيث تشترط على المختصّين النّفسيين، الالتزام بهذه المبادئ التّوجيهية المشتركة، مثل: التّأكيد على ضمان السّرية وفهم الإبلاغ الإلزامي، والحقّ في الكرامة وتقرير المصير، ومنع الاستغلال، والموافقة المستنيرة، ورفض التّمييز، والإنصاف، وعدم التّسبّب بضرر أو أذى، مما يتيح للفرد إدراكها وخضوعه للمساءلة حال تجاوزها. يوضح الشكل رقم (5) بشكل مختصر مقوّمات الهويّة المهنيّة للمختصّ النّفسي ومتطلّباتها.



الشكل رقم 5 مقومات الهوية المهنية (إعداد الباحث)

12-2- التمثل والمطابقة بين الهويّة المهنيّة والهويّة النفسيّة

تشمل عمليّة تكوين الهويّة المهنيّة تكامل التّدريب المهني مع الصّفات الشّخصيّة في السّياق المهني الاحترافي، فخلال هذه العمليّة يبدأ المختصّ النّفسي بصبغة المحترف، ويكوّن لديه مهارات واتّجاهات تصفه كمحترف، ويعي نفسه في سياق المجتمع المهني الاحترافي (الشريفين وآخرين، 2020، 130).

تشير الهويّة المهنيّة إلى ما هو مشترك داخل جماعة مهنيّة. بينما تشير الهويّة النفسيّة على الاختلاف مع الغير والتّطابق مع الذّات. تقودنا هذه الملاحظة إلى توجيه تفكيرنا نحو دراسة ما إذا كان الانتماء المهني يقضي على الخصوصيّة الشّخصية؟ وهل يمكن للخصوصيّة الشخصيّة أن تؤثّر في المسار المهني للمختص النّفسي؟ بعبارة أخرى؛ هل ينبغي أن تقضي الهويّة المهنيّة للمختص النّفسي، بكونها قواعد وضوابط مشتركة، على هويّته النّفسية، وأن تختفي ذاتيّة المختص النّفسي لصالح هويّته المهنيّة. وستتيح لنا هذه الخطوة تحديد خصائص هذه العمليّة واكتشاف عناصر التّأثير المختلفة.

وللإجابة على هذه التّساؤلات يمكن القول بأنّ هناك علاقة تأثير متبادلة، وهذه العلاقة قد تتخذ عدّة أشكال؛ فقد تكون عبارة عن تفاعل دون انصهار، وقد تكون عبارة عن تمايز واستقلالية دون تضاد. فالتّمايز يجب أن يحضر في حالات كثيرة، كأن يجد المختص النفسي تقارباً بين خبراته النفسيّة الاجتماعيّة وخبرات المسترشد، لذا ينبغي عليه، في هذه الحالة، أن يضع خبراته الذاتيّة جانباً، وينظر إلى تجارب المريض في استقلالٍ تامّ عن تجربته الذّاتية، بمعنى ألّا تطغى هويّته الشّخصيّة على هويته المهنية. بينما إن غلّب الأخصّائي النفسي منطق تجربته الشّخصيّة على خبرات المسترشد فلن يعود هناك فرق بينه والصّديق الدّاعم، أي أن المختص النفسي حينما يفكّر في معاش المريض أو المسترشد أو يوجهه انطلاقاً من تجربته الذاتية في الحياة، فلن يكون أكثر من مجرد صديق أو قدوة في أحسن الأحوال. وبهذه الحالة تغيب مهنية المختص النفسي ويوضع في مكان غير مكانه، إذ أن هذا المكان يمكن أن يملأه أي فرد من أفراد أسرة المريض أو المسترشد أو أصدقائه أو معارفه (عليوي، 2020، 37).

وفي المقابل، يمكن أن يأخذ التمايز صورة أخرى، ويتعلّق الأمر بوضع المختص النفسي داخل أسرته وجماعة الأصدقاء، فهل يستمر في لعب دوره كمختص نفسي معهم أم يتخلّى عن هذه الصّفة أو تتوارى قليلاً. يمكن القول إنه من الضّروري، في هذه الحالة، أن تحضّر الهويّة الشّخصيّة وتتوارى الهويّة المهنيّة، ولا تظهر هويّته المهنيّة إلّا عند الاستدعاء أو الطّلب. فالمختص النّفسي هو شخص قبل كل شيء، له تجاربه ورغباته وإحباطاته. كما أنه يعمل إلى جانب ذلك على الاشتغال على ذاته، فصفته كاختصّاصي تنغرس بشكل أو بآخر في هويّته الشّخصية، وتتصهر في ذاته كتجربة شخصيّة. ومن جهة أخرى تعمل شخصيّته على وضع لمسة مميزة على هويّته المهنيّة، مما يجعلنا أمام اختصاصيّين نفسيّين، وليس أمام اختصّاصي نفسي بصيغة الواحد المطلق (المرجع السابق، 37).

12-3- الأبعاد المتعلّقة بالهويّة المهنيّة للمختصّ النّفسي

توصلت دراسة جوانا روزنليند وايدا بينغتسون (Johanna Rosenlind & Ida Bengtsson, 2019) إلى سبعة أبعاد للهوية المهنية للمختصّ النفسي (Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ، وهي:

1) **القيم الإنسانيّة Humanistic Values**: يعكس هذا البعد القيم الإنسانيّة التي تتّصل باللّطف، والمساعدة، والتّعاطف، والتّمكين، والدّفء، وهناك اتفاق بين علماء النفس على أهميّة الدّفء والإنسانيّة في عملهم وهويّتهم المهنيّة.

2) **الاتجاه والتركيز الخارجي Defectiveness and External Focus**: يعكس مستوى الجزم الذي يقوم به علماء النّفس بأعمالهم وإلى أي درجة يركّزون على التّأثيرات الخارجيّة. والمسؤوليّة التّي يشعر بها المختصّون النّفسيّون جزئياً تجاه مرضاهم؛ وأحد المبادئ الأخلاقيّة للمختصّين النّفسيّين هو أن يتحمّلوا المسؤوليّة عن أفعالهم وعواقب سلوكهم. ويتعيّن عليهم أيضاً أن يتحمّلوا المسؤوليّة عن جودة عملهم، وأن يكونوا على وعي بمسؤوليّاتهم العلميّة والمهنيّة. ولذلك فإنّ إدماج هذا الشّعور بالمسؤوليّة قد يكون أساسيّاً للهويّة المهنيّة للمختص النّفسي.

3) **الثقة المهنية Professional Confidence**: مدى ارتياح المختصين النّفسيين وكفاءتهم في أدوارهم المهنيّة، ومدى قدرتهم على الشّعور بأنّهم يقومون بواجباتهم. والثّقة المهنيّة مفهوم راسخ بالفعل، يشير بشكل عام إلى إيمان الطّالب أو المهنيّ بأهميّة المهنة والممارسة والدّور والقدرات استناداً إلى كفاءته المكتسبة لتحقيق توقّعات المهنة.

4) **الارتباط بالمهنة Connectedness to the Profession**: درجة شعور المختصّين النّفسيّين بالانتماء إلى مهنتهم وتحديد هويّتهم، وكذلك الانخراط في السلوكيّات المتّصلة بمهنتهم. فكلّما كانت الهويّة أكثر بروزاً كلّما كان من المرجّح أن يقوم الفرد بهذا الدّور بإخلاص، ويشعر بالارتياح والكفاءة في الدّور. ويبدو أنّ قوّة الهويّة المهنيّة للمرء ترتبط بالأداء الوظيفي، والإخفاق، والنية في الإقلاع عن العمل. وعلاوةً على ذلك، يبدو أنّ الإحساس بالانتماء إلى المهنة أمر مهم لتطوير هويّة مهنيّة.

5) **الحياد Neutrality**: مفاهيم مثل إبقاء المرء حياته الخاصّة وأفكاره ومشاعره منفصلة خارج نطاق عمله. ويتناول هذا البعد الحياد في العمل، وعدم الكشف الشخصي، والفصل بين الحياة الشخصيّة والمهنيّة. وكان الحياد جزءاً من العمل النّفسي منذ البداية، حين كتب فرويد أنّه كان أساسياً للعمل العلاجي. وفي العمل النّفسي الدّيناميكي على وجه الخصوص، لا يزال يُنظر إلى حياديّة المختصّ النّفسي على أنّها ضروريّة للسّماح للمريض أو المستفيد بمساحة للاستكشاف.

6) **أولوية الحدس Primacy of Intuition**: يعكس هذا البعد أفكاراً تتعلّق بعمل الفرد بكونه عمليّة إبداعيّة وبديهيّة، فضلاً عن كونه يتمتّع بأسلوب عمل أكثر تلقائيّة. فغالباً ما يكون عمل المختصّ النفسيّ ديناميّاً بسبب الفروق الفرديّة الواسعة، إذ لا توجد حالة أو فرد مطابق لحالة أخرى، لأنّه يوجد دائماً جانب ما يجعلها فريدةً تماماً. لذا فلابدّ من تكييف التّدخّلات والأساليب النّفسية مع كل فرد على حدة. وبالتالي، يمكن القول بأنّه من المهمّ بالنّسبة لعديد من علماء النّفس أن يكونوا بديهيّين في عملهم، لأن المختصّ النّفسي يجب عليه، في بعض الأحيان، أن يكيّف تدخّلاته بحيث تناسب الفرد الفريد.

7) **التّنمية المهنيّة Professional Development:** السّـلوكيات المتّبعة لتعزيز التّطوّر المهنيّ للمختص النّفسيّ، ووجهة نظره بشأن التعلّم في المهنة. حيث وجدت الدّراسات السّابقة أنّ التّنمية المهنيّة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالهوية المهنيّة (Elman, Illfelder-Kaye, & Robiner, 2005). وإنّ السّـعي من أجل التّنمية المهنيّة هو على الأرجح عنصر مهم لتكوين الهويّة المهنيّة، بل وربّما للحفاظ على شعور مستقر بالهويّة المهنيّة داخل المهنة (Rosenlind & Bengtsson, 2019, 41).

بينما تشتمل الهويّة المهنيّة للمختصّ النّفسي كما أشار (woo & henfiled, 2015) على ستّة أبعاد لقياس الهويّة المهنيّة للمستشار النّفسي (PISC)، وهي:

1) **معرفة المهنة Knowledge of the Profession**: يهدف إلى الحصـول على المعرفة الأسـاسـيّة للفرد وفهمه لمهنة الإرشاد، ومعايير الإعداد المهنيّ، والمعايير الأخلاقيّة، وجمعيّات الإرشاد، والمجلّات الإرشادية.

2) **فلسـفة المهنة Philosophy of the Profession:** لتقييم اتّفاق الفرد مع نظام المعتقدات الذي يشـكّل أساس مهنة الإرشاد، ويميّز الإرشاد عن مهن الصحّة النفسيّة الأخرى.

3) **الأدوار المهنيّة والخبرة Professional Roles and Expertise**، قياس معرفة الفرد بالأدوار المختلفة لمهنة الاستشارة في بيئات وخبرات متنوّعة لتقديم الخدمات المناسبة.

4) **الاتّجاه Attitude:** تقييم منظور الفرد تجاه المهنة، على سبيل المثال: الفخر بمهنة المرء، والمعتقدات في مستقبل المهنة، والعلاقة بين الذّات والمهنة.

5) **سلوكيّات المشاركة Engagement Behaviors:** يشتمل القدرة على أداء الإجراءات والأنشطة المهنيّة التي يمارسها المستشار المهنيّ بوصفه عضوا في المهنة.

6) **التّفاعل Interaction:** قياس مجموعة من الإجراءات التي ينخرط فيها الأفراد من أجل التّطوير المهني، وقد اشتملت على تقديم المشورة والتّوجيه والعلاقات الإشرافيّة والتّغذية الرّاجعة من الزّملاء المتمرّسين، إضافة إلى لتّواصل من خلال التّدريبات والجمعيّات المهنيّة (woo & henfiled, 2015, 97).

13- المبحث الثاني: فاعلية الذات

تُعدّ فاعليّة الذّات أحد أبعاد النّظريّة الاجتماعيّة المعرفيّة الّتي وضـــعها باندورا Bandura. إذ إنّ لهذه النّظريّة خمسة أبعاد أساسيّة هي: التّرميز، والتّروي، والتّعلّم البديل، وضبط الذّات، وفاعليّة الذّات. كما أنّها من المحدّدات الأساسيّة للشّخصيّة ومن وظائفها المهمة، فقد أشار وليم جيمس أنّ السّعي والكفاح في سبيل تحقيق أهداف معيّنة يعدّ بعداً من الوظائف المهمّة للذّات، ويتّفق معه ألبورت في أنّ السّـــعي والمثابرة في ســبيل تحقيق أهداف معيّنة يمثّل إحدى الوظائف الهامّة للشـــخصـــيّة. (الوليدي وأرنوط، 2016، 152) كما تعدّ فاعليّة الذّات أحد محدّدات التّعلّم المهمّة الّتي تعبّر عن مجموعة من الأحكام حول ما ينجزه الفرد، وأيضـــاً الحكم على ما يســـتطيع إنجازه، وأنّها نتاج للمقدرة الشّخصيّة (الرواحية، 2016، 29).

14- مفهوم فاعليّة الذّات

لابدّ من الإشــارة أولاً قبل الخوض في مفهوم فاعليّة الذّات إلى أنّ الكثير من المصــطلحات مثل الفاعليّة الذّاتية، كفاءة الذّات، الكفاءة الذّاتية، الفعاليّة الذّاتية، تســتخدم لتعبّر عن مفهوم واحد هو: "Self-Efficacy" الذي ظهر في أواخر السّبعينيّات من القرن الماضـي في ضوء أبحاث عالم النفس "ألبرت باندورا Albert Bandura" وأشار إلى أنّ قدرة الأفراد على إنجاز مهمّة أو هدف لا تتطلّب فقط المهارة والقدرة، بل أيضـاً الإيمان بالنّفس الذي يوفّر الثّقة والحافز لإكمال المهمّة (Mullen, P. et al., 2015, 176).

الجدير بالذّكر أنّ قواميس علم النّفس قد تناولت مصـــطلح Efficacy بمعنى الفعاليّة، ومصـــطلح Efficiency بمعنى الكفاية (دسوقي، 1990، 37). وهو ما قادنا لتبنّي ترجمة فاعليّة بدلاً من التّرجمات الأخرى. وتُعدّ توقّعات فاعليّة الذّات أحد المحددّات الرّئيسـيّة لاختيار الفرد للأنشـطة، ومقدار الجهد الذي سـيبذله، والمدّة التي سيستمرّ فيها في التّعامل مع العقبات والمواقف العصيبة المنفّرة (Bandura, 1997, 191). وتبعاً لذلك يمكن تعريف فاعليّة الذّات على أنّها درجة ثقة الفرد في قدرته على تحقيق مسـتوى معيّن من الإنجاز في سـياق معيّن (Silvia J. et al., 2010, 202).

كما عرّف كل من لنت وهل وهوفمان (Lent; Hill; & Hoffman, 2003) فاعليّة الذّات لدى المختص النّفسيّ على أنّها تتضمّن معتقداته فيما يتعلّق بقدرته على تأدية الأنشطة المتعدّدة لتقديم المشورة، وقدرته على إتمام المواقف العلاجيّة (Lent, R. et al., 2003, 97) وعرّف كل من لارسون ودانيال (Larson & Daniels, 1998) فاعليّة الذّات الإرشاديّة بأنّها معتقدات الفرد أو أحكامه حول قدراته على تقديم المشورة الفعّالة للمسترشد في المستقبل القريب (Larson, & Daniels, 1998, 180). كما عرّفها جونسون (Johnson, 1989) بأنّها توقّعات المرشد النّفسي وثقته بالنّجاح في استخدام مهاراته الإرشاديّة في القيام بالعمليّة الإرشاديّة بفاعليّة (نقلاً عن: محمد، 2021، 152).

15- الخصائص العامة لفاعليّة الذّات

تتّسم فاعليّة الذّات بمجموعة من الخصائص العامّة من أهمّها:

1) تتضمّن مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره، وثقة الفرد في النّجاح في أداء عمل ما.

2) ترتبط فاعليّة الذّات بالتّوقّع والتّنبؤ، ولكن ليس بالضّرورة أن تعكس هذه توقّعات فاعليّة الذات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقيّة، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقّع مرتفع بفاعليّة الذّات وتكون إمكاناته قليلة، لذا فهي تتطلّب وجود قدر من الاستطاعة سواء أكانت فيزيولوجيّة، أم عقليّة، أم نفسيّة، إضافة إلى توفّر الدّافعية في المواقف المختلفة.

3) ليست مجرّد إدراك أو توقّع فقط، بل يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها. كما أنّها لا تركّز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد، ولكن أيضاً على حكم الفرد على ما يستطيع أداءه مع ما يتوافر لديه من مهارات، وتوقّعات الفرد للأداء في المستقبل (جاسر، 2019، 20).

4) فاعليّة الذّات ليست سمة ثابتة أو مستقرّة في السّلوك الشّخصي، بل تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين؛ كما تنمو بالتّدريب واكتساب الخبرات المختلفة (حماد، 2022، 158).

5) تتحدّد فاعليّة الذّات بعدد من العوامل مثل: صعوبة الموقف، وكمية الجهد المبذول، ومدى مثابرة الفرد. كما تتأثّر المواقف التي يواجهها الأفراد بعمليات ما وراء المعرفة التي تؤثّر في قراراتهم وفي كيفيّة تنظيم ذواتهم، فالفرد يقسّم أهدافه ويدرسها وفقاً لنوعها ومستوى صعوبتها وتزامنها مع الحاجة، وبذلك فإنّ عمليات ما وراء المعرفة تقود الفرد إلى كيف يخطّط ويراقب ويقوّم أفكاره التي تحقّق له أهدافه وتساعده في اتّخاذ قراراته المختلفة (المقبالي، 2020، 24).

16- توقّعات فاعليّة الذّات

ميّز باندورا (Bandura, 1977) توقّعات الفاعليّة عن توقّعات النّتائج كما في الشكل رقم (6). فتوقّع النّتائج تتحدّد بتقدير الشّخص أنّ سلوكاً معيناً سيؤدّي إلى نتائج معيّنة. بينما تشير توقّعات الفاعليّة إلى الاقتناع بأنّه يمكن للمرء تنفيذ السّلوك المطلوب بنجاح لتحقيق النّتائج. يتمّ التّمييز بين توقّعات النّتائج والفاعليّة، لأنّ الأفراد يمكن أن يعتقدوا أنّ مسار عمل معيّن سيؤدّي إلى نتائج معيّنة، ولكن إذا كانت لديهم شكوك جديّة حول ما إذا كان بإمكانهم أداء الأنشطة الضروريّة، فإنّ هذه المعلومات لا تؤثّر على سلوكهم (Bandura, 1977, 193).

1) **التّوقّعات المرتبطة بفاعليّة الذّات:** تتعلّق بإدراك الفرد بقدرته على القيام بأداء سلوك محدد، وهذه التّوقّعات يمكنها أن تساعد على تمكين الفرد من تحديد ما إذا كان قادراً على القيام بسلوك معيّن أم لا في مهمّة معيّنة، وتحدّد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السّلوك، وأن يحدّد إلى أي مدى يمكن لسلوكه أن يتغلّب على العوائق الموجودة في هذه المهمّة.

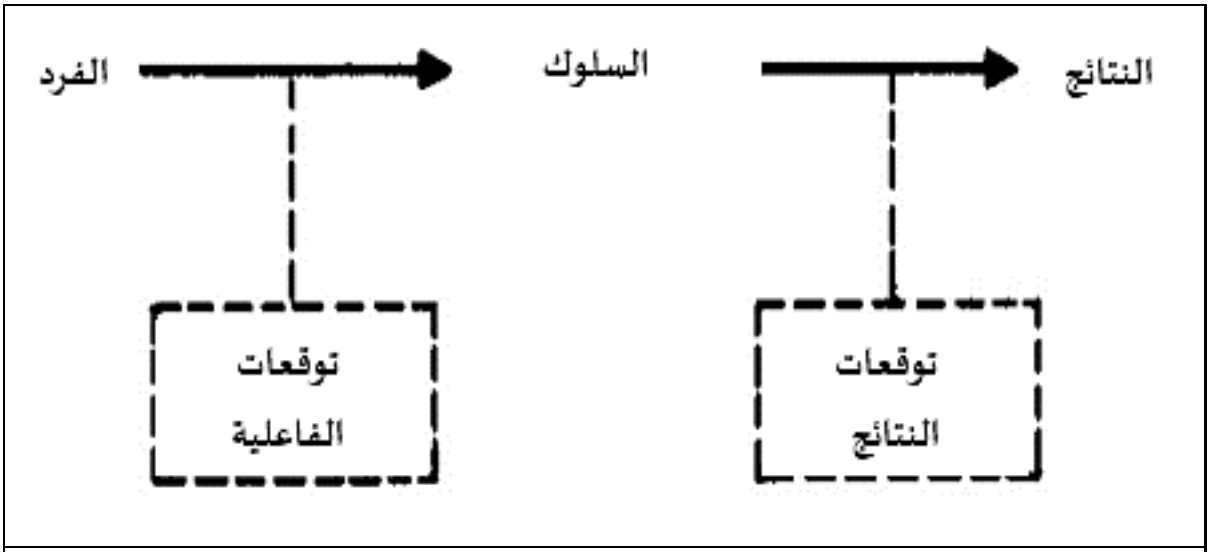
2) **التّوقّعات الخاصّة بالنّتائج:** حيث أنّ النّتائج يمكن أن تنتج من الانخراط في سلوك محدّد، وتظهر العلاقات بوضوح بين توقّعات النّتائج وتحديد السّلوك المناسب للقيام بمهمّة معيّنة، في حين أنّ التّوقّعات الخاصّة بفاعلية الذّات مرتبطة ارتباطاً واضحاً بالتّنبؤ بأفعال الفرد المستقبليّة (الرواحية، 2016، 32).

وتأخذ توقّعات النّتائج ثلاثة أشكال، وتعمل التّوقّعات الإيجابيّة كبواعث في حين تعمل التّوقّعات السّلبيّة كعوائق، كالتالي:

أ) **الآثار البدنيّة الإيجابيّة والسّلبيّة:** التي ترافق وتتضمّن الخبرات الحسّيّة السّارة، والمنفّرة، والألم، وعدم الرّاحة الجسديّة.

ب) **الآثار الاجتماعيّة الإيجابيّة والسّلبيّة:** فالآثار الإيجابيّة تشمل التّفاعل الاجتماعيّ مع الآخرين، كتغيّرات الانتباه والموافقة والتقدير الاجتماعي والتّعويض المادّي ومنح السّلطة. أما الآثار السّلبيّة فهي تشمل قلة الاهتمام وعدم الموافقة، والرّفض الاجتماعي، والنّقد والحرمان من المزايا وإيقاع العقوبات.

ج) **ردود الفعل الإيجابيّة والسّلبيّة** للتّقييم الذّاتي لسلوك الفرد؛ فتوقّع التّقدير الاجتماعي والإطراء والتّكريم والرّضا الشّخصي يؤدّي إلى أداء متفوّق، في حين أنّ توقّع خيبة أمل الآخرين، وفقدان الدّعم ونقد الذّات يؤدّي إلى مستوى ضعيف في الأداء (حنة، 2018، 30).



الشكل رقم 6 العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج (نقلاً عن: Bandura, 1977, 193)

17- أبعاد فاعليّة الذّات

ميّز باندورا بشكل عام بين ثلاثة أبعاد لفاعليّة الذّات، وهي:

1) **قدرة الفاعليّة Magnitude:** تشمل تقييم مدى ثقة الفرد بقدراته ومهاراته؛ التي تمثّل مستويات مختلفة من صعوبة المهام يتحدّد هذا البعد من خلال صعوبة الموقف، وتتجلّى هذه القدرة بصورة واضحة عندما تكون المهام مرتّبة من السّهل إلى الصّعب (البادي، 2014، 49).

ويقصـــد به مســـتوى قوّة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف هذا المســـتوى تبعاً لطبيعة الموقف أو صـــعوبته. وتبدو قدرة الفاعليّة عندما تكون مرتّبة وفقا لمســـتوى الصّـــعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقّعات الفاعليّة. ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة؛ ومتوسّط الصّعوبة، ولكنّها تتطلّب مستوى أداء شاق في معظمها، ورغم ارتفاع مستوى فاعليّة الذّات لدى بعض الأفراد فإنّهم لا يقبلون على مواقف التّحدي؛ وقد يرجع السّبب إلى تدنّي مستوى الخبرة والمعلومات السابقة (سراية وبالقاسمي، 2019، 128).

2) **العموميّة Generality:** تشـير إلى مدى قدرة الفرد على توسـيع قدراته وتعميمها في الاسـتجابة للمواقف المتشابهة. كما تعني العموميّة قدرة الفرد على أن يعمّم قدراته في المواقف المتشابهة؛ أي انتقال فاعليّة الذّات من موقف لآخر مشـــابه، إلا أنّ درجة العموميّة تختلف وتتباين من فرد إلى آخر. ويذكر باندورا في هذا الصـــدد أنّ العموميّة تتحدّد من خلال مجالات الأنشـــطة المتّســـعة في مقابل المجالات المحدّدة، وأنّها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد مثل: درجة تشـــابه الأنشـــطة كالطرق التي نعبّر بها عن الإمكانيّات أو القدرات السّـــلوكيّة والمعرفيّة والوجدانيّة، ومن خلال التّفسـيرات الوصـفيّة للمواقف، كخصـائص الشّـخص المتعلّقة بالسّـلوك الموجّه (جاسـر، 2019، 14). ويشير شوارزر (Schwarzer, 1999) إلى أنّ الفرد قد تكون ذاته فعّالة في مجال ما وقد لا تكون كذلك في مجال آخر، بمعنى أنّ الفرد قد تكون لديه ثقة عامّة في نفســـه إلا أنّ درجة الثقة قد ترتفع في موقف وتنخفض في آخر (سراية وبالقاسمي، 2019، 128).

3) **القوّة Strength:** تشـير إلى تغلب الفرد على مواقف الفشـل وما يتبعها من الشّـعور بالإحباط (ناظرين، 2021، 288). يعني بها باندورا عمق الإحســـاس بفاعليّة الذّات، بمعنى شـــدّة اعتقاد الفرد أو عمقه، أي إدراك الفرد أنّ بإمكانه أداء المهام أو الأنشـطة. ويتدرّج بعد القوّة أو الشّـدة على متّصـل ما بين قوي جدّاً إلى ضـعيف جدّاً (المرجع السابق، 128). ويتضـمّن الفروق الفرديّة بين الأفراد في مواجهة المواقف الفاشلة، وما يتبع ذلك من شـــعور بالإحباط، ويعزى ذلك إلى أنّ هذا الاختلاف يعود إلى التّفاوت بين الأفراد في فاعليّة الذّات، فمنهم من تكون فاعليّة الذات لديه مرتفعة، فيثابر في مواجهة الأداء الضّعيف (البادي، 2014، 49).

هناك مجموعة من الأبعاد الأساسيّة لفاعليّة الذّات أهمها:

أ) **المبادرة:** أي العمل على مساعدة الآخرين فيما يقومون به من أعمال والمساعدة على التّعامل مع المشكلات التي تواجههم وحلّها، إضافة على قدرته في إقناع الآخرين بوجهة نظره.

ب) **المجهود:** أي قيام الفرد بالأعمال التي تتطلّب جهداً ووقتاً كبيراً في تنفيذها، والاستمرار في المحاولات بالرّغم من الفشل من أجل الوصول إلى أهدافه وتحقيقها.

ج) **المثابرة:** يقصد بها السّعي المستمر، وهي تساعد الفرد على إخراج طموحاته من داخله إلى حيّز الوجود، والمثابرة تعني الاستمراريّة وانتقال الفرد من نجاح إلى نجاح. وأشار باندورا إلى أنّ القوّة تتحدّد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف، وأنّ الفرد الذي يمتلك توقّعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل وبذل جهد أكثر في مواجهة الخبرات الشّاقّة (السليمان، 2022، 22).

18- فاعلية الذات من وجهة نظر نمائية

لابدّ من الإشارة أوّلاً، قبل الخوض في التّحليل النّمائي لفاعليّة الذّات وإلقاء الضّوء على تطوّرها من الطّفولة إلى الشّيخوخة، بأنّه وعلى الرّغم مما تتطلّبه مراحل الحياة المختلفة من أنماط معيّنة للكفاءة لتحقيق الأداء النّاجح، إلّا أنّ التّغييرات في الكفاءات المعياريّة المطلوبة مع تقدّم العمر لا تمثّل مراحل حتميّة يجب على الجميع اجتيازها؛ فليست المراهقة بالضّرورة فترة "اضطراب تكيّفي"، ولا يعدّ الرّشد الأوسط بالضّرورة مرحلة "أزمة منتصف العمر" كجزء من تسلسل تنموي مسبق. بل إنّ هناك عديداً من مسارات الحياة، وفي أيّ مرحلة، يختلف الأشخاص اختلافاً كبيراً بمدى نجاحهم في إدارة حياتهم في الأوساط التي ينغمسون فيها، وتعدّ المعتقدات التي يتبنّوها حول قدراتهم بمثابة مورد شخصي مؤثّر ومهم على تحقيقهم للنّتائج على امتداد دورة حياتهم. وتحلّل النّظريّة المعرفيّة الاجتماعيّة التّغيّرات التّنموية في فاعليّة الذّات على مدى الحياة (Bandura, 1997, 164).

18-1- نمو فاعليّة الذّات في مرحلة الطّفولة

تبدأ المرحلة الأولى من الميلاد، بدءاً من نشأة الشّعور بالسّيادة الشّخصيّة وصولاً لتأثير العائلة وجماعة الأقران، وأخيراً ما تلعبه المدرسة بوصفها قوّة لغرس فاعليّة الذّات خلال هذه المرحلة.

1) **نشأة الشّعور بالسّيادة الشّخصيّة Origins of a sense personal agency:** عندما يولد الطّفل لا يكون لديه شعور واضح بمفهوم الذّات، ويجب أن يؤسّس بطريقة اجتماعيّة من خلال خبرات البيئة. تبدأ فاعليّة الذّات المدركة بالظّهور من خلال إدراك الطفل العلاقات بين الأحداث، وفهم أسباب وقوع هذه الأحداث (الرواحية، 2016، 40). وبذلك توفّر التّجارب الاستكشافيّة للرّضّع، والتي يرون من خلالها أنفسهم يحدثون تأثيرات من خلال أفعالهم، الأساس الأوّلي للانتقال إلى ما بعد فهم السّببيّة الفعليّة وتطوير الشّعور بالسّيادة الشّخصيّة (Bandura, 1997, 164).

2) **الإدراك بأنّ الأفعال تنتج الآثار Recognition That Actions Produce Outcomes:** يتطلب إدراك فاعليّة الذّات كلاً من الملاحظة الذّاتية بأنّ النّتائج تنبع من أفعال، وإدراك هذه الأفعال كجزء من الذّات. ففي البداية، ينتج الأطفال نتائج من خلال العمل العشوائي، لكن مع إدراكهم أنّ أفعالهم تؤثّر على البيئة، فإنّهم يبدؤون في اختبار إحساسهم بالفاعليّة من خلال إجراءات أكثر تخطيطاً وتعمّداً. يفعلون الأشياء ويبحثون عن التّأثيرات المتوقّعة، يغيّرون أفعالهم ويراقبون التأثيرات المختلفة الّتي تحدث، وبذلك يكتسب الأطفال اعترافاً بأنفسهم وبإمكاناتهم في التّأثير على الأشياء. وتعزّز البيئات التي تستجيب لتصرّفات الأطفال من تطوير فاعلية الذّات لديهم. فالرّضّع الّذين حقّقوا نجاحاً في التحكّم في الأحداث البيئيّة من خلال أفعالهم يصبحون أكثر انتباهاً لسلوكهم ويتعلّمون أكثر من الأطفال الذين تستجيب لهم البيئة بغضّ النّظر عن سلوكهم (المرجع السابق، 164)

3) **إدراك الذّات وتمايزها Recognition And Differentiation Of The Self:** يتطلّب تطوير الشّعور بفاعليّة الذّات أكثر من مجرد إنتاج الآثار بالأفعال، بل يجب أن يُنظر إلى هذه الأفعال على أنّها جزء من الذات. وينبغي على الطّفل أن يدرك أنّه هو المنتج لهذه الأفعال، ومن خلال هذا الفهم الإضافيّ ينقل مفهوم الفاعليّة من سببيّة الفعل إلى السّببيّة الذّاتية. إن تمايز الذّات عن الآخرين هو نتاج عمليّة أكثر عموميّة لبناء الذّات، حيث يخلق الإنتاج المتعمّد للتأثيرات إحساساً بدائياً بفاعليّة الذّات. فتصبح الذّات متمايزة عن الآخرين من خلال تجارب بدائيّة متباينة؛ فالضّرب مثلاً يجلب الألم، في حين أنّ رؤية الآخرين يُضربون لا يجلب الألم، وبالتّالي فإنّ نشاط الطّفل مختلف ومتمايز عن نشاط الآخرين.

4) **المصـادر العائليّة لفاعليّة الذّات Familial Sources Of Self-Efficacy:** تسـهم الخبرات النّاجحة في التّدريب على التحكّم الشّـخصـي إسـهاماً مهمّاً لتنميّة الكفاءة، فالوالدان اللذان يسـتجيبان لسـلوك أطفالهم ويسمحون لهم بحريّة الحركة من أجل الاستكشاف، ويشجّعانهم على تجريب الأنشطة الجديدة، ويدعمان جهودهم المبكرة، فإنّهم بذلك يعملان على تسـهيل تطوير فاعليّة الذّات لديهم، إذ ترتبط فاعليّة الذّات لدى الأطفال بالقدرة على إنجاز المهام وإدراك التّأثيرات الهادفة (العتيبي، 2017، 37).

5) **الأقران واتّساع فاعليّة الذّات Peers And The Broadening Of Self-Efficacy:** يستطيع الطفل من خلال علاقته بأقرانه زيادة معرفته الذّاتية عن قدراته، حيث يقدّم الأقران نماذج للسّـلوك الفعّال وأسـاليب التّفكير، كما يميل الأطفال في عمليّة انتقاء الأقران إلى اختيار الأفراد الذين يشـاركونهم الاهتمامات والقيم المشـتركة، والأطفال الذين ينظرون إلى أنفسـهم على أنّهم غير فاعلين اجتماعياً ينسـحبون اجتماعياً ويدركون فاعليّة منخفضـة بين أقرانهم، ويملكون شـعوراً متدنّياً لتقدير الذّات (المصـري، 2011، 61). فالتّفاعل المبكّر مع الآخرين مهم جدّاً، ويقدّم للطّفل فرصـة ثمينة ليكون نشطاً، ويدرك الاستجابات المناسبة التي تساعده على تنمية شعوره بفاعليّة الذّات، كما أنّ المقارنات الاجتماعيّة تساعده على تنمية فاعليّة الذّات (الرواحية، 2016، 41).

6) **المدرسـة بوصـفها قوّة لغرس فاعليّة الذّات School As An Agency For Cultivating Self-Efficacy:** تمثّل وظائف المدرسة الوضع الأساسي لتهذيب الكفاءة المعرفيّة للطّفل وتقويتها، حيث تعتبر المكان الذي ينمّي فيه الأطفال كفاءاتهم المعرفيّة ويكتسـبون المهارات اللّازمة الّتي تسـاعدهم على حلّ المشـكلات التي تواجههم مسـتقبلاً، ممّا يجعلهم يتكيّفون مع مجتمعهم بفاعليّة، الذي يحدث نتيجة تطور الكفاءة العقليّة للطّفل (المصري، 2011، 61).

7) **تنميـة مهـارات التّقييم الـذّاتي Development Of Self-Appraisal Skills:** إنّ المعرفة الذّاتيّة المكتسـبة من خلال تطبيق مهارات التّقييم هذه تمكنّهم من الحكم على فاعليّتهم بأنفسـهم كدليل لأفعالهم في أيّ مواقف قد تنشأ. فكيفيّة تعلّم الأطفال لاستخدام مصادر متنوعة لمعلومات الفعالية في تطوير إحساس ثابت ودقيق بفاعليّة الذّات هي مسألة ذات أهميّة كبيرة (Bandura, 1997, 170).

18-2- نمو فاعليّة الذّات من خلال الخبرات الانتقاليّة للمراهقة

تظهر في مرحلة المراهقة تحدّيات جديدة، ولذلك لابدّ من تعلّم مهارات جديدة في مجالات مختلفة من الحياة، مثل مهارات تحمّل المسؤوليّة والتّعامل الجيّد مع التّغيرات الانفعاليّة والجنسيّة لسنّ البلوغ Management of Sexuality، كما لابدّ من التّعامل مع القضايا الشّائكة، الّتي كانت بالنّسبة إليهم بعيدة الممارسة، وإنّ نجاح المراهق في إدارة الصّعوبات ينمّي قوّة اعتقادهم في قدراتهم وإمكانياتهم غير المحدودة (الرواحية، 2016، 41). كما أنّ نجاح المراهقين في إدارة الأنشطة عالية الخطورة Management of High-Risk Activities ينمّي قوّة اعتقادهم في قدراتهم وإمكانيّاتهم، فالمراهق الذي يملك القدرة على إدارة التّغييرات الآنيّة التي تحدث في آن واحد للمهام الاجتماعيّة التربويّة والبيولوجيّة يملك شعوراً قويّاً بفاعليّة ذاته (العتيبي، 2017، 39). وأفضل طريقة لتحقيق هذا التّعزيز لفاعليّة الذّات هي تجارب الإتقان الموجّهة التي توفّر المعرفة والمهارات اللّازمة لممارسة السّيطرة الكافية على المواقف التي تعرّض المرء لخطر ما، فالنّجاح في إدارة مواقف المشاكل يغرس إيماناً قويّاً بقدرات الفرد التي توفّر القوّة في مواجهة الصّعوبات (Bandura, 1997, 182).

18-3- فاعليّة الذّات في مرحلة الرّشد المبكّر

الرّشد هو المرحلة التي تمكّن النّاس من التّعامل مع العديد من المطالب الجديدة، مثل العلاقات الوالديّة، والمجالات المهنيّة، حيث إنّ مهام السّيادة المبكّرة والشّعور القويّ بفاعليّة الذّات يعدّ شيئاً مهمّاً لإنجاز الكفاءات والنّجاحات المؤكّدة في هذه المرحلة.

1) **تحقيق الأدوار المهنيّة Fulfillment of Occupational Roles**: إنّ بداية المجال المهنيّ الإنتاجيّ يعدّ تحدّياً تحوّليّاً في مرحلة الرّشد المبكّر. ويوجد عديد من الطّرق التي من خلالها تسهم اعتقادات فاعليّة الذّات في التّطوّر المهنيّ والنّجاح في الأغراض المهنيّة، ومن خلال المراحل التّمهيديّة فإنّ فاعليّة الذّات تحدّد للأفراد كيف يطوّرون الأساس المعرفيّ الخاص بهم، وإدارة ذاتهم. وهناك تأثيرات للمهارات التّفاعلية الشّخصيّة على المجالات المهنيّة، كما تؤثّر فاعليّة الذّات في طرق الحياة المهنيّة التي يختارها الرّاشد (العتيبي، 2017، 40).

2) **تحقيق الأدوار العائليّة Fulfillment of Family Roles**: الانتقال للأبوّة يدفع الشّـــباب فجأة إلى الأدوار المزدوجة لكل من الوالدين والزّوج. فيتعيّن على الآباء التّعامل مع التّحدّيات المتغيّرة باســـتمرار مع تقدّم أطفالهم في السّن، وإدارة العلاقات المترابطة داخل نظام الأسرة الممتدّة، والمعاملات الاجتماعيّة مع مجموعة من الأنظمة الاجتماعيّة الأسريّة الإضـافيّة، كالمرافق التّعليميّة والتّرفيهيّة والطّبيّة ومرافق تقديم الرّعاية. وبالتالي، فإنّ التّحوّل من ثنائي زوجي إلى ثالوث عائلي يوسّـع بشـكل كبير من نطاق المواجهة ومتطلّباتها. ويتمكّن عديد من الآباء من اكتسـاب المعرفة والمهارات الكافية بطريقة أو بأخرى لرعاية أطفالهم رعايةً مناسـبة دون مشـاكل خطيرة أو ضـغوط شـديدة. ولكن يمكن أن تكون مرحلة حرجة بالنسبة للرّاشـدين غير المسـتعدّين لتولّي دور الأبوّة بسبب نقص النّمذجة الأبويّة الفعّالة خلال طفولتهم والشّـــعور غير الآمن بفاعليّتهم لإدارة المطالب العائليّة الواســـعة (Bandura, 1997, 190).

18-4- فاعليّة الذّات في مرحلة الرّشد الأوسط

مع حلول منتصـف العمر، يسـتقرّ النّاس في أنماط الحياة الرّاسـخة التي تثبّت إحسـاسـهم بالفاعليّة الذاتية في مجالات الأداء الرئيسـية. ويعدّ اكتسـاب قدر من السّـيطرة على مجالات الحياة الرّئيسـية بمثابة الدافع الذي يحرر الفرد لاستكشاف أنشطة جديدة ذات أهميّة وبموارد أكبر للقيام بذلك. فظروف الحياة بطبيعة الحال لا تبقى ثابتة، والنّموّ الإنسـاني في طبيعته عمليّة تسـتمرّ مدى الحياة، وليسـت عمليّة تتوقف في مرحلة منتصـف العمر ببدايّة ونهاية تعسّفيّين.

تتطلّب التّغييرات التّكنولوجيّة والاجتماعيّة السّـريعة باسـتمرار، تعديلات تتطلّب إعادة تقييم فاعليّة الذّات. ففي المجال المهنيّ، يجد من هم في منتصـف العمر أنفسـهم تحت ضـغط المنافسـة من قبل الأصـغر سنّاً، ويجد المديرون الشّباب الطّامحين ينافسونهم على مناصبهم. ويحلّ الرّياضـيّون الأصـغر سنّاً محلّ زملائهم الأكبر سنّاً عندما تبدأ مهاراتهم البدنيّة في التّضاؤل. فالمواقف التي يجب أن يتنافس فيها الناس على التّرقيات والمكانة وحتّى العمل، بحدّ ذاتها تفرض تقييماً ذاتيّاً ثابتاً للقدرات عن طريق المقارنة الاجتماعيّة مع الأفواج الأصـغر سـنّاً ما لم يتخلّ المرء عن مساعيه المعتادة (المرجع السابق، 190).

18-5- إعادة تقدير فاعليّة الذّات في مرحلة الشّيخوخة

إنّ قضـيّة فاعليّة الذّات لدى المسـنّين تقوم على إعادة التّقدير، والتقديرات الخاطئة أحياناً لقدراتهم، لأنّ الكثير من القدرات البيولوجيّة تتناقص مع التّقدم في السّن مما يتطلّب إعادة تقييم لفاعليّة الذّات المتّصلة بالأنشطة التي تتأثّر بالقدرات البيولوجيّة تأثراً كبيراً (العتيبي، 2017، 40). كما تؤثّر المعتقدات الثّقافيّة السّـلبيّة تأثيراً كبيراً في تناقص فاعليّة الذّات لدى المسنّين، ويؤدّي كلّ من التّقاعد وفقدان الأخوة والأصدقاء إلى تغيّرات مهمّة في الحياة، وكذلك الأدوار التي تحدّد للمسنّين من قبل المجتمع (المصري، 2011، 41). وقد أشار باندورا (Bandura, 1997) إلى عدّة جوانب تدخل في إعادة تقييم فاعليّة الذّات في الشّيخوخة، ومنها:

1) **التّغيّرات المعرفيّة المتنافرة Heterogeneity of Cognitive Changes**.

2) **عمل الذّاكرة Memory Functioning**: يميل كبار السّـن إلى الحكم على التّغييرات في قدراتهم الفكريّة إلى حد كبير من حيث أداء ذاكرتهم.

3) **الأداء البدنيّ والصّـحي Physical and Health Functioning**: يعكس بعض الانخفاض في القدرة على التحمّل الجسدي تناقصاً في معتقدات الفعاليّة البدنيّة.

4) **الشّيخوخة وممارسة السّيطرة Aging and the Exercise of Control**: كيفيّة الحفاظ على إحساس كبار السّن بالسّيادة الشّخصيّة وممارستها بطرق تعطي معنى وهدفاً لحياتهم.

5) **قيود البنية الاجتماعيّة Sociostructurally Constraints**: يتأثّر مسـار الشّـيخوخة ببنية المجتمع، إذ تفرض الأدوار الّتي تلقى على كبار السّن قيوداً على الحفاظ على الكفاءات المعرفيّة وتنميتها.

6) **الحفاظ على فاعليّة الذّات رغم تناقص القدرة Maintenance of Self-Efficacy with Decline in Capacity**: هناك العديد من العمليّات التي يمكن من خلالها للمسـنّين الحفاظ على إحسـاس عال بالفعاليّة على الرّغم من الانخفاض في القدرة، ومنها اسـتراتيجيّات المقارنة الاجتماعيّة. فالّذين يقارنون أداءهم بأشـخاص في مثل عمرهم لا يشعرون بانخفاض في فاعليّتهم الذّاتية، بعكس الذين يقارنون أداءهم بأداء من هم أصغر منهم سنّاً.

بناءً على ما سبق نستنتج أنّ فاعليّة الذّات تنمو وتكتسب عبر العمر، وقد وضح التّحليل التطوّري بأنّ متطلّبات اكتسابها تتغيّر من مرحلة عمريّة لأخرى، ولا تتشكل دفعة واحدة، وإنّما تخضع للأثر التّراكمي بدءاً من الولادة وظروف البيئة الأسريّة المعزّزة لنموّها وتطوّرها، بالإضافة لما تلعبه المدرسة وجماعة الأقران من دور في معتقدات الفرد حول كفاءته في مرحلة الطّفولة، وصولاً إلى الشّيخوخة وتداعيات انحدارها وانخفاضها نظراً لتأثرها بالتغيّرات والتّناقص في القدرات المصاحب للشّيخوخة وما تفرضه البنيّة الاجتماعية من قيود ومحددات. كما لا بد من إيضاح المصادر المختلفة التي تؤثّر في اكتساب فاعليّة الذّات، بعد تناول التّحليل التطوّري لفاعليّة الذّات عبر العمر.

19- مصادر اكتساب فاعليّة الذّات

تستند توقعات فاعليّة الذّات إلى أربعة مصادر رئيسيّة للمعلومات، وهي: إنجازات الأداء والخبرات البديلة والإقناع اللفظي والحالة الفيزيولوجية (Bandura, 1977, 195). وفيما يلي كل مصدر من هذه المصادر التي أشار إليها باندورا على حدة:

19-1- الإنجازات الأدائيّة Performance Accomplishment

تسمّى أيضاً بخبرات التّمكين، وهي الخبرات النّاتجة عن أداء هادف، ويعدّ من أكثر المصادر تأثيراً في فاعليّة الذّات؛ حيث تشكّل خبرات الفرد النّاجحة عاملاً قوياً له أثره الإيجابيّ في رفع مستوى فاعليّة الذّات لدى الفرد، فمع تكرار النّجاح تزداد فاعليّة الذّات، في حين تنخفض مع الفشل. وبالتالي فإنّ الخبرات والإنجازات السّابقة لها تأثيرات كبيرة على فاعليّة الذّات لدى الفرد، وخاصّة تلك التي تحقّق للفرد النّجاح، كما أنّ الإخفاق المتكرّر يؤدّي في أغلب الأحيان إلى انخفاض الفاعليّة، لا سيّما عندما يعلم الشّخص بأنّه قد بذل أفضل ما لديه (البادي، 2014، 50)، ويشير (جابر، 1990) إلى أنّ النّجاح في الأداء يزيد من مستوى فاعليّة الذّات بما يتناسب مع صعوبة المهمّة أو العمل، وبأنّ الأعمال التي تنجز بنجاح من قبل الفرد، معتمداً على نفسه، تكون أكثر تأثيراً على فاعليّة الذّات لديه من تلك الّتي يتلقّى فيها مساعدة من الآخرين، كما أنّ الإخفاق المتكرّر يؤدّي في أغلب الأحيان إلى انخفاض فاعليّة الذّات (نقلاً عن: جاسر، 2019، 16).

لذا نجد أنّ المختصّين النّفسيّين وباختلاف خبراتهم يسعون لتحقيق النّجاح في عملهم، وذلك لتثبيت أنفسهم في العمل بالنّسبة لحديثي الخبرة؛ أو للحصول على التّرقية والتدرّج في السّلم الوظيفي بالنّسبة للأكثر خبرة؛ وهذه كلّها تعدّ بواعث تدفع بالمختصين النفسيين نحو الإنجاز أو ما يسميها "فيناك" بمحفّزات البيئة الخارجيّة المساعدة على تنشيط دافعيّة الأفراد، سواء تأسّست هذه الدّافعية على أبعاد فيزيولوجيّة أو اجتماعيّة، وتقف الجوائز والمكافآت الماليّة والتّرقية أمثلة لهذه البواعث (سراية وبالقاسمي، 2019، 134).

19-2- الخبرات البديلة Vicarious experiences

يحصل عليها الفرد بالتّعلّم عن طريق النّمذجة وملاحظة الآخرين، ويطلق عليها الخبرات التّمثيليّة، أو الخبرات غير المباشرة، وهي التّعلّم بالملاحظة أو وفق النّموذج، وتشير إلى الخبرات غير المباشرة التي اكتسبها الفرد من خلال رؤية أداء الآخرين المشابهين له، ورؤية أنشطتهم النّاجحة ينتج توقّعات ذات مرتفعة، لأنّه يمتلك نفس الإمكانات للنّجاح، والرّغبة في التحسّن والمثابرة مع المجهود والملاحظة الجيّدة أو المركّزة. فهو يرى نماذج ناجحة تماثله في القدرات، ويستخدم هذه الملاحظات في تقدير فاعليته، فملاحظة الموظّف لإنجازات أقرانه مثلاً والتّعلم منهم وتقليدهم يعزّز لديه فاعليّة الذّات، ويزيد من إمكاناته العمليّة، مما يساعده في الحكم على نفسه إذا كان بإمكانه القيام بالمهام نفسها، أو الوصول إلى نفس المستوى من الإنجاز. في حين أنّ ملاحظة فرد آخر بنفس الكفاءة وهو يخفق في أداء المهام الموكلة إليه على الرّغم من الجهد المرتفع، فإنّه يؤدّي إلى انخفاض معتقدات فاعليّة الذّات (الرواحية، 2016، 38).

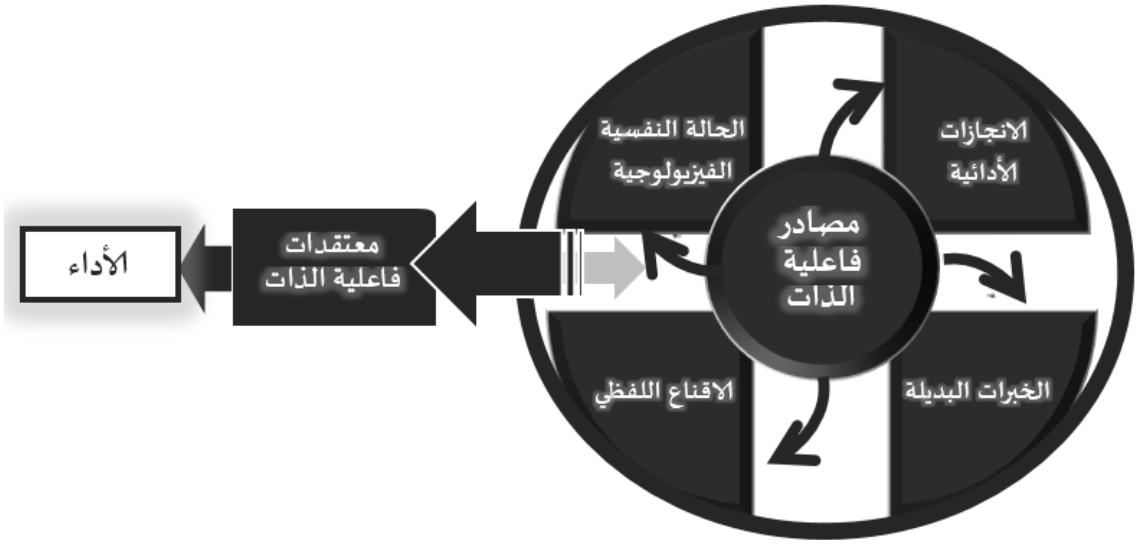
ومن مصادر الخبرات البديلة التي تعزّز الخبرة عند الأخصّائي النّفسي ما يخضع له من برامج التّكوين والتّمكين العمليّ التي تبرمجها الجمعيّة السّورية للعلوم النّفسيّة والتّربويّة، والجمعيّات والمنظّمات من دورات تدريبيّة عمليّة لتمكينه في أداء مهامه وممارستها، كتقديم جلسات المشورة النّفسيّة الفرديّة والجماعيّة، من خلال تقنيات لعب الأدوار وغيرها. وكذلك التعلّم بالملاحظة من خلال الخضوع للتدريب العملي السّريري لدى الطّبيب النّفسي وملاحظته في أثناء قيامه بجلسات العلاج النّفسي، كمطلب قبيل ممارسته لجلسات التّشخيص والعلاج النّفسي.

19-3- الإقناع اللفظي Verbal persuasion

يعني الإقناع اللفظي الحديث الذي يتعلّق بخبرات معيّنة للآخرين والاقتناع بها من قبل الفرد، أو معلومات تأتي إلى الفرد لفظيّاً عن طريق الآخرين وتكسبه نوعاً من التّرغيب في الأداء أو الفعل، ويؤثّر على سلوك الشّخص في أثناء محاولته لأداء المهمّة. كما أنّ الإقناع الاجتماعيّ له دور مهمّ في تقديم الإحساس بفاعليّة الذّات (Bandura, 1977, 200). يشير هذا المصدر إلى عمليّات التّشجيع والتّدعيم من الآخرين، ويمكن أن يكون الإقناع اللّفظي داخليّاً، ويأخذ شكل ما يطلق عليه "الحديث الإيجابي مع الذات". وبالرّغم من أنّ هذا المصدر ضعيف المعلومات عن معتقدات الفرد عن فاعليّة ذاته، إلا أنّه يمكن أن يسهم إسهاماً مهمّاً في تنمية معتقدات فاعليّة الذّات لديه، ويمكن أن يؤثّر هذا المصدر بصورة غير مباشرة من خلال تأثيره في فاعليّة التّغذية الرّاجعة (جاسر، 2019، 17).

19-4- الحالة النّفسيّة والفيزيولوجيّة psychological and physiological state

يمثّل هذا المصدر دور العاطفة أو الحالة النّفسية في التّقييم؛ حيث يكون تقييم الفرد إيجابيّاً إذا كان في حالة انفعاليّة أو مزاجيّة جيّدة؛ بينما يكون تقييمه سلبيّاً إذا كان في حالة مزاجيّة انفعاليّة سيّئة؛ وهذا يعني أنّ الحالات الانفعاليّة الإيجابيّة تعزّز فاعليّة الذّات، في حين أنّ الحالة الانفعاليّة السّلبيّة تعمل على إضعافها، فللحالة الانفعالية تأثير في درجة فعالية الذّات. كما أنّ قوّة الانفعال غالباً ما تخفض درجة الفاعليّة. فضلاً عن ذلك فإنّ الضّغوط والتّعب تؤثّر على فاعليّة الذّات لدى الفرد، إذ تنخفض فاعليّة الأفراد الّذين يعانون من التّعب الجسديّ الدّائم، وعلى العكس من ذلك فإنّ شعور الفرد بالرّاحة والاستقرار الفيزيولوجيّ يعزّز فاعليّة الذّات ويرفعها، ويزيد من ثقة الفرد في النّجاح عند أداء السّلوك المرغوب (سراية وبالقاسمي، 2019، 135). ومما لا شكّ فيه أنّ معدل الإحساس بفاعليّة الذّات عند المختص النّفسي له بالغ الأثر في الأنشطة التي يقوم بها. ولذا يرى الباحث، بناء على ملاحظته وخبرته الميدانية، أنّ الجمعيّات والمنظّمات المحليّة لم تغفل عن هذا الجانب من خلال إجراء عديد من جلسات الرّعاية الذّاتية self-care ودعم الدّاعمين التي تهدف لتفريغ الضّغوط النّفسية والمهنيّة المتراكمة والنّاجمة عن الاحتكاك المباشر والمتكرّر بالمتضرّرين من الأزمة السّوريّة الأخيرة.



الشكل رقم 7 مصادر اكتساب فاعلية الذات ومخرجاتها (إعداد الباحث)

مما سبق يتّضح أنّ مصادر فاعليّة الذّات يستخدمها الأفراد في الحكم على مستويّات فاعليّة الذّات لديهم. وأنّه كلّما كانت هذه المصادر موثوقاً بها، كلّما زاد التغيير في إدراك الفرد لذاته كإنسان قادر على السّيطرة وعلى حلّ المشكلات. وهكذا فإنّ المعلومات المبنيّة على الأداء الاجتماعيّ الفعليّ للفرد من شأنها أن تكون أكثر تأثيراً لفاعليّة الذّات، من تلك المعلومات القائمة على الإقناع من الطّرق الخاصّة بالتّفسير للمشكلات أو المقترحات. وأخيراً فإنّ هذه المصادر ليست ثابتة دائماً ولكنّها معلومات لها صلة وثيقة بحكم الشّخص على قدراته الذاتية (الزهرة، 2015، 106).

20- آثار فاعليّة الذّات

تؤثّر معتقدات فاعليّة الذّات على أفكار الناس وسلوكيّاتهم، وتؤثّر على المحدّدات الأخرى مثل الأهداف والتّطلّعات التي يختار الأفراد متابعتها، ومرونتهم في مواجهة الشّدائد، والالتزام بالأهداف والجهود والنّتائج والمثابرة. يمكن رؤية هذا الاتّجاه في الأوضاع التّنظيميّة أيضاً، ويقضي النّاس كثير من الوقت في مكان العمل، وينفقون كثير من الطّاقة والعواطف والآمال، ويمثّل العمل عادةً المصدر الرّئيسي للدّخل، وفوق ذلك يقوّي الهويّة الذاتية ويؤثّر على رفاهيّة الفرد ورضاه عن الحياة (Silvia J. et al., 2010, 202). ويشير باندورا (Bandura, 1993) إلى أنّ فاعليّة الذّات يظهر تأثيرها جليّاً من خلال أربع عمليّات أساسيّة هي:

1) **العمليّة المعرفيّة Cognitive Process:** ذكر "باندورا Bandura" أنّ آثار فاعليّة الذّات على العمليّة المعرفيّة تأخذ أشكالاً مختلفة، وتؤثّر على الأهداف والتوقّعات. إذ يتصوّر الأفراد مرتفعو الفاعليّة عمليّات النّجاح التي تزيد من أدائهم وتدعمه، بينما يتصوّر الأفراد منخفضو الفاعليّة عمليّات الفشل ويفكّرون فيها. كما تؤثّر على العمليّة المعرفيّة من خلال مفهوم القدرة الذي يتمثّل بالأثر الذي تتركه معتقدات فاعليّة الذّات في كيفيّة تأويل الأفراد لقدراتهم الخاصة؛ فحين يرى الفرد أنّ القدرة موروثة، فإنّه يفضّل المهام التي تجنّبه الأخطاء. بينما حين ينظر إليها على أنّها مكتسبة ويمكن العمل على تطويرها والاستفادة من أداء المهام الصّعبة، فإنّه يمتلك اعتقاداً راسخاً في فاعليّته الذّاتية، من خلال الإبداع والمثابرة يتوصّل إلى طريقة لممارسة السّيطرة على بيئته، حتّى وإن كانت البيئة محدودة بالفرص ومليئة بالعوائق، فإنّه لا ينثني عن وضع أهداف مليئة بالتّحدي (Bandura, A, 1989, 14)، ويرى "مادوكس" (Maddux, 1995) أنّ معتقدات فاعليّة الذّات تؤثّر على العمليّة المعرفيّة من خلال التّأثير في كل من الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم، والخطط والاستراتيجيّات لتحقيق هذه الأهداف، والتّنبؤ بالسّلوك المناسب، والتّأثير على الأحداث، والقدرة على حلّ المشكلات (نقلاً عن: الزهرة، 2015، 107).

2) **العملية الدافعية Motivational Process:** أوضح (Cervone & Bandura, 1986) أنّ اعتقادات الأفراد حول فاعليّة الذّات تسهم في تحديد مستوياتهم الدّافعية، وهناك ثلاثة أنواع من النّظريّات المفسّرة للدّوافع العقليّة، وهي: نظريّة العزو السّببي، ونظريّة الأهداف المدركة، ونظريّة توقّع النّتائج. وتقوم فاعليّة الذّات بدور مهم في التّأثير على الدّوافع العقليّة في كلّ منها (سراية وبالقاسمي، 2019، 129)، تقوم نظريّة العزو السّببي على مبدأ أنّ مرتفعي الفاعليّة يعزون فشلهم إلى الجّهد غير الكافي أو الظّروف الموقفيّة غير الملائمة، بينما يعزو منخفضو الفاعليّة سبب فشلهم إلى انخفاض قدراتهم. وفي نظريّة توقّع النّتائج تنظّم الدّوافع عن طريق توقّع أنّ سلوكاً محدّداً سيعطي نتيجة معيّنة بخصائص معيّنة، فمنخفضي الفاعليّة مثلاً لا يناضلون من أجل تحقيق هدف ما، لأنّهم يحكمون على أنفسهم بعدم الكفاءة. بينما تشير الدّلالة وفق نظريّة الأهداف المدركة إلى أنّ الأهداف الواضحة والمتضمّنة تحدّيات تعزّز العمليّة الدّافعيّة (حنة، 2018، 33).

3) **العمليّة الوجدانيّة Affective Process:** تؤثّر معتقدات فاعليّة الذّات في الضّـــغوط والإحباطات التي يتعرّض لها الأفراد في مواقف التّهديد، كما تؤثّر على مستوى الدّافعية نحو إنجاز المهام؛ فالأفراد ذوو الإحساس المنخفض بفاعليّة الذّات أكثر عرضـــة للقلق، ويعتقدون أنّ المهام تفوق قدراتهم، ويؤدّي ذلك بدوره إلى زيادة مستوى القلق لديهم، نظراً لاعتقادهم بعدم قدرتهم على إنجاز تلك المهمة (سراية وبالقاسمي، 2019، 129). في حين يتيح إدراك فاعليّة الذّات المرتفعة تنظيم الشّعور بالقلق، كالسّلوك الانسحابي من المهام الصعبة، عن طريق التّنبؤ بالسّلوك المناسب في موقف ما (الساعدي، 2017، 36).

4) **عمليّة اختيار السّـلوك Selection Process:** تؤثّر فاعليّة الذّات على عمليّة انتقاء السّـلوك، ومن هنا فإنّ اختيار الفرد للأنشـــطة والأعمال التي يقبل عليها مرهون بما يتوفر لديه من اعتقادات ذاتيّة في قدرته على تحقيق النّجاح في عمل محدّد دون غيره. فالأفراد الذين لديهم إحساس منخفض بمستوى فاعليّة الذّات، ينسحبون من المهام الصّعبة التي يشعرون أنّها تشكّل تهديداً شخصيّاً لهم، ويتراخون في بذل الجهد ويستسلمون سريعاً عند مواجهة المصاعب والتحدّيات. وفي المقابل فإنّ الإحساس المرتفع بفاعليّة الذّات يعزّز الإنجاز الشّخصيّ بطرق مختلفة، فالأفراد ذوو الثّقة العاليّة في قدراتهم يرون الصّـــعوبات تحدّياً يجب التّغلّب عليه، وليس تهديداً يجب تجنّبه، كما أنّهم يرفعون من جهدهم في مواجهة المصاعب المختلفة، إضافة إلى أنّهم يتخلّصون سريعاً من آثار الفشل (حنة، 2018، 34).

أشارت (Weerdmeester, 2017) إلى أنّ معتقدات فاعليّة الذّات الإرشاديّة تتأثّر بأربعة مصادر، هي كالتّالي: أ- **الإتقان Mastery:** يعتمد على الخبرات الشّخصيّة النّاجحة لدى المرشد؛ فخبرات الفشل تعزّز حالة العجز المعرفي والانفعالي. ب- **النّمذجة Modeling**: تعتمد على مستوى المراقبة الذّاتيّة أو ملاحظة نموذج ما، كخبرات مباشرة أو غير مباشرة تؤدّي السّلوك المستهدف. ج- **الإقناع الاجتماعي Social Persuasion**: يعتمد على التّأثير اللّفظي للحديث عن الخبرات الشّخصيّة والاقتناع بها، وكذلك إقناع الآخرين بها. د- **الإثارة الوجدانيّة Affective Arousal**: تعتمد على مجموعة العوامل الدّاخلية الفيزيولوجيّة والوجدانيّة التي تحدّد ما إذا كان المرشد قادراً على تحقيق أهدافه أم لا (ناظرين، 2021، 289).

21- العوامل الرئيسيّة في فاعليّة الذّات للأخصّائي النّفسي

أشـار لنت وآخرون (lent, et al., 2003) إلى ثلاثة عوامل رئيسـيّة تشـمل فاعليّة الذّات للمختصّ النّفسـي في المهام المتعلّقة بالعلاج، مثل أداء مهارات المسـاعدة الأسـاسـيّة المحدّدة، وإدارة الجلسـة العلاجيّة، والتّعامل مع المواقف السّريرية الصّعبة (Hahn, et al., 2021, 1). وهذه العوامل هي:

21-1- فاعليّة الذّات في أداء مهارات المساعدة Helping Skills Efficacy: يتضمّن هذا العامل تقييم مدى ثقة المختصّ النّفسـي في قدرته على تأدية المهارات الأسـاسـيّة اللازمة للقيام بعمليّة الإرشـاد النّفسـي وتقديم المساعدة والدّعم للمسترشد، ويتألّف هذا العامل من ثلاثة أبعاد فرعيّة هي:

1) **مهارات الاستكشاف Exploration Skills:** يتمّ التّركيز على تقييم مدى ثقة المختصّ النّفسيّ في قدرته على إقامة علاقة إرشـاديّة مع المسـترشـد والحصـول على المعلومات الضّـروريّة عنه، وكذلك تقييم المهارات الأساسيّة للاتّصال لدى المرشد مثل الاستماع الجيّد، والردّ على المسترشد بطريقة مناسبة وفي الوقت المناسب، وتشجيعه على الحديث بحريّة، وإعادة الصّياغة والتّلخيص وعكس المشاعر والمشاركة الوجدانيّة للمسترشد وإظهار الاهتمام به والرّغبة في مساعدته (الساعدي، 2017، 28).

2) **مهارات الاستبصار Insight Skills:** تتضمّن تشجيع المسترشد على وصف مشكلته ممّا يساعد على الاستبصـار بها وتفسير ما يقوله المسترشـد، والتّعامل مع ما قد يظهره المسترشـد من متناقضـات أو تعارض في حديثه أو أفكاره غير العقلانيّة، وبالتّالي تكوين فكرة واضحة عن المسترشد ومشكلته.

3) **مهارات الأداء Action Skills:** تتضمّن تقييم مدى ثقة المرشد النّفسي في قدرته على استخدام المهارات الّتي تسـاعده في القيام ببعض التدخّلات لإحداث تغييرات مرغوبة لدى المسـترشـد، مثل الإجابة عن أسـئلته أو تكليفه ببعض المهارات، ويتّضـح أنّ هذه الأبعاد تعمل كمتطلّبات لمهارات المسـاعدة بفاعليّة، فالعمليّة الإرشـادية تبنى على أساس العلاقة مع المسترشد وكسب ثقته، وهو أمر لا يمكن دون استكشاف واستبصار يتبعه التّدخلات العلاجية المتخصّصة.

21-2- فاعليّة الذّات في إدارة الجلسة Self Efficacy managing the therapy session: يشمل هذا العامل تقييم مدركات المختصّ النّفسي بشأن قدرته على دمج مهارات المساعدة الأساسيّة وتكاملها معاً للقيام بعملية الإرشاد النفسي وتحديد مهارة المساعدة المناسبة التي سيستخدمها مع المسترشد، حسب متطلّبات الجلسة الإرشاديّة، وكذلك تحديد أيّ الفنّيّات أو الاستراتيجيّات الّتي سيستخدمها في الجلسة الإرشاديّة، وكذلك حسب حالة المسترشد ومشكلته، وتحديد الأدوات المناسبة لتقييم قدرات المسترشد واهتماماًته وخصائص شخصيّته، والمهارة في تحديد أهداف للجلسة الإرشاديّة تناسب المسترشد ومشكلته، والعمل على تحقيقها، ثمّ المهارة في إنهاء الجلسة الإرشاديّة بالشّكل المناسب (الساعدي، 2017، 29).

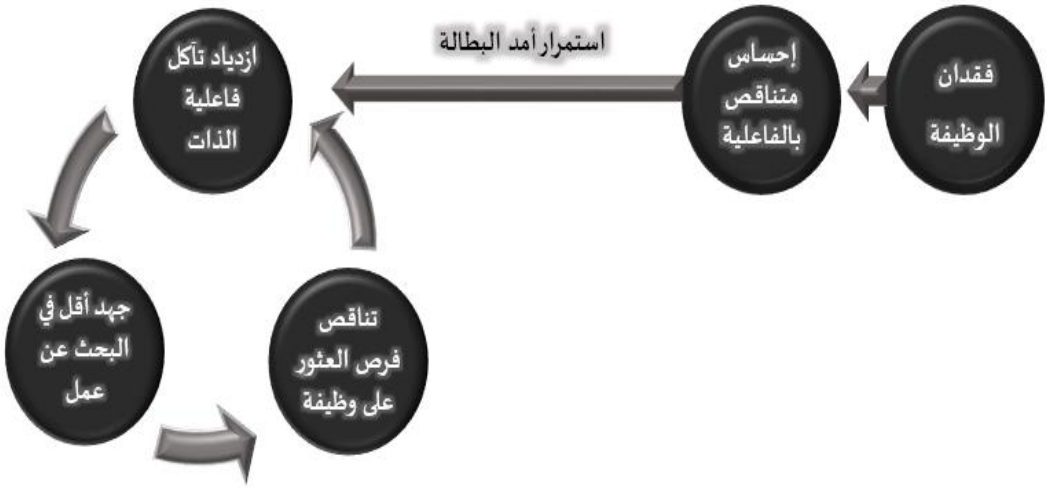
21-3- فاعليّة الذّات بمواجهة التّحدّيات العياديّة Self challenging clinical situations Efficacy: تتضمّن مدى ثقة المختصّ النّفسي في قدرته على التعامل مع المواقف التي قد تحدث في أثناء الجلسة الإرشاديّة وتمثّل تحدّيات، إضافة لقدرته على إدارة الأزمات والتّعامل مع المسترشدين ذوي المشكلات الصّعبة. ويتكوّن من بعدين أساسيين هما:

1) **صراع العلاقة Relationship Conflict:** تعني التّعامل مع مسترشد يختلف عن المرشد في بعض الجوانب مثل النّوع أو السّن أو الطبقة الاجتماعيّة أو الدّين، أو لديه قيم ومعتقدات تتعارض مع قيم ومعتقدات المرشد، أو التّعامل مع مسترشد انجذب نحو المرشد، أو مسترشد مقاوم للعلاج.

2) **ضائقة المسترشد Client Distress:** تتضمّن مدى ثقة المرشد في قدرته على التّعامل مع المسترشدين ذوي المشكلات الصّعبة، مثل التعرّض لصدمة شديدة أو التعرّض لإيذاء جسدي أو نفسي، أو مسترشد لديه تردّد شديد، وضعف القدرة على اتخاذ القرارات، أو مسترشد يعاني من درجة شديدة من الاكتئاب ولديه رغبة في الانتحار (الساعدي، 2017، 30)؛ تشير الأدبيّات إلى أنّ هناك عدّة عوامل ترتبط بمستوى فاعليّة الذّات الإرشاديّة منها شخصيّة المرشد وتقدير الذّات، والرّضا عن الحياة، والخبرة والإشراف، والرّضا عن عمليّة الإشراف، وقلق الحالة والسّمة والتّعاطف، إضافة لأهميّة الصحّة النّفسيّة للمرشد وإسهاما في نجاح عمله الإرشادي (الوليدي وأرنوط، 2016، 148).

22- فاعليّة الذّات والهويّة المهنيّة

ترتبط فاعليّة الذّات ارتباطاً وثيقاً بالعمل، حيث يستمدّ منه الأفراد جزءاً كبيراً من فاعليّتهم الذّاتية. وفقاً لذلك، قد يحدّد فقدان الوظيفة إحساساً متناقصاً بالفاعليّة، مما يؤدّي إلى إنشاء حلقة مفرغة، كما في الشكل (8)، "كلّما طال أمد البطالة، زاد تآكل فاعليّة الذّات، وبالتالي استثمار جهد أقل في البحث عن عمل، وتناقص فرص العثور على وظيفة". كما أنّ هناك علاقة بين معتقدات الفاعليّة ونجاح العمل، إذ تعمل معتقدات الفاعليّة كآليّة تحفيز ذاتي يدرك المرء من خلالها مدى ارتفاع مستوى كفاءته، وبالتّالي تحديد أهدافه وتحفيزه لبذل جهد كبير ومثابرة في التّغلّب على العقبات، والاعتقاد بأنّهم قادرون على تنفيذ مهامهم الوظيفيّة بأفضل أداء (Silvia J. et al., 2010, 202).



الشكل رقم 8 الحلقة المفرغة لأثر استمرار البطالة على فاعلية الذات (إعداد الباحث)

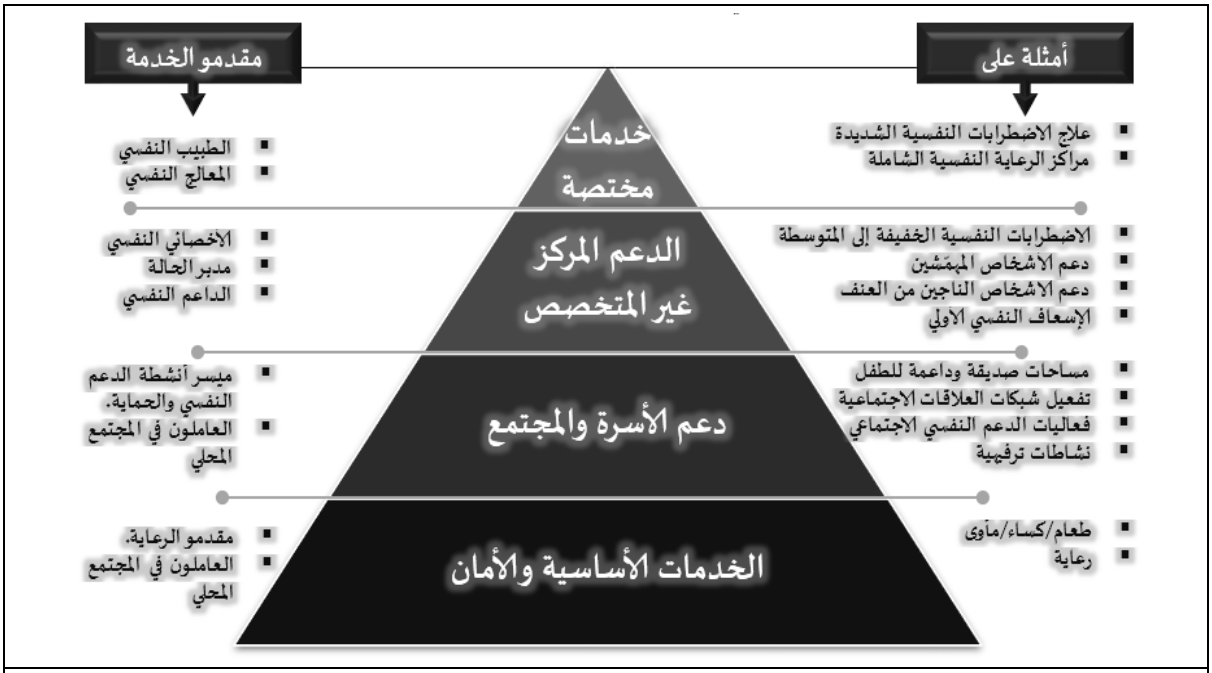
تدور الهويّة المهنيّة حول ارتباط الفرد بمجموعة من المعتقدات والمسؤوليّات والقيم والأخلاق والافتراضات الّتي تميّز المهنة المختارة عن غيرها. وكلّما ارتفعت درجة تماهي الفرد مع دوره المهني، كلّما استوعب هذه الهويّة كجزء من الذّات، وبالتالي زاد احتمال أن يقوم بأداء هذا الدّور بأمانة. فإنشاء إحساس محدّد بالهويّة المهنيّة أمر بالغ الأهميّة للازدهار المهني، وكذلك المهنة. بينما يؤثّر افتقار الهويّة المهنيّة تأثيراً مباشراً على جودة العمل من خلال ما يسمّى بارتباك الدّور، فالنّقص في الإحساس بالهويّة المهنيّة قد يؤدي إلى انعدام الأمن والتّنافر داخل المهنة (Rosenlind & Bengtsson, 2019, 7).

ظهرت نتائج سلبيّة ملموسة أكثر لضعف الهويّة المهنيّة في عديد من المهن المختلفة. فمثلاً، طلاب الطبّ الذين لم يتماهوا مع هويّتهم المهنيّة كان أداؤهم ضعيفاً مقارنة بأقرانهم، وكانوا أكثر عرضة للانسحاب من برامجهم. وقد ثبت أنّ الهويّة المهنيّة مرتبطة ارتباطاً إيجابيّاً بدوافع التّعلّم الجوهريّة والخارجيّة، والإيمان بقيمة العمل، والأداء والالتزام الوظيفي (Wilson, Liddell, Hirschy & Pasquesi, 2016; Zhang, Hawk, Zhang & Zhao, 2016). فالفشل في تكوين هويّة مهنيّة قد يؤدّي إلى السّخط الوظيفي، وانخفاض الرّوح المعنويّة و/أو الرّغبة في ترك المهنة (Rosenlind & Bengtsson. 2019, 7). وأثبتت الأبحاث أنّ فاعليّة الذّات ترتبط بالهويّة المهنيّة، حيث أشارت دراسة هولاند، ميدلتون، وأويس (Holland, Middleton, & Uys, 2012) أنّ انعدام الثّقة في القدرات الخاصّة أو معتقدات فاعليّة الذّات مرتبط بوعي أضعف بالهويّة المهنيّة.

من خلال التّحليل النّظري لمصادر فاعليّة الذّات وآليّات تشكّل الهويّة المهنيّة التي أشار إليها فيليب برونو Philippe Bernoux، والمتمثّلة بالتّكوين الأوليّ والخبرة المهنيّة والاعتراف بالانتماء، إضافة لمقوّمات الهويّة المهنيّة، يرى الباحث أنّ هناك نقاط التقاء بينهما، فإنجازات الأداء أو خبرات التّمكين هي ذاتها تعكس ضرورة إلمام الفرد بالدّور المهني والإحاطة بفلسفة المهنة كمقوّم من مقوّمات الهويّة المهنيّة. وكذلك الأمر بالنّسبة للخبرات البديلة، إذ لا يمكن للهويّة المهنيّة أن تقوم دون أن يعي الفرد أدواره المهنيّة ومهامه الوظيفيّة من خلال التكوين النّظري والتّدريبات العمليّة التي يخضع لها، إضافة للتعلّم بالملاحظة من خلال مشاركة الطبيب النفسي في جلساته العلاجيّة وملاحظته في أثناء التّشخيص والعلاج قبل البدء بمزاولة مهنة العلاج النفسي. كما أنّ التّدعيم والتّشجيع، الذي يسمّى بالإقناع اللفظي، يماثل الاعتراف الاجتماعيّ والشّرعيّة القانونيّة، حيث يعدّ الاعتراف من قبل المجتمع بمثابة تغذية راجعة إيجابيّة تعمّق إدراك الهويّة المهنيّة وتزيد من معتقدات فاعليّة الذّات لديه. وأخيراً يمكن القول بأنّ كل من الهويّة المهنيّة وفاعليّة الذّات تمثل جوانب مهمة تضمن استمراريّة المختص بتقديم الخدمات النفسية الاجتماعية في أداء مهامه في تقديم الدّعم النّفسي الاجتماعيّ والصحّة النّفسيّة، والمثابرة على التغلّب على التحديّات والمعوّقات. فلا يُمكننا مساعدة الآخرين ونحن بمعزل عن معرفة ذواتنا ودورنا المهني والثقة بكفاءتنا الذّاتية في المهنة التي نشغلها.

23- المبحث الثالث: الخدمات النفسية الاجتماعية

يشير المصطلح نفسي اجتماعي – Psychosocial إلى فكرة أنّ مجموعة عوامل نفسيّة واجتماعيّة مسؤولة عن سلامة الأشخاص، وأنّ هذه العوامل لا يمكن فصل بعضها عن بعضها الآخر. ويوجّه المصطلح الانتباه إلى مجمل تجارب الأشخاص بدلاً من التّركيز حصريّاً على النّواحي النّفسيّة الفرديّة للصحّة والسّلامة. كما تؤكّد على الحاجة إلى رؤية هذه القضايا من خلال الأطر الشّخصيّة للعائلة الكبرى والشّبكات المجتمعيّة التي توجد بها. تستخدم توجيهات اللّجنة الدّائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) Inter-Agency Standing Committee للصحّة العقليّة والدّعم النّفسي الاجتماعيّ في حالات الطّوارئ المصطلح الثنائي للصّحّة العقليّة والدّعم النّفسي الاجتماعيّ MHPSS لوصف أي نوع من الدّعم الشّخصي والعائلي والمجتمعي والاجتماعي للنّاس في حالات الطّوارئ. وتُصمّم التدخّلات النّفسية الاجتماعيّة وفقاً للاحتياجات الخاصّة وللموارد في المجموعة أو المجموعة الجزئية ووفقاً للأفراد في هذه المجموعات. وتعدّ إحدى النّتائج الإيجابيّة القويّة لمراجعة اللّجنة المشتركة الدّائمة بين الوكالات (IASC) هي هرم التّدخّلات النّفسيّة الاجتماعيّة كدليل تخطيط وتقديم الخدمات للمستفيدين وفق مستويات متدرجة، يوضحها الشكل التالي:



الشكل رقم 9 هرم التّدخلات النفسيّة الاجتماعيّة

24- حماية الطفل Child protection

تشـــتمل برامج حماية الطّفل على الاســـتجابة لاحتياجات حماية الطّفل الطّارئة كالرّعاية المؤقّتة للأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم، والبحث عن الأسرة، والتّدخّلات السّريعة للوقاية من انفصال الأسر، والدّعم النّفسـي الاجتماعي للأطفال الواقعين في ضـائقة ولأسـرهم. إضـافةً للحماية من مختلف أنواع العنف والمخاطر كتجنيد الأطفال والإهمال والاستغلال والتسرب.

25- العنف القائم على النّوع الاجتماعي Gender Based Violence

يستخدم مصطلح العنف القائم على النّوع الاجتماعي (GBV) ليشمل كلّ فعل مؤذ يرتكب ضدّ إرادة شخص ما، ويعتمد على الفروق المحدّدة اجتماعيّاً بين الذّكور والإناث "النّوع الاجتماعي". وتشـــكّل أعمال العنف القائم على النّوع الاجتماعي انتهاكاً لعدد من حقوق الإنسـان العالميّة التي تحميها المواثيق والاتّفاقيّات الدّولية المختلفة. ومن واجب كلّ الفعاليّات الإنســانيّة والمختصــين بتقديم الخدمات النفســية الاجتماعية العمل على الوقايّة من العنف الجنسي وتقديم المساعدة المناسبة للنّاجين في هذا المجال. وقد تظهر خلال حالات الطّوارئ الأشكال التّالية من العنف القائم على النّوع الاجتماعي: العنف الجنسي؛ وهو الأسرع والأخطر، والاستغلال والإساءة الجنسيّة، الذي يرجع للأزمة والاختلال في ميزان القوى. إضافة لعنف الشّريك الحميم، والاتجار والبغاء القسري، والزّواج القسري و/أو المبكّر (سبيريدو وآخرون، 2017، 56).

26- تقديم الرعاية

يعدّ مقدّم الرّعاية أهم شخص بالنّسبة للطّفل؛ يُطعمه ويهتمّ به، ويغمره بمشاعر المحبّة، ويتواصل معه، ويستجيب لحاجاته. وعادةً ما يكون مقدّم الرّعاية هو الأم، كما قد يكون مقدّم الرّعاية الأساسي هو الأب أو أحد أفراد الأسرة. وعندما يكون كلّ من الأبوين غائباً أو مريضـاً، قد يقوم أحد الأقرباء أو الجيران برعاية الطّفل. إضـافةً إلى ذلك، قد يكون في مركز رعـايـة الطّفل أكثر من مقدّم رعـايـة يتنـاوبون على رعـايـة الطّفل بضـــع ســـاعـات في اليوم (منظمة الصحة العالمية، 2012، 4).

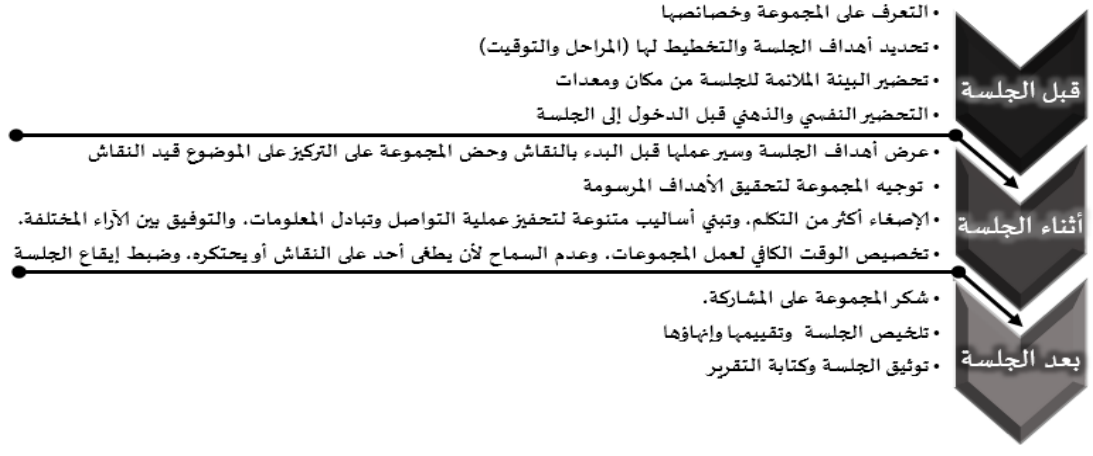
سيقتصر هذا البحث على مقدّمي الرعاية في مراكز الرّعاية البديلة، وخاصّةً مراكز الرّعاية للأطفال فاقدي الرّعاية الأســريّة. وتمثّل الرّعاية البديلة تلك الجهود والخدمات والمســاعدات التي تقدّم للطّفل من قبل أفراد أو جهات أو مؤسّسـات غير والديه الطّبيعيين، لمسـاعدته على إشـباع حاجاته وتمكنّه من النّمو الجسـمي والنّفسـي والأخلاقي والاجتماعي. وتتضــمّن الرّعاية البديلة كل الإمكانات والخدمات المتاحة في المجتمع لمواجهة مشــكلات الأطفال المتنوّعة ومواجهتها، مثل الخدمات التّعليميّة والصّــحيّة والتّرفيهيّة والاجتماعيّة، والسّــعي لتنمية شــخصــيّة الطّفل ومسـاعدته على التّكيف مع بيئته، بما يشـبع حاجاته المتنوّعة ويعزّز توافقه مع نفسـه ومع الآخرين. وبذلك تكون الرّعاية البديلة بديلاً للرّعاية الأسريّة (الفهد، 2022، 67).

27- تيسير جلسات الحماية والدعم النفسي الاجتماعي

يمكن تعريف التّيســير الفعّال بأنه عمليّة لمجموعة من الأفراد يجري من خلالها التّشــاور والحوار وتبادل الآراء، كما تسمح لهم أيضاً بالاتّفاق على أمر معيّن عن طريق النّقاش بشكل تعاوني وإبداعي للوصول إلى نتائج وحلول للقضايا المطروحة (هارتلاند ألآينس الدولية والأونروا، د. ت، 115).

27-1- المهام والأدوار الرئيسية لميسّر أنشطة الحماية والدعم النفسي

يقوم ميسّر الأنشطة بعدّة أدوار تعكس مهامه الرئيسية، وهي كما يوضحها باختصار الشّكل رقم (10):



الشكل رقم 10 المهام الرئيسية لميسّر أنشطة الحماية والدعم النفسي (إعداد الباحث)

27-2- مهارات ميسّر أنشطة الدعم النفسي الاجتماعي

لا بدَ للميسّر لكي يكون قادراً على تيسير جلسات الدّعم النّفسي الاجتماعيّ أن يمتلك مهارات، من أهمّها:

1) **مهارات الاتّصال والتّواصل:** تعد مهارات الاتّصال والتّواصل حجر الأساس للتّيسير الجيّد. ويتمّ توظّيفها من خلالها مهارات المشاركين عبر تقنيّات الحوار والنّقاش والإصغاء والأسئلة والأجوبة والخلاصات. تتجلّى مهارات الاتصال والتواصل بوضوح من خلال الإصغاء الفعّال وإعادة الصّياغة.

2) **مهارة قيادة المناقشات:** لإدارة نقاش فعّال يجب أن يقوم الميسّر بقيادة النّقاشات وتنظيمها، ويمنع الفوضى والأحاديث الجانبية، وأن يعمل الميسّر على تدوير النّقاشات مع كامل المجموعة وليس معه لوحده، وأن يتأكّد من الانتهاء من النّقطة الأولى قبل الانتقال إلى الثّانية.

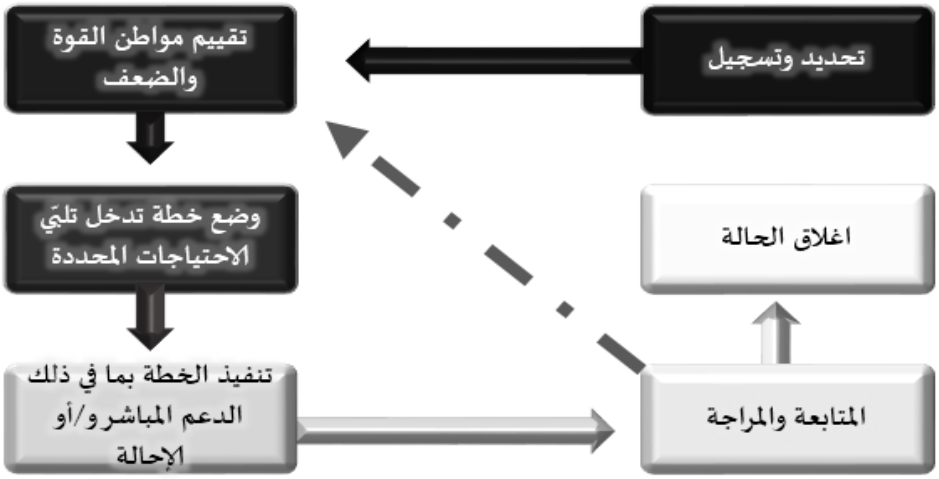
3) **مهارة إدارة التنوّع في النقاش:** غالباً ما يكون المشاركون من خلفيّات ثقافيّة واجتماعيّة متنوّعة. لذا ينبغي مراعاة تنوّع مستويات المعرفة لديهم، والاختلافات الثّقافية بينهم، والاختلاف في الاهتمامأت والرّغبات.

4) **مهارة الإيجاز والتّوضيح:** عند الانتهاء من نقاش ما، ينبغي على الميسّر دائماً وقبل الانتقال إلى موضوع جديد أن يجمع بين كلّ المفاهيم والقضايا التي تطرّق إليها، ليخرج المشاركون ولديهم صورة شاملة ومكثّفة عن الموضوع، وذلك من خلال إيجاز هذه المفاهيم.

5) **مهارة الملاحظة والتّحليل:** ينبغي على الميسّر اكتساب حسّ نقدي موضوعي وبنّاء. إذ أن الملاحظة والتّحليل تساعدانه على معرفة كلّ ما يجري داخل المجموعة وفهمه على مختلف المستويات.

28- إدارة الحالة

إدارة الحالة عمليّة إفراديّة ينخرط فيها عديد من الأشخاص والمنظّمات من أجل تحديد احتياجات الشّخص المعني، ووضع كلّ الخيارات المتاحة أمامه ودعمه في سدّ احتياجاته من خلال استخدام نقاط قوّته وموجوداته. قد يتطلّب ذلك التّحدّث مع الشّخص المعنيّ والتّنسيق مع منظّماتٍ أخرى وإقناع جهات مختلفة "مناصرة" وتنظيم الأمور إلى حين تأمين احتياجاته قدر الممكن (سبيريدو وآخرون، 2017، 56). من خلال خطوات أساسية يوضحها الشكل (11).



الشكل رقم 11 خطوات إدارة الحالة (نقلاً عن: مجموعة العمل العالمية لحماية الطفل، 2014، 14)

28-1- المبادئ التّوجيهيّة لإدارة الحالة

تعكس هذه المبادئ كلّ من مبادئ الحماية الواردة في دليل سفير "Sphere" والمبادئ الأساسيّة الواردة في المعايير الدّنيا لحماية الأطفال، وهي: عدم الإيذاء، إعطاء الأولوية للمصالح الفضلى للطفل، عدم التّمييز، الالتزام بالمعايير الأخلاقيّة، طلب الحصول على موافقة و/أو مصادقة مستنيرة، احترام السّرّيّة، ضمان المساءلة. ويتعيّن على الوكالات التي تقدّم خدمات إدارة الحالة الاضطلاع بمسؤوليّة توفير التّدريب الأوّلي وبناء القدرات المتواصل لفريق العمل، لضمان تحقيق الجودة المناسبة (مجموعة العمل العالمية لحماية الطفل، 2014، 18).

28-2- مهام مدير الحالة وأدواره

مهمّة مدراء الحالة تتمثّل بتطوير البرامج الفرديّة لإعادة التّأهيل النّفسي الاجتماعي للمستفيدين وتزويد المواطنين بالمعلومات والاستشارات التي يحتاجون إليها، وإحالتهم إلى جهات أخرى للحصول على المساعدة المهنية. ومما لا شكّ فيه أنّ مدير الحالة يؤدي دوراً أساسيّاً في نظام خدمات الحماية الاجتماعيّة، حيث يقوم بتقييم الحالات وتقديم الخدمات المطلوبة لتلبية الاحتياجات الفرديّة. وتكون آراء مدير الحالة وقراراته هي المحدّد الرّئيسي في الخطط الفرديّة التي تهدف إلى الإدماج الاجتماعي، وتحسين رفاه المستفيدين، ولا سيّما عندما يكون المستفيدون هم من الأطفال، وخاصّة المحرومون من الرّعاية الوالديّة (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، د. ت، 14).

وتتمثّل المهام الأساسيّة لمدير الحالة، سواء أكان يعمل في مجال الدّعم النّفسي الاجتماعي PSS أو حماية الطّفل CP أو العنف القائم على النّوع الاجتماعي GBV، في تنفيذ خطوات عمليّة إدارة الحالة، بدءاً من تسجيل الحالة وتقييمها، ووضع خطط تدخل و/أو إحالة، ثم متابعتها وإغلاقها، بما يتماشى مع المبادئ التّوجيهيّة.

29- العلاج النفسي والخدمات المختصّة

تندرج خدمات العلاج النّفسي للاضطرابات النّفسيّة الشّديدة ضمن الخدمات المتخصّصة لهرم التّدخّلات النّفسيّة الاجتماعيّة. ويشير مفهوم العلاج النّفسي كما عرّفته شعبة العلاج النفسي التّابعة للجمعيّة الأمريكيّة لعلم النّفس (APA, 2012) بأنّه المجال الذي يجمع بين العلم والنّظرية، الفهم والممارسة، التنبّؤ وعدم التّوافق، العجز وعدم الرّاحة، وكذلك تعزيز التّكيّف البشري والنّمو الشخصي. إذ يركّز هذا العلم على الجوانب الفكريّة والانفعاليّة والبيولوجيّة والنّفسية والاجتماعيّة والسّلوكيّة للأداء البشري عبر دورة حياة الإنسان؛ وفي ثقافات مختلفة. وعلى جميع المستويات الاجتماعيّة والاقتصاديّة (العاسمي، 2016، 23).

29-1- المبادئ الأساسية العامة لعمل المعالج النفسي

توجد ثلاثة مبادئ أساسيّة موجّهة لعمل المعالج النّفسي ضمن الفريق العلاجي؛ وهي:

1) **المعالج النّفسي لديه مجموعة من المهام المحددة** التي يقوم بها في عمله، فهو يسعى بالدّرجة الأولى لتلبية الاحتياجات المحلّيّة للأفراد الذين يواجهون مشكلات نفسيّة فيما يتعلّق بالخدمات العلاجيّة والتّعليم والتّثقيف. وهذا يعني أنّ مهام المعالج ينبغي أن ترتكز على مجموعة من الأساليب العلاجيّة المتنوّعة لتقديم الخدمة العلاجيّة بطريقة فرديّة أو جماعيّة لمرضى يعانون من اضطرابات نفسيّة مختلفة.

2) **المعالج النّفسي يقدّم خدماته العلاجيّة ضمن فريق علاجي**، لذا ينبغي أن يكون لديه اطلاع واسع بتخصّصات الطّب النّفسي والعمل الاجتماعي والقياس وغيرها من التخصّصات. لأن هذا سوف يساعده على التّعامل مع حالات مختلفة من العملاء لديهم احتياجات مختلفة؛ أو تحويل هذه الحالة أو تلك إلى أحد أعضاء فريق العمل العلاجي الذي ينبغي أن يتدخّل في هذه الحالة أولاً.

3) **يحصـل المعالج النّفسـي على خبرات علاجيّة نوعيّة** من أعضـاء الفريق العلاجي، لذلك ينبغي أن تكون لديه خبرات نوعيّة في مجال اختصاصه يقدّمها للفريق العلاجي؛ وهذه التّكامليّة والتّشاركيّة في الخبرات والمهارات يمكن أن تساعد الفريق العلاجي على رؤية شاملة في النظر لمشكلات المتعالج من زوايا متعدّدة بدلا من النظر إليها من جانب واحد (العاسمي، 2016، 179).

29-2- الإعداد المهني للمعالج النفسي

يتضمّن الإعداد المهني للمعالج النّفسي الطّرق التي ما هو معترف به ضمن لوائح تدريب المعالجين ومعاييره في العالم: مثل الدّراسـة الجامعيّة الأولى في أقسـام علم النّفس. ثمّ تحضـيره لدرجة الماجسـتير والدكتوراه في العلاج النّفسي؛ مع تدريب مكثّف على أساليب العلاج النّفسي. ويجب التّنويه إلى أنّه لا بديل عن التّدريب العمليّ تحت الإشراف، بهدف تقديم الخبرة الواقعيّة في التّعامل مع المرضـى. إضـافة لمسـاعدته على اكتسـاب مدخل تنظيمي للعلاج النّفسي وفلسفته. وتنمية المبادئ والاتّجاهات وعدم الاكتفاء بمعرفة ما يفعله فقط، بل يكون مزوداً بأرضـيّة نظريّة للأسلوب العلاجي الذي يتبنّاه، علاوةً على مهاراته وخبراته وحدسه الشّخصي (العاسمي، 2016، 172).

ولا بدّ للمعالج النّفسي أن يكون محيطاً بعدّة أمور، من أهمّها ما يلي:

1) دراسة حالة متقنة وجيّدة للمفحوص، تصل للتّشخيص الدّقيق للحالة.

2) أن يكون ملمّاً بسـيكولوجيّة النّمو وأدقّ التّفاصـيل عن كلّ مرحلة من مراحل عمر الإنسـان بخصـائصـها ومميّزاتها، وأن يكون ملمّاً بسيكولوجيّة المجتمع الذي يعيش فيه.

3) أن يتقن فنّ التّواصل والاتّصال ويكون قادراً على بعث روح الثّقة به والجدّيّة والسّرّيّة.

4) أن يعرف نقاط الشّـخصـيّة المهمّة في المفحوص ويجعل منها محوراً للعلاج النّفسـي. وأن يتقن العلاج النّفسي المناسب مراعياً في ذلك المستوى الثّقافي للمفحوص والعمر والجنس والظّروف المحيطة، ويدرك بأنّ نجاح عمليّة العلاج تكمن في جعل الفرد يخرج من صراعاته ويشعر بالراحة وبانطلاقة ميلاد جديد. وبذلك يساعد على تغيير المفحوص من الدّاخل ليستردّ ثقته في نفسه ويرغب في تكملة مشوار حياته.

5) يُبنى العلاج النّفسي النّاجح على تأكيد الذّات، الطّموح، إبراز القدرات والمهارات، النّشاط الفكري والجسمي، الإدماج الاجتماعي، تعزيز صورة الذات، تقبّل النّقد البنّاء، الدّفاع عن النّفس، الشّعور بالمسؤوليّة، وتقبّل الواقع الحتميّ والسّعي إلى تغيير الذّات. وبالتّالي تغيير كلّ ما حول المفحوص في حدود التّكيّف والسّواء.

6) إن يكيّف المحيط للفرد والفرد للمحيط، وذلك حسب القيم والعادات والدّين للابتعاد عن الصّراعات والتّمرّد دون تحيّز وضغط بل تلقائيّاً.

7) أن يكون رهن أخلاقيّات المهنة لا يحيد عنها أبداً.

8) لابد من التّعاون بين المعالج النّفسي والفريق العلاجي كالطبيب النفسي والطبيب العصبي–وأخصّائي الغدد.. إلخ، إذا كان المرض النّفسي جسمياً.

9) الشّفاء الّذي يصل له المعالج مختلف من مريض لآخر، فلا تحديد للجلسات العلاجيّة ولا لمدّتها بل المعالج وحده هو الذي يتحكّم في ذلك (نحوي، 2016، 6).

29–3– صفات المعالج النفسي

أشارت رابطة علماء النّفس الأمريكيّين (نقلاً عن: بن إسماعيل، 2015، 52) إلى بعض صفات المتخصّصين في العلاج النّفسي، وهي:

1) يتمتع بقدرة عقليّة، وقدرة على الحكم والتّقدير والإبداع، إضافة لوفرة المصادر العقليَة العميقة.

2) أن يتمتّع بالفضول والحدس، والتبصّر القوي، ولديه رغبة صادقة وقويّة في التّعلم.

3) أن يبتعد عن تقدير الدّخل المادّي للمرضى مقابل الاهتمام بالجانب الإنساني.

4) لديه حساسيّة مناسبة لتحديد نوع الدّوافع الكامنة وراء أعمال الآخرين.

5) التّسامح والبعد عن التكبّر والقدرة على إقامة علاقات اجتماعيّة دافئة مع الغير وتحمّل المسؤوليّة؛ والشّعور العميق بالقيم الأخلاقيّة. وضبط النّفس، وثبات الشّخصيّة ومواقفها.

6) اتساع ثقافي واهتمام عميق بعلم النّفس؛ وخاصّةً الجوانب العلاجيّة.

30- السمات النمائية لمقدمي الخدمات النفسية خلال مرحلة الرشد المبكر

تمتد مرحلة الرشـــد المبكر خلال المرحلة العمرية الواقعة بين (21-40) ســـنة، ويعد العمل مؤشـــراً رئيســـياً من مؤشـراتها. وفي بداية هذه المرحلة، وفقا لما ذكر "دونالد سـوبر Donald Super" للنمو المهني، يدخل الفرد لعالم العمل لأول مرة (21-24) ســـــنة، ويختبر معه التدريب الذي تلقاه لأول مرة عملياً وهي خطوة تعدّ جوهرية في إدراكه لذاته. كما أشـار "دانيال ليفنسـون Denial Levinson" أن الفرد مع الرشـد المبكر يدخل مرحلة يحاول فيها الاسـتقرار على مهنة أو اتجاه مهني معين يتفق مع ميوله وشـعوره بهويته، وتكون مهمته تكوين بنية لحياته تربط بين عالم العمل من ناحية وإدراكه لذاته من ناحية أخرى (أبو حطب وصـــــادق، 2008، 411). ومع بداية هذه المرحلة يبدأ مقدمو الخدمات النفســـية، مع دخولهم لعالم العمل وممارســـة المهنة عملياً لأول مرة، في اســـتيعاب متطلباتها، والتوصـيفات المختلفة التي تشـتمل عليها، والمقاربة بين المعلومات النظرية والإجراءات العملية، إضـافة للالتحاق بالتدريبات والاحتكاك مع ذوي الخبرة، للعمل على التأسيس والتمكن في المهنة واكتشاف أسرارها.

ثم يدخل الفرد إلى المرحلة التي أشـار لها سـوبر بمرحلة التأسـيس Establishment وتمتد بين (25-45) سـنة، التي مع بدايتها تتطلب الاسـتقرار Stabilizing والثبات في العمل والقدرة على تلبية متطلبات تمكنه من البقاء به، وهنا قد يشعر بالقلق حول امتلاكه للمهارات الضرورية للبقاء في العمل. وعندما يصبح أكثر ارتياحاً يبدأ في دعم مركزه، والدخول في مرحلة التماسك والدعم Consolidating التي تحدث عادةً في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات، ويبدأ معها الفرد بالظهور بمظهر الأكثر ارتياحاً في عمله، ويرغب بأن يكون معروفاً بالإنتاجية والكفاية للحد الذي يمكن للآخرين الاعتماد عليه (أبو عطية، 2015، 168). لكن قد يحدث خلال هذه المرحلة ما أشـار إليه ليفنسون "بأزمة إعادة التقويم" عند حوالي (28-32) سنة قد يكتشف معها بأنه أغفل بعض مكونات ذاته ولم يجد المطابقة بين ما يقوم به من عمل وبين هويته مما قد يقوده إلى تغيير مهنته تغييراً جذرياً، وبالطبع قد يجد بعضـــــهم بأن المطابقة ملائمة، وهو ما يدفعهم إلى الالتزام بالعمل على نحو أشـــد. وغالباً ما يحدث الاســـتقرار في بداية الثلاثينيات من العمر يكون حينها الفرد على درجة من الالتزام العميق بمســـؤوليات العمل، ويكون عليه تصميم الخطط والأهداف طويلة المدى لحياته وتنفيذها (أبو حطب وصادق، 2008، 412).

وبعد تجاوز مرحلتي الاستقرار والتماسك والدعم، وبعد أن يحقق الفرد درجة من الالتزام العميق بمسؤوليات العمل، يبدأ في التطلع للتقدم في العمل والدخول في المرحلة التي أسماها سوبر بمرحلة التقدم Advancing والرغبة بالانتقال إلى مركز فيه مسؤولية أكبر وأجر أعلى، ومن أجل ذلك يخطط ويعمل على تحسين فرصه في الترقية (أبو عطية، 2015، 168).

في أواخر الثلاثينات وحتى أوائل الأربعينات من العمر ينتقل الفرد إلى مرحلة تحقيق الذات المهنية، وبذلك تظهر حاجته إلى تدعيم المجتمع له في دوره المهني، أي حاجته لأن يصبح قائداً أو مديراً أو رئيساً في عمله. والتي تنتهي بأزمة التحول في وسط العمر عند 40-45 سنة، وسواء حصل الفرد أم لم يحصل على الاعتراف الذي يسعى إليه ويشعر أنه يستحقه، فإنه يمر بمرحلة إعادة تقويم، وحينئذٍ إما أن يعيش في سلام مع نفسه أو يغير بناء حياته تغييراً جوهرياً، وبالطبع قد ينتج عن هذا التحول نمو شخصي كبير في أثناء مرحلة وسط العمر (أبو حطب وصادق، 2008، 413).

تعقيباً على ما جرى تناوله في مبحث الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة، نلحظ أنّ كلّ توصيف مهني يتطلّب إلمام الفرد بدوره ومهامه قبل البدء بمزاولته، إذ أنّ تقديم هذه الخدمات يقوم على أساس المعرفة النّظريّة والتّمكين التّطبيقي، لا سيّما أنّه في حالات الطّوارئ والأزمات تزداد الحاجة لمقدّمي الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة للاستجابة والتصدّي، القائم على المعرفة والتّطبيق، لآثار هذه الأزمات والكوارث، ولا يمكن تأدية هذا الدّور والقيام بهذه المهمّة دون وعي وإدراك الفرد لدوره المهني ومتطلّباته ومهامه وحدوده. علماً بأنّ لكلّ جهة سياساتها الإجرائية وآلية العمل الخاص بها. وبناء على مراجعة للتوصيفات المهنيّة المتّبعة في بعض الجمعيّات والمنظّمات التي تعمل في مجال الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة يمكن أن نستنتج بأنّ هناك مهاماً رئيسيّة مشتركة يكاد يكون متوافقاً عليها بين الجمعيّات لكلّ توصيف مهني كما هو موضح في (ملحق7)، وختاماً ينبغي على كلّ جهة أن تأخذ على عاتقها مهمّة توفير ما يحتاجه كادرها المهني من تدريبات وورشات عمل حتّى يتسنّى لهم القيام بدورهم الوظيفي على أكمل وجه، وصولاً لتحقيق الغاية المرجوّة من عملهم بكفاءة وفاعليّة.

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

العنوان	الصفحة
منهج البحث	71
مجتمع البحث	71
عيّنة البحث	73
عيّنة الدّراسة السيكومترية	73
عيّنة البحث الأساسيّة	73
الأدوات المستخدمة في البحث	75
مقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية PPIQ	75
مقياس فاعلية الذات المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية	82
الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث	88

1- تمهيد:

يستعرض هذا الفصل الإجراءات والخطوات المنهجيّة التي جرت في الجانب التطبيقي الميدانيّ، حيث يتناول كلاً من منهج البحث المعتمد، ومجتمع البحث، وعيّنة البحث ونسبها وتوزعها، إضافة لتوضيح الأدوات المستخدمة في البحث وخصائصها السيكومترية، والأساليب الإحصائيّة التي اعتمدت في تحليل البيانات للتوصّل إلى النّتائج وتفسيرها.

2- منهج البحث

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظّاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفيّاً بوصفها، وتوضيح خصائصها كميّاً بإعطائها وصفاً رقميّاً من خلال أرقام وجداول توضّح مقدار هذه الظّاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظّواهر الأخرى. ويشيع استخدام هذا المنهج في الدّراسات التي تصف وتفسّر الوضع الرّاهن كما هو كائن في أرض الواقع، وكذلك في الدّراسات التي تهتّم بتكوين الفرضيّات واختبارها وهو لا يقف عند مجرّد جمع البيانات الوصفيّة حول الظّاهرة بل يتعدّى ذلك إلى محاولة التّشخيص والرّبط والتّفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياسها وبيان نوعيّة العلاقة بين متغيّراتها واستخلاص النّتائج منها (أبوعلام، 1998، 234).

3- مجتمع البحث

اشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين في مجال تقديم الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة في المراكز التّابعة للجمعيّات والمنظّمات المحليّة التي استهدفها البحث الحالي الذي بلغ عددهم 1922 فرداً، وتضمّنت الجمعيّات التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، كل من: جمعيّة حقوق الطّفل، والجمعيّة السّورية للتّنمية الاجتماعية، وجمعيّة تنظيم الأسرة، وجمعيّة نور للإغاثة والتّنمية، وجمعيّة الإسعاف العام، جمعية دفء. إضافة إلى منظّمة الهلال الأحمر العربي السّوري، وهيئة مار أفرام السّرياني البطريركيّة للتّنمية. والجدول رقم (1) يوضّح المراكز المستهدفة من كل جمعيّة ومنظّمة محليّة، انطلاقاً من توجيهات كل جهة وموافقتها.

الجدول رقم 1 توزّع مراكز الجمعيّات والمنظمّات المحليّة المستهدفة في البحث

ت	الجمعيّات والمنظمّات المحلية	المراكز المستهدفة	المنطقة
1	**الهلال الأحمر العربي السوري**	مركز الزاهرة	دمشق
		مركز جرمانا	ريف دمشق
		مركز الهلال الأحمر – برزة	ريف دمشق
		مركز الرعاية الاجتماعية قدسيا	ريف دمشق
2	**جمعية نور للإغاثة والتنمية**	مركز كفر بطنا	دمشق
		مركز الحسينية	دمشق
		مركز المزة الرئيسي	ريف دمشق
		مشروع بداية	ريف دمشق
3	**جمعية الإسعاف العام**	مركز دار السعادة لرعاية المسنين– المزة	دمشق
		مركز الأيدي الرحيمة – المزة	دمشق
4	**جمعية حقوق الطفل**	مركز الرعاية المؤقتة للذكور – قدسيا	ريف دمشق
		مركز الرعاية المؤقتة للإناث – باب مصلي	دمشق
5	**جمعية تنظيم الأسرة**	مركز شباب تنظيم الأسرة – الحلبوني	دمشق
		مركز شباب تنظيم الأسرة–جديدة عرطوز	ريف دمشق
		مركز شباب تنظيم الأسرة – جرمانا	ريف دمشق
6	**هيئة مار أفرام السرياني البطريركية للتنمية**	المساحة الصديقة للطفل – جرمانا	ريف دمشق
		مركز شمس المجتمعي – حرستا	ريف دمشق
		مركز عربين المجتمعي – عربين	ريف دمشق
7	**الجمعة السورية للتنمية الاجتماعية**	معهد الوليد لإصلاح الأحداث الجانحين	ريف دمشق
		مركز جرمانا المجتمعي	ريف دمشق
		المركز الرئيسي	دمشق
		مركز الهامة المجتمعي	ريف دمشق
8	**جمعية دفى**	مركز باب مصلى للرعاية المؤقتة	دمشق

4- عيّنة البحث

نظراً لتعذّر الحصـــول على بيانات جميع أفراد مجتمع البحث، تم اســـتخدام الطريقة العرضـــية في اختيار عينة البحث، وهي الطريقة التي يعمد الباحث فيها إلى اختيار عدد من الأفراد الذين يستطيع العثور عليهم في مكان ما وفي فترة زمنية محددة وبشكل عرضي عن طريق الصدفة (المحمودي، 2019، 175).

4-1- عيّنة الدّراسة السيكومترية

يعد إجراء الدّراسة السيكومترية ضرورة في البحوث النّفسيّة والاجتماعيّة من أجل التّأكّد من وضوح بنود المقاييس وسـلامتها وحسـاب الخصـائص السّـيكومتريّة لها. وتبعاً لذلك جرى تطبيق المقاييس بصـورتها المعدّلة وبتوجيهات من المحكّمين على عيّنة استطلاعيّة أوّليّة من المختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة، من غير أفراد العينة الأساسية للبحث، وبلغ حجم هذه العيّنة 22 مفحوصـاً من العاملين في مجال تقديم الخدمات النّفسـيّة في الجمعيّات الأهليّة والمنظّمات المحليّة. وذلك بعد أن صمّمت المقاييس إلكترونياً وتوزيعها عبر الشبكة الإنترنت.

4-2- عيّنة البحث الأساسيّة

استخدمت العيّنة العرضية (المتيسّرة) في اختيار أفراد عيّنة البحث. وقد بلغت عينة البحث 384 فرداً من مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية، توزعت على عدة متغيرات يوضحها الجدول (2). وتم سحبها وفقاً للخطوات التالية:

- تحديد المجتمع الأصلي للبحث وهم مقدمو الخدمات النفسية الاجتماعية في الجمعيات والمنظمات المحلية.
- تحديد عدد من الجمعيات والمنظمات التي تقدم هذه الخدمات في مدينة دمشق وريفها بناء على إرشادات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وموافقتها. والعدد الكلي للعاملين في المراكز التابعة لكل جمعية أو منظمة على حدة.
- تحديد نسبة سحب عينة البحث بما يمثل (20%) من المجتمع الأصلي، وهي نسبة ملائمة وفقاً لما ذهب إليه بعض الباحثين في أن نسبة أفراد العينة الملائمة في البحوث الوصفية للمجتمعات التي تتكون من بضعة آلاف يمكن أن تكون بحدود (20%) على الأقل من أفراد المجتمع الأصلي (ملحم، 2007، 247).

الجدول رقم 2 توزع أفراد عينة البحث وفقا للمتغيرات التصنيفية للبحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة%	المجموع
الجنس	الذكور	107	27.86	384
	الإناث	277	72.14	
العمر	من 20-24 سنة	122	31.77	384
	من 25-30 سنة	132	34.38	
	من 31-35 سنة	75	19.53	
	من 36-40 سنة	55	14.32	
سنوات الخبرة	من 0 إلى سنتين	148	38.54	384
	من 3 سنوات حتى 5 سنوات	101	26.30	
	من 5 سنوات حتى 10 سنوات	104	27.08	
	أكثر من عشر سنوات	31	8.07	
الاختصاص العلمي	علم النفس	31	8.07	384
	الإرشاد النفسي	70	18.23	
	علم الاجتماع	24	6.25	
	معهد خدمة اجتماعية	12	3.13	
	تخصص آخر	247	64.32	
المؤهل العلمي	معهد متوسط	51	13.28	384
	إجازة جامعية	268	69.79	
	دبلوم تأهيل تربوي	19	4.95	
	ماجستير-دكتوراه	46	11.98	
التوصيف الوظيفي	مقدم رعاية	28	7.29	384
	عامل اجتماعي	12	3.13	
	ميسر أنشطة	257	66.93	
	مدير حالة	50	13.02	
	منسق دعم نفسي	19	4.95	
	أخصائي علاج نفسي	18	4.69	

5- الأدوات المستخدمة في البحث

لتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث كلاً من مقياس الهوية المهنية لدى المختصـــين بتقديم الخدمات النفســـية Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ)، إعداد جوانا روزنليند وايدا بينغتســـون (Rosenlind & Bengtsson, 2019)، إضـــافة لمقياس فاعلية الذات المهنية، من إعداد الباحث. وفيما يلي وصف مفصل لهذه الأدوات.

5-1- مقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية PPIQ

هو المقياس التي توصّلت إليه دراسة (Rosenlind & Bengtsson, 2019)، واشتمل في صورته الأصليّة كما هو موضح في (الملحق 2) على 73 بنداً تقيس سبعة أبعاد للهويّة المهنيّة، يوضحها الجدول التالي رقم (3).

الجدول رقم 3 أبعاد مقياس الهوية المهنية للمختصين النفسيين وبنودها في صورته الأصلية

البعد	أرقام البنود المنتمية للبعد	عدد البنود
القيم الإنسانية	11، 17، 19، 20، 22، 23، 35، 37، 38، 40، 41، 52، 58، 62، 63	15
الاتجاه والتركيز	1، 2، 4، 8، 16، 26، 29، 31 ،32، 48، 46، 49، 54، 59، 65، 70	16
الثقة المهنية.	12، 25، 27، 34، 36 ،55، 64، 66، 68، 69	10
الارتباط بالمهنة	3، 9، 10، 13، 15، 30، 33، 42، 50، 51، 56، 57، 61	13
الحياد	5، 7، 14، 18، 21، 28، 44 47	8
أولوية الحدس	24، 60، 71، 72، 73	5
التنمية المهنية	6، 39، 43، 45، 53، 67	6

قام الباحث بترجمة المقياس إلى اللّغة العربيّة مراعياً مبدأ الحياد والموضوعيّة، دون الإخلال بالمعنى العام والبنية النّفسيّة للعبارات. ثمّ عرضه على مجموعة من المحكّمين للحكم على التّرجمة، ثم إجراء صدق الترجمة العكسية، والتّعرّف على مدى ملاءمة العبارات لما تقيسه، وتعديل الصّياغة وفقاً لما يتناسب مع الخصائص الثّقافيّة للبيئة المحلّيّة. ونظراً لطول المقياس وتبعاً لآراء السادة المحكّمين، ونتيجة لإجراءات الصّدق والثّبات، فقد تم اختصاره والاقتصار على 49 بنداً من بنوده تقيس الأبعاد السّبعة للهويّة المهنيّة للمختصّ بتقديم الخدمات النّفسية.

5-1-1- الخصائص السيكومترية لمقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

تمّ إجراء دراسة سيكومتريّة لمقياس الهويّة المهنيّة PPIQ للتحقّق من صدقه وثباته، وصلاحيّته للتّطبيق كما يلي:

1) صدق مقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

يقصد بالصّدق أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضع لقياسه، والمقصود هو تأكّد الباحث أنّ الأداة التي يزمع استخدامها في بحثه تعدّ ملائمة لأغراض الدّراسة (المحمودي، 2019، 134). وتمّ التّحقق من صدق المقياس من خلال الاعتماد على ثلاثة أنواع للصّدق كما يلي:

أ. الصدق الظاهري

للتأكّد من الصّدق الظّاهري للمقياس قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكّمين من ذوي الاختصاص من قسم علم النّفس والإرشاد النّفسي وقسم القياس والتّقويم بجامعة دمشق، وذلك للكشف عن مدى صدق عبارات الأداة ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه. وقد بلغ عدد المحكّمين 12 محكّماً، وأجريت التّعديلات المناسبة بناءً على ملاحظات المحكّمين بتعديل بعض العبارات، أو إعادة صياغتها لتتناسب مع المجال الذي وضعت من أجله، بالإضافة إلى استبعاد بعض البنود المتكرّرة وغير المناسبة، واختصار المقياس ليصبح مؤلفاً من 50 عبارة، تقيس الهويّة المهنيّة لدى المختصّين بتقديم الخدمات النفسيّة، موزّعة على سبعة أبعاد رئيسية. والجدول رقم (4) يوضّح أرقام البنود التي استبعدت من الصورة الأولية للمقياس، والتي بلغ عددها 23 بنداً.

الجدول رقم 4 أرقام البنود المحذوفة من الصورة الأولية لمقياس الهوية المهنية PPIQ

البعد	أرقام البنود المحذوفة	عدد البنود
القيم الإنسانية	20، 23، 38، 41، 58، 62، 63	7
الاتجاه والتركيز الخارجي	4، 16، 29، 31 ،32، 49، 54، 65، 70	9
الثقة المهنية.	64، 66	2
الارتباط بالمهنة	3، 42، 56	3
الحياد	21	1
التنمية المهنية	45	1

ب. صدق البناء الداخلي

قام الباحث بالتحقق من صـدق البناء الدّاخلي وذلك بحسـاب الارتباط بين درجات أداء أفراد العينة السـيكومترية على كلّ بند من بنود المقياس، ودرجاتهم الكليّة على البعد الذي ينتمي إليه البند من أبعاد المقياس، وذلك من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (5).

الجدول رقم 5 معامل ارتباط بيرسون لصدق البناء الداخلي لمقياس الهوية المهنية بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

رقم البند	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ارتباط بيرسون	0.771	0.898	0.888	0.898	0.851	0.861	0.773	0.913	0.768	0.855
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
رقم البند	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ارتباط بيرسون	0.906	0.840	0.792	0.778	0.713	0.879	0.772	0.937	0.819	0.762
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
رقم البند	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ارتباط بيرسون	0.686	0.781	0.934	0.875	0.802	0.926	0.510	0.740	0.876	0.864
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.015	0.000	0.000	0.000
رقم البند	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
ارتباط بيرسون	0.778	0.939	0.735	0.868	0.620	0.815	0.776	0.892	0.616	0.923
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000
رقم البند	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
ارتباط بيرسون	0.914	0.794	0.813	0.862	0.832	0.815	0.970	0.945	0.971	0.015
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.947

يتّضـح من الجدول (5) أنّ جميع البنود دالّة عند 0.01 او 0.05 باسـتثناء البند رقم (50) من بعد الحياد. مما يشير إلى وجود ارتباط عالٍ ودال إحصائياً بين كل بند والدّرجة الكليّة للبعد الذي ينتمي إليه، وهو ما يؤكّد صدق البناء الدّاخلي لمقياس الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة PPIQ. كما تمّ حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية للمقياس بعضـها ببعضـها الآخر، وبينها وبين الدّرجة الكليّة للمقياس، والجدول التالي رقم (6) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 6 معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الهوية المهنية والدرجة الكلية للمقياس

البعد	مع الدرجة الكلية للمقياس	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	**0.965	0.000	دال 0.01
الاتجاه والتركيز الخارجي	**0.914	0.000	دال 0.01
الثقة المهنية	**0.828	0.000	دال 0.01
الارتباط بالمهنة	**0.907	0.000	دال 0.01
الحياد	**0.893	0.000	دال 0.01
أولوية الحدس	**0.867	0.000	دال 0.01
التنمية المهنية	**0.900	0.000	دال 0.01

يتبيّن من الجدول رقم (6) أنّ معاملات الارتباط بين كلّ بعد من أبعاد مقياس الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة والدّرجة الكليّة للمقياس هي على الشكل التالي: (0.965)، (0.914)، (0.828)، (0.907)، (0.893)، (0.867)، (0.900)، وجميعها أصغر من مستوى الدّلالة 0.01، مما يشير إلى وجود ارتباط عالٍ ودال 0.01، وهو ما يؤكّد صدق البناء الدّاخلي للمقياس.

ج. الصدق التمييزي

تمّ حساب الصّدق التّمييزي من خلال ترتيب درجات أفراد العيّنة السيكومترية على مقياس الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة تصاعديّاً، وأخذ أعلى وأدنى (33%) منها، ثم إجراء اختبار مان ويتني لتعرف دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا والتأكّد ممّا إذا كان المقياس قادراً على التّمييز بين ذوي الدّرجات العليا والدّنيا على المقياس. والجدول رقم (7) يبين هذه النتائج.

الجدول رقم 7 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الهوية المهنية

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الدرجات الدنيا	7	4.00	28.00	-3.1443	0.000	دال 0.01
الدرجات العليا	7	11.00	77.00			

يتبيّن من الجدول رقم (7) أنّ قيمة Z بلغت (−3.1443) وهي دالة عند مستوى الدّلالة 0.01، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند 0.01 بين رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا بالنّسبة للدّرجة الكليّة للمقياس، مما يدلّ على القدرة التمييزية لمقياس الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة بين الأفراد ذوي الدّرجات العليا والأفراد ذوي الدّرجات الدّنيا.

2) ثبات مقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

يقصد بالثّبات أن يعطي الاختبار النّتائج نفسها باستمرار إذا ما استخدم أكثر من مرّة تحت ظروف مماثلة (المحمودي، 2019، 136). وقد اتّبع الباحث للتحقّق من معاملات ثبات المقياس ثلاثة طرائق هي:

أ. الثبات بالاتساق الداخلي (معامل ألفا كرو نباخ)

تمّ التحقق من الثّبات بالاتّساق الدّاخلي من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ على الدّرجة الكليّة لمقياس الهويّة المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.982) وهي قيمة مرتفعة ويمكن الوثوق بها، مما يؤكد تمتع المقياس بثبات الاتساق الداخلي.

ب. الثبات بالتجزئة النصفية (التنصيف)

تمّ استخدام طريقة التّجزئة النّصفيّة للتأكّد من ثبات المقياس، وذلك عن طريق تجزئة المقياس إلى قسمين (البنود الفرديّة والبنود الزوجيّة) وإعطاء درجة لكلّ فرد على كلّ قسم، ثمّ حساب معامل الارتباط بينهم وتصحيحه اعتماداً على معامل سبيرمان براون، والجدول التالي رقم (8) يوضح ذلك.

الجدول رقم 8 معاملات الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الهوية المهنية

المقياس	البنود	معامل الثبات	معامل سبيرمان براون
الهوية المهنية	49	0.961	0.980

يتبيّن من الجدول رقم (8) أنّ قيمة معامل الثّبات بلغت (0.980) وهي قيمة مرتفعة يمكن الوثوق بها.

ج. الثبات بالإعادة

من أجل التحقق من ثبات المقياس بالإعادة تم إعادة تطبيقه على أفراد عيّنة الدراسة السيكومترية نفسها بعد مضيّ خمسة عشر يوماً، وذلك في المدة الواقعة بين (2022/6/15) و(2022/7/1)، ثمّ جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التّطبيقين للمقياس كاملاً، ولكل بعد من أبعاده. وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي رقم (9).

الجدول رقم 9 معاملات الثبات بالإعادة لمقياس الهوية المهنية

البعد	معامل ارتباط بيرسون	القرار
القيم الإنسانية	0.982**	دال 0.01
الاتجاه والتركيز الخارجي	0.983**	دال 0.01
الثقة المهنية	0.980**	دال 0.01
الانتماء المهني	0.988**	دال 0.01
الحياد	0.967**	دال 0.01
أولوية الحدس	0.986**	دال 0.01
التنمية المهنية	0.921**	دال 0.01
الدرجة الكلية	0.995**	دال 0.01

يتّضح ممّا سبق أنّ مقياس الهويّة المهنيّة للمختصّ بتقديم الخدمات النفسيّة الاجتماعيّة يتّصف بدرجة عالية من الصّدق والثّبات مما يجعله قابلاً للاستخدام في البحث الحالي.

5-1-2- الصورة النهائية لمقياس الهوية المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

بعد الانتهاء من إجراءات الصّدق والثّبات، واختصار عدد من بنوده التي بلغت (23) وحذف بندا من بنوده نتيجة عدم ارتباطه ببقية البنود وفقا للصدق الداخلي، أصبح المقياس جاهزاً بصورته النهائيّة للتّطبيق (ملحق 4)، وقد اشتمل على (49) بنداً موزّعة على سبعة أبعاد. ويوضّح الجدول رقم (10) هذه الأبعاد والبنود التي تنتمي لكل بعد من هذه الأبعاد.

الجدول رقم 10 أبعاد مقياس الهويّة المهنيّة بصورته النهائية وأرقام البنود المنتمية لكل بعد من أبعاده

البعد	أرقام البنود	عدد البنود
القيم الإنسانية	37-30-28-26-17-16-14-9	8
الاتجاه والتركيز الخارجي	41-34-32-20-6-2-1	7
الثقة المهنية	46-45-39-27-25-21-19-10	8
الانتماء المهني	43-40-36-35-24-23-13-11-8-7	10
الحياد	33-22-15-12-5-3	6
أولوية الحدس	49-48-47-42-18	5
التنمية المهنية	44-38-31-29-4	5

تتمّ الإجابة على المقياس عن طريق اختيار المفحوص أحد بدائل الإجابة وفقاً لمقياس متدرّج سباعي يبدأ من الدّرجة (1) غير موافق إطلاقاً، وصولاً للاتّفاق التّام ودرجته (7). أمام كل بند من بنود المقياس، وبذلك يحدد مقدار انطباق العبارة عليه واتفاقه معها. والبدائل هي كالتّالي: (غير موافق إطلاقاً، غير موافق، غير موافق إلى حد ما، محايد، موافق إلى حد ما، موافق، موافق تماماً).

بما أن المقياس يحتوي على عبارات إيجابية وعبارات سلبية فإن تصحيحه يكون على النحو التالي: يعطى المفحوص في جميع بنود المقياس درجة واحدة إذا كان اختياره "غير موافق إطلاقاً"، ودرجتين إذا كان اختياره "غير موافق"، وثلاث درجات إذا كان اختياره "غير موافق إلى حد ما"، وأربع درجات إذا كان اختياره "محايد"، وخمس درجات إذا كان اختياره "موافق إلى حد ما"، وست درجات إذا كان اختياره "موافق"، وسبع درجات إذا كان اختياره "موافق تماماً". باستثناء البنود ذات العبارات السلبية (27 – 39) فإن تصحيحها يكون بعكس العبارات الإيجابية.

يتضمن المقياس سبعة أبعاد، وبالتالي يجري حساب الدرجة الكلية للمفحوص على المقياس كاملاً لمعرفة مستوى إدراكه لهويته المهنية، بحيث تكون أعلى درجة يحصل عليها المفحوص هي (343) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها هي (49). حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى أن المفحوص يدرك هويته المهنية بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى ضعف هذا الإدراك.

كما يجري حساب الدرجة للمفحوص على كل بعد من أبعاد المقياس على حدة، وبحسب البنود التي يتضمنها البعد، وذلك على النحو التالي: (أ- القيم الإنسانية: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (56) درجة، وأدنى درجة هي (8) درجات. ب- الاتجاه والتركيز الخارجي: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (49) درجة، وأدنى درجة هي (7) درجات. ج- الثقة المهنية: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (56) درجة، وأدنى درجة هي (8) درجات. د- الانتماء المهني: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (70) درجة، وأدنى درجة هي (10) درجات. هـ- الحياد: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (42) درجة، وأدنى درجة هي (6) درجات. و- أولوية الحدس: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (35) درجة، وأدنى درجة هي (5) درجات. ز- التنمية المهنية: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (35) درجة، وأدنى درجة هي (5) درجات.

5-2- مقياس فاعلية الذات المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

من أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم أداة لقياس فاعليّة الذّات المهنيّة وذلك تبعاً لمراحل مخُطَّطة ومنظّمة بدقّة، مراعياً الأصول العلميّة لبناء المقاييس وتصميمها، كما يلي:

- الرّجوع إلى الأدب النّظري والدّراسات السابقة المتعلّقة بفاعلية الذّات لدى المختص النّفسي، والإحاطة النّظرية بهذا الموضوع.
- الاطّلاع على المقاييس المستخدمة في الدّراسات السّابقة المتعلقة بفاعلية الذات ومن أهمّها ما يلي: دراسة منصور الأش (2012)، دراسة ناظرين (2021)، ودراسة وردة محمد (2021)، ودراسة الشريفين وآخرين (2020)، ودراسة صمادي وحواتمة (2020)، ودراسة جاسر (2019)، ودراسة الساعدي (2017). بالإضافة لدراسة كل من Mullen, P.R., Uwamahoro, O., Blount, A.W., & Lambie, G.W. (2015)، و Melanie (2016).

- تحديد الأبعاد الأساسيّة للمقياس: اشتمل المقياس في صورته الأوليّة (ملحق 5) على 31 بنداً موزّعة على ثلاثة أبعاد هي: (المثابرة والتطوير، الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي).
- عرض المقياس على المحكّمين والتحقق من الصّدق والثّبات.

5-2-1- الخصائص السيكومترية لمقياس فاعلية الذات المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

تمّ إجراء دراسة سيكومتريّة لمقياس فاعليّة الذّات المهنيّة للمختص بتقديم الخدمات النّفسيّة، وذلك للتحقّق من صدقه وثباته، وصلاحيّته للتطبيق.

1) صدق مقياس فاعلية الذات المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

تمّ التّحقّق من صدق المقياس من خلال الاعتماد على ثلاثة أنواع للصّدق، كما يلي:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

للتأكّد من صدق المقياس قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكّمين من ذوي الاختصاص في قسم علم النّفس والإرشاد النّفسي وقسم القياس والتّقويم بجامعة دمشق، وذلك للكشف عن مدى صدق عبارات المقياس، ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد بلغ عدد المحكّمين (12) محكماً (ملحق 1)، وتمّ إجراء التّعديلات المناسبة بناء على ملاحظات المحكّمين بتعديل بعض العبارات، أو إعادة صياغتها لتتناسب مع المجال الذي وضعت من أجله، إضافة إلى استبعاد البنود المتشابهة وغير المناسبة. وقد تألف المقياس بصورته الأولية (ملحق 5) من 31 عبارة، تقيس فاعليّة الذّات لدى المختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة، موزّعة على ثلاثة أبعاد رئيسيّة كما هو موضح في الجدول التالي رقم (11).

الجدول رقم 11 أبعاد مقياس فاعليّة الذات بصورته الأولية وأرقام البنود المنتمية لكل بعد من أبعاده

البعد	أرقام البنود	عدد البنود
المثابرة والتطوير	27-24-19-18-17-15-14-9-4	9
الأداء المهني	29-25-23-22-21-13-11-10-7-5-1	11
المكانة والتفاعل الاجتماعي	31-30-28-26-20-16-12-8-6-3-2	11

ب. صدق البناء الداخلي

قام الباحث بالتحقق من صـدق البناء الدّاخلي وذلك بحسـاب الارتباط بين درجات أداء المفحوصـين على كلّ بند من بنود المقياس ودرجاتهم الكلّيّة على البعد الذي ينتمي إليه البند من أبعاد المقياس، من خلال اسـتخدام معامل ارتباط بيرسون. وجاءت النّتائج كما في الجدول رقم (12).

الجدول رقم 12 معاملات ارتباط بيرسون لصدق البناء الداخلي لمقياس فاعلية الذات بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

رقم البند	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ارتباط بيرسون	0.814	0.897	0.929	0.918	0.958	0.924	0.901	0.908	0.746	0.813
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
رقم البند	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ارتباط بيرسون	0.857	0.921	0.899	0.927	0.960	0.908	0.970	0.840	0.745	0.919
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
رقم البند	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ارتباط بيرسون	0.942	0.955	0.709	0.953	0.957	0.895	0.932	0.915	0.766	0.775
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

يتبيّن من الجدول رقم (12) أنّ جميع مسـتويات الدّلالة كانت عند 0.01، إذ تراوحت معاملات ارتباط البنود بين (0.709) و(0.970)، وهذا يشـير إلى وجود ارتباط عالٍ ودال إحصـائياً عند مسـتوى الدّلالة 0.01، ممّا يؤكّد صدق البناء الدّاخلي للمقياس.

كما جرى حسـاب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعيّة لمقياس فاعليّة الذّات المهنيّة وبين الدّرجة الكلّيّة للمقياس، وجاءت النّتائج كما يوضّحها الجدول التّالي رقم (13).

الجدول رقم 13 معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية للمقياس

البعد	الدرجة الكلية للمقياس	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	**0.910	0.000	دال 0.01
أولوية الحدس	**0.977	0.000	دال 0.01
التنمية المهنية	**0.898	0.000	دال 0.01

يتبيّن من الجدول رقم (13) أنّ معاملات الارتباط بين كل بعد من الأبعاد الفرعيّة لمقياس فاعليّة الذّات، والدّرجة الكليّة للمقياس تراوحت بين (0.898) و(0.977)، مما يشير إلى وجود ارتباط عالٍ ودال إحصائياً عند مستوى الدّلالة 0.01، وهو ما يؤكّد صّدق البناء الدّاخلي للمقياس.

ج. الصدق التمييزي

قام الباحث بحساب الصّدق التّمييزي وذلك من خلال ترتيب درجات أفراد العيّنة السيكومتريّة على مقياس فاعليّة الذّات المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة تصاعديّاً، ثمّ أخذ أعلى وأدنى (33%) منهم، ثم إجراء اختبار مان ويتني لتعرف دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا والتأكّد ممّا إذا كان المقياس قادراً على التّمييز بدقة بين ذوي الدّرجات العليا والدّنيا على المقياس. والجدول رقم (14) يبيّن هذه النتائج.

الجدول رقم 14 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس فاعلية الذات

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الدرجات الدنيا	7	4.00	28.00	-3.1339	0.002	دال 0.01
الدرجات العليا	7	11.00	77.00			

يتبيّن من الجدول رقم (15) أنّ قيمة Z بلغت (-3.1339) عند القيمة الاحتمالية (0.002) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.01 مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة 0.01 بين متوسّطي رتب درجات أفراد المجموعتين العليا والدنيا بالنّسبة للدّرجة الكليّة للمقياس، وبالتالي فإنّ المقياس قادر على التّمييز بين ذوي الدّرجات العليا والأفراد ذوي الدّرجات الدّنيا.

2) ثبات مقياس فاعلية الذات للمختص بتقديم الخدمات النفسية

أ. الثبات بالاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)

تمّ حساب الثّبات بالاتّساق الدّاخلي من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ للدّرجة الكليّة للمقياس، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.982، وهي قيمة يمكن الوثوق بها.

ب. الثبات بالتجزئة النصفية (التنصيف)

تمّ استخدام طريقة التّجزئة النّصفيّة للتأكّد من ثبات المقياس وذلك بتجزئة المقياس إلى قسمين (البنود الفردية والبنود الزوجية) وإعطاء درجة لكلّ فرد على كلّ قسم من القسمين، ثمّ حساب معامل الارتباط بينهم وتصحيحه بالاعتماد على معامل سبيرمان براون، والجدول رقم (15) يوضّح ذلك.

الجدول رقم 15 معاملات الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس فاعلية الذات

المقياس	البنود	معامل الثبات	معامل سبيرمان براون
فاعلية الذات	30	0.977	0.989

يتبيّن من الجدول رقم (15) أنّ قيمة معامل الثّبات بالتّجزئة النّصفيّة لمقياس فاعليّة الذّات بلغت (0.989)، وهي قيمة مرتفعة ويمكن الوثوق بها.

ج. الثبات بالإعادة

من أجل حساب الثّبات بالإعادة أعيد تطبيق مقياس فاعلية الذات على عيّنة الدراسة السيكومترية نفسها بعد مضي خمسة عشر يوماً، في المدة الواقعة بين (2022/6/15) و(2022/7/1)؛ ثمّ جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التّطبيقين للدرجة الكلية للمقياس، ولكلّ بعد من أبعاده. والجدول رقم (16) يوضّح ذلك.

الجدول رقم 16 معاملات الثبات بالإعادة لمقياس فاعليّة الذات

البعد	معامل ارتباط بيرسون	القرار
المثابرة والتطوير	0.994**	دال 0.01
الأداء المهني	0.995**	دال 0.01
المكانة والتفاعل الاجتماعي	0.987**	دال 0.01
الدرجة الكلية	0.998**	دال 0.01

يتّضـــح من الجدول الســـابق (16) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند 0.01 وهو ما يؤكد ثبات المقياس من خلال الإعادة. ومن كلّ ما سـبق نسـتنتج أنّ مقياس فاعليّة الذّات المهنيّة للمختصّـين بتقديم الخدمات النّفسـيّة الاجتماعيّة يتّصف بدرجة عالية من الصّدق والثّبات مما يجعله قابلاً للاستخدام كأداة في البحث الحالي.

5-2-2- الصورة النهائية لمقياس فاعلية الذات المهنية للمختص بتقديم الخدمات النفسية

بعد الانتهاء من إجراءات الصّدق والثّبات، أصبح مقياس فاعليّة الذّات المهنيّة للمختصّين بتقديم الخدمات النّفسيّة الاجتماعيّة جاهزاً بصـــورته النّهائية (ملحق 6) للتّطبيق، وقد اشـــتمل على (30) بنداً موزّعة على ثلاثة أبعاد فرعية. والجدول رقم (17) يوضّح هذه الأبعاد والبنود التي تنتمي إليها.

الجدول رقم 17 أبعاد مقياس فاعليّة الذات بصورته النهائية وأرقام البنود المنتمية لكل بعد من أبعاده

البعد	أرقام البنود	عدد البنود
المثابرة والتطوير	27-24-19-18-17-15-14-9-4	9
الأداء المهني	29-25-23-22-21-13-11-10-7-5-1	11
المكانة والتفاعل الاجتماعي	30-28-26-20-16-12-8-6-3-2	10

تتمّ الإجابة على المقياس عن طريق اختيار المفحوص أحد بدائل الإجابة وفقاً لمقياس متدرّج سباعي يبدأ من الدّرجة (1) غير موافق إطلاقاً، وصـــولاً للاتّفاق التّام ودرجته (7). أمام كل بند من بنود المقياس، وبذلك يحدد مقدار انطباق العبارة عليه واتفاقه معها. والبدائل هي كالتّالي: (غير موافق إطلاقاً، غير موافق، غير موافق إلى حد ما، محايد، موافق إلى حد ما، موافق، موافق تماماً).

وبما أن المقياس لا يحتوي على عبارات سلبية فإن تصحيحه يكون على النحو التالي: يعطى المفحوص في جميع بنود المقياس درجة واحدة إذا كان اختياره "غير موافق إطلاقاً"، ودرجتين إذا كان اختياره "غير موافق"، وثلاث درجات إذا كان اختياره "غير موافق إلى حد ما"، وأربع درجات إذا كان اختياره "محايد"، وخمس درجات إذا كان اختياره "موافق إلى حد ما"، وســت درجات إذا كان اختياره " موافق"، وســبع درجات إذا كان اختياره "موافق تماماً".

يتضمن المقياس ثلاثة أبعاد، وبالتالي يجري حساب الدرجة الكلية للمفحوص على المقياس كاملاً لمعرفة مستوى فاعلية الذات لديه، بحيث تكون أعلى درجة يحصل عليها المفحوص هي (210) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها هي (30). حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى أن المفحوص لديه ثقة في فاعليته الذاتية بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى ضعف هذه الثقة.

كما تم حساب الدرجة للمفحوص على كل بعد من أبعاد المقياس، وبحسب البنود التي يتضمنها البعد، وذلك على النحو التالي: أ-المثابرة والتطوير: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (63) درجة، وأدنى درجة هي (9) درجات. ب-الأداء المهني: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (77) درجة، وأدنى درجة هي (11) درجات. ج- المكانة والتفاعل الاجتماعي: أعلى درجة يمكن للمفحوص الحصول عليها على هذا البعد هي (70) درجة، وأدنى درجة هي (10) درجات.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

استخدم الباحث عدد من الأساليب الإحصائيّة اعتماداً على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومنها:

1) التّكرارات والنّسب المئويّة
2) اختبار ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسّطي مجموعتين مستقلّتين.
3) اختبار تحليل التّباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسّطات أكثر من مجموعتين.
4) اختبار ف ليفين لتجانس التّباين بين المجموعات المدروسة.
5) اختبار دونيت سي للمقارنات المتعدّدة بين المجموعات غير المتجانسة في التّباين لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المدروسة.
6) اختبار شيفيه للمقارنات المتعدّدة بين المجموعات المتجانسة في التّباين لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المدروسة.
7) مُعاملات (ألفا كرونباخ / سبيرمان-براون / جوتمان / ارتباط بيرسون).
8) اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين رتب المجموعات المدروسة.

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها

العنوان	الصفحة
تمهيد	90
تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات	90
نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها	90
نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها	97
أهم نتائج البحث	161
مقترحات البحث	161
المراجع	163
المراجع العربية	163
المراجع الأجنبية	168
الملاحق	173

1- تمهيد

يتناول الفصل الحالي المعالجة الإحصائية للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته، ومناقشة هذه النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات البحث التي تم اعتمادها، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وثقافة الباحث وخبرته وملاحظاته الميدانية، ومقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة. كما يتضمن هذا الفصل إضافة لذلك تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تكون ذات فائدة في هذا المجال، وتغني البحث في الهوية المهنية لدى المختصين بتقديم الخدمات النفسية وفاعليتهم الذاتية. وفيما يلي عرض مفصل لنتائج أسئلة البحث وفرضياته ومناقشتها وتفسيرها.

2- تحليل النتائج ومناقشة الفرضيات

3- نتائج أسئلة البحث ومناقشتها وتفسيرها

3-1- السؤال الأول: ما مستوى الهويّة المهنيّة لدى أفراد عيّنة البحث؟

لحساب مستوى الهوية المهنية لدى أفراد عينة البحث تم حساب المتوسطات لكل بند ثم لكل بعد وتحديد المستويات وفق المعيار الذي يوضحه الجدول التالي رقم (18):

الجدول رقم 18 مستويات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية

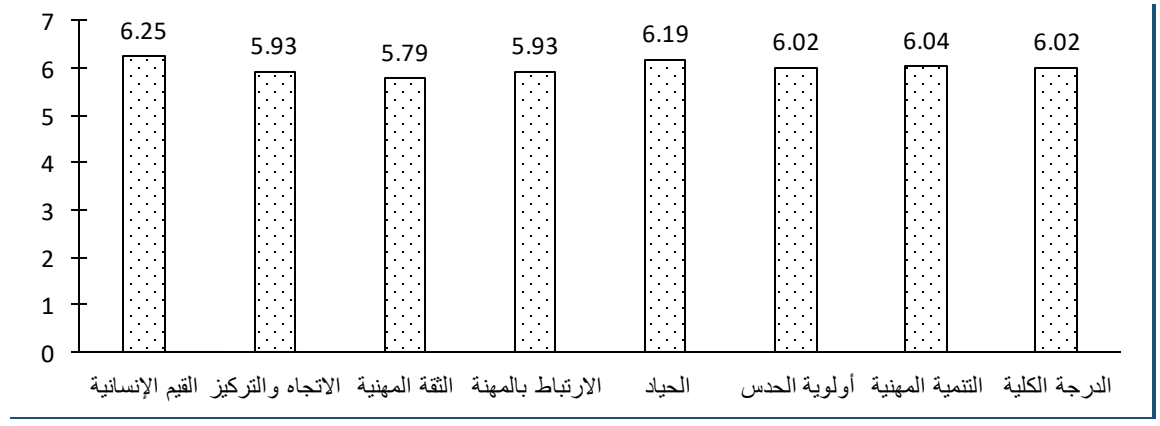
المتوسط المرجّح	المستوى
1 إلى 1.85	ضعيف جداً
1.86 إلى 2.71	ضعيف
2.72 إلى 3.57	مقبول
3.85 إلى 4.43	متوسط
4.44 إلى 5.29	جيد
5.30 إلى 6.15	مرتفع
6.16 إلى 7	مرتفع جداً

كما تم حساب الإحصاء الوصفي والمتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على كل بعد من أبعاد مقياس الهوية المهنية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي رقم (19).

الجدول رقم 19 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على أبعاد مقياس الهوية المهنية

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبي	الرتبة	المستوى
القيم الإنسانية	50.02	4.83	6.25	1	مرتفع جداً
الاتجاه والتركيز	41.48	4.96	5.93	5	مرتفع
الثقة المهنية	46.28	5.23	5.79	7	مرتفع
الارتباط بالمهنة	59.34	6.61	5.93	5	مرتفع
الحياد	37.14	4.20	6.19	2	مرتفع جداً
أولوية الحدس	30.09	4.43	6.02	4	مرتفع
التنمية المهنية	30.19	4.26	6.04	3	مرتفع
الدرجة الكلية	**298.11**	**25.31**	**6.02**		**مرتفع**

يتبين من الجدول (19) أن مستوى إدراك الهوية المهنية لدى أفراد عينة البحث كان مرتفعاً بالنسبة للدرجة الكلية وللأبعاد الفرعية لمقياس الهوية المهنية للمختصين بتقديم الخدمات النفسية. كما نلحظ بأن بعد القيم الإنسانية كان أكثر أبعاد المقياس تقديراً لدى أفراد عينة البحث بمتوسط حسابي رتبي بلغ (6.25)، ويليه بعد الحياد ثم بعد التنمية المهنية، ثم يليه على التوالي بعد أولوية الحدس وبعد الارتباط بالمهنة وبعد الاتجاه والتركيز الخارجي، والثقة المهنية. ويوضح الشكل التالي (12) المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على أبعاد مقياس الهوية المهنية والدرجة الكلية للمقياس.



الشكل رقم 12 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية

بينما يوضح الجدول (20) عدد الأفراد والنسب المئوية في كل مستوى من مستويات الهوية المهنية بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول رقم 20 النسب المئوية وعدد الأفراد لمستويات الهوية المهنية

البعد	البيان	ضعيف جداً	ضعيف	مقبول	متوسط	جيد	مرتفع	مرتفع جداً
القيم الإنسانية	العدد	0	0	2	7	10	127	238
	%	0.00	0.00	0.52	1.82	2.60	33.07	61.98
الاتجاه والتركيز	العدد	0	0	4	13	46	191	130
	%	0.00	0.00	1.04	3.39	11.98	49.74	33.85
الثقة المهنية	العدد	0	0	0	10	70	190	114
	%	0.00	0.00	0.00	2.60	18.23	49.48	29.69
الارتباط بالمهنة	العدد	0	0	2	11	44	163	164
	%	0.00	0.00	0.52	2.86	11.46	42.45	42.71
الحياد	العدد	0	0	4	5	28	116	231
	%	0.00	0.00	1.04	1.30	7.29	30.21	60.16
أولوية الحدس	العدد	0	1	7	14	52	106	204
	%	0.00	0.26	1.82	3.65	13.54	27.60	53.13
التنمية المهنية	العدد	1	0	1	23	37	125	197
	%	0.26	0.00	0.26	5.99	9.64	32.55	51.30
الدرجة الكلية	العدد	0	0	1	4	32	175	172
	%	0.00	0.00	0.26	1.04	8.33	45.57	44.79

التفسير: يعزو الباحث ارتفاع مستوى إدراك الهوية المهنية لدى أفراد عينة البحث إلى أنه قد يعود لإيمان الأفراد بقيمة ما يقدمونه من خدمات وأهميته، رغم الصعوبات والتحديات المهنية التي تتجلى أساساً في غياب القانون التنظيمي لهذه المهنة. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (Markus et Sentis, 1982) بأن الأفراد يطورون في مهنهم دفاعات ذاتية يكافحون بها الظروف المهنية والاجتماعية السيئة، تماثلاً منهم للمهنة وحفاظاً على الرابطة الذاتية مع العمل الذي اختاروه. إضافة إلى امتلاكهم لرؤية مستقبلية واضحة لدورهم ومعرفتهم بالميثاق القانوني والأخلاقي لهذه المهنة وهو ما عكسه تقديرهم المرتفع جداً لبعد القيم الإنسانية، فالعمل في مجال الخدمة النفسية الاجتماعية قائم في جوهره على القيم الإنسانية والحياد في الاستجابة للمتضررين. تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (الشريفين وآخرين، 2020)؛ (مرابط، 2019)؛ (البقيعي، 2014)؛ (Song, G., & Wei, SH., 2007)؛ التي أظهرت مستوى عالياً للهوية المهنية.

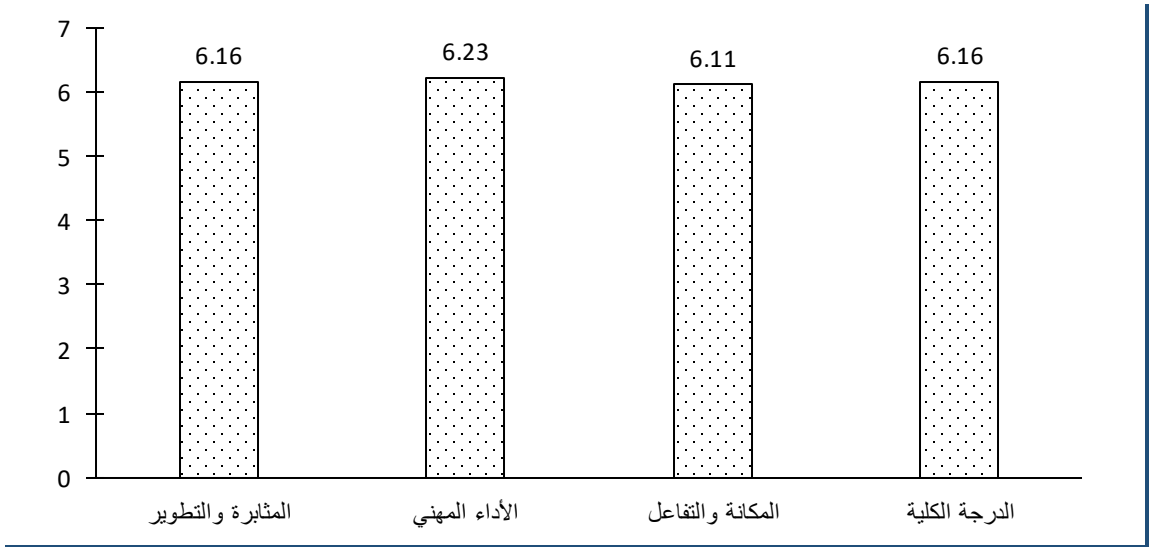
3-2- السؤال الثاني: ما مستوى فاعليّة الذّات لدى أفراد عيّنة البحث؟

لحساب مستوى فاعلية الذات لدى أفراد عينة البحث تم حساب الإحصاء الوصفي والمتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات وأبعاده الفرعية، كما هو موضح في الجدول (21).

الجدول رقم 21 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبي	الرتبة	المستوى
المثابرة والتطوير	55.43	6.16	6.16	2	مرتفع جداً
الأداء المهني	68.54	7.42	6.23	1	مرتفع جداً
المكانة والتفاعل	61.05	6.55	6.11	3	مرتفع
الدرجة الكلية	185.02	17.73	6.16		مرتفع جداً

يتبين من الجدول (21) أن مستوى فاعلية الذات لدى أفراد عينة البحث كان مرتفعاً جداً بالنسبة للدرجة الكلية وللأبعاد الفرعية للمقياس. كما نلحظ بأن بعد الأداء كان أكثر أبعاد المقياس تقديراً لدى أفراد عينة البحث بمتوسط حسابي رتبي بلغ (6.23)، ويليه بعد المثابرة والتطوير ثم بعد المكانة والتفاعل الاجتماعي على التوالي؛ ويوضح الشكل (13) المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات.



الشكل رقم 13 المتوسطات الرتبية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات

كما يوضح الجدول التالي رقم (22) عدد الأفراد والنسب المئوية في كل مستوى من مستويات فاعلية الذات بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول رقم 22 النسب المئوية وعدد الأفراد لمستويات فاعلية الذات

البعد	البيان	ضعيف جداً	ضعيف	مقبول	متوسط	جيد	مرتفع	مرتفع جداً
المثابرة والتطوير	العدد	0	0	1	9	27	143	204
	%	0.00	0.00	0.26	2.34	7.03	37.24	53.13
الأداء المهني	العدد	0	0	2	8	21	116	237
	%	0.00	0.00	0.52	2.08	5.47	30.21	61.72
المكانة والتفاعل	العدد	0	0	0	7	33	147	197
	%	0.00	0.00	0.00	1.82	8.59	38.28	51.30
الدرجة الكلية	العدد	0	0	0	7	25	140	212
	%	0.00	0.00	0.00	1.82	6.51	36.46	55.21

التفسير: من الممكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يمتلكه مقدمو الخدمات النفسية الاجتماعية من رغبة في تطوير مهاراتهم تطويراً مستمراً، خصوصاً في هذه المرحلة العمرية التي يتسم فيها النمو المهني بالنشاط والدافعية للتأسيس لمستقبل مهني ناجح، والسعي الدؤوب لامتلاك المهارات الضرورية التي تضمن لهم الاستمرارية في العمل. كما أنهم قد حصلوا خلال تكوينهم الأولي في دراستهم الجامعية على الحد الأدنى من المعرفة النظرية بعلم النفس والاختصاصات ذات الصلة وتطبيقاتها. إضافة للمهارات الإرشادية اللازمة للعمل كمقدمي خدمات نفسية، واطلاعهم على كل ما هو جديد في مجال الخدمات النفسية الاجتماعية من خلال مشاركتهم الفاعلة والدورية في الدورات التدريبية التي تفرضها الجمعية أو المنظمة التي يعملون بها، أو تلك التي يلتحقون بها على نفقتهم الخاصة سعياً منهم للتطور المهني أو الارتقاء في السلم الوظيفي، والذي ينعكس بدوره على ارتفاع مستوى فاعلية الذات لديهم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (الشريفين وآخرين، 2020)؛ (سراية وبالقاسمي، 2019)؛ (الوليدي وأرنوط، 2016)، في أن فاعلية الذات جاءت بمستوى مرتفع. بينما تختلف مع دراسة (صمادي وحواتمة، 2020) التي أشارت إلى أن فاعلية الذات جاءت بمستوى متوسط. ودراسة (الساعدي، 2017) التي أشارت إلى أن مستوى فاعلية الذات المهنية لدى الأخصائيين النفسيين منخفض.

3-3- السؤال الثالث: هل يمكن لمتغير العمر التنبؤ بالهويّة المهنيّة لدى أفراد عيّنة البحث؟

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل (العمر) والمتغير التابع (الهوية المهنية) وفقاً لطريقة الإدخال، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (23):

الجدول رقم 23 معاملات الارتباط والتحديد والأخطاء المعيارية ونتائج تحليل تباين الانحدار الخطي للهوية المهنية عبر العمر وفق طريقة الإدخال

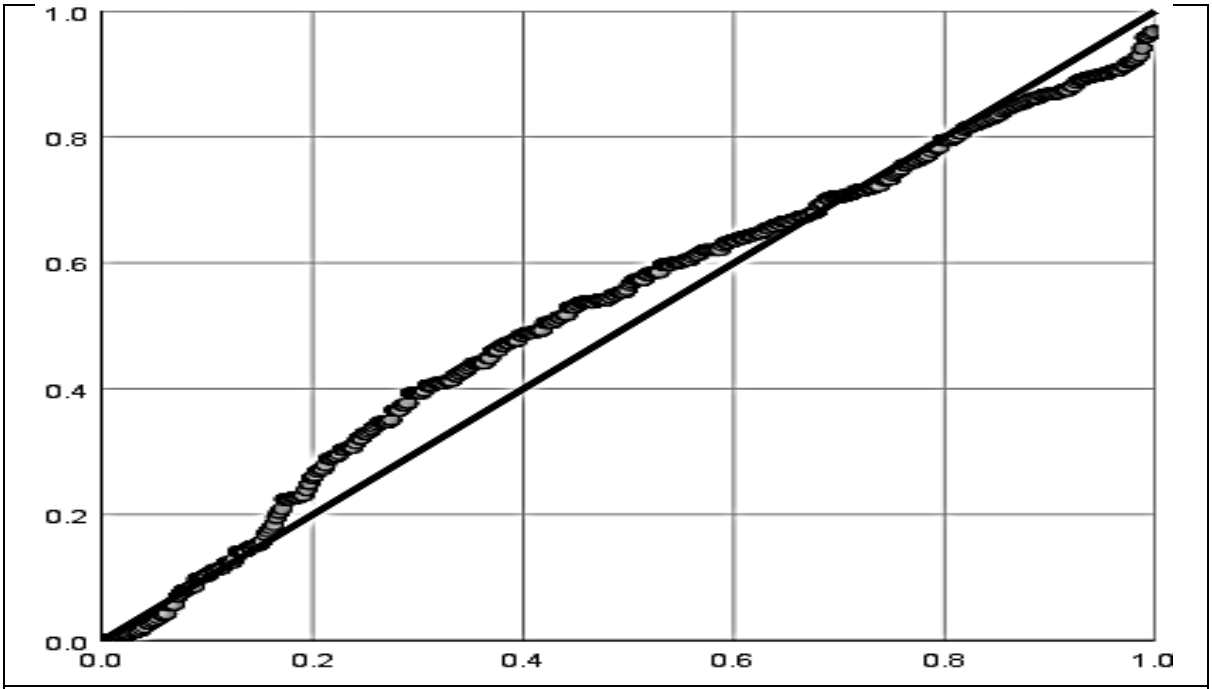
معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير	تحليل التباين		القرار
				ف	القيمة الاحتمالية	
0.214	0.045	0.043	24.638	18.398	0.000	دالة 0.01

يوضح الجدول السابق أن معامل الارتباط كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يدل على أن الهوية المهنية ترتبط بالعمر. بينما يوضح الجدول رقم (24) نتائج معاملات الانحدار.

الجدول رقم 24 معاملات تحليل الانحدار الخطي للهوية المهنية استناداً إلى العمر وفق طريقة الادخال

	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	ت	القيمة الاحتمالية	القرار
	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	بيتا			
القيمة الثابتة	283.211	2.928	0.214	96.732	0.000	دالة 0.01
العمر	5.241	1.222		4.289	0.000	دالة 0.01

يتبين من الجدول السابق أن قيمة بيتا للهوية المهنية بلغت (0.214) وهي دالة إحصائياً، كما أن ثابت الانحدار بلغ (96.73)، وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، كما يبين أن معامل الانحدار للعمر (4.28) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يعني أنّ متغيّر العمر يسهم في تباين الهويّة المهنيّة، وبالتّالي يمكن التّنبؤ بالهويّة المهنيّة من خلال العمر؛ بحيث كلما زاد العمر بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة، فإن الهوية المهنية تزداد بمقدار (0.214) من الوحدة المعيارية. كما يوضح الشكل التالي رقم (14) أن كل النّقاط متجمّعة حول مستقيم الانحدار.



الشكل رقم 14 مستقيم الانحدار الخطي البسيط للهوية المهنية استناداً الى العمر

التفسير: يرى الباحث أن نتيجة هذا السؤال جاءت متسقة مع ما ورد في الإطار النظري للهوية المهنية، من حيث كونها ظاهرة نمائية تنمو مع العمر وتراكم الخبرة، إذ تشـــير نظريات النمو النفســـي إلى أن تحقيق مطالب النمو النفســـي خلال المراحل النمائية المختلفة مهم من أجل تحقيق تكيف الفرد مع نفســـه ومع المجتمع؛ ومن مطالب النمو في مرحلة المراهقة المتأخرة والشـباب هو ما يسـمى بتطوير الهوية المهنية التي تقتصـر في هذه المرحلة أن يكون الفرد قادراً على الاستكشـاف المهني والتخطيط لمستقبله المهني، والبدء بالتكون الأولي من خلال الالتحاق بمسـاق أكاديمي تعليمي ومهني يمكنه من الإحاطة بأسـاسـيات المهنة، ثم مع الرشـد المبكر والبدء بدخول العمل يتمكن من خلال التجربة المتراكمة والممارســـة من الإلمام الأكبر بواقع المهنة وحدودها وأدواره المهنية، وبالتالي تبلور هويته المهنية وإدراكها. ومع التقويم وإعادة التقويم المستمر يصل الفرد مع الرشد الأوسط من خلال حصوله على الاعتراف وشغله موقع قيادي أو إشرافي على الأجيال الجديدة إلى تحقيق ذاته المهنية. مما يجعل من عامل الزمن ومتغير العمر يتنبأ بالهوية المهنية؛ تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسـة (الحربي، 2002) التي أشـارت إلى أن متغير العمر هو عامل منبئ بالهوية المهنية.

4- نتائج فرضيات البحث ومناقشتها وتفسيرها

4-1- الفرضيّة الأولى: ونصت على أنه لا توجد علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصائيّة بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة ودرجاتهم على مقياس فاعليّة الذّات.

للتحقق من صحة الفرضية تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون، وجاءت النّتائج كما يبينها الجدول (25):

الجدول رقم 25 معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات

العدد	الهوية المهنية	فاعلية الذات	القيمة الاحتمالية	القرار
384	معامل الارتباط	0.766	0.000	دال 0.01

يتبين من الجدول رقم (25) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.766) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في البحث، وبالتالي ترفض الفرضيّة الصفريّة، أي: **توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات.** ويلاحظ أن الارتباط عالٍ ودال وموجب، أي أنّ العلاقة طرديّة؛ بحيث كلّما زاد إدراك الفرد لهويّته المهنيّة ارتفعت فاعليّته الذّاتية.

التفسير: يعزو الباحث هذه النتيجة، في ضوء الإطار النظري للبحث، إلى العلاقة المتبادلة بين الهوية المهنية وفاعلية الذات، إذ كلما كانت معتقدات الفرد حول قدراته مرتفعة كلما سعى لوضع أهداف طموحة وثابر على تحقيق المنجزات وكان أكثر اتصالا بالأنشطة والجوانب المرتبطة بمهنته، مما ينعكس إيجابا على إدراكه لهويته المهنية. وفي المقابل كلما كان أكثر إدراكا لهويته المهنية وإلماما بدوره المهني ومتطلباته، مع شعوره بأنه المجال الذي يجد نفسه فيه ويعد بمثابة رسالته في الحياة، كلما أدى دوره بكفاءة وفاعلية. إذ لا يمكن بطبيعة الحال أن نساعد الآخرين بفاعلية فيما نقدمه من خدمات ونحن بمعزل عن إدراكنا لهويتنا وإلمامنا بدورنا المهني والثقة في قدراتنا الذاتية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (الشريفين وآخرين، 2020)؛ (Melanie, 2016)؛ (Holland, Middleton & Uys, 2012)، (Gushue et al. (2006)؛ الذين أشاروا إلى أن فاعلية الذات متغير مرتبط ومتنبئ بالهوية المهنية.

4-2- الفرضية الثّانية: نصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر العمر.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر، كما في الجدول رقم (26).

الجدول رقم 26 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر

الأبعاد الفرعية	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القيم الإنسانية	21-24 سنة	122	48.93	4.732
	25-30 سنة	132	49.67	4.911
	31-35 سنة	75	51.25	3.222
	36- 40 سنة	55	51.56	5.931
	المجموع	384	50.02	4.832
الاتجاه	21-24 سنة	122	40.57	4.850
	25-30 سنة	132	41.35	4.645
	31-35 سنة	75	42.01	4.931
	36- 40 سنة	55	43.07	5.594
	المجموع	384	41.48	4.961
الثقة المهنية	21-24 سنة	122	45.81	5.357
	25-30 سنة	132	46.40	4.827
	31-35 سنة	75	45.65	5.306
	36- 40 سنة	55	47.89	5.567
	المجموع	384	46.28	5.231
الارتباط بالمهنة	21-24 سنة	122	58.06	6.562
	25-30 سنة	132	59.08	6.437
	31-35 سنة	75	59.72	6.347
	36- 40 سنة	55	62.31	6.716
	المجموع	384	59.34	6.615
الحياد	21-24 سنة	122	35.93	4.186
	25-30 سنة	132	37.11	4.367
	31-35 سنة	75	38.01	3.689
	36- 40 سنة	55	38.76	3.746
	المجموع	384	37.15	4.203
أولوية الحدس	21-24 سنة	122	30.03	4.612
	25-30 سنة	132	30.11	3.641
	31-35 سنة	75	30.05	4.139
	36- 40 سنة	55	30.29	5.550
	المجموع	384	30.10	4.349

الأبعاد الفرعية	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
التنمية المهنية	21-24 سنة	122	29.20	4.271
	25-30 سنة	132	30.23	3.938
	31-35 سنة	75	30.97	3.487
	36- 40 سنة	55	31.22	5.432
	المجموع	384	30.19	4.262
الدرجة الكلية	21 -24 سنة	122	288.52	24.349
	25-30 سنة	132	293.95	24.719
	31-35 سنة	75	297.68	20.945
	36-40 سنة	55	305.11	29.653
	المجموع	384	294.55	25.192

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر العمر، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (27):

الجدول رقم 27 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الهويّة المهنيّة تبعاً للعمر

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	بين المجموعات	404.691	3	134.897	6.005	0.001	دالة 0.01
	داخل المجموعات	8536.182	380	22.464			
	المجموع	8940.872	383				
الاتجاه والتركيز	بين المجموعات	265.148	3	88.383	3.666	0.013	دالة 0.05
	داخل المجموعات	9160.641	380	24.107			
	المجموع	9425.789	383				
الثقة المهنية	بين المجموعات	200.909	3	66.970	2.475	0.061	غير دالة
	داخل المجموعات	10280.716	380	27.055			
	المجموع	10481.625	383				
الارتباط بالمهنة	بين المجموعات	705.604	3	235.201	5.567	0.001	دالة 0.01
	داخل المجموعات	16054.706	380	42.249			
	المجموع	16760.310	383				
الحياد	بين المجموعات	382.068	3	127.356	7.581	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6383.765	380	16.799			
	المجموع	6765.833	383				
أولوية الحدس	بين المجموعات	2.723	3	0.908	0.048	0.986	غير دالة
	داخل المجموعات	7241.516	380	19.057			
	المجموع	7244.240	383				

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
التنمية المهنية	بين المجموعات	224.796	3	74.932	4.229	0.006	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6732.327	380	17.717			
	المجموع	6957.122	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	11344.23	3	3781.41	6.201	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	231726.7	380	609.807			
	المجموع	243070.9	383				

يتبين من خلال الجدول (27) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية قد بلغت (6.201) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05. بينما بلغت قيمة "ف" بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) على التوالي (6.005، 3.666، 5.567، 7.581، 4.229)، عند القيم الاحتمالية (0.001، 0.013، 0.001، 0.000، 0.006) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. أما بالنسبة للبعدين الفرعيين (الثقة المهنية وأولوية الحدس) فقد بلغت قيمة "ف" على التوالي (2.475، 0.0480) عند القيم الاحتمالية (0.061، 0.986)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05. وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة لكل من الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) وبالنسبة الدرجة الكلية للمقياس الهوية المهنية. أي **يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير العمر.**

- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة للبعدين الفرعيين (الثقة المهنية وأولوية الحدس). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعدين الفرعيين (الثقة المهنية وأولوية الحدس) من أبعاد مقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير العمر.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنســـانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين، والجدول (28) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 28 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً للعمر

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
القيم الإنسانية	1.973	3	380	0.118	متجانسة	شيفيه
الاتجاه والتركيز	0.481	3	380	0.696	متجانسة	شيفيه
الارتباط بالمهنة	0.585	3	380	0.625	متجانسة	شيفيه
الحياد	1.201	3	380	0.309	متجانسة	شيفيه
التنمية المهنية	2.605	3	380	0.052	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	1.582	3	380	0.193	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول (28) أن المجموعات متجانســـة بالنســـبة لجميع الأبعاد الفرعية وللدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية، حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في البحث 0.05. وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، كما هو موضح في الجدول (29).

الجدول رقم 29 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لأبعاد (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً للعمر

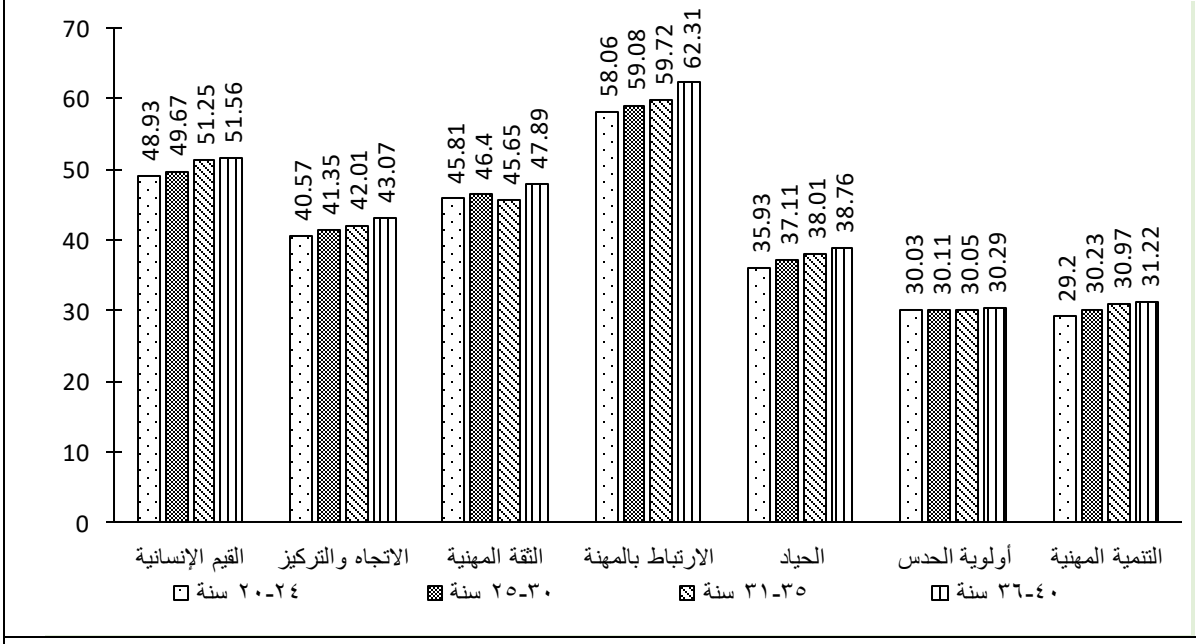
البعد	العمر		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	24-21	30-25	-0.740	0.672	غير دال
		35-31	-2.319	0.012	دال 0.05
		40-36	-2.629	0.009	دال 0.01
	30-25	35-31	1.579	0.152	غير دال
		40-36	1.889	0.106	غير دال
	35-31	40-36	0.310	0.987	غير دال
الاتجاه والتركيز الخارجي	24-21	30-25	0.783	0.657	غير دال
		35-31	1.448	0.259	غير دال
		40-36	2.507	0.021	دال 0.05
	30-25	35-31	0.665	0.831	غير دال
		40-36	1.724	0.190	غير دال
	35-31	40-36	1.059	0.688	غير دال

البعد	العمر		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الارتباط بالمهنة	24-21	30-25	1.018	0.670	غير دال
		35-31	1.663	0.387	غير دال
		40-36	4.252	0.001	دال 0.01
	30-25	35-31	0.644	0.925	غير دال
		40-36	3.233	0.023	دال 0.05
	35-31	40-36	2.589	0.171	غير دال
الحياد	24-21	30-25	1.180	0.156	غير دال
		35-31	2.087	0.008	دال 0.01
		40-36	2.837	0.000	دال 0.01
	30-25	35-31	0.907	0.505	غير دال
		40-36	1.658	0.098	غير دال
	35-31	40-36	0.750	0.786	غير دال
التنمية المهنية	24-21	30-25	1.038	0.279	غير دال
		35-31	1.777	0.042	دال 0.05
		40-36	2.021	0.034	دال 0.05
	30-25	35-31	0.738	0.689	غير دال
		40-36	0.983	0.549	غير دال
	35-31	40-36	0.245	0.991	غير دال
الدرجة الكلية	24-21	30-25	5.422	0.384	غير دال
		35-31	9.155	0.096	غير دال
		40-36	16.585	0.001	دال 0.01
	30-25	35-31	3.733	0.779	غير دال
		40-36	11.162	0.049	دال 0.05
	35-31	40-36	7.429	0.413	غير دال

يتبين من الجدول السابق (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر، وذلك كما يلي:

- وجود فروق بين الفئة العمرية (21–24 سنة) والفئتين العمريتين (31–35 سنة؛ 36–40 سنة) في كل من الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الحياد، التنمية المهنية) لصالح الفئة العمرية (36–40 سنة) ثم الفئة (31–35 سنة) ذوي المتوسط الأكبر.
- وجود فروق بين الفئة العمرية (21–24 سنة) والفئة العمرية (36–40 سنة) في كل من البعدين الفرعين (الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة) والدرجة الكلية للمقياس، لصالح الفئة العمرية (36–40 سنة) ذوي المتوسط الأكبر، ووجود فروق بين الفئة العمرية (25–30 سنة) والفئة العمرية (36–40 سنة) في بعد (الارتباط بالمهنة) والدرجة الكلية للمقياس، لصالح الفئة العمرية (36–40 سنة) ذوي المتوسط الأكبر.

يوضح الشكل (15) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على أبعاد مقياس الهوية تبعاً لمتغير العمر.



الشكل رقم 15 متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر

التفسير: يعزو الباحث هذه الفروق، في ضوء الإطار النظري الذي انطلق منه، إلى أنها قد تعود لكون الهويّة في طبيعتها ليست بالشيء الجامد الذي يعطى دفعة واحدة ويستقر إلى الأبد، بل هي في حقيقتها ظاهرة نمائية تتطوّر وفقاً لمنطقها الخاص الذي يتجسّد في عمليّات التقمّص والتمثل والاصطفاء. وهي في سياق تطوّرها تتحدّد على نحو تدريجي، وتعيد تنظيم نفسها، وتتغيّر من غير توقّف (ميكشيللي، 1993، 7). ونظراً لكون الهوية تتأثّر بالمهن التي نمارسها أو نسعى لممارستها، فإنّ الرّحلة المهنيّة لتحقيق الهويّة لا تنتهي أبداً. ففي بداية سن الرشد المبكر نجد الفرد ينغمس في سيرورة العمل، والتدرب والممارسة في سياق فعلي عملي. ومع العمر ونموه النفسي والمهني، وتراكم المعرفة والخبرات، واتساع الإدراك يتمكن الفرد من الإلمام بالدور المهني إلماماً أكبر، ويكتسب مهارات المهنة، مما يساعده على إدراك هويته المهنية، والتماهي مع دوره المهني بحيث يكون له أسلوبه الفريد في وسط مهني متعدد الأفراد تنظمه قواعد اجتماعية ونماذج سلوكية. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Pillen, et. al., 2013) التي أشارت إلى حقيقة أن الهوية ليست كياناً مستقراً بل هي عملية نشطة ومتغيرة باستمرار، ودراسة كل من: (الزبيدي والكحالي، 2014)؛ (الحربي، 2002)، التي أشارت إلى وجود فروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير العمر.

4-3- الفرضـيّة الثّالثة: ونصـت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصـائيّة بين متوسّـطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخراج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس، وللكشـف عن الدلالة الإحصـائية للفروق بين المتوسـطات تمّ اسـتخدام اختبار ت سـتيودنت للعينات المسـتقلّة، والجدول التالي رقم (30) يوضـح نتائج اختبار ت سـتيودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

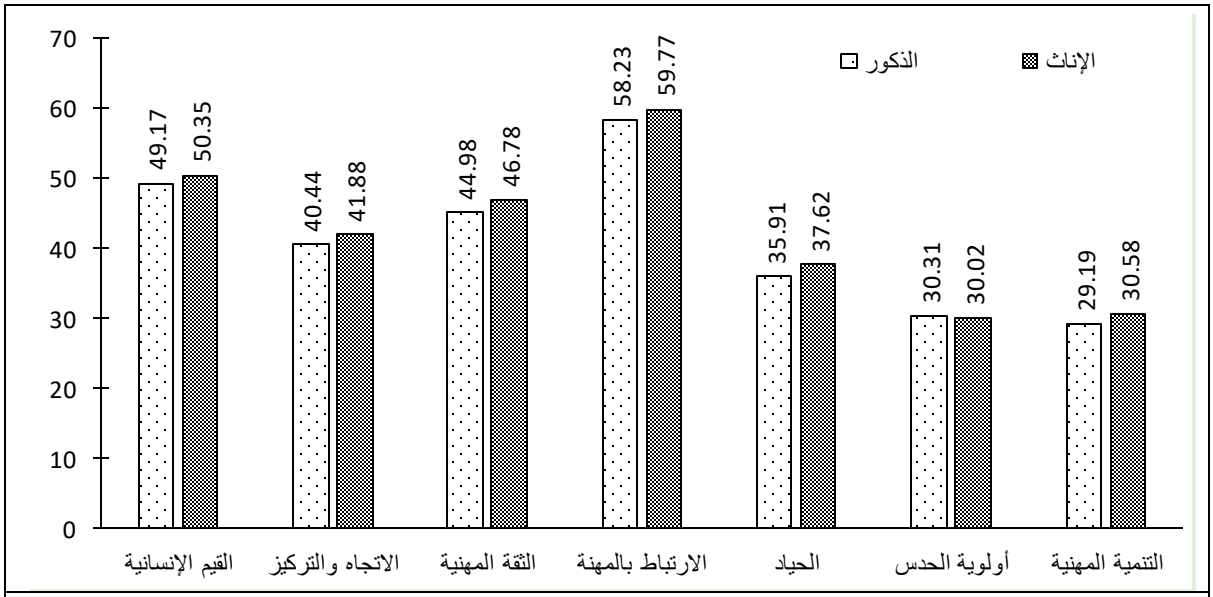
الجدول رقم 30 نتائج اختبار ت ستيودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	د ح	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	الذكور	107	49.17	5.898	-2.152	382	0.032	دالة 0.05
	الإناث	277	50.35	4.318				
الاتجاه والتركيز	الذكور	107	40.44	5.459	-2.565	382	0.011	دالة 0.05
	الإناث	277	41.88	4.704				
الثقة المهنية	الذكور	107	44.98	5.563	-3.059	382	0.002	دالة 0.01
	الإناث	277	46.78	5.018				
الارتباط بالمهنة	الذكور	107	58.23	6.596	-2.047	382	0.041	دالة 0.05
	الإناث	277	59.77	6.585				
الحياد	الذكور	107	35.91	4.685	-3.648	382	0.000	دالة 0.01
	الإناث	277	37.62	3.906				
أولوية الحدس	الذكور	107	30.31	4.230	0.586	382	0.558	غير دالة
	الإناث	277	30.02	4.399				
التنمية المهنية	الذكور	107	29.19	4.361	-2.894	382	0.004	دالة 0.01
	الإناث	277	30.58	4.167				
الدرجة الكلية	الذكور	107	288.22	26.767	-3.0931	382	0.002	دالة 0.01
	الإناث	277	297.00	24.166				

يتبين من خلال الجدول (30) أن قيمة ت بالنسـبة للدرجة الكلية بلغت (3.0931-) عند القيمة الاحتمالية (0.002) وهي أصـغر من مسـتوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05 وبالتالي ترفض الفرضـية الصـفرية، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصـائية بين متوسـطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس.**

أما بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) بلغت على التوالي (2.152-، 2.565-، 3.059-، 2.047-، 3.648-، 2.894-) عند القيم الاحتمالية (0.03، 0.01، 0.002، 0.04، 0.00، 0.004) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05. بينما في البعد الفرعي (أولوية الحدس) فقد بلغت قيمة "ت" (0.586) عند القيمة الاحتمالية (0.55)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05. وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) وتقبل البديلة، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس.** لصالح الإناث
- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة للبعد الفرعي (أولوية الحدس)، أي لا **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعد الفرعي (أولوية الحدس) لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس،** يوضح الشكل التالي رقم (16) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس.



الشكل رقم 16 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس

التفسير: جاءت نتائج هذه الفرضية متقاطعة مع كون المختصين بتقديم الخدمات النفسية على اختلاف جنسهم مؤهلين أكاديمياً، عُيّنوا ضمن مجال لا تدخل فيه الفروق الجنسية في المتطلبات والشروط، فالمهنة تقدم الأدوار والمتطلبات نفسها، كما أنهم يخضعون لذات التدريبات المستمرة لتمكينهم في مجالهم المهني. لذا يعزو الباحث هذه الفروق إلى أنها قد تعود لما طرأ على المجتمع من تغيرات ثقافية، وتركيز الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية على تمكين المرأة وترسيخ مفاهيم المساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل وتشجيعها للخروج من أدوارها التقليدية إلى العمل وتحقيق ذاتها واستقلاليتها. ومن جانب آخر، قد تعود لما نتج عن الأزمة من ظروف ودواعي أجبرت الذكور على الالتحاق بالخدمة الإلزامية أو السفر، مما دفع بالجمعيات والمنظمات لتفضيل الإناث على الذكور نتيجة لضمان استمراريتهن في العمل استمراراً أكبر من الذكور إلى حد ما. وهو ما عكسه توزع العينة في هذا البحث؛ إذ لوحظ بأن عدد الإناث العاملات بلغ في توصيف (أخصائي علاج نفسي) 22 أنثى، مقابل 2 من الذكور. و47 أنثى مقابل 3 ذكور في توصيف (مدير الحالة). ومن المعلوم أن هذه التوصيفات هي أعلى في السّلم الوظيفي لتقديم الخدمات النفسية الاجتماعية، وشغل هذه التوصيفات بطبيعة الحال يتطلب من الفرد الكفاءة الأكاديمية في علم النفس أو الإرشاد النفسي، كما يشترط عليه أن يكون خاضعاً للتدريب الإكلينيكي ويمتلك مهارات المقابلة والخبرة الكافية في العمل مع الحالات الفردية، ومن المنطقي أن يماثل هذا الارتقاء في السلم الوظيفي العمق في إدراك الهوية المهنية أكثر من كونه عائد للجنس. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (عبد الرزاق والجعيدي، 2022)؛ (نورة، 2019)؛ (Cooper, 2016) (Song, G., & Wei, SH., 2007) الذين أشاروا لفروق في الهوية المهنية تبعاً للجنس، بينما تختلف مع نتيجة كل من (نصر، 2020)؛ (الشريفين وآخرين، 2020)؛ (حسين، 2017)، الذين أشاروا إلى أنه لا توجد فروق في الهوية المهنية تعزى للجنس.

4-4- الفرضيّة الرّابعة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (31).

الجدول رقم 31 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القيم الإنسانية	من 0 إلى سنتين	148	49.14	4.693
	من 2 إلى 5 سنوات	101	50.18	4.351
	من 5 إلى 10 سنوات	104	50.54	5.353
	أكثر من 10	31	51.97	4.453
	المجموع	384	50.02	4.832
الاتجاه	من 0 إلى سنتين	148	40.70	5.104
	من 2 إلى 5 سنوات	101	41.58	4.325
	من 5 إلى 10 سنوات	104	41.77	5.139
	أكثر من 10	31	43.84	4.947
	المجموع	384	41.48	4.961
الثقة المهنية	من 0 إلى سنتين	148	45.56	5.175
	من 2 إلى 5 سنوات	101	46.89	4.931
	من 5 إلى 10 سنوات	104	46.47	5.328
	أكثر من 10	31	47.10	5.918
	المجموع	384	46.28	5.231
الارتباط بالمهنة	من 0 إلى سنتين	148	57.93	6.895
	من 2 إلى 5 سنوات	101	59.60	6.003
	من 5 إلى 10 سنوات	104	60.48	6.571
	أكثر من 10	31	61.39	6.200
	المجموع	384	59.34	6.615
الحياد	من 0 إلى سنتين	148	36.36	4.325
	من 2 إلى 5 سنوات	101	36.84	4.270
	من 5 إلى 10 سنوات	104	38.21	3.563
	أكثر من 10	31	38.32	4.556
	المجموع	384	37.15	4.203
أولوية الحدس	من 0 إلى سنتين	148	30.16	4.257
	من 2 إلى 5 سنوات	101	30.12	3.971
	من 5 إلى 10 سنوات	104	29.92	4.665
	أكثر من 10	31	30.35	5.024
	المجموع	384	30.10	4.349
التنمية المهنية	من 0 إلى سنتين	148	29.36	4.436
	من 2 إلى 5 سنوات	101	30.40	3.792
	من 5 إلى 10 سنوات	104	30.92	4.028
	أكثر من 10	31	31.00	5.079
	المجموع	384	30.19	4.262
الدرجة الكلية	من 0 إلى سنتين	148	289.21	25.218
	من 2 إلى 5 سنوات	101	295.61	22.970
	من 5 إلى 10 سنوات	104	298.32	24.927
	أكثر من 10	31	303.97	28.440
	المجموع	384	294.55	25.192

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (32):

الجدول رقم 32 تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً لسنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	بين المجموعات	263.969	3	87.990	3.853	0.009	دالة 0.05
	داخل المجموعات	8676.903	380	22.834			
	المجموع	8940.872	383				
الاتجاه والتركيز	بين المجموعات	271.680	3	90.560	3.759	0.011	دالة 0.05
	داخل المجموعات	9154.109	380	24.090			
	المجموع	9425.789	383				
الثقة المهنية	بين المجموعات	138.747	3	46.249	1.699	0.167	غير دالة
	داخل المجموعات	10342.87	380	27.218			
	المجموع	10481.62	383				
الارتباط بالمهنة	بين المجموعات	565.511	3	188.50	4.423	0.005	دالة 0.01
	داخل المجموعات	16194.79	380	42.618			
	المجموع	16760.31	383				
الحياد	بين المجموعات	262.227	3	87.409	5.107	0.002	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6503.606	380	17.115			
	المجموع	6765.833	383				
أولوية الحدس	بين المجموعات	5.758	3	1.919	0.101	0.960	غير دالة
	داخل المجموعات	7238.481	380	19.049			
	المجموع	7244.240	383				
التنمية المهنية	بين المجموعات	181.282	3	60.427	3.389	0.018	دالة 0.05
	داخل المجموعات	6775.840	380	17.831			
	المجموع	6957.122	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	8561.014	3	2853.6	4.624	0.003	دالة 0.01
	داخل المجموعات	234509.9	380	617.13			
	المجموع	243070.9	383				

يتبين من خلال الجدول (32) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية قد بلغت (4.624) عند القيمة الاحتمالية (0.003) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**

أما بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) فقد بلغت قيمة "ف" على التوالي (3.853، 3.759، 4.423، 5.107، 3.389)، عند القيم الاحتمالية (0.01، 0.01، 0.005، 0.002، 0.01). وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، بينما بلغت قيمة "ف" بالنسبة لبعدي (الثقة المهنية وأولوية الحدس) على التوالي (1.699، 0.101) عند القيم الاحتمالية (0.167، 0.960) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05، وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية). **أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**
- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة للبعدين الفرعيين (الثقة المهنية وأولوية الحدس). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعدين الفرعيين (الثقة المهنية وأولوية الحدس) من أبعاد مقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول (33) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 33 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية للهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
القيم الإنسانية	0.977	3	380	0.404	متجانسة	شيفيه
الاتجاه والتركيز الخارجي	0.776	3	380	0.508	متجانسة	شيفيه
الارتباط بالمهنة	0.820	3	380	0.484	متجانسة	شيفيه
الحياد	0.764	3	380	0.515	متجانسة	شيفيه
التنمية المهنية	1.586	3	380	0.192	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	1.441	3	380	0.231	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول السابق (33) أن المجموعات متجانسة بالنسبة للأبعاد (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية. وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (34).

الجدول رقم 34 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لأبعاد الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة

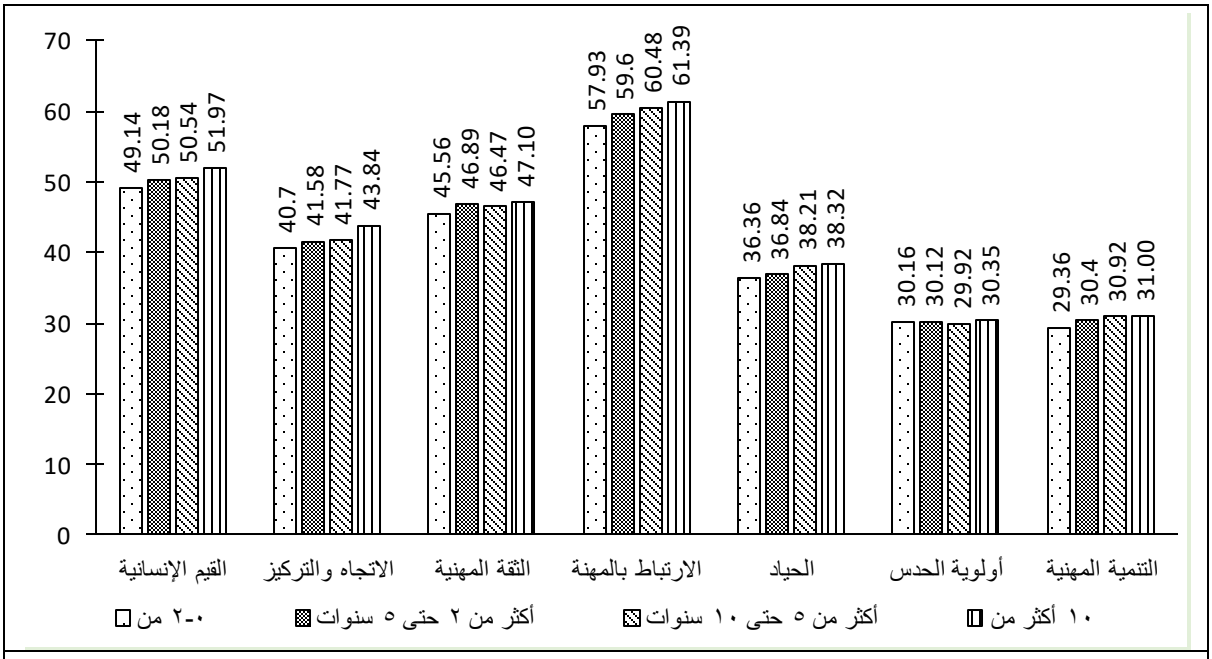
البعد	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	من 0 إلى سنتين	من 2 إلى 5 سنوات	1.043	0.415	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	1.403	0.155	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	2.833	0.030	دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.360	0.962	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	1.790	0.345	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	1.429	0.545	غير دال
الاتجاه والتركيز الخارجي	من 0 إلى سنتين	من 2 إلى 5 سنوات	0.881	0.586	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	1.067	0.411	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	3.136	0.016	دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.185	0.995	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	2.255	0.173	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	2.069	0.238	غير دال
الارتباط بالمهنة	من 0 إلى سنتين	من 2 إلى 5 سنوات	1.672	0.270	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	2.548	0.027	دال
		أكثر من 10 سنوات	3.455	0.068	غير دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.877	0.820	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	1.783	0.622	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.906	0.927	غير دال

البعد	سنوات الخبرة	سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الحياد	من 0 إلى سنتين	من 2 إلى 5 سنوات	0.483	0.845	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	1.853	0.007	دال
		أكثر من 10 سنوات	1.964	0.125	غير دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	1.370	0.134	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	1.481	0.387	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.111	0.999	غير دال
التنمية المهنية	من 0 إلى سنتين	من 2 إلى 5 سنوات	1.031	0.312	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	1.558	0.041	دال
		أكثر من 10 سنوات	1.635	0.281	غير دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.527	0.850	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	0.604	0.922	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.077	1.000	غير دال
الدرجة الكلية	من 0 إلى سنتين	من 2 إلى 5 سنوات	6.404	0.264	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	9.108	0.043	دال
		أكثر من 10 سنوات	14.758	0.030	دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	2.703	0.895	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	8.354	0.444	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	5.650	0.745	غير دال

يتبين من الجدول السابق (34) اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما يلي:

- وجود فروق بين أفراد عينة البحث الذين تتراوح سنوات خبرتهم (من 0 إلى 2 سنتين) وبين من بلغت سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) في كل من الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية وذلك لصالح الأفراد الذين تراوحت سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر.

- وجود فروق بين أفراد عينة البحث الذين تتراوح سنوات خبرتهم (من 0 إلى 2 سنتين) وبين من تراوحت سنوات خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات) في الأبعاد الفرعية (الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية، وذلك لصالح من تراوحت سنوات خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر، ويوضح الشكل (17) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية تبعاً لسنوات الخبرة.



الشكل رقم 17 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لسنوات الخبرة

التفسير: يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنها قد تعود لكون الهوية المهنية تتسم بالخبريّة؛ بمعنى أنها نتاج خبرة الفرد المهنية، فهي تستند في بنائها على التكون الأولي الدراسي، ثم تترسّخ مع الخبرة ونيل الاعتراف، فمع الزمن يتمكّن العامل من اكتشاف أسرار المهنة من خلال التجربة والاحتكاك مع من له خبرات ودراية بأساليب العمل (حواشي وشويمات، 2022، 621) إضافة لاحتكاكه المتزايد بالمستفيدين من الخدمات النفسية مما يزيد من وعيه بالدور المهني وإحاطته بفلسفة هذه المهنة، والعلاقة المهنية التي تجمعه بالمتضررين والجماعات المهنية الأوسع، مما يتيح له التعرف بذاته المهنية، ويجد المعنى في تجربته المهنية. وكل ذلك ينعكس بدوره على تعريفه لنفسه وهويته في العمل. فالخبرة كما أشار فيليب برونو هي آلية أساسية من آليات تشكل الهوية المهنية. وبالتالي فهي تسهم إسهاما فعّالا في تمكين المختص بتقديم الخدمات النفسية من اكتشاف ذاته وقدراته، والذي ينعكس أثره على تعزيز دوره وتبلور هويته المهنية.

تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (Sachs, J, 2005) بأن الهوية المهنية ليست شيئاً يصنع أو يفرض؛ بل تنمو بالخبرة. كما تتفق مع نتيجة دراسة كل من: (Kimberly, et al. (2016)؛ (Fray, Sterenn, Picouleau, 2010)؛ (Song, G., & Wei, SH., 2007)؛ (Cooper, 2016) الذين أشاروا إلى أن للخبرة دوراً في تعزيز الهوية المهنية. بينما تختلف مع دراسة كل من: (مرابط، 2019)؛ (الشريفين وآخرين، 2020)؛ (حسين، 2017) الذين أشاروا إلى أنه لا توجد فروق في الهوية المهنية تعزى للخبرة.

4-5- الفرضيّة الخامسة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر الاختصاص العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (35).

الجدول رقم 35 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي

الأبعاد الفرعية	الاختصاص العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القيم الإنسانية	علم النفس	31	51.77	5.220
	الإرشاد النفسي	70	51.26	4.507
	علم الاجتماع	24	50.75	4.693
	معهد خدمة اجتماعية	12	49.00	4.390
	تخصص آخر	247	49.43	4.809
	المجموع	384	50.02	4.832
الاتجاه	علم النفس	31	44.26	4.033
	الإرشاد النفسي	70	43.59	4.255
	علم الاجتماع	24	42.17	3.749
	معهد خدمة اجتماعية	12	39.50	5.823
	تخصص آخر	247	40.56	5.010
	المجموع	384	41.48	4.961
الثقة المهنية	علم النفس	31	47.58	5.530
	الإرشاد النفسي	70	47.49	5.391
	علم الاجتماع	24	46.12	4.739
	معهد خدمة اجتماعية	12	43.67	5.228
	تخصص آخر	247	45.92	5.129
	المجموع	384	46.28	5.231

الأبعاد الفرعية	الاختصاص العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الارتباط بالمهنة	علم النفس	31	62.90	4.791
	الإرشاد النفسي	70	60.84	6.435
	علم الاجتماع	24	60.25	5.581
	معهد خدمة اجتماعية	12	56.58	9.278
	تخصص آخر	247	58.51	6.601
	المجموع	384	59.34	6.615
الحياد	علم النفس	31	38.06	3.741
	الإرشاد النفسي	70	38.33	3.937
	علم الاجتماع	24	37.17	3.371
	معهد خدمة اجتماعية	12	34.25	4.115
	تخصص آخر	247	36.83	4.315
	المجموع	384	37.15	4.203
أولوية الحدس	علم النفس	31	31.42	4.006
	الإرشاد النفسي	70	30.37	5.014
	علم الاجتماع	24	30.21	3.878
	معهد خدمة اجتماعية	12	28.83	3.738
	تخصص آخر	247	29.91	4.249
	المجموع	384	30.10	4.349
التنمية المهنية	علم النفس	31	32.39	3.159
	الإرشاد النفسي	70	30.44	4.805
	علم الاجتماع	24	29.96	4.016
	معهد خدمة اجتماعية	12	27.17	7.457
	تخصص آخر	247	30.01	3.935
	المجموع	384	30.19	4.262
الدرجة الكلية	علم النفس	31	308.39	19.846
	الإرشاد النفسي	70	302.31	25.720
	علم الاجتماع	24	296.63	22.310
	معهد خدمة اجتماعية	12	279.00	28.731
	تخصص آخر	247	291.17	24.619
	المجموع	384	294.55	25.192

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر الاختصاص العلمي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (36):

الجدول رقم 36 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للاختصاص العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	بين المجموعات	315.217	4	78.804	3.463	0.009	دالة 0.01
	داخل المجموعات	8625.655	379	22.759			
	المجموع	8940.872	383				
الاتجاه والتركيز	بين المجموعات	817.636	4	204.409	9.000	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	8608.153	379	22.713			
	المجموع	9425.789	383				
الثقة المهنية	بين المجموعات	268.919	4	67.230	2.495	0.043	دالة 0.05
	داخل المجموعات	10212.706	379	26.946			
	المجموع	10481.625	383				
الارتباط بالمهنة	بين المجموعات	831.212	4	207.803	4.944	0.001	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15929.098	379	42.029			
	المجموع	16760.310	383				
الحياد	بين المجموعات	248.742	4	62.185	3.616	0.007	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6517.091	379	17.195			
	المجموع	6765.833	383				
أولوية الحدس	بين المجموعات	87.865	4	21.966	1.163	0.327	غير دالة
	داخل المجموعات	7156.375	379	18.882			
	المجموع	7244.240	383				
التنمية المهنية	بين المجموعات	272.908	4	68.227	3.869	0.004	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6684.215	379	17.636			
	المجموع	6957.122	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	15982.03	4	3995.509	6.668	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	227088.92	379	599.179			
	المجموع	243070.95	383				

يتبين من خلال الجدول (36) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية قد بلغت (6.668) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. بينما بلغت بالنسبة للأبعاد (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) على التوالي (3.463، 9.000، 2.495، 4.944، 3.616، 3.869)، عند القيم الاحتمالية (0.009، 0.000، 0.043، 0.001 0.007، 0.004). وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، كما يتضح بالنسبة لبعد (أولوية الحدس) أن قيمة "ف" بلغت (1.163) عند القيمة الاحتمالية (0.327) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية. **أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير الاختصاص العلمي.**
- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة لبعد (أولوية الحدس). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بعد (أولوية الحدس) تعزى لمتغير الاختصاص العلمي.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول (37) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 37 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية للهوية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
القيم الإنسانية	0.322	4	379	0.863	متجانسة	شيفيه
الاتجاه والتركيز الخارجي	1.071	4	379	0.371	متجانسة	شيفيه
الثقة المهنية	0.912	4	379	0.457	متجانسة	شيفيه
الارتباط بالمهنة	0.988	4	379	0.414	متجانسة	شيفيه
الحياد	0.384	4	379	0.820	متجانسة	شيفيه
التنمية المهنية	3.702	4	379	0.006	غير متجانسة	دونيت سي
الدرجة الكلية	0.645	4	379	0.631	متجانسة	شيفيه

يتبين من خلال الجدول رقم (37) أن المجموعات متجانسة بالنسبة لأبعاد (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية. وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (38).

الجدول رقم 38 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لأبعاد الهوية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي

البعد	الاختصاص العلمي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	علم النفس	الإرشاد النفسي	0.517	0.993	غير دال
		علم الاجتماع	1.024	0.960	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	2.774	0.571	غير دال
		تخصص آخر	2.349	0.156	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	0.507	0.995	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	2.257	0.682	غير دال
		تخصص آخر	1.832	0.092	غير دال
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	1.750	0.898	غير دال
		تخصص آخر	1.325	0.793	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	-0.425	0.999	غير دال
الاتجاه والتركيز الخارجي	علم النفس	الإرشاد النفسي	0.672	0.980	غير دال
		علم الاجتماع	2.091	0.626	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	4.758	0.073	غير دال
		تخصص آخر	3.699	0.003	دال 0.01
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	1.419	0.811	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	4.086	0.113	غير دال
		تخصص آخر	3.027	0.000	دال 0.01
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	2.667	0.644	غير دال
		تخصص آخر	1.608	0.647	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	-1.059-	0.967	غير دال
الثقة المهنية	علم النفس	الإرشاد النفسي	0.095	1.000	غير دال
		علم الاجتماع	1.456	0.900	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	3.914	0.298	غير دال
		تخصص آخر	1.662	0.589	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	1.361	0.873	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	3.819	0.238	غير دال
		تخصص آخر	1.567	0.293	غير دال
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	2.458	0.773	غير دال
		تخصص آخر	0.206	1.000	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	-2.252	0.707	غير دال

البعد	الاختصاص العلمي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الارتباط بالمهنة	علم النفس	الإرشاد النفسي	2.060	0.705	غير دال
		علم الاجتماع	2.653	0.687	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	6.320	0.086	غير دال
		تخصص آخر	4.389	0.014	دال 0.05
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	0.593	0.997	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	4.260	0.354	غير دال
		تخصص آخر	2.329	0.136	غير دال
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	3.667	0.634	غير دال
		تخصص آخر	1.736	0.814	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	1.931	0.907	غير دال
الحياد	علم النفس	الإرشاد النفسي	0.264-	0.999	غير دال
		علم الاجتماع	0.898	0.959	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	3.815	0.122	غير دال
		تخصص آخر	1.231	0.658	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	1.162	0.843	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	4.079	0.044	دال 0.05
		تخصص آخر	1.495	0.134	غير دال
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	2.917	0.413	غير دال
		تخصص آخر	0.333	0.998	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	2.584-	0.351	غير دال
الدرجة الكلية	علم النفس	الإرشاد النفسي	6.073	0.857	غير دال
		علم الاجتماع	11.762	0.538	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	29.387	0.015	دال 0.05
		تخصص آخر	17.217	0.009	دال 0.01
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	5.689	0.915	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	23.314	0.056	غير دال
		تخصص آخر	11.144	0.025	دال 0.05
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	17.625	0.388	غير دال
		تخصص آخر	5.455	0.896	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	12.170-	0.587	غير دال

بينما لم تكن العينة متجانســـة بالنســـبة لبعد (التنمية المهنية) من أبعاد مقياس الهوية المهنية حيث كانت القيمة الاحتمالية أصغر من 0.05، لذا تمّ استخدام اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة. وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (39).

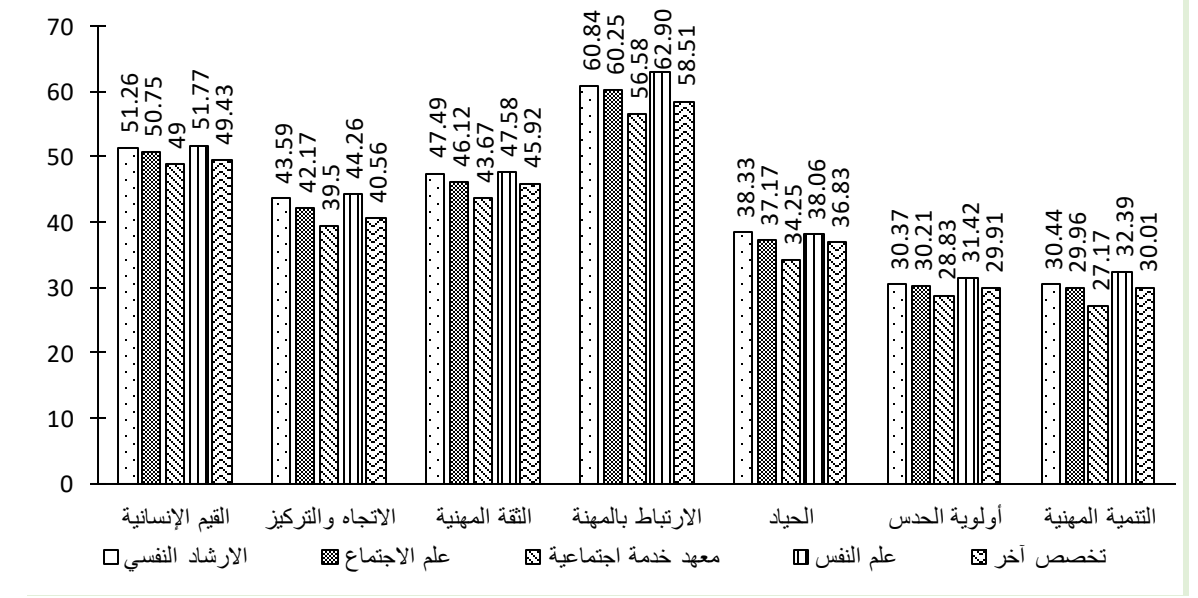
الجدول رقم 39 نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة للتنمية المهنية تبعاً للاختصاص العلمي

البعد	الاختصاص العلمي	الاختصاص العلمي	فرق المتوسطات	القرار
التنمية المهنية	علم النفس	الإرشاد النفسي	1.944	غير دال
		علم الاجتماع	2.429	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	5.220	غير دال
		تخصص آخر	2.375	دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	0.485	غير دال
		معهد خدمة اجتماعية	3.276	غير دال
		تخصص آخر	0.431	غير دال
	علم الاجتماع	معهد خدمة اجتماعية	2.792	غير دال
		تخصص آخر	0.054-	غير دال
	معهد خدمة اجتماعية	تخصص آخر	2.845-	غير دال

بالرجوع إلى الجدول (38) والجدول (39) يتبين أن اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية (الاتجاه التركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي، وذلك كما يلي:

- وجود فروق بين ذوي تخصص (علم النفس) وذوي (التخصصات الأخرى) في كل من الأبعاد الفرعية (الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، التنمية المهنية) والدرجة الكلية للمقياس لصالح اختصاصي (علم النفس) ذوي المتوسط الأكبر. إضافة إلى وجود فروق بين ذوي تخصص (علم النفس) وذوي تخصص (معهد الخدمة الاجتماعية) في الدرجة الكلية للمقياس، ولصالح ذوي اختصاص علم النفس.
- وجود فروق بين ذوي تخصص (الإرشاد النفسي) وذوي (التخصصات الأخرى) في البعد الفرعي (الاتجاه والتركيز الخارجي،) والدرجة الكلية للمقياس، لصالح اختصاصي (الإرشاد النفسي) ذوي المتوسط الأكبر. إضافة لوجود فروق بين ذوي تخصص (الإرشاد النفسي) وذوي تخصص (معهد الخدمة الاجتماعية) في البعد الفرعي (الحياد) لصالح اختصاصي (الإرشاد النفسي) ذوي المتوسط الأكبر.

ويوضح الشكل (18) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على الهوية المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي



الشكل رقم 18 متوسطات أفراد العينة على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي

التفسير: يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أنها قد تعود لما يسهم به التكوين الأولي من إحاطة الفرد بالمعارف النظرية والتطبيقية لعلم النفس والاختصاصات الأخرى ذات الصلة، والذي يعد بمثابة الأساس الذي يبني عليه خبرته المتراكمة من خلال الممارسة المهنية لاحقاً، إذ يعدّ التّعليم عموماً البوّابة الرّاسخة إلى العالم المهني، وغالباً ما يمثّل بداية مساراتنا المهنيّة في الحياة، إنّه جزء لا يتجزّأ من كيفيّة تصوّرنا أولاً لمعنى ممارسة مهنة معيّنة وهدفها (Runcieman, 2018, 4) وبالتالي فإن مقدمي الخدمات النفسية، لا يرون مستقبلهم المهني إلا في إطار مجال تقديم الخدمات النفسية، مما يجعلهم أكثر ارتباطاً بمهنتهم وأكثر إيماناً بها، والسعي الدؤوب للنمو المهني المرتبط به، من ذوي التخصصات الأخرى الذين قد تكون ظروفهم المهنية هي التي قادتهم للعمل فيه أو النظر إليه على أنه عمل مؤقت لن يحققوا ذاتهم المهنية فيه، لا سيما أن مضمون التّكوين الأوّلي والمقرّرات الدّراسية يعد بمثابة المرتكز الأساسيّ الذي يبني عليه الفرد طموحه وتصوّره لمستقبله المهني واستعداده للعمل، حيث يكتسب المعارف النّظرية العلميّة حول المجال المهني الذي يريد أن ينتسب إليه، وحين يختلط العلم والمعرفة بالممارسة المهنية المستمرة نستطيع القول أننا أمام عنصر بشري يستطيع العمل باحترافية مبنية على قواعد متينة. تتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه فيليب برونو من كون التكوين الأولي الأكاديمي يعد آلية من آليات تشكل الهوية المهنية.

4-6- الفرضيّة السّادسة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر المؤهّل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كما يوضحه الجدول (40).

الجدول رقم 40 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي

الأبعاد الفرعية	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القيم الإنسانية	معهد متوسط	51	49.96	4.271
	إجازة جامعية	268	49.72	4.823
	دبلوم تأهيل تربوي	19	50.53	3.777
	ماجستير-دكتوراه	46	51.59	5.620
	المجموع	384	50.02	4.832
الاتجاه	معهد متوسط	51	40.94	5.282
	إجازة جامعية	268	41.25	4.608
	دبلوم تأهيل تربوي	19	41.79	5.721
	ماجستير-دكتوراه	46	43.26	5.953
	المجموع	384	41.48	4.961
الثقة المهنية	معهد متوسط	51	45.75	4.698
	إجازة جامعية	268	46.08	5.317
	دبلوم تأهيل تربوي	19	48.58	4.114
	ماجستير-دكتوراه	46	47.11	5.515
	المجموع	384	46.28	5.231
الارتباط بالمهنة	معهد متوسط	51	58.84	7.627
	إجازة جامعية	268	58.98	6.439
	دبلوم تأهيل تربوي	19	60.68	5.375
	ماجستير-دكتوراه	46	61.46	6.622
	المجموع	384	59.34	6.615
الحياد	معهد متوسط	51	37.04	3.800
	إجازة جامعية	268	36.94	4.114
	دبلوم تأهيل تربوي	19	37.63	2.985
	ماجستير-دكتوراه	46	38.24	5.363
	المجموع	384	37.15	4.203
أولوية الحدس	معهد متوسط	51	29.18	4.241
	إجازة جامعية	268	29.96	4.463
	دبلوم تأهيل تربوي	19	31.05	2.857
	ماجستير-دكتوراه	46	31.54	3.993
	المجموع	384	30.10	4.349
التنمية المهنية	معهد متوسط	51	29.86	5.083
	إجازة جامعية	268	29.86	4.168
	دبلوم تأهيل تربوي	19	31.47	2.970
	ماجستير-دكتوراه	46	31.96	3.824
	المجموع	384	30.19	4.262

الأبعاد الفرعية	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	معهد متوسط	51	291.57	25.172
	إجازة جامعية	268	292.79	24.596
	دبلوم تأهيل تربوي	19	301.74	19.745
	ماجستير-دكتوراه	46	305.15	28.054
	المجموع	384	294.55	25.192

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (41):

الجدول رقم 41 اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للمؤهل

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	بين المجموعات	141.495	3	47.165	2.037	0.108	غير دالة
	داخل المجموعات	8799.378	380	23.156			
	المجموع	8940.872	383				
الاتجاه والتركيز	بين المجموعات	176.688	3	58.896	2.420	0.066	غير دالة
	داخل المجموعات	9249.101	380	24.340			
	المجموع	9425.789	383				
الثقة المهنية	بين المجموعات	157.496	3	52.499	1.932	0.124	غير دالة
	داخل المجموعات	10324.12	380	27.169			
	المجموع	10481.62	383				
الارتباط بالمهنة	بين المجموعات	288.181	3	96.060	2.216	0.086	غير دالة
	داخل المجموعات	16472.12	380	43.348			
	المجموع	16760.31	383				
الحياد	بين المجموعات	70.961	3	23.654	1.343	0.260	غير دالة
	داخل المجموعات	6694.873	380	17.618			
	المجموع	6765.833	383				
أولوية الحدس	بين المجموعات	161.919	3	53.973	2.896	0.035	دالة 0.05
	داخل المجموعات	7082.321	380	18.638			
	المجموع	7244.240	383				
التنمية المهنية	بين المجموعات	209.821	3	69.940	3.939	0.009	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6747.301	380	17.756			
	المجموع	6957.122	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	7434.531	3	2478.177	3.996	0.008	دالة 0.01
	داخل المجموعات	235636.4	380	620.096			
	المجموع	243070.9	383				

يتبين من الجدول (41) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (3.996) عند القيمة الاحتمالية (0.008) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. أما بالنسبة للأبعاد (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد) بلغت قيمة "ف" على التوالي (2.037، 2.420، 1.932، 2.216، 1.343)

عند قيم احتمالية تراوحت بين (0.06، 0.26) وهي أكبر من مستوى الدلالة. بينما بلغت قيمة "ف" بالنسبة لبعدي (أولوية الحدس، التنمية المهنية) على التوالي (2.896، 3.939) عند القيم الاحتمالية (0.035، 0.009،) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. وبالتالي:

- نقبل الفرضية الصفرية وترفض البديلة بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد). **أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد) لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**
- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة لبعدي (أولوية الحدس، التنمية المهنية) والدرجة الكلية. **أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعدين الفرعيين (أولوية الحدس، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعدين الفرعيين (أولوية الحدس، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول رقم (42) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 42 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (أولوية الحدس، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
أولوية الحدس	1.163	3	380	0.324	متجانسة	شيفيه
التنمية المهنية	1.388	3	380	0.246	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	0.593	3	380	0.620	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول السابق (42) أن المجموعات متجانسة بالنسبة للبعدين الفرعيين (أولوية الحدس، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية، حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في البحث 0.05. وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه "" لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي (43).

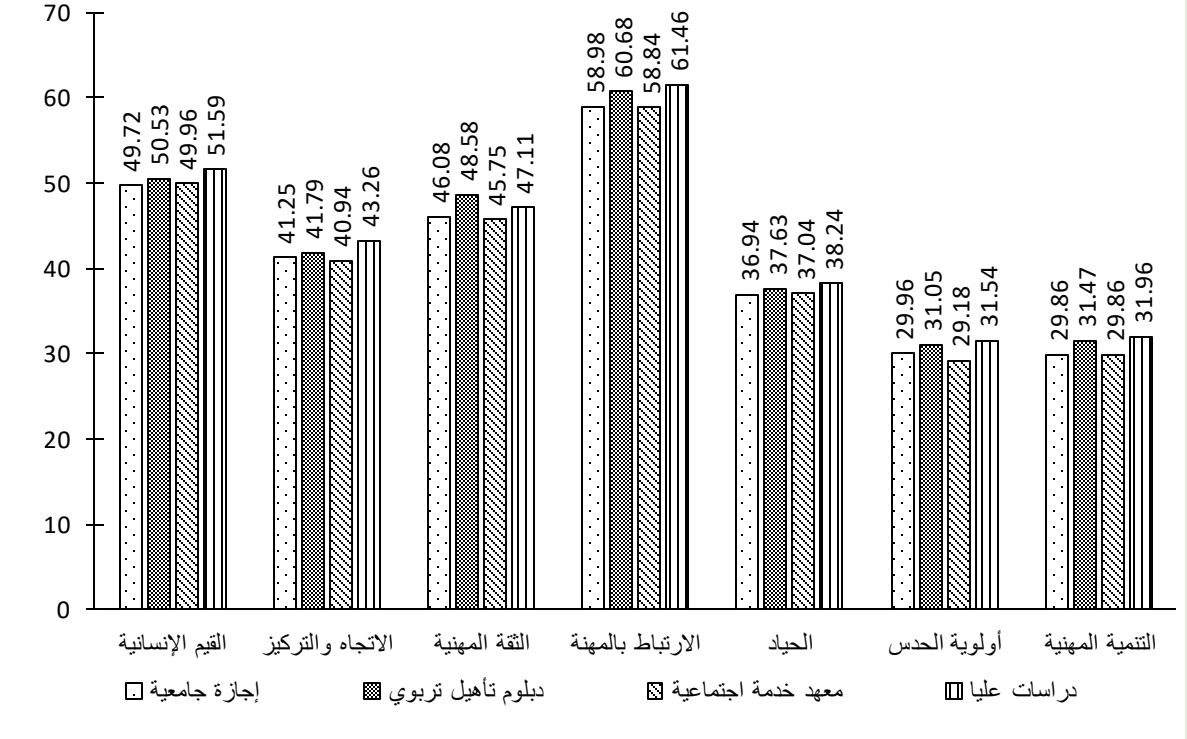
الجدول رقم 43 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة للأبعاد الفرعية (أولوية الحدس، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً للمؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
أولوية الحدس	معهد خدمة	إجازة جامعية	-0.782	0.704	غير دال
		دبلوم تأهيل	-1.876	0.456	غير دال
		دراسات عليا	-2.367	0.065	غير دال
	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل	-1.094	0.768	غير دال
		دراسات عليا	-1.585	0.154	غير دال
	دبلوم تأهيل	دراسات عليا	-0.491	0.982	غير دال
التنمية المهنية	معهد خدمة	إجازة جامعية	0.005	1.000	غير دال
		دبلوم تأهيل	-1.611	0.568	غير دال
		دراسات عليا	-2.094	0.115	غير دال
	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل	-1.615	0.457	غير دال
		دراسات عليا	-2.098	0.022	دال 0.05
	دبلوم تأهيل	دراسات عليا	-0.483	0.981	غير دال
الدرجة الكلية	معهد خدمة	إجازة جامعية	-1.222	0.991	غير دال
		دبلوم تأهيل	-10.168	0.512	غير دال
		دراسات عليا	-13.584	0.068	غير دال
	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل	-8.946	0.515	غير دال
		دراسات عليا	-12.36	0.023	دال 0.05
	دبلوم تأهيل	دراسات عليا	-3.415	0.969	غير دال

يتبين من الجدول السابق (43) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في البعد الفرعي (التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما يلي:

- وجود فروق في البعد الفرعي (التنمية المهنية) بين الأفراد ذوي المؤهل العلمي (إجازة جامعية) والأفراد ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) أصحاب المتوسط الأكبر.
- وجود فروق في الدرجة الكلية بين الأفراد ذوي المؤهل العلمي (إجازة جامعية) والأفراد ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) أصحاب المتوسط الأكبر.

يوضح الشكل رقم (19) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.



الشكل رقم 19 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

التفسير: ترجع هذه النتائج من وجهة نظر الباحث أنه وعلى الرغم من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية والبعدين الفرعيين (أولوية الحدس، والتنمية المهنية)، إلا أنها لم تكن كذلك بالنسبة للأبعاد الفرعية الأخرى للمقياس، وهو ما يمكن تفسيره بأنه قد يرجع لكون جميع أفراد العينة على اختلاف مؤهلهم العلمي ينظرون لعملهم على أنه مشروع لحياتهم، وهم أكثر تركيزاً في مسارهم المهني نحو عملهم كمقدمي خدمات نفسية، بغض النظر عن مستوى مؤهلهم العلمي، وهذا لا يعني أن حملة الإجازة أكثر إدراكاً لهُويتهم المهنية من طلبة الدراسات العليا، بقدر ما قد يرجع إلى سعي الفرد للإلمام بدوره المهني وتبنيه له وانتمائه وثقته به، بعيداً عن القطاع الأكاديمي للدراسات العليا الذي يركز في جوهره على البحث العلمي. وقد تعود الفروق الراجعة للمؤهل العلمي في التنمية المهنية إلى كون طلبة الدراسات العليا يستمرون في التنمية العلمية ويسعون جهدهم في التعلم والعمل والتنقل بينهما للوصول لمستقبل مهني أفضل. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من: (مرابط، 2019)؛ (Cooper, 2016)، الذين أشاروا إلى وجود فروق في الهوية المهنية تعزى للمؤهل العلمي.

4-7- الفرضيّة السّابعة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس الهويّة المهنيّة تبعاً لمتغيّر التوصيف الوظيفي.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي، كما هو موضح في الجدول (44).

الجدول رقم 44 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث في الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي

الأبعاد الفرعية	التوصيف الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
القيم الإنسانية	مقدم رعاية	28	47.79	6.460
	عامل اجتماعي	12	48.58	4.231
	ميسر أنشطة	257	49.79	4.872
	مدير حالة	50	51.04	3.725
	منسق دعم نفسي	19	51.58	3.355
	أخصائي علاج نفسي	18	53.22	3.405
	المجموع	384	50.02	4.832
الاتجاه	مقدم رعاية	28	39.36	5.858
	عامل اجتماعي	12	40.67	6.213
	ميسر أنشطة	257	41.17	4.893
	مدير حالة	50	42.46	4.248
	منسق دعم نفسي	19	42.79	4.263
	أخصائي علاج نفسي	18	45.61	3.310
	المجموع	384	41.48	4.961
الثقة المهنية	مقدم رعاية	28	43.75	5.461
	عامل اجتماعي	12	45.33	5.140
	ميسر أنشطة	257	46.24	5.265
	مدير حالة	50	47.06	4.442
	منسق دعم نفسي	19	46.26	5.269
	أخصائي علاج نفسي	18	49.33	5.053
	المجموع	384	46.28	5.231
الارتباط بالمهنة	مقدم رعاية	28	53.18	9.322
	عامل اجتماعي	12	59.67	5.499
	ميسر أنشطة	257	59.21	6.422
	مدير حالة	50	61.52	4.799
	منسق دعم نفسي	19	60.53	5.748
	أخصائي علاج نفسي	18	63.22	3.388
	المجموع	384	59.34	6.615

الأبعاد الفرعية	التوصيف الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الحياد	مقدم رعاية	28	34.54	5.015
	عامل اجتماعي	12	36.50	2.908
	ميسر أنشطة	257	37.02	4.354
	مدير حالة	50	38.26	2.891
	منسق دعم نفسي	19	37.53	3.702
	أخصائي علاج نفسي	18	40.00	2.058
	المجموع	384	37.15	4.203
أولوية الحدس	مقدم رعاية	28	29.75	4.543
	عامل اجتماعي	12	30.50	3.705
	ميسر أنشطة	257	29.81	4.569
	مدير حالة	50	31.22	2.992
	منسق دعم نفسي	19	30.95	2.527
	أخصائي علاج نفسي	18	30.50	5.597
	المجموع	384	30.10	4.349
التنمية المهنية	مقدم رعاية	28	25.32	5.644
	عامل اجتماعي	12	30.83	4.726
	ميسر أنشطة	257	30.20	3.971
	مدير حالة	50	31.54	2.620
	منسق دعم نفسي	19	30.32	4.820
	أخصائي علاج نفسي	18	33.33	2.679
	المجموع	384	30.19	4.262
الدرجة الكلية	مقدم رعاية	28	273.68	32.277
	عامل اجتماعي	12	292.08	24.474
	ميسر أنشطة	257	293.43	25.176
	مدير حالة	50	303.10	13.615
	منسق دعم نفسي	19	299.95	21.044
	أخصائي علاج نفسي	18	315.22	16.362
	المجموع	384	294.55	25.192

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر التوصيف الوظيفي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول التالي رقم (45):

الجدول رقم 45 تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الهويّة المهنيّة تبعاً للتوصيف الوظيفي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	بين المجموعات	460.925	5	92.185	4.109	0.001	دالة 0.01
	داخل المجموعات	8479.947	378	22.434			
	المجموع	8940.872	383				
الاتجاه والتركيز	بين المجموعات	547.033	5	109.407	4.658	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	8878.756	378	23.489			
	المجموع	9425.789	383				
الثقة المهنية	بين المجموعات	388.683	5	77.737	2.911	0.014	دالة 0.05
	داخل المجموعات	10092.942	378	26.701			
	المجموع	10481.625	383				
الارتباط بالمهنة	بين المجموعات	1603.979	5	320.796	8.001	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15156.331	378	40.096			
	المجموع	16760.310	383				
الحياد	بين المجموعات	411.574	5	82.315	4.897	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6354.259	378	16.810			
	المجموع	6765.833	383				
أولوية الحدس	بين المجموعات	106.305	5	21.261	1.126	0.346	غير دالة
	داخل المجموعات	7137.935	378	18.883			
	المجموع	7244.240	383				
التنمية المهنية	بين المجموعات	937.944	5	187.589	11.78	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	6019.178	378	15.924			
	المجموع	6957.122	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	24492.318	5	4898.46	8.471	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	218578.64	378	578.250			
	المجموع	243070.95	383				

يتبين من الجدول (45) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (8.471) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، كما بلغت بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) على التوالي (4.109، 4.658، 2.911، 8.001، 4.897، 11.780)، عند القيم الاحتمالية التي تراوحت بين (0.000، و0.014) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. بينما بالنسبة لبعد (أولوية الحدس) فقد بلغت قيمة "ف" (1.126) عند القيمة الاحتمالية (0.346) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05، وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية. **أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير التوصيف الوظيفي.**
- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة للبعد الفرعي (أولوية الحدس). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعد الفرعي (أولوية الحدس) من أبعاد مقياس الهوية المهنية تعزى لمتغير التوصيف الوظيفي.**

لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول (46) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 46 اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
القيم الإنسانية	0.987	5	378	0.425	متجانسة	شيفيه
الاتجاه والتركيز	1.714	5	378	0.130	متجانسة	شيفيه
الثقة المهنية	0.346	5	378	0.885	متجانسة	شيفيه
الارتباط بالمهنة	4.880	5	378	0.000	غير متجانسة	دونيت سي
الحياد	2.751	5	378	0.019	غير متجانسة	دونيت سي
التنمية المهنية	4.418	5	378	0.001	غير متجانسة	دونيت سي

يتبين من الجدول السابق (46) أن المجموعات متجانسة التباين بالنسبة للأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية) لمقياس الهوية المهنية، حيث كانت قيمتها الاحتمالية أكبر من مســـتوى الدلالة المعتمد في البحث 0.05. وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه " "لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد عينة البحث على هذين البعدين، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (47).

الجدول رقم 47 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة للأبعاد الفرعية تبعاً للتوصيف الوظيفي

البعد	التوصيف الوظيفي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
القيم الإنسانية	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-0.798	0.999	غير دال
		ميسر أنشطة	-2.004	0.478	غير دال
		مدير حالة	-3.254	0.135	غير دال
		منسق دعم نفسي	-3.793	0.205	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-5.437	0.014	دال 0.05
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-1.207	0.980	غير دال
		مدير حالة	-2.457	0.761	غير دال
		منسق دعم نفسي	-2.996	0.709	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.639	0.230	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-1.250	0.713	غير دال
		منسق دعم نفسي	-1.789	0.773	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.432	0.119	غير دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	-0.539	0.999	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-2.182	0.729	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	1.643	0.953	غير دال
الاتجاه والتركيز الخارجي	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-1.310	0.987	غير دال
		ميسر أنشطة	-1.810	0.620	غير دال
		مدير حالة	-3.103	0.198	غير دال
		منسق دعم نفسي	-3.432	0.341	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-6.254	0.003	دال 0.01
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-0.501	1.000	غير دال
		مدير حالة	-1.793	0.932	غير دال
		منسق دعم نفسي	-2.123	0.923	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.944	0.189	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-1.293	0.703	غير دال
		منسق دعم نفسي	-1.622	0.851	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.444	0.016	دال 0.05
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	-0.329	1.000	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.151	0.350	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	2.822	0.680	غير دال
الثقة المهنية	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-1.583	0.978	غير دال
		ميسر أنشطة	-2.487	0.323	غير دال
		مدير حالة	-3.310	0.198	غير دال
		منسق دعم نفسي	-2.513	0.749	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-5.583	0.027	دال 0.05

البعد	التوصيف الوظيفي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الثقة المهنية	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-0.904	0.997	غير دال
		مدير حالة	-1.727	0.956	غير دال
		منسق دعم نفسي	-0.930	0.999	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.000	0.506	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-0.823	0.957	غير دال
		منسق دعم نفسي	-0.026	1.000	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.096	0.305	غير دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	0.797	0.997	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-2.273	0.767	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	3.070	0.660	غير دال

بينما لم تكن المجموعات متجانسة بالنسبة للأبعاد الفرعية (الارتباط بالمهنة، والحياد، والتنمية المهنية) من أبعاد مقياس الهوية المهنية. لذا تمّ استخدام اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة. والجدول التالي رقم (48) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 48 نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة لأبعاد مقياس الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي

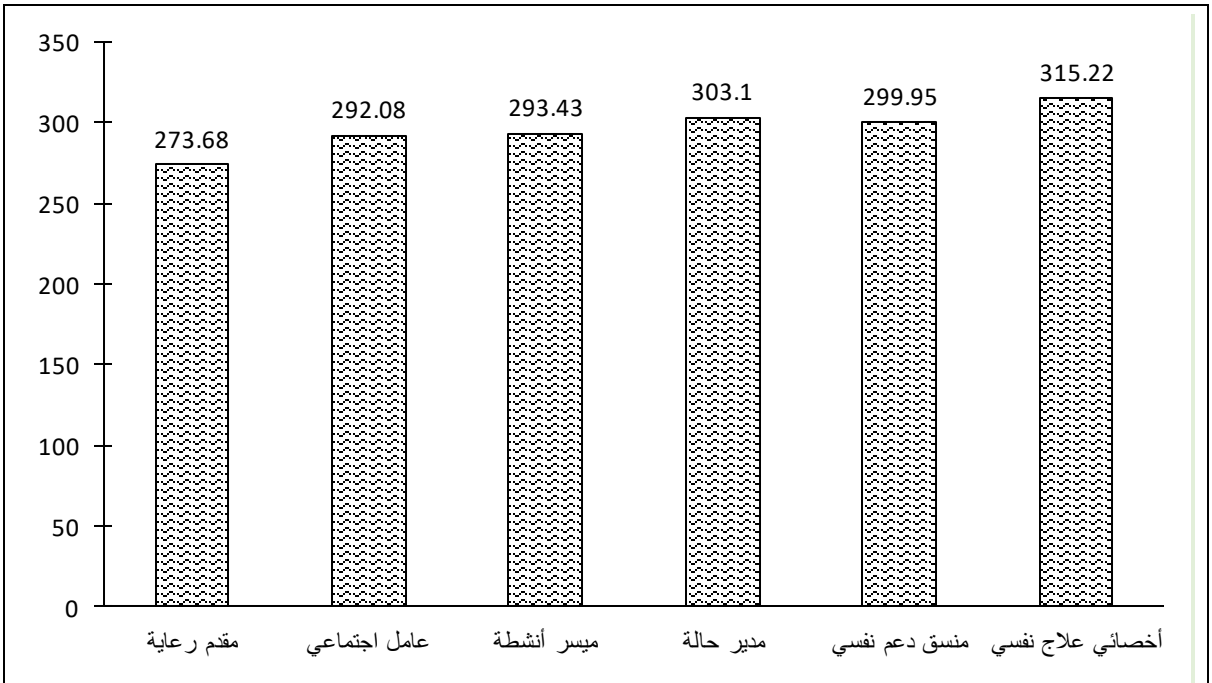
البعد	التوصيف الوظيفي	التوصيف الوظيفي	فرق المتوسطات	القرار
الارتباط بالمهنة	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-6.035	غير دال
		ميسر أنشطة	-8.341	دال
		مدير حالة	-7.348	دال
		منسق دعم نفسي	-10.044	دال
		أخصائي علاج نفسي	-6.035	دال
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	0.453	غير دال
		مدير حالة	-1.853	غير دال
		منسق دعم نفسي	-0.860	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.556	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-2.306	غير دال
		منسق دعم نفسي	-1.312	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.008	دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	0.994	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-1.702	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	2.696	غير دال

البعد	التوصيف الوظيفي	التوصيف الوظيفي	فرق المتوسطات	القرار
الحياد	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-1.964	غير دال
		ميسر أنشطة	-2.480	غير دال
		مدير حالة	-3.724	دال
		منسق دعم نفسي	-2.991	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-5.464	دال
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	0.516	غير دال
		مدير حالة	-1.760	غير دال
		منسق دعم نفسي	-1.026	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.500	دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-1.244	غير دال
		منسق دعم نفسي	0.511	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-2.984	دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	0.734	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-1.740	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	2.474	غير دال
التنمية المهنية	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-5.512	غير دال
		ميسر أنشطة	-4.877	دال
		مدير حالة	-6.219	دال
		منسق دعم نفسي	-4.994	دال
		أخصائي علاج نفسي	-8.012	دال
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	0.635	غير دال
		مدير حالة	0.707	غير دال
		منسق دعم نفسي	0.518	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-2.500	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-1.342	دال
		منسق دعم نفسي	0.117	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.135	دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	1.224	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-1.793	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	3.018	غير دال

وبالرجوع إلى الجدول (47) و(48) يتبين اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي، وذلك كما يلي:

- وجود فروق بين (مقدمي الرعاية) و(اختصاصي العلاج النفسي) في الأبعاد الفرعية (القيم الإنسانية، الاتجاه والتركيز الخارجي، الثقة المهنية، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) لصالح (اختصاصي العلاج النفسي) ذوي المتوسط الأكبر. إضافة لوجود فروق بين (مقدمي الرعاية) وكل من (ميسري الأنشطة، مديري الحالة، ومنسقي الدعم النفسي) في البعدين الفرعيين (الارتباط بالمهنة، التنمية المهنية)، ولصالح (ميسري الأنشطة، مديري الحالة، منسقي الدعم النفسي) ذوي المتوسط الأكبر. وبين مقدمي الرعاية ومديري الحالة في البعد الفرعي (الحياد) لصالح مديري الحالة. ووجود فروق بين (العاملين الاجتماعيين) و(اختصاصي العلاج النفسي) في البعد الفرعي (الحياد)، لصالح اختصاصي العلاج النفسي.
- وجود فروق بين (ميسري أنشطة الدعم النفسي والحماية) وبين (اختصاصي العلاج النفسي) في كل من الأبعاد الفرعية (الاتجاه والتركيز الخارجي، الارتباط بالمهنة، الحياد، التنمية المهنية) لصالح (اختصاصي العلاج النفسي) ذوي المتوسط الأكبر. وبين (ميسري أنشطة الدعم النفسي والحماية) و(مديري الحالة) في البعد الفرعي (التنمية المهنية) لصالح مديري الحالة.

ويوضح الشكل (20) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في الهوية المهنية تبعاً للتوصيف الوظيفي.



الشكل رقم 20 متوسطات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغيّر التوصيف الوظيفي

التفسير: يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الهوية المهنية عمليّة ديناميكيّة وتفاعليّة مستمرّة طوال الحياة المهنيّة للفرد. يخضع تكوينها وبناؤها للتغيّرات والتطوّرات التي تفرضها المنظّمة وبيئتها، إضافة للتغيير والتّطوير من قبل الفرد نفسه، وبالتالي فمن المنطقي بناء على ذلك أن الأفراد كلما زاد تطورهم وارتقاؤهم في السلّم الوظيفي كلّما كانوا أكثر خبرة ودراية بالتخصّص، نظراً لما يتطلب دورهم الوظيفي من تعلم مستمر، واشتراك دوري بالدورات التدريبية، مما يجعلهم أكثر وعياً بدورهم المهني وأكثر ارتباطاً واتصالاً بنشاطهم المهني، وهو ما قد يفسر ارتفاع مستوى الهوية المهنية، وخاصة بعدي الارتباط بالمهنة والتنمية المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Cooper, 2016) التي دلّت على مجموعة متنوّعة من الفروق ذات الدّلالة في الهوية المهنية تبعاً لعدة متغيّرات ديموغرافيّة منها عدد الانتماءات المهنيّة، والأدوار المهنيّة.

4-8- الفرضيّة الثّامنة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر العمر.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير العمر كما في الجدول (49).

الجدول رقم 49 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للعمر

الأبعاد الفرعية	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المثابرة والتطوير	24- 21	122	54.71	6.066
	30-25	132	55.33	6.116
	35-31	75	55.69	5.683
	40-36	55	56.91	6.980
	المجموع	384	55.43	6.166
الأداء المهني	24- 21	122	66.84	8.117
	30-25	132	68.62	7.144
	35-31	75	70.11	5.474
	40-36	55	70.00	8.163
	المجموع	384	68.54	7.428
المكانة والتفاعل الاجتماعي	24- 21	122	59.35	6.642
	30-25	132	60.98	6.417
	35-31	75	61.79	5.944
	40-36	55	63.98	6.445
	المجموع	384	61.05	6.555

الأبعاد الفرعية	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	24- 21	122	180.90	17.893
	30-25	132	184.94	17.352
	35-31	75	187.59	15.010
	40-36	55	190.89	19.787
	المجموع	384	185.03	17.734

للكشـف عن الدلالة الإحصـائية للفروق بين متوسـطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغيّر العمر، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (50):

الجدول رقم 50 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للعمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	بين المجموعات	189.455	3	63.152	1.670	0.173	غير دالة
	داخل المجموعات	14372.784	380	37.823			
	المجموع	14562.240	383				
الأداء المهني	بين المجموعات	656.405	3	218.802	4.061	0.007	دالة 0.01
	داخل المجموعات	20472.929	380	53.876			
	المجموع	21129.333	383				
المكانة والتفاعل	بين المجموعات	865.576	3	288.525	7.033	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15589.382	380	41.025			
	المجموع	16454.958	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4459.873	3	1486.62	4.870	0.002	دالة 0.01
	داخل المجموعات	115995.86	380	305.252			
	المجموع	120455.74	383				

ويتبين من الجدول (50) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (4.870) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، كما بلغت بالنسبة للبعدين الفرعيين (الأداء المهني، التفاعل الاجتماعي) على التوالي (4.061، 7.033)، عند القيم الاحتمالية (0.007، 0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. بينما بالنسبة لبعد (المثابرة والتطوير) فقد بلغت قيمة "ف" (1.670) عند القيمة الاحتمالية (0.173) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة للبعدين الفرعيين (الأداء المهني، التفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات. **أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (الأداء المهني، التفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير العمر.**

- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة لبعد (المثابرة والتطوير). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بعد (المثابرة والتطوير) من أبعاد مقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير العمر.**

لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير العمر، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول رقم (51) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 51 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للعمر

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
الأداء المهني	1.455	3	380	0.226	متجانسة	شيفيه
التفاعل الاجتماعي	0.717	3	380	0.542	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	0.963	3	380	0.410	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول السابق (51) أن المجموعات متجانسة بالنسبة للأبعاد الفرعية (الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات، حيث كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في البحث 0.05. وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي (52).

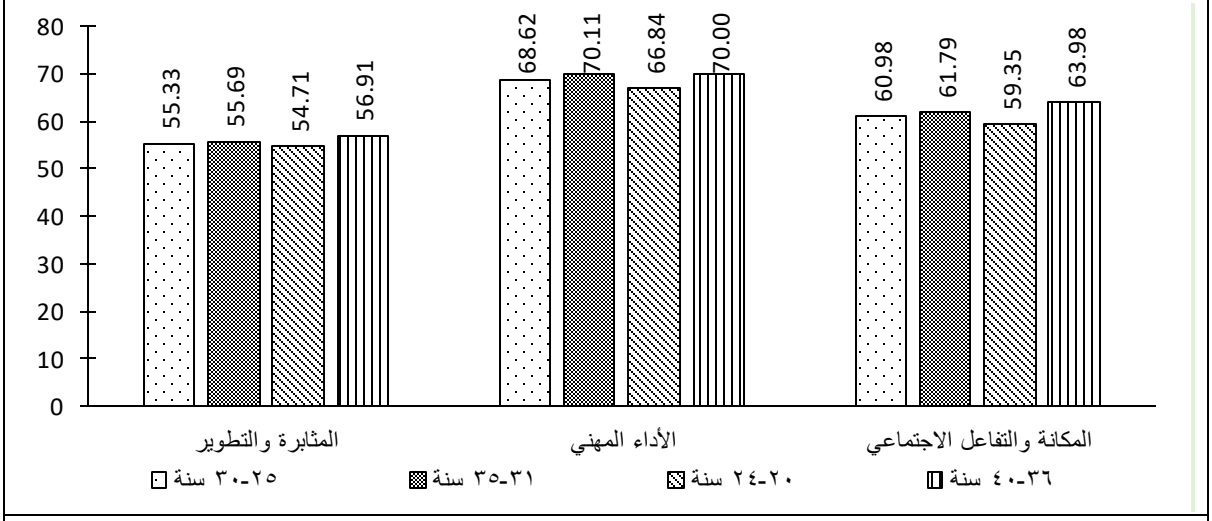
الجدول رقم 52 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة للأبعاد الفرعية (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للعمر

البعد	العمر		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الأداء المهني	24-21	30-25	-1.785	0.291	غير دال
		35-31	-3.271	0.028	دال 0.05
		40-36	-3.164	0.072	غير دال
	30-25	35-31	-1.485	0.582	غير دال
		40-36	-1.379	0.713	غير دال
	35-31	40-36	0.107	1.000	غير دال
المكانة والتفاعل الاجتماعي	24-21	30-25	-1.632	0.251	غير دال
		35-31	-2.434	0.084	غير دال
		40-36	-4.629	0.000	دال 0.01
	30-25	35-31	-0.802	0.861	غير دال
		40-36	-2.997	0.038	دال 0.05
	35-31	40-36	2.195	0.294	غير دال
الدرجة الكلية	24-21	30-25	-4.038	0.337	غير دال
		35-31	-6.685	0.080	غير دال
		40-36	-9.989	0.007	دال 0.01
	30-25	35-31	-2.647	0.778	غير دال
		40-36	-5.952	0.214	غير دال
	35-31	40-36	-3.304	0.769	غير دال

يتبين من الجدول السابق (52) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية (الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير العمر، وذلك كما يلي:

- وجود فروق بين الفئة العمرية (21–24 سنة) والفئة العمرية (31–35 سنة) في البعد الفرعي (الأداء المهني) لصالح الفئة العمرية (31–35 سنة) ذوي المتوسط الأكبر. وبين الفئة العمرية (21–24 سنة) والفئة العمرية (36–40 سنة) في البعد الفرعي (الفاعلية الاجتماعية والدرجة الكلية للمقياس) لصالح الفئة (36–40 سنة) ذوي المتوسط الأكبر.
- وجود فروق بين الفئة العمرية (25–30 سنة) والفئة العمرية (36–40 سنة) في البعد الفرعي (المكانة والتفاعل الاجتماعي) لصالح الفئة العمرية (36–40 سنة) ذوي المتوسط الأكبر.

ويوضح الشكل (21) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للعمر.



الشكل رقم 21 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير العمر

التفسير: يرى الباحث أن هذه النتيجة متسقة مع الإطار النظري لفاعلية الذات الذي وضعه باندورا Bandura وافترض أن الفرد يطور معتقدات الفاعلية الذاتية من خلال تجارب الإنجاز الناجحة وخبرات التعلم غير المباشرة التي يكتسبها الفرد؛ وأن خبرات الفرد هي أكثر تأثيراً على تكوين معتقداته حول فاعلية الذات. ووصفت النظرية الاجتماعية المعرفية التي اشتقت منها نظرية فاعلية الذات؛ بأنها تتكون من خلال الخبرات التراكمية للفرد التي يخبرها خلال مراحل حياته. ومما لا شك فيه أن نمو الفرد المعرفي وتطوره المهني وتراكم خبراته وخاصة الناجحة منها يعد عاملاً قوياً له أثره الإيجابيّ في رفع مستوى فاعليّة الذّات لدى الفرد. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Owens, Bodenhorn & Bryant, 2010)، التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة في فاعلية الذات تبعاً للعمر، بينما تختلف مع نتيجة دراسة كل من (جاسر، 2019)؛ (Mullen, et, al., 2015) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة في فاعلية الذات تبعاً للعمر.

4-9- الفرضيّة التّاسعة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات تمّ استخدام اختبار ت ستيودنت للعينات المستقلّة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (53).

الجدول رقم 53 نتائج اختبار ت ستيودنت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	د ح	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	الذكور	107	54.21	6.663	-2.419	382	0.016	دالة 0.05
	الإناث	277	55.90	5.909				
الأداء المهني	الذكور	107	67.58	7.620	-1.580	382	0.115	غير دالة
	الإناث	277	68.91	7.332				
المكانة والتفاعل	الذكور	107	59.54	6.367	-2.831	382	0.005	دالة 0.01
	الإناث	277	61.64	6.544				
الدرجة الكلية	الذكور	107	181.34	107	-2.552	382	0.011	دالة 0.05
	الإناث	277	186.45	277				

يتبين من خلال الجدول (53) أن قيمة ت على الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات المهنية بلغت (2.552−) عند القيمة الاحتمالية 0.01 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد بالبحث 0.05، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية وتقبل البديلة، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير الجنس**، لصالح الإناث.

بينما بلغت قيمة ت على بعدي (المثابرة والتطوير، التفاعل الاجتماعي) على التوالي (2.419−، 2.831−) عند القيم الاحتمالية (0.016، 0.005)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في البحث 0.05. كما بلغت قيمة ت (1.580−) على البعد الفرعي (الأداء المهني) عند القيمة الاحتمالية (0.011). وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة للبعدين الفرعيين (المثابرة والتطوير، التفاعل الاجتماعي). **أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (المثابرة والتطوير، التفاعل الاجتماعي) لمقياس فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس.** ولصالح الإناث
- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة لبعد (الأداء المهني). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بعد (الأداء المهني) من أبعاد مقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير الجنس.**

التفسير: يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنها قد تعود لكون مقدم الخدمات النفسية الاجتماعية، بغض النظر عن جنسه، يتمحور عمله الأساسي في إحداث التغيير المنشود في حياة المستفيد، ويشترط فيه أن يمتلك المعرفة والخبرة والمهارة، ويتسم بسمات من أهمها الإنسانية والتعاطف والمشاركة الوجدانية والتقدير والصبر، ولا يمكنه أداء هذه المهام بفاعلية دون الثقة الكافية بقدراته على إحداث التغيير المنشود، وهو ما عكسه انعدام الفروق ذات الدلالة بين الجنسين في بعد الأداء المهني، وينسجم هذا مع كون فاعلية الذات هي تعبير عن معتقدات أو أحكام الفرد بشأن قدرته على القيام بعمل ما، ومن ثم فإن هذا التعبير قد لا يكون محكوماً بالجنس.

أما بالنسبة لبعدي المثابرة والمكانة، التي دلت على وجود فروق لصالح الإناث، فيرى الباحث إلى أن هذه النتيجة متسقة مع خصائص توزع عينة البحث، فشغل الإناث توصيفات متخصصة مثل (اختصاصي علاج نفسي، مدير حالة) يشير إلى المثابرة والسعي في التمكّن والاقتدار المهني والترقي الوظيفي، لا سيما أن بلوغ هذه الوضعيات المهنية يتطلب توفر خصائص معينة من ضمنها الشهادة الأكاديمية في علم النفس أو الإرشاد النفسي، إضافة إلى تدريبات عملية قائمة على لعب الأدوار وإتقان مهارات إدارة الجلسات الفردية والجمعية، إضافة للقدرة على تشخيص المشكلات وتحديدها، والتدريبات السريرية على ممارسة العلاج النفسي. وبالطبع فإن مثل هذه الإنجازات الأدائية والخبرات البديلة والتغذية الراجعة المستمرة ترفع من ثقة الفرد بقدراته وتزيد من مثابرته وجهده المتواصل لإحداث التغيير المنشود في حياة المستفيد، وكل ذلك ينعكس على شعوره بالمكانة والتفاعل والانتماء المهني.

تتفق هذه النتيجة اتفاقاً جزئياً مع نتيجة دراسة (الوليدي وأرنوط، 2016) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات تعزى للجنس، ولكن لصالح الذكور. بينما تختلف مع دراسة كل من: (ناظرين، 2021)؛ (الشرفين وآخرين، 2020)؛ (جاسر، 2019)؛ (الأش، 2012)؛ (البادي، 2014)؛ (Mullen, et al., 2015) (Schiele, Weist, Youngstrom, Stephan, & Lever, 2014) الذين أشاروا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات تعزى لمتغير الجنس.

4-10- الفرضيّة العاشرة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول (54).

الجدول رقم 54 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المثابرة والتطوير	من 0 إلى سنتين	148	54.70	6.443
	من 2 إلى 5 سنوات	101	55.45	5.922
	من 5 إلى 10 سنوات	104	56.11	5.866
	أكثر من 10 سنوات	31	56.61	6.427
	المجموع	384	55.43	6.166
الأداء المهني	من 0 إلى سنتين	148	67.15	7.675
	من 2 إلى 5 سنوات	101	68.10	7.924
	من 5 إلى 10 سنوات	104	69.76	6.660
	أكثر من 10 سنوات	31	72.55	4.703
	المجموع	384	68.54	7.428
المكانة والتفاعل الاجتماعي	من 0 إلى سنتين	148	59.07	6.426
	من 2 إلى 5 سنوات	101	61.50	6.283
	من 5 إلى 10 سنوات	104	62.24	6.448
	أكثر من 10 سنوات	31	65.06	5.507
	المجموع	384	61.05	6.555
الدرجة الكلية	من 0 إلى سنتين	148	180.93	17.914
	من 2 إلى 5 سنوات	101	185.04	17.187
	من 5 إلى 10 سنوات	104	188.11	17.306
	أكثر من 10 سنوات	31	194.23	15.050
	المجموع	384	185.03	17.734

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (55):

الجدول رقم 55 تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	بين المجموعات	169.179	3	56.393	1.489	0.217	غير دالة
	داخل المجموعات	14393.061	380	37.876			
	المجموع	14562.240	383				
الأداء المهني	بين المجموعات	958.926	3	319.64	6.022	0.001	دالة 0.01
	داخل المجموعات	20170.407	380	53.080			
	المجموع	21129.333	383				
المكانة والتفاعل	بين المجموعات	1244.667	3	414.889	10.36	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15210.291	380	40.027			
	المجموع	16454.958	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6098.460	3	2032.8	6.755	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	114357.28	380	300.94			
	المجموع	120455.74	383				

يتبين من خلال الجدول (55) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (6.755) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**

أما بالنسبة لبعد (المثابرة والتطوير) فبلغت قيمة "ف" (1.489) عند القيمة الاحتمالية (0.217)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، بينما بلغت قيمة "ف" بالنسبة للبعدين (الأداء المهني، التفاعل الاجتماعي) على التوالي (6.022، 10.465)، عند القيم الاحتمالية (0.001، 0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة. وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية بالنسبة للبعدين الفرعيين (الأداء المهني، التفاعل الاجتماعي). **أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على الأبعاد الفرعية (الأداء المهني، التفاعل الاجتماعي) لمقياس فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**
- نقبل الفرضية الصفرية بالنسبة للبعد الفرعي (المثابرة والتطوير). **أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على بعد (المثابرة والتطوير) من أبعاد مقياس فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**

لمعرفة اتجاه الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة البحث على البعدين الفرعيين (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير ســـنوات الخبرة، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول (56) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 56 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للبعدين الفرعيين (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لفاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
الأداء المهني	1.196	3	380	0.311	متجانسة	شيفيه
المكانة والتفاعل الاجتماعي	0.398	3	380	0.755	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	0.421	3	380	0.738	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول السابق (56) أن المجموعات متجانسة لذلك تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (57).

الجدول رقم 57 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لبعدي (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لفاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة

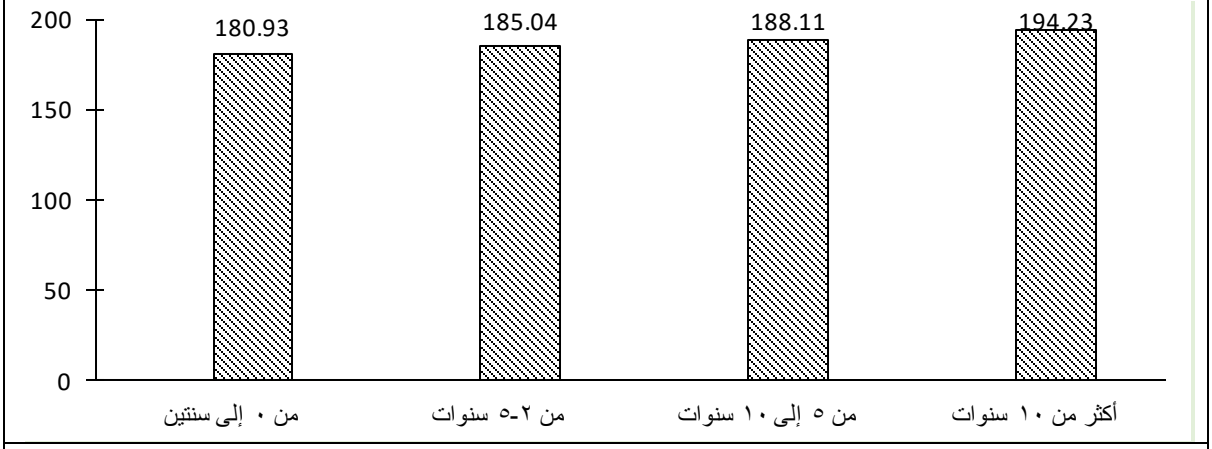
البعد	سنوات الخبرة		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الأداء المهني	**من 0 إلى سنتين**	من 2 إلى 5 سنوات	0.950	0.796	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	2.611	0.051	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	5.400	0.003	دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	1.661	0.448	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	4.449	0.033	دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	2.789	0.322	غير دال
المكانة والتفاعل	**من 0 إلى سنتين**	من 2 إلى 5 سنوات	2.421	0.034	دال
		من 5 إلى 10 سنوات	3.166	0.002	دال
		أكثر من 10 سنوات	5.990	0.000	دال
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	0.745	0.871	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	3.569	0.058	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	2.824	0.192	غير دال

البعد	سنوات الخبرة		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الدرجة الكلية	**من 0 إلى سنتين**	من 2 إلى 5 سنوات	4.114	0.339	غير دال
		من 5 إلى 10 سنوات	7.180	0.016	دال
		أكثر من 10 سنوات	13.300	0.002	دال 0.01
	من 2 إلى 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	3.066	0.660	غير دال
		أكثر من 10 سنوات	9.186	0.086	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	6.120	0.397	غير دال

يتبين من الجدول (57) اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية (الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما يلي:

- وجود فروق في بعد الأداء المهني بين أفراد عينة البحث الذين تتراوح سنوات خبرتهم (من 0 حتى 2 سنتين) وبين من بلغت خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) لصالح الأفراد الذين بلغت سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر. وبين من بلغت سنوات خبرتهم (من 2 إلى 5 سنوات) ومن بلغت خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) لصالح من بلغت سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر.
- وجود فروق في بعد المكانة بين أفراد عينة البحث الذين تتراوح سنوات خبرتهم (من 0 حتى 2 سنتين) وبين من بلغت خبرتهم (من 2 إلى 5 سنوات) لصالح من بلغت خبرتهم (من 2 إلى 5 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر. وكذلك بينهم وبين من بلغت خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات) لصالح من بلغت خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر. وأخيراً بينهم وبين من بلغت سنوات خبرتهم (أكثر 10 سنوات) لصالح من بلغت سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر.
- وجود فروق في الدرجة الكلية بين أفراد عينة البحث الذين تتراوح سنوات خبرتهم (من 0 حتى 2 سنتين) وبين من بلغت خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات) لصالح الأفراد الذين بلغت سنوات خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر. وبينهم وبين من بلغت سنوات خبرتهم (أكثر 10 سنوات) لصالح من بلغت سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) ذوي المتوسط الأكبر.

يوضح الشكل (22) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة.



الشكل رقم 22 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

التفسير: يرجع الباحث هذه النتائج إلى أنها قد تعود لكون خبرات الفرد النّاجحة عاملاً قوياً له أثره الإيجابيّ في رفع مستوى فاعليّة الذّات لدى الفرد، فعامل الزمن والأقدمية المهنية توفر للفرد الفرصة للتّعلّم والإلمام بالدور المهني، سواء عن طريق خبراته المهنية الخاصة، أو ما يخضع له من تدريبات عملية دورية، أو عن طريق النّمذجة وملاحظة الآخرين الناجحين في مجاله، إذ أكدت دراسة كوزينا وآخرين (Kozina, Grabovari, Stefano, & Drapeau, 2010) أن فاعلية الذات من الممكن اكتسابها وتعلمها من خلال تعريض المرشدين لسلسلة من الخبرات المختلفة التي توظّف من خلالها المهارات والفنيات الإرشادية. وبناء على الخبرة المتراكمة في العمل يزيد الإتقان، ويصبح الفرد أكثر قدرة على إدارة وقته والعزل الصحي بين حياته الخاصة ومهنته، والوعي بمتطلبات الرعاية الذاتية لتفريغ الضّغوط النّفسية والمهنيّة المتراكمة والنّاجمة عن الاحتكاك المباشر والمتكرّر بالمتضرّرين والمتعرضين للأزمات، مما يبقيه في حالة من الشعور بالرّاحة والاستقرار الفيزيولوجيّ والذي يعزّز فاعليّة الذّات، ويزيد من ثقة الفرد في قدرته على النّجاح في أدائه المهني. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (الوليدي وأرنوط، 2016)؛ (Melanie, 2016)؛ (Meyer, 2012)؛ (الأش، 2012)؛ (Owens, Bodenhorn & Bryant, 2010)؛ (عبد الجواد، 2006)؛ (Tang, et al., 2004) الذين أشاروا إلى وجود فروق في فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة. بينما تختلف مع دراسة كل من (الشريفين وآخرين، 2020)؛ ودراسة (جاسر، 2019) الذين أشاروا إلى أنه لا توجد فروق في فاعلية الذات تبعاً لسنوات الخبرة.

4-11- الفرضيّة الحادية عشرة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر الاختصاص العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (58).

الجدول رقم 58 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للاختصاص

الأبعاد الفرعية	الاختصاص العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المثابرة والتطوير	علم النفس	31	57.39	5.142
	الإرشاد النفسي	70	56.31	6.268
	علم الاجتماع	24	54.83	5.079
	معهد خدمة اجتماعية	12	50.17	8.622
	تخصص آخر	247	55.25	6.090
	المجموع	384	55.43	6.166
الأداء المهني	علم النفس	31	71.55	5.137
	الإرشاد النفسي	70	68.79	8.611
	علم الاجتماع	24	69.42	6.839
	معهد خدمة اجتماعية	12	58.58	7.103
	تخصص آخر	247	68.49	7.013
	المجموع	384	68.54	7.428
المكانة والتفاعل	علم النفس	31	64.00	5.170
	الإرشاد النفسي	70	62.67	6.862
	علم الاجتماع	24	60.21	7.587
	معهد خدمة اجتماعية	12	54.42	6.999
	تخصص آخر	247	60.63	6.214
	المجموع	384	61.05	6.555
الدرجة الكلية	علم النفس	31	192.94	12.899
	الإرشاد النفسي	70	187.77	19.781
	علم الاجتماع	24	184.46	17.070
	معهد خدمة اجتماعية	12	163.17	15.248
	تخصص آخر	247	184.37	16.976
	المجموع	384	185.03	17.734

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغيّر الاختصـاص العلمي، تم اسـتخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (59):

الجدول رقم 59 تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للاختصاص العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	بين المجموعات	522.362	4	130.590	3.525	0.008	دالة 0.01
	داخل المجموعات	14039.878	379	37.045			
	المجموع	14562.240	383				
الأداء المهني	بين المجموعات	1493.379	4	373.345	7.206	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	19635.954	379	51.810			
	المجموع	21129.333	383				
المكانة والتفاعل	بين المجموعات	1042.908	4	260.727	6.412	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15412.051	379	40.665			
	المجموع	16454.958	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	8314.168	4	2078.542	7.025	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	112141.57	379	295.888			
	المجموع	120455.74	383				

يتبين من خلال الجدول (59) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (7.025) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، بينما بالنسبة للأبعاد الفرعية (المثابرة والتطوير، الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) من أبعاد مقياس فاعلية الذات فقد بلغت قيمة "ف" على التوالي (3.525، 7.206، 6.412) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (المثابرة والتطوير، الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول التالي رقم (60) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 60 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (المثابرة والتطوير، الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للاختصاص العلمي

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
المثابرة والتطوير	0.707	4	379	0.588	متجانسة	شيفيه
الأداء المهني	0.902	4	379	0.463	متجانسة	شيفيه
المكانة والتفاعل الاجتماعي	1.138	4	379	0.338	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	1.045	4	379	0.384	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول (60) أن المجموعات متجانسة بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات.

وتبعاً لذلك تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (61).

الجدول رقم 61 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي

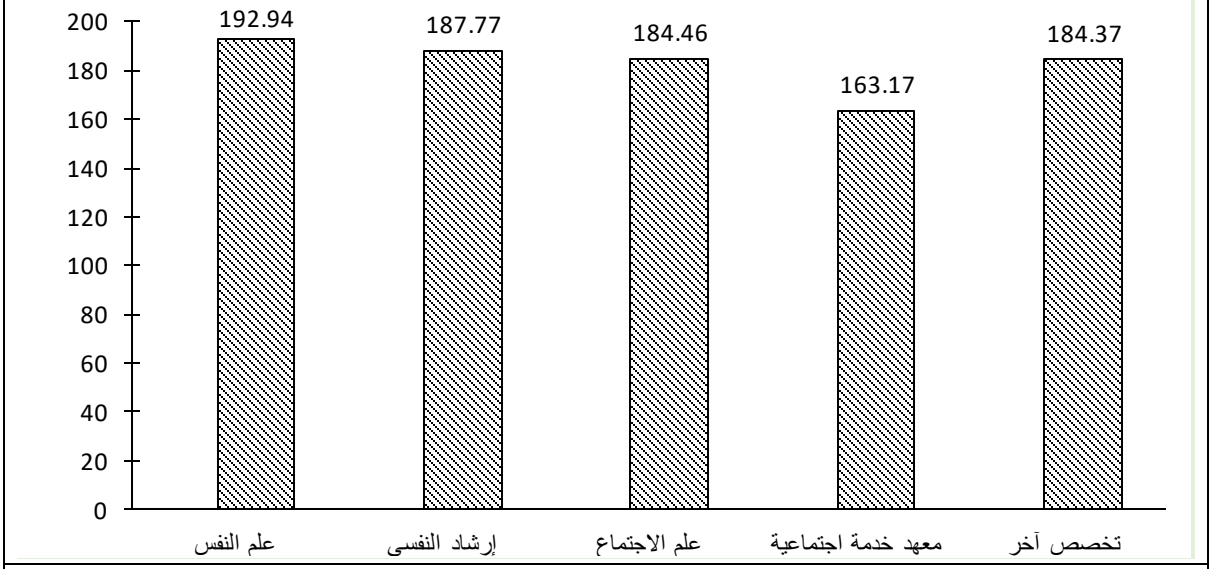
البعد	الاختصاص العلمي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	**علم النفس**	الإرشاد النفسي	1.073	0.955	غير دال
		علم الاجتماع	2.554	0.666	غير دال
		خدمة اجتماعية	7.220	0.017	دال 0.05
		تخصص آخر	2.136	0.495	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	1.481	0.901	غير دال
		خدمة اجتماعية	6.148	0.035	دال 0.05
		تخصص آخر	1.063	0.797	غير دال
	علم الاجتماع	خدمة اجتماعية	4.667	0.321	غير دال
		تخصص آخر	0.418	0.999	غير دال
	خدمة اجتماعية	تخصص آخر	5.084	0.094	غير دال
الأداء المهني	**علم النفس**	الإرشاد النفسي	2.763	0.531	غير دال
		علم الاجتماع	2.132	0.880	غير دال
		خدمة اجتماعية	12.965	0.000	دال 0.01
		تخصص آخر	3.054	0.293	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	0.631	0.998	غير دال
		خدمة اجتماعية	10.202	0.000	دال 0.01
		تخصص آخر	0.292	0.999	غير دال
	علم الاجتماع	خدمة اجتماعية	10.833	0.001	دال 0.01
		تخصص آخر	0.923	0.986	غير دال
	خدمة اجتماعية	تخصص آخر	9.911	0.000	دال 0.01

البعد	الاختصاص العلمي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
المكانة والتفاعل الاجتماعي	علم النفس	الإرشاد النفسي	1.329	0.920	غير دال
		علم الاجتماع	3.792	0.312	غير دال
		خدمة اجتماعية	9.583	0.001	دال 0.01
		تخصص آخر	3.372	0.105	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	2.463	0.616	غير دال
		خدمة اجتماعية	8.255	0.002	دال 0.01
		تخصص آخر	2.044	0.233	غير دال
	علم الاجتماع	خدمة اجتماعية	5.792	0.161	غير دال
		تخصص آخر	0.419	0.999	غير دال
	خدمة اجتماعية	تخصص آخر	6.211	0.030	دال 0.05
الدرجة الكلية	علم النفس	الإرشاد النفسي	5.164	0.747	غير دال
		علم الاجتماع	8.477	0.512	غير دال
		خدمة اجتماعية	29.769	0.000	دال 0.01
		تخصص آخر	8.563	0.148	غير دال
	الإرشاد النفسي	علم الاجتماع	3.313	0.956	غير دال
		خدمة اجتماعية	24.605	0.000	دال 0.01
		تخصص آخر	3.399	0.712	غير دال
	علم الاجتماع	خدمة اجتماعية	21.292	0.017	دال 0.05
		تخصص آخر	0.086	1.000	غير دال
	خدمة اجتماعية	تخصص آخر	21.206	0.002	دال 0.01

يتبين من الجدول (61) اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي، وذلك كما يلي:

- وجود فروق بين ذوي تخصص (علم النفس) وذوي تخصص (خدمة اجتماعية) في كل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات، لصالح اختصاصي (علم النفس) ذوي المتوسط الأكبر. إضافة إلى وجود فروق بين ذوي تخصص (الإرشاد نفسي) وذوي تخصص (خدمة اجتماعية) في كل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات، لصالح اختصاصي (الإرشاد النفسي) ذوي المتوسط الأكبر.
- وجود فروق بين ذوي تخصص (علم الاجتماع) وذوي تخصص (خدمة اجتماعية) في بعد الأداء المهني والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات، لصالح اختصاصي (علم الاجتماع) ذوي المتوسط الأكبر. إضافة لوجود فروق بين ذوي (التخصصات الأخرى) وذوي تخصص (خدمة اجتماعية) في البعدين الفرعيين (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية للمقياس، لصالح (التخصصات الأخرى) ذات المتوسط الأكبر.

يوضح الشكل (23) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في فاعلية الذات تبعاً للاختصاص العلمي.



الشكل رقم 23 متوسطات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير الاختصاص العلمي

التفسير: يعزو الباحث هذه النتيجة في ضوء الجانب النظري إلى أنها قد تعود لكون فاعلية الذات تتأثر بعديد من المصـــادر منها الإنجازات الأدائية التي تمثل الخبرات النّاتجة عن أداء هادف، ومع تكرار النّجاح تزداد فاعليّة الذّات، في حين تنخفض مع الفشـــل، إذ يؤدي الإخفاق المتكرّر في أغلب الأحيان إلى انخفاض فاعليّة الذات. وبالتالي، فإن النجاح والفشـــل في الأداء المهني يســـتند على مجموعة من الأســـس من أهمها المعرفة بالمهنة وتطبيقاتها، التي تأتي بدرجة أساسية من التكوين الأولي في الدراسة الجامعية، إذ أكدت دراسة Ellis, Krengel, & Beck (2002) على أنه كلما كان المرشد النفسي أكثر وعياً بما لديه من معرفة نظرية فمن المتوقع أن يتحسن أداؤه. كما أن ذوي التخصصات النفسية ينظرون إلى العمل في مجال تقديم الخدمات النفسية على أنه مسارهم المهني، مما يدفهم إلى حضور دورات تدريبية سعياً للتطور المهني تطوراً أكبر من ذوي تخصص معهد الخدمة الاجتماعية الذين قد ينظرون إليه على أنه محدد بسقف مهني لا يمكنهم تجاوزه بسبب مؤهلهم الدراسي. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الأش، 2012) التي أشارت لوجود فروق في فاعلية الذات تعزى للاختصاص العلمي، بينما تختلف مع دراسة (جاسر، 2019) التي أشارت لعدم وجود فروق في فاعلية الذات تعزى للاختصاص العلمي.

4-12- الفرضيّة الثانية عشرة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغيّر المؤهّل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كما يوضحه الجدول (62).

الجدول رقم 62 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للمؤهل العلمي

الأبعاد الفرعية	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المثابرة والتطوير	معهد متوسط	51	55.06	7.251
	إجازة جامعية	268	55.11	6.018
	دبلوم تأهيل تربوي	19	56.26	4.736
	ماجستير-دكتوراه	46	57.39	6.028
	المجموع	384	55.43	6.166
الأداء المهني	معهد متوسط	51	69.45	6.534
	إجازة جامعية	268	67.79	7.730
	دبلوم تأهيل تربوي	19	70.58	5.124
	ماجستير-دكتوراه	46	71.04	6.680
	المجموع	384	68.54	7.428
المكانة والتفاعل الاجتماعي	معهد متوسط	51	61.02	6.408
	إجازة جامعية	268	60.37	6.586
	دبلوم تأهيل تربوي	19	61.79	6.925
	ماجستير-دكتوراه	46	64.78	5.125
	المجموع	384	61.05	6.555
الدرجة الكلية	معهد متوسط	51	185.53	17.349
	إجازة جامعية	268	183.27	17.971
	دبلوم تأهيل تربوي	19	188.63	14.762
	ماجستير-دكتوراه	46	193.22	15.694
	المجموع	384	185.03	17.734

للكشـف عن الدلالة الإحصـائية للفروق بين متوسـطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول التالي رقم (63):

الجدول رقم 63 اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً للمؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	بين المجموعات	224.913	3	74.971	1.987	0.115	غير دالة
	داخل المجموعات	14337.32	380	37.730			
	المجموع	14562.24	383				
الأداء المهني	بين المجموعات	558.449	3	186.150	3.439	0.017	دالة 0.05
	داخل المجموعات	20570.88	380	54.134			
	المجموع	21129.33	383				
المكانة والتفاعل	بين المجموعات	776.830	3	258.943	6.276	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15678.12	380	41.258			
	المجموع	16454.95	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4174.130	3	1391.377	4.547	0.004	دالة 0.01
	داخل المجموعات	116281.6	380	306.004			
	المجموع	120455.7	383				

يتبين من الجدول (63) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (4.547) عند القيمة الاحتمالية (0.004) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. بينما بلغت قيمة "ف" بالنسبة لبعدي (الأداء المهني، المكانة والتفاعل) على التوالي (3.439، 6.276) عند القيم الاحتمالية (0.017، 0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05. أما بالنسبة للبعد الفرعي (المثابرة والتطوير) بلغت قيمة "ف" (1.987) عند القيمة الاحتمالية بين (0.115) وهي أكبر من مستوى الدلالة، وبالتالي:

- ترفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة بالنسبة لبعدي (الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية للمقياس. **أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعدين الفرعيين (الأداء المهني، المكانة والتفاعل) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**
- نقبل الفرضية الصفرية وترفض البديلة بالنسبة للبعد الفرعي (المثابرة والتطوير) والدرجة الكلية. **أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على البعد الفرعي (المثابرة والتطوير) لمقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين للتجانس، والجدول رقم (64) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 64 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للمؤهل

البعد	ف ليفين	د ح1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
الأداء المهني	0.792	3	380	0.499	متجانسة	شيفيه
التفاعل الاجتماعي	1.201	3	380	0.309	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	0.224	3	380	0.880	متجانسة	شيفيه

يتبين من الجدول (64) أن المجموعات متجانسة بالنسبة للأبعاد (الأداء المهني، المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات، إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة 0.05. لذا تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين هذه المتوسطات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي (65).

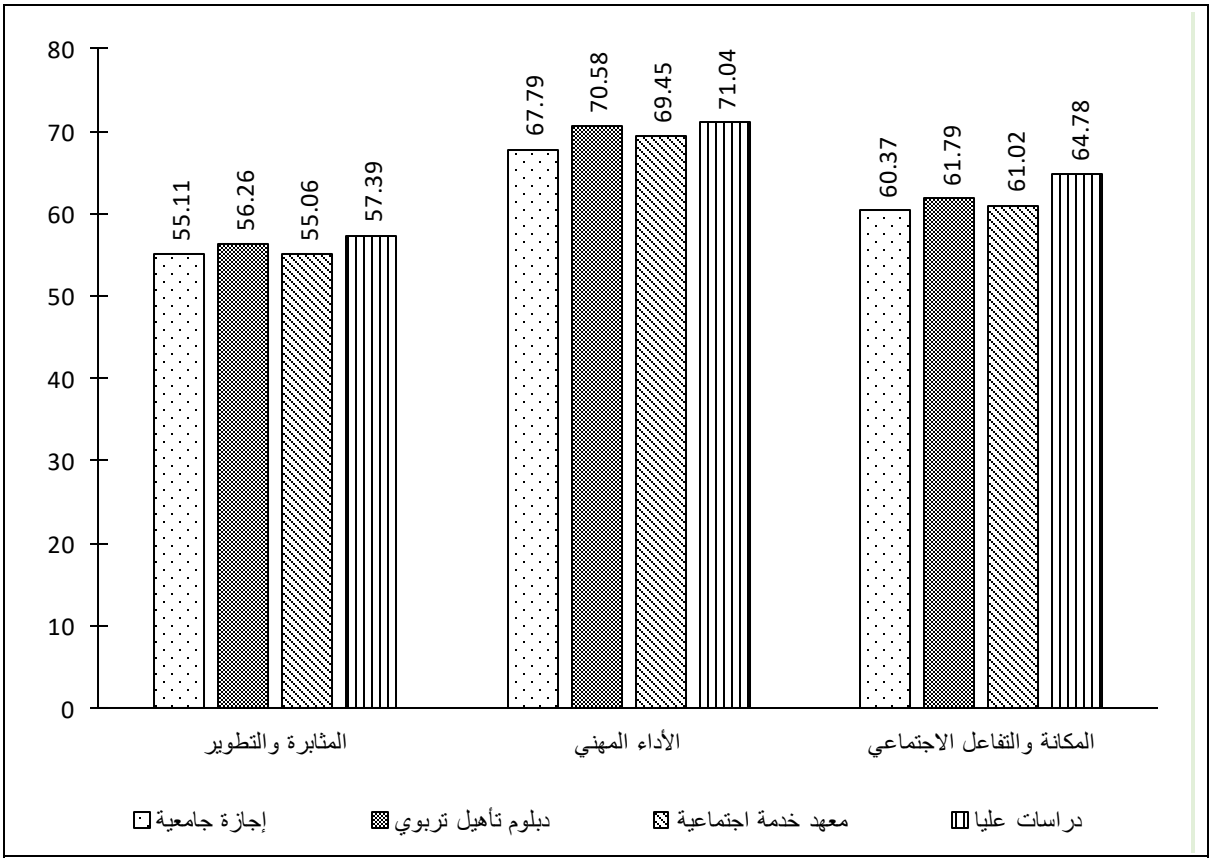
الجدول رقم 65 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة للأبعاد الفرعية (الأداء المهني، والمكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للمؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
الأداء المهني	**معهد خدمة**	إجازة جامعية	1.656	0.538	غير دال
		دبلوم تأهيل	-1.128	0.955	غير دال
		دراسات عليا	-1.592	0.769	غير دال
	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل	-2.784	0.469	غير دال
		دراسات عليا	-3.249	0.055	غير دال
	دبلوم تأهيل	دراسات عليا	-0.465	0.997	غير دال
المكانة والتفاعل الاجتماعي	**معهد خدمة**	إجازة جامعية	0.654	0.931	غير دال
		دبلوم تأهيل	-0.770	0.978	غير دال
		دراسات عليا	-3.763	0.042	دال 0.05
	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل	-1.424	0.832	غير دال
		دراسات عليا	-4.417	0.000	دال 0.01
	دبلوم تأهيل	دراسات عليا	-2.993-	0.405	غير دال
الدرجة الكلية	**معهد خدمة**	إجازة جامعية	2.261	0.869	غير دال
		دبلوم تأهيل	-3.102	0.933	غير دال
		دراسات عليا	-7.688	0.199	غير دال
	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل	-5.363	0.644	غير دال
		دراسات عليا	-9.949	0.006	دال 0.01
	دبلوم تأهيل	دراسات عليا	-4.586	0.820	غير دال

يتبين من الجدول (65) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في البعد الفرعي (المكانة والتفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما يلي:

- وجود فروق في البعد الفرعي (المكانة والتفاعل الاجتماعي) بين الأفراد ذوي المؤهل العلمي (معهد الخدمة الاجتماعية) والأفراد ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) أصحاب المتوسط الأكبر. وبين الأفراد ذوي المؤهل العلمي (إجازة جامعية) والأفراد ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) أصحاب المتوسط الأكبر.
- وجود فروق في الدرجة الكلية بين الأفراد ذوي المؤهل العلمي (إجازة جامعية) والأفراد ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) أصحاب المتوسط الأكبر.

يوضح الشكل (24) متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.



الشكل رقم 24 متوسطات أفراد عينة البحث على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

التفسير: يعزو الباحث هذه النتائج إلى أنها قد تعود لكون مقدمي الخدمات النفسية الحاصلين على مؤهل علمي أعلى أكثر وعيا بالمهنة وفلسفتها وما تتطلب من مهارات أساسيّة لازمة للقيام بعمليّة الإرشاد والدعم النّفسي الاجتماعي وتقديم المساعدة والمشورة للمسترشد والمستفيد موضع الاهتمام، كما أنهم أكثر ثقة في فاعليتهم وبقدرتهم على تقديم مثل هذه الخدمات، سيما وأن فاعلية الذات تتأثر بالمعلومات النظرية والخبرات البديلة مثلما تتأثر بالإنجازات الأدائية. كما أنها قد ترجع لكون طلبة الدراسات العليا أكثر إلماماً بالبحث العلمي وأكثر إيمانا وثقة بنتائجه مما يجعلهم على اطلاع والتزام بالإجراءات التي تدعمها الأدلة والأبحاث، وتكييفها في جلساتهم مما يجعلهم أكثر مهنية وأكثر ثقة في قدراتهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرواحية، 2016)؛ ودراسة (الأش، 2012) اللتين أشارتا لوجود فروق في فاعلية الذات تعزى لمتغير المؤهل العلمي. بينما اختلفت مع دراسة (جاسر، 2019) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة في فاعلية الذات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4-13- الفرضيّة الثالثة عشرة: ونصت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات درجات أفراد عيّنة البحث على مقياس فاعليّة الذّات تبعاً لمتغيّر التّوصيف الوظيفي.

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (66).

الجدول رقم 66 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث في فاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي

الأبعاد الفرعية	التوصيف الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المثابرة والتطوير	مقدم رعاية	28	49.04	8.293
	عامل اجتماعي	12	54.25	6.497
	ميسر أنشطة	257	55.72	5.997
	مدير حالة	50	56.32	4.335
	منسق دعم نفسي	19	56.05	5.254
	أخصائي علاج نفسي	18	58.89	3.179
	المجموع	384	55.43	6.166
الأداء المهني	مقدم رعاية	28	60.68	9.840
	عامل اجتماعي	12	67.00	8.224
	ميسر أنشطة	257	68.84	7.066
	مدير حالة	50	69.64	6.210
	منسق دعم نفسي	19	69.95	5.807
	أخصائي علاج نفسي	18	73.00	3.865
	المجموع	384	68.54	7.428

الأبعاد الفرعية	التوصيف الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المكانة والتفاعل	مقدم رعاية	28	56.21	7.370
	عامل اجتماعي	12	58.42	7.403
	ميسر أنشطة	257	61.04	6.469
	مدير حالة	50	62.52	5.661
	منسق دعم نفسي	19	61.84	5.620
	أخصائي علاج نفسي	18	65.67	4.144
	المجموع	384	61.05	6.555
الدرجة الكلية	مقدم رعاية	28	165.93	21.238
	عامل اجتماعي	12	179.67	19.814
	ميسر أنشطة	257	185.60	17.097
	مدير حالة	50	188.48	13.553
	منسق دعم نفسي	19	187.84	15.287
	أخصائي علاج نفسي	18	197.56	10.019
	المجموع	384	185.03	17.734

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغيّر التوصيف الوظيفي، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو مبيّن في الجدول (67).

الجدول رقم 67 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في فاعلية الذات تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
المثابرة والتطوير	بين المجموعات	1446.035	5	289.207	8.335	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	13116.205	378	34.699			
	المجموع	14562.240	383				
الأداء المهني	بين المجموعات	2238.300	5	447.660	8.957	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	18891.034	378	49.976			
	المجموع	21129.333	383				
المكانة والتفاعل	بين المجموعات	1241.636	5	248.327	6.170	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	15213.322	378	40.247			
	المجموع	16454.958	383				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	14214.045	5	2842.80	10.115	0.000	دالة 0.01
	داخل المجموعات	106241.69	378	281.063			
	المجموع	120455.74	383				

يتبين من خلال الجدول (67) أن قيمة "ف" بالنسبة للدرجة الكلية بلغت (10.115) عند القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير التوصيف الوظيفي.**

أما بالنسبة للأبعاد الفرعية فقد بلغت على التوالي (8.335، 8.957، 6.170) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي أصغر من 0.05، وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، أي **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على أبعاد مقياس فاعلية الذات تعزى لمتغير التوصيف الوظيفي.**

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي، تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات وفق اختبار ف ليفين، كما في الجدول رقم (68).

الجدول رقم 68 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي

البعد	ف ليفين	د ح 1	د ح2	القيمة الاحتمالية	القرار	الاختبار المستخدم
المثابرة والتطوير	3.010	5	378	0.011	غير متجانسة	دونيت سي
الأداء المهني	3.075	5	378	0.010	غير متجانسة	دونيت سي
المكانة والتفاعل	0.972	5	378	0.434	متجانسة	شيفيه
الدرجة الكلية	2.202	5	378	0.054	غير متجانسة	دونيت سي

يتبين من الجدول (68) أن المجموعات غير متجانسة التباين بالنسبة للأبعاد (المثابرة والتطوير، الأداء المهني) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات، لذا تمّ استخدام اختبار دونيت سي. والجدول (69) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم 69 نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات المتعددة في بعدي (المثابرة والتطوير، والأداء المهني) والدرجة الكلية لفاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي

البعد	التوصيف الوظيفي		فرق المتوسطات	القرار
المثابرة والتطوير	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-5.214	غير دال
		ميسر أنشطة	-6.688	دال
		مدير حالة	-7.284	دال
		منسق دعم نفسي	-7.017	دال
		أخصائي علاج نفسي	-9.853	دال
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-1.474	غير دال
		مدير حالة	-2.070	غير دال
		منسق دعم نفسي	-1.803	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.639	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-0.596	غير دال
		منسق دعم نفسي	-0.329	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.165	دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	0.267	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-2.569	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	2.836	غير دال

البعد	التوصيف الوظيفي		فرق المتوسطات	القرار
الأداء المهني	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-6.321	غير دال
		ميسر أنشطة	-8.162	دال
		مدير حالة	-8.961	دال
		منسق دعم نفسي	-9.269	دال
		أخصائي علاج نفسي	-12.321	دال
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-1.840	غير دال
		مدير حالة	-2.640	غير دال
		منسق دعم نفسي	-2.947	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-6.000	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-0.800	غير دال
		منسق دعم نفسي	-1.107	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.160	دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	-0.307	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.360	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	3.053	غير دال
الدرجة الكلية	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-13.738	غير دال
		ميسر أنشطة	-19.671	دال
		مدير حالة	-22.551	دال
		منسق دعم نفسي	-21.914	دال
		أخصائي علاج نفسي	-31.627	دال
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-5.933	غير دال
		مدير حالة	-8.813	غير دال
		منسق دعم نفسي	-8.175	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-17.889	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-2.881	غير دال
		منسق دعم نفسي	-2.243	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-11.956	دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	0.638	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-9.076	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	-9.713	غير دال

كما تم استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين المتوسطات بالنسبة للمجموعات المتجانسة على البعد الفرعي (المكانة والتفاعل الاجتماعي) من أبعاد مقياس فاعلية الذات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (70).

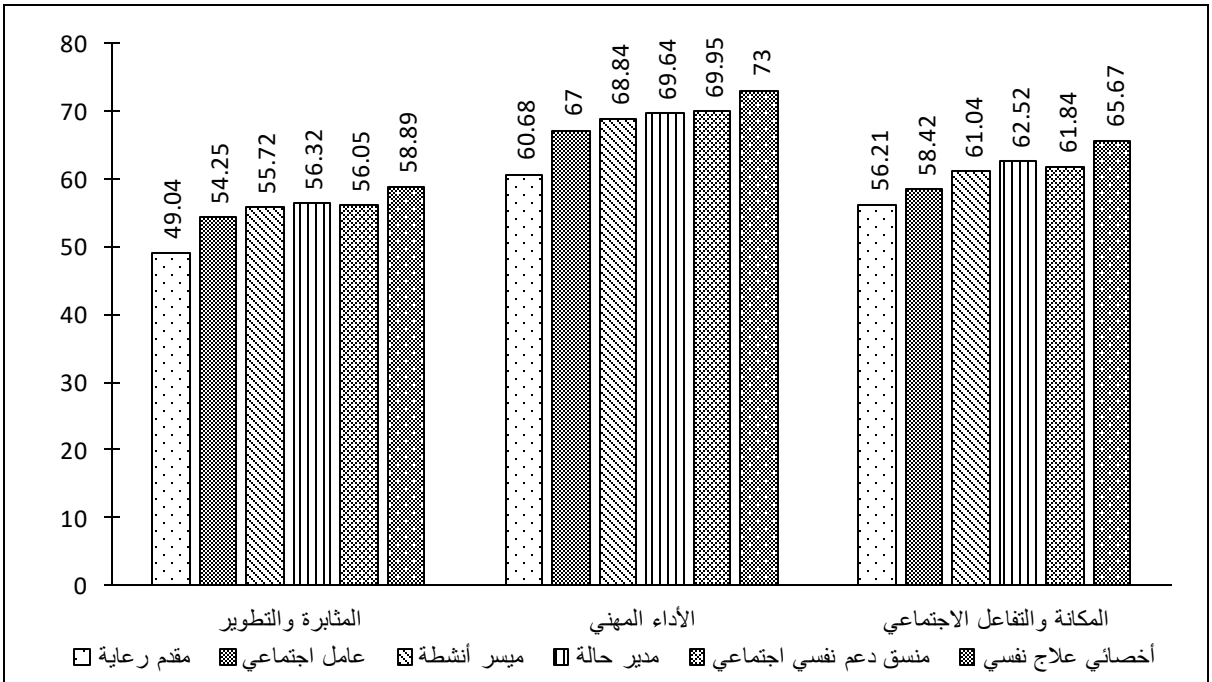
الجدول رقم 70 نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة في بعد المكانة والتفاعل الاجتماعي تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي

البعد	التوصيف الوظيفي		فرق المتوسطات	القيمة الاحتمالية	القرار
المكانة والتفاعل الاجتماعي	مقدم رعاية	عامل اجتماعي	-2.202	0.961	غير دال
		ميسر أنشطة	-4.821	0.013	دال 0.05
		مدير حالة	-6.306	0.004	دال 0.01
		منسق دعم نفسي	-5.628	0.116	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-9.452	0.000	دال 0.01
	عامل اجتماعي	ميسر أنشطة	-2.618	0.855	غير دال
		مدير حالة	-4.103	0.543	غير دال
		منسق دعم نفسي	-3.425	0.829	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-7.250	0.097	غير دال
	ميسر أنشطة	مدير حالة	-1.485	0.807	غير دال
		منسق دعم نفسي	-0.807	0.998	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-4.632	0.113	غير دال
	مدير حالة	منسق دعم نفسي	0.678	1.000	غير دال
		أخصائي علاج نفسي	-3.147	0.661	غير دال
	منسق دعم نفسي	أخصائي علاج نفسي	3.825	0.645	غير دال

بالرجوع إلى الجدول (69) والجدول (70) يتبين اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي، كما يلي:

- وجود فروق بين (مقدمي الرعاية) وكل من (ميسري الأنشطة، مديري الحالة، ومنسقي الدعم النفسي، اختصاصي العلاج النفسي) في البعدين الفرعيين (المثابرة والتطوير، الأداء المهني) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات ولصالح (ميسري الأنشطة، مديري الحالة، منسقي الدعم النفسي، اختصاصي العلاج النفسي) ذوي المتوسط الأكبر. وبين (مقدمي الرعاية) وكل من (ميسري الأنشطة، مديري الحالة، اختصاصي العلاج النفسي) في البعد الفرعي (المكانة والتفاعل الاجتماعي) لصالح (ميسري الأنشطة، مديري الحالة، اختصاصي العلاج النفسي).
- وجود فروق بين (ميسري أنشطة الدعم النفسي والحماية) وبين (اختصاصي العلاج النفسي) في البعدين الفرعيين (المثابرة والتطوير، الأداء المهني) والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات ولصالح (اختصاصي العلاج النفسي) ذوي المتوسط الأكبر.

يوضح الشكل (25) متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات تبعاً للتوصيف الوظيفي.



الشكل رقم 25 متوسطات أفراد العينة على أبعاد فاعلية الذات تبعاً لمتغير التوصيف الوظيفي

التفسير: يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنها قد ترجع لكون الفرد كلما ارتقى في السلم الوظيفي كلما شعر بأنه أعلى كفاءة ومكانة، لا سيما أن هذا الارتقاء يتأتى من توفر الخبرة الكافية والكفاءة العلمية التي تعد شرطاً للعمل في التوصيفات المتخصصة كإدارة الحالة والعلاج النفسي، بينما لا تكون شرطاً أساسياً في العمل في مجال تقديم الرعاية، وتبعاً لذلك فمن المنطقي أن الفرد حين يمتلك كفاءة علمية في تخصص علم النفس أو الإرشاد النفسي التي توفر له المعرفة النظرية، ومع توافر الخبرة العملية التطبيقية، والمكانة المهنية التي يشغلها وتشعره بدوره الجوهري، أن ينعكس ذلك كله على ارتفاع مستوى فاعلية الذات لديه.

يتفق ذلك مع ما أشار إليه (Lambie & Vaccaro, 2010) من أن كفاءة المختص النفسي ترتبط بعوامل منها: مستوى الإعداد النظري، ومستوى تدربه على المهارات والفنيات الإرشادية (نقلاً عن: الشريفين وآخرين، 2020، 144). وهو ما يتجلى في الفروق ذات الدلالة في فاعلية الذات بين مقدم الرعاية الذي تتموضع خدماته في قاعدة هرم التدخلات النفسية الاجتماعية والمتمثل بالاستجابة للحاجات الأساسية والأمان، مع أخصائي العلاج النفسي الذي تتمركز خدماته في رأس الهرم المتمثل بالخدمات المختصة.

5- أهم نتائج البحث

ختاماً تتضـــح من خلال النتائج التي تم التوصـــل إليها خلال هذا البحث العلاقة المتبادلة بين الهوية المهنية وفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفســـية، ما يؤكد أنهما متغيران مهمان في النمو المهني للمختص بتقديم الخدمات النفســـية، وزيادة إدراكه لدوره المهني. كما يتضـــح بأن الهوية المهنية – كأي جانب آخر من هويتنا- تتأثر بالعمر، والأثر الذي يلعبه عامل الزمن والخبرة المتراكمة والتخصـــص الأكاديمي في بلورة الهوية المهنية وإدراكها، لا ســيما أن هذه العوامل بتفاعلها تزيد من إدراك الفرد لمهنته وتعد مؤشــراً لانتمائه لها وزيادة اتصــاله بالأنشـــطة المهنية المرتبطة بمهنته، وهو ما كشـــفته الفروق ذات الدلالة الإحصـــائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغيرات: (العمر وســنوات الخبرة والاختصــاص العلمي والتوصــيف الوظيفي والمؤهل العلمي). كما نلحظ بأن فاعلية الذات تتأثر بالخبرات المتراكمة التي يمر بها الفرد لا سـيما الناجحة منها، سـواء أكانت أسـاسـية يمر بها مباشــرة، أو بديلة يتعرض لها من خلال التعلم والتعلم بالملاحظة والتدريبات العملية والســريرية التي تزيد من ثقة الفرد بقدراته وكفاءته وتدفعه للمزيد من المثابرة والنشاط المهني، وهو ما أكدته الفروق ذات الدلالة الإحصائية في فاعلية الذات تبعاً لمتغيرات: (العمر وسنوات الخبرة والاختصاص العلمي والمؤهل العلمي والتوصيف الوظيفي).

في نهاية المطاف لا بد من الإشـــارة إلى أنّ البحث الحالي وعلى الرغم من اتفاق نتائجه مع نتائج الدراسات السابقة في بعض الجوانب واختلاف نتائجه مع نتائجها في جوانب أخرى، إلَّا أنَه ما يزال محدوداً ضمن نطاق مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية في الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية في مدينة دمشق وريفها.

6- مقترحات البحث

في ضوء النتائج السابقة يقترح الباحث ما يلي:

1) توجيه المعنيين لضـرورة إنشـاء نقابة للمهن النفسـية التخصـصـية تعمل على النهوض بالمهنة وحمايتها، والخروج بدليل يوحّد بدقّة مهام العمل في مجال تقديم الخدمات النفسية ومتطلباته وشروطه في كل توصـيف من توصيفاته على حدة، وإخضاع العاملين فيه للرقابة والمساءلة.

2) أن تكون الحلقة الأولى لمواجهة أي حالة هم مختصـــو علم الاجتماع لتحديد الإطار العام للمشـــكلة واستقصاء المعلومات الأسرية والبيئية ثم التحديد الأولي للمشكلة وإحالتها لمختصي علم النفس والإرشاد النفسي للتقييم ووضع خطط التدخل الفردية.

3) أن يراعى في التعيين والترقية في السلم الوظيفي للخدمات النفسية عوامل متعلقة باختصاص الفرد وعمره ومستوى خبرته ومؤهله العلمي نظراً لأثر هذه المتغيرات على مستوى وعي الفرد في هويته المهنية وإلمامه بدوره المهني وثقته في قدراته وفاعليته الذاتية، والتي تنعكس على جودة وكفاءة الخدمات النفسية المقدمة.

4) إقامة دورات تدريبية عن الهوية المهنية، إضافة لتضمين موضوع الهوية المهنية في الجانب العملي لطلبة علم النفس والإرشـــاد النفســـي، نظراً لما يلعبه إدراك هذه الهوية والوعي بها من دور هام في تحديد مصـــير الفرد ومستقبله المهني، وليكون على قدر من الحرفية والوعي بذاته وبمن يقدم لهم الدعم والمساندة النفسية الاجتماعية.

5) تفعيل دور وسائل الإعلام المسموع والمقروء والمرئي وإقامة الندوات والمحاضرات لإبراز ماهية التدخلات النفسية المستندة على العلم والقائمة على الأدلة، للمساعدة في تصحيح النظرة الاجتماعية للخدمة النفسية ومتى تكون الحاجة ماســة لضــرورة تلقي الخدمات المتخصــصــة، مع إرشــادهم للطرق والإجراءات اللازم اتباعها في الحصول على المعالجة السليمة والآمنة لمشكلات الصحة النفسية والاضطرابات النفسية.

6) إعداد برامج تدريبية لرفع مستوى فاعلية الذات المهنية لدى المختصـين بتقديم الخدمات النفسـية وتنفيذها، وذلك لما لها من دور محوري ومهم في نجاح خطط التدخل والعلاج النفســي والتكفل بالأطفال والمتضــررين من الكوارث والأزمات.

7) إجراء دراسات ميدانية متعمقة بشكل أكبر عن الهوية المهنية للأخصائي النفسي بشكل خاص، من خلال علاقتها بمتغيرات أخرى كجودة الخدمات المقدمة.

8) إجراء دراســة عن اتجاهات المســتفيدين نحو الخدمات النفســية التي يقدمها المختصــون النفســيون ومدى فاعليتها عليهم.

المراجع

7- المراجع العربية

- أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال. (2008). *نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين*. (ط.5). مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو عطية، سهام. (2015). *نظريات الإرشاد والنمو المهني*. (الطبعة الأولى). دار الفكر.
- أبو علام، رجاء. (1998). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. دار النشر للجامعات.
- أبو وردة، تهاني. (2019). *الهوية النفسية وعلاقتها بمهارات اتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الجامعية*. *مجلة الطريق للتربية والعلوم الاجتماعية، 6* (8)، 176-197.
- الأش، منصور عبد القادر. (2012). *أداء الدور الوظيفي وعلاقته بفعالية الذات ووجهة الضبط وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المرشدين النفسيين في سورية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الفيوم.
- أمينة، كاري نادية. (2012). *العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أبي بكر بلقايد.
- البادي، عائشة بنت سعيد. (2014). *بعض السمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- بجاج، أحمد. (2015). *سوسيولوجيا الممرضة*: إطار نظري لتشكل الهوية المهنية للممرضة. *مجلة العلوم الإنسانية الاجتماعية*، (20). 303-314.
- البقيعي، نافر. (2014). *الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن*، *مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 20* (2)، 363-387.
- بن إسماعيل، رحيمة. (2015). *بناء برنامج للتكفل النفسي العلاجي للمتعايش مع فيروس نقص المناعة المكتسبة (SIDA)* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر -بسكرة.

- جاسر، نادية آدم. (2019). *تحقيق الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان وعلاقتها ببعض المتغيرات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
- الحربي، سماح عبد الله. (2002). *العلاقة بين بعض العوامل الديمغرافية والهوية المهنية لدى المراهقين في منطقة المدينة المنورة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.
- حسين، هشام بركات. (2017). *استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، نيسان* (32)، 84-109.
- حماد، مديحة. (2022) *مهارات التفكير عال الرتبة وعلاقتها بفاعلية الذات العامة لدى عينة من طلبة جامعة دمشق فرع السويداء. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 38* (4)، 145-179.
- حنة، عبد القادر. (2018). *فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف.
- حواشي، آمال، وشويمات، كريم. (2022). *تحليل سوسيولوجي لبعد العمل وآليات تشكل الهوية المهنية للعمال*. مجلة العلوم التربوية، 16(1)، 614-623.
- حيدر، مازن. (2017). *الصحة النفسية إبان الأزمة السورية: كيف يتعامل السوريون مع الآثار النفسية. المجلة الدولية للصليب الأحمر، 3* (9)، 927-935.
- دسوقي، كمال. (1990). *ذخيرة علوم النفس*. الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- دوبار، كلود. (2008). *أزمة الهويات "تفسير التحول"*. (رندة بعث، ترجمة). المكتبة الشرقية.
- الرواحية، بدرية محمد. (2016). *التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- الزبيدي، عبد القوى سالم، والكحالي، سالم ناصر. (2014). *الفروق بين النوع والصف الدراسي والقلق في حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصفين التاسع والعاشر بسلطنة عمان*. الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 5 (13)، 31 – 44.

- الزهرة، عمروش فاطمة. (2015). *ضـــغوط العمل وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية: دراســـة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف.
- زهير، أهواري. (2017). *الهوية المهنية لإطارات الصـــناعة* [أطروحة دكتوراه غير منشـــورة]. جامعة الجزائر.
- الساعدي، خميس بن علي. (2017). *إدراك أهمية العمل في مجالات الإرشاد وعلاقته بفعالية الذات الإرشادية ومركز الضبط لدى الأخصائيين النفسيين في سلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- سبيريدو، أندريا، ودكروب، كريم، وتشارلز، لوري لوبز، وحيدر، مازن، وحسون، تيسير، وعطايا، علا، وقطيط، وسام. (2017). *دليل الدعم النفسي الاجتماعي*. منظمة أبعاد والاتحاد الأوروبي.
- سراية، الهادي، وبالقاسمي، محمد الأزهر. (2019). *الفعالية الذاتية الإرشادية للأخصائي النفسي المدرسي ودورها في لعملية الإرشادية*. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 5(ا3). 124-137.
- السليمان، يامن سلمان. (2022). *فاعلية الذات وعلاقتها بالدافعية الأكاديمية: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 38* (4)، 6-45.
- الشريفين، أحمد، وسرحان، وفاء، وغيث، سعاد. (2020). *العلاقة بين التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغر المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز*. مجلة دراسات العلوم التربوية، 47 (1)، 128-149.
- شعبان، مرسيلينا حسن. (2013). *الدعم النفسي ضرورة مجتمعية*. شبكة العلوم النفسية العربية.
- الصبحي، مها مرزوق. (2010). *الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية وعلاقتهما بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- صمادي، أحمد، وحواتمة، يوسف. (2020). القدرة *التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 16* (4)، 477-487.

- عابدين، رغد عدنان. (2016). *الخبرات النفسية والاجتماعية في الطفولة وعلاقتها بتشكل هوية الأنا* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة دمشق.
- العاسمي، رياض نايل. (2016). *العلاج النفسي*. منشورات جامعة دمشق.
- عبد الجواد، أحمد عبد الفتاح. (2006). *فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الفيوم.
- عبد الرزاق، مصطفى، والجعيدي، عمر. (2022). *الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية*. مجلة التربية، (196)، الجزء 4 (يوليو)، 262- 318.
- عبد المجيد، كربوش، ومختارية، حشماوي. (2017). *علاقات العمل والهوية المهنية لمستشار التوجيه: دراسة ميدانية بمركز التوجيه لمدينة مسكر*. *المجلة المغاربية للاقتصاد والتسيير*، *4* (1)، 126-148.
- العتيبي، بندر محمد. (2017). *اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينه من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- عليوي، عبد العزيز. (2020). *الهوية المهنية للأخصائي النفسي: التجربة المغربية نموذجا*. أبحاث معرفية، (12)، 32-42.
- عمار، دلال أسعد. (2015). *رتب الهوية وعلاقتها بكل من أسلوب الاختيار والتوافق الزواجي "دراسة ميدانية إكلينيكية لدى الطالبات الجامعيات في محافظة اللاذقية"* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة دمشق.
- الفهد، حسين. (2022). *جودة الحياة وعلاقتها بالهوية النفسية لدى عينة من المراهقين فاقدي الرعاية الأسرية* "دراسة ميدانية في مراكز الرعاية البديلة" [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة دمشق.
- كونسن، بيتر. (2010). *البحث عن الهوية "الهوية وتشتتها في حياة إريك إريكسون"*. (سامر رضوان، ترجمة). دار الكتاب الجامعي
- مامة، قيلي. (2021). *المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أحمد دراية أدرار.

- مجموعة العمل العالمية لحماية الطفل. (2014). *المبادئ التوجيهية المشتركة بين الوكالات بشأن إدارة الحالات وحماية الطفل.*
- محمد، وردة عبد اللطيف. (2021). برنامج إرشادي نفسي إيجابي في تنمية فاعلية الذات الإرشادية لدى الإخصائي النفسي المدرسي. *مجلة دارسات في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، 4* (3)، 138-192
- المحمودي، محمد سرحان. (2019). مناهج البحث العلمي. (ط4). دار الكتب.
- مرابط، صوريا. (2019). *التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهُوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر-بسكرة.
- مشري، سلاف. (2018). *الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية.* (9). 79-96.
- المصري، نيفين عبد الرحمن. (2011). *قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر-بغزة.
- معزوزي، عتيقة. (2020). *آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أحمد دراية أدرار.
- المقبالي، علي حميد. (2020). *قلق المستقبل المهني وعلاقته بفاعلية الذات المهنية لدى طلبة دبلوم التعليم العام بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4* (37)، 20-38.
- ملحم، سامي محمد. (2007). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس.* دار المسيرة للطباعة والتوزيع.
- منظمة الصحة العالمية. (2012). *الرعاية من أجل تطوّر الطفل* "تحسين رعاية الأطفال الصغار".
- ميكشيللي، اليكس. (1993). *الهوية.* (علي وطفة، ترجمة). دار الوسيم للخدمات الطباعية.
- ناظرين، حاتم. (2021). *مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين. مجلة كلية التربية ببنها* (125)، ج3، 279-310.
- نحوي، عائشة عبد العزيز. (2016). *مبادئ العلاج النفسي واتجاهاته.* دار اليازوري العلمية للنشر.

- نصر، علا دارب. (2020). *الهوية المهنية في الإرشاد النفسي وعلاقتها بالرضى الوظيفي. مجلة جامعة الفرات للدراسات والبحوث العلمية*، (45)، 1-24.
- نورة، بن راس. (2019). *الهوية المهينة وعلاقتها بالالتزام بالعمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح.
- هارتلاند ألآينس الدولية، والأونروا. (د.ت). *دليل المساعد الاجتماعي؛ المفاهيم الأساسية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وحماية الطفل*.
- هارلمبس، وهولبورن. (2010). *سوسيولوجيا الثقافة والهوية* (حاتم محسن، ترجمة). الطبعة الأولى. دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع.
- هارون، نورة. (2019). *الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف.
- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. (د. ت). *الدليل الإجرائي الخدمات الاجتماعية المتكاملة*: الوصول إلى الفئات المهمّشة والأكثر هشاشة "حزمة تدريبية خاصة بنظام إدارة الحالة". الجمهورية العربية السورية.
- الوليدي، علي بن محمد، وأرنوط، بشرى إسماعيل. (2016). *فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين المتدربين في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، 5* (ملحق)، 147-170.

8- المراجع الأجنبية

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1989). *Human Agency in social cognitive theory*. American psychologist.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy the Exercise of Control*. W.H. Freeman &Company.
- Beltman, S., Glass, C., Dinham, J., Chalk, B. & Nguyen, B. H. N. (2015). Drawing identity: Beginning pre-service teachers' professional identities. *Issues in Educational Research, 25*(3), 225-245.

- Cooper, Diane L. (2016). *An Exploratory Study of Career Counselor Professional Identity* [Unpublished Doctoral dissertation]. the University of Georgia
- Ellis, M., Krengel, M., & Beck, M. (2002). Testing self-focused attention theory in clinical supervision: Effects of supervisee anxiety and performance. *Journal of Counseling Psychology, 49* (1), 101-116. DOI:10.1037/0022-0167.49.1.101
- Elman, N. S., Illfelder-Kaye, J., & Robiner, W. N. (2005). Professional Development: Training for Professionalism as a Foundation for Competent Practice in Psychology. *Professional Psychology: Research and Practice, 36*(4), 367–375. DOI:10.1037/0735-7028.36.4.367
- Fray, Anne-Marie, & Picouleau, Sterenn. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle " une dimension essentielle pour la qualité au travail *"*. *Revue de Management & Avenir*. 38 (8), 72. DOI:10.3917/mav.038.0072
- Gignac, Kate, & Gazzola, Nicola. (2018). Embracing Counsellor Professional Identity Work "Experiential Accounts of Transformation and Transition Place au travail identitaire des conseillers et conseillères professionnels: Comptes rendus expérientiels de la transformation et de la transition ". *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 52*(3), 205-228
- Gushue. G. V.; Scanlan, K. R.; Pantzer. K. R.; Clarke, C. P. (2006). The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy. Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development*, *33* (1). 19-28. DOI:10.1177/0894845305283004
- Hahn, D. Weck, F. Witthöft, M. & Kühne, F. (2021). Assessment of Counseling Self-Efficacy: Validation of the German Counselor Activity Self-Efficacy Scales-Revised. *Frontiers in Psychology*. 12. DOI:10.3389/fpsyg.2021.780088
- Hawley, L. D., & Calley, N. G. (2009). Professional Identity of Counseling: A Template for Action, *Michigan Journal of Counseling Research Theory and Practice, 36*(1), 1-12. DOI:10.22237/mijoc/1235865660
- Holland, K., Middleton, L., & Uys, L. (2012). Professional confidence; a concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, *19* (2), 214-224. DOI:10.3109/11038128.2011.583939
- Ibarra, Herminia. (2003). Working Identity " Unconventional Stratégies for Reinventing Your Career ". harvard business school press.

- Kimberly, Z., Patricia, V., Meredith, M., Bonnie, L. (2016). From Novice to Seasoned Practitioner: A Qualitative Investigation of Genetic Counselor Professional Development. *Journal of Genetic Counseling, 25*(4), 818-834**.** DOI:10.1007/s10897-015-9900-2
- Kozina, K., Grabovari, N., Stefano, J., & Drapeau, M. (2010). Measuring changes in counselor self-efficacy: Further validation and implications for training and supervision. *The Clinical Supervisor, 29* (2), 117–127. DOI:10.1080/07325223.2010.517483
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, *26* (2), 179–218. DOI:10.1177/0011000098262001
- Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the Counselor Activity Self-Efficacy Scales. *Journal of Counseling Psychology, 50* (1), 97–108.
- Melanie, Kautzman-East. (2016). *The Relationship Among Personality, Professional Identity, Self-Efficacy and Professional Counselor* [Unpublished Doctoral dissertation]. The University of Akron.
- Meyer, R. (2012). *Predictors of Counselor Self- Efficacy among Master's Level Counselor Trainees: Impact of Cohort versus Non-Cohort Educational Programs*. [Unpublished Doctoral dissertation]. Western Michigan University.
- Mullen, P.R., Uwamahoro, O., Blount, A.W., & Lambie, G.W. (2015). Development of counseling students' self-efficacy during Preparation and Training. *The Professional Counselor, 5* (1), 175-184. DOI:10.15241/prm.5.1.175
- Owens, D., Bodenhorn, N., & Bryant, R. (2010). Self-Efficacy and Multicultural Competence of School Counselors. *Journal of School Counseling, 8* (17), 1 – 20.
- Pillen, M. T., Brok, P. J. D., & Beijaard, D. (2013). Profiles and change in beginning teachers' professional identity tensions. *Teaching and Teacher Education, 34* (5), 86-97. DOI:10.1016/j.tate.2013.04.003
- Poole, C. &Pattersson, A. (2021). Fostering The Development Of Professional Identity Within Healthcare Education-Interdisciplinary Innovation. *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences, 52* (S4), S45–S50. DOI: 10.1016/j.jmir.2021.08.012
- Rabow Mw, Remen Rn, Parmelee Dx, Inui Ts. (2010). Professional Formation: Extending Medicine's Lineage of Service into The Next Century. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges, 85*(2), 310-317. DOI:10.1097/ACM.0b013e3181c887f7

- Rosenlind, Johanna, & Bengtsson, Ida. (2019). *Exploring the Professional Identity of Swedish Psychologists – Construction of the Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ)* [Unpublished Master thesis]. Örebro University
- Runcieman, Alan James. (2018). *The Identity of the Professional Interpreter " How Professional Identities Are Constructed in the Classroom* ". Springer.
- Sachs, J. (2005). Teacher education and the development of professional identity: Learning to be a teacher. In P. M. Denicolo, & M. Kompf (Eds.), *Connecting Policy and Practice: Challenges for Teaching and Learning in Schools and Universities* (pp. 5-21). Routledge, Taylor and Francis Group. https://doi.org/10.4324/9780203012529
- Sainseulieu, Renaud. (1988). *L'identité au Travail " Presse de la fondation nationale des science politiques "*. Paris
- Schiele, B., Weist, M., Youngstrom, E., Stephan, S. & Lever, N., (2014). Counseling Self-Efficacy, Quality of Services and Knowledge of Evidence-Based Practices in School Mental Health. *The Professional Counselor, 4* (5), 467–480. DOI:10.15241/bes.4.5.467
- Silvia J., Luisa, F., Avalonem F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Journal of Work and Organizational Psychology, 26* (3), 201- 210. DOI:10.5093/tr2010v26n3a4
- Song, G. & Wei, Sh. (2007). A study on pertinent influencing factors on teachers' professional identity. *Frontiers of Education in China, 2*(4). 634–650. DOI:10.1007/s11516-007-0046-3
- Sylvie, St-ONGE. (2014). L'identité professionnelle des gestionnaires des organisations de la santé " un sale boulot requérant un courage managérial ", *OpenEdition Journals*, 3-14. https://doi.org/10.4000/pistes.4038
- Tang, M., Addison, K., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connell, W., & Stewart-Sicking, J. (2004). Factors that influence self-efficacy of counseling students: An exploratory study. *Counselor Education and Supervision, 44* (1), 70–80. DOI:10.1002/j.1556-6978.2004.tb01861.x
- Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K. (2016). Professional identity, career commitment, and career entrenchment of midlevel student affairs professionals. *Journal of College Student Development, 57*(5), 557–572. DOI:10.1353/csd.2016.0059

- Woo, H., & Henfield, M. S. (2015). Professional identity scale in counseling (PISC) Instrument development and validation. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, *2* (2), 93–112. DOI:10.1080/2326716X.2015.1040557
- Zhang, Y., Hawk, S. T., Zhang, X., & Zhao, H. (2016). Chinese preservice teachers' professional identity links with education program performance: The roles of task value belief and learning motivations. Frontiers in Psychology, 7. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00573

الملاحق

1- الملحق رقم (1) أسماء السادة محكمي أدوات البحث

ت	اسم المحكم	الرتبة العلمية	الاختصاص	القسم	الجامعة
1	د. أمينة رزق	أستاذة	علم نفس التربوي	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
2	د. غسان منصور	أستاذ	علم نفس المعرفي	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
3	د. حسن عماد	أستاذ مساعد	علم نفس التربوي	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
4	د. زين دوبا	أستاذة مساعدة	علم نفس البيئي	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
5	د. سناء مسعود	أستاذة مساعدة	علم نفس النمو	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
6	د. رنا قوشحة	مدرسة	القياس والتقويم	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
7	د. نهى عطايا	مدرسة	علم نفس المهني	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
8	د. مها سلمان	مدرسة	الإرشاد المهني	الإرشاد النفسي	كلية التربية جامعة دمشق
9	د. وليم عباس	مدرس	القياس والتقويم	علم النفس	كلية التربية جامعة دمشق
10	د. قمر الأبرش	مدرسة	القياس والتقويم	القياس والتقويم	كلية التربية جامعة دمشق
11	د. نوال المطلق	مدرسة	القياس والتقويم	القياس والتقويم	كلية التربية جامعة دمشق
12	د. سيناء الخطيب الجشي	مدرسة	طرائق تدريس اللغة الإنكليزية	قسم المناهج	كلية التربية جامعة دمشق

2- الملحق رقم (2): الصورة الأصلية لمقياس الهوية المهنية PPIQ

Instructions: The next section will ask you to rate a few statements. The following statements will primarily involve your work, how you work, and how you act in professional contexts as a psychologist. Using the 7-point response scale below, please rate based on your level of agreement or disagreement with the statements to the right of each statement. Please rate as quickly as possible, without trying to contemplate the statements too much.

#	Items	Do not agree at all (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Agrees com-pletely (7)
1	I will gladly take the lead in my work							
2	Outer processes and events are the focal point in my work							
3	I take every opportunity to share my knowledge in psychology							
4	Keeping oneself updated with the research in psychology is a part of the professional role							
5	I am always careful to keep myself within pre-established boundaries in my work							
6	My line of work requires that I continuously reflect upon my own skills							
7	I keep my personal opinions and circumstances completely outside my work							
8	It is a central element in my line of work to give concrete advice to the people I meet							
9	Other psychologists understand me better than individuals outside of my profession							
10	It is important to me to engage in activities which allows me to get in touch with other psychologists							
11	I tend to do more than what is expected of me in order to help the people I meet in my work reach their goals							
12	My work is meaningful							
13	I identify with my professional role							
14	I keep my material at work neat and in order							

#	Items	Do not agree at all (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Agrees com-pletely (7)
15	I feel like a psychologist even in my spare time							
16	Humans are influenced primarily by external factors							
17	Listening is a central element in my work							
18	I do not keep any personal objects where individuals I meet in my work can see them							
19	It is important for me to show empathy to those I meet in my line of work							
20	The goal of my work is to help other people to improve their situations							
21	I am more neutral than personal in my work							
22	Equality is a central element in my work as a psychologist							
23	To support is a central element in my work							
24	I do not hesitate being confrontative in my work							
25	My values and personality are well matched with my profession							
26	I always make sure to make goals explicit to those I meet in my work							
27	I feel like I have a healthy work-life balance							
28	I must be entirely objective in my work as a psychologist							
29	It is very important to create concrete goals in my work							
30	My work as a psychologist has had a significant influence on who I am							
31	I prefer to let others take the lead in the conversations in my work							
32	I am the one who takes the initiative in my work							
33	I gladly educate others in the subject of psychology							
34	I doubt my own abilities at work							
35	I feel personally invested in my patients/clients achieving their goals							

#	Items	Do not agree at all (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Agrees com-pletely (7)
36	My psychological knowledge is a burden in my private life							
37	It is important to empower those I meet at work by highlighting personal strengths							
38	To be helpful a central part in my work							
39	To be curious is central in my work							
40	A strong moral compass is required in my work							
41	Consideration and good care-taking is the central element in my work							
42	I feel like a member of the psychologist profession							
43	Each year I engage in activities which contributes to my own professional development as a psychologist							
44	I do not express my own feelings in professional contexts							
45	Knowledge is constructed along with my client/patient							
46	My internal processes are key instruments in my work							
47	It is important to me to dress adequately for my work.							
48	I believe it is important to only use the methods best supported by research							
49	I always make sure to have clear goals in my work							
50	It is important to me to be engaged in associations and/or unions related to my profession							
51	It is important to me to have status in my work							
52	Being humble is a key element in my work							
53	Continuing my education is an important part in my work as a psychologist							
54	I have an active approach in my work							
55	My work is emotionally draining							

#	Items	Do not agree at all (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Agrees com-pletely (7)
56	My personal goals are highly related with my work							
57	I actively engage in questions regarding my profession and its development							
58	To be warm is a central element in my work							
59	I am always careful to be knowledgeable about the area I will work with							
60	To question is a central element in my work							
61	I feel proud to be a psychologist							
62	To be kind is a central element in my work							
63	A central task in my work as a psychologist is to convey hope							
64	I am confident that my line of work contributes to positive outcomes							
65	I need to shoulder an expert role to be productive in my work							
66	I feel that I can be myself in my work							
67	I view my work as a cooperation between myself and those I meet at work							
68	I am satisfied with my work as a psychologist							
69	I feel confident that I have enough knowledge and skill to be able to adequately execute my work.							
70	My work as a psychologist is primarily clearly structured							
71	My work as a psychologist is primarily creative							
72	My work as a psychologist is based primarily on my personality							
73	My work is based primarily on intuition							

3- الملحق رقم (3): الصورة الأولية لمقياس الهوية المهنية لمقدمي الخدمات النفسية PPIQ

التعليمات: سيطلب منك في القسم التالي تقييم بعض العبارات. ستشمل العبارات التالية بشكل أساسي عملك، وكيف تعمل، وكيف تتصرف في السياقات المهنية كمختص نفسي. وذلك باستخدام مقياس الاستجابة المكون من 7 نقاط أدناه، يرجى التقييم بناءً على مستوى موافقتك أو عدم موافقتك على العبارات الموجودة على يسار كل عبارة. يرجى التقييم في أسرع وقت ممكن، دون محاولة التفكير في البيانات أكثر من اللازم.

#	البنود	لا أتفق إطلاقاً (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	أتفق تماماً (7)
1	يسعدني أخذ زمام المبادرة في عملي							
2	العمليات والأحداث الخارجية هي مركز التنسيق في عملي							
3	أغتنم كل فرصة لتبادل معرفتي في علم النفس							
4	إبقاء المرء على اطلاع دائم بالبحوث النفسية جزءاً من الدور المهني							
5	أحرص دائماً على إبقاء نفسي ضمن الحدود الموضوعة مسبقاً في عملي							
6	يتطلب مجال عملي أن أفكر باستمرار في مهاراتي الخاصة							
7	أبقي آرائي الشخصية وظروفي خارج عملي تماماً							
8	من العناصر الأساسية في عملي إسداء مشورة ملموسة للأشخاص الذين أقابلهم							
9	يفهمني علماء النفس الآخرون بشكل أفضل من الأفراد خارج مهنتي							
10	من المهم بالنسبة لي الانخراط في الأنشطة التي تسمح لي بالتواصل مع علماء نفس آخرين							
11	أميل إلى القيام بأكثر مما هو متوقع مني لمساعدة الأشخاص الذين أقابلهم في عملي على بلوغ أهدافهم							
12	عملي ذو مغزى							
13	أتفق وأتماثل مع دوري المهني							

#	البنود	لا أتفق إطلاقاً (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	أتفق تماماً (7)
14	أحافظ على المواد الخاصـــة بي في العمل مرتبة ومنظمة							
15	أشعر أنني مختص نفسي حتى في وقت فراغي							
16	يتأثر البشر في المقام الأول بالعوامل الخارجية							
17	الاستماع عنصر رئيسي في عملي							
18	لا أحتفظ بأي أغراض شـــخصـــية حيث يمكن للأفراد الذين أقابلهم في عملي رؤيتهم							
19	من المهم بالنسبة لي أن أبدي التعاطف مع أولئك الذين أقابلهم في مجال عملي							
20	الهدف من عملي هو مســـاعدة الآخرين على تحسين أوضاعهم							
21	أنا أكثر حيادية من شخصي في عملي							
22	المساواة عنصر أساسي في عملي كمختص نفسي							
23	الدعم عنصر رئيسي في عملي							
24	لا أتردد في المواجهة في عملي							
25	قيمي وشخصيتي تتطابق جيداً مع مهنتي							
26	أحرص دائماً على توضـــيح الأهداف لمن أقابلهم في عملي							
27	أشعر أن لدي توازناً صحياً بين العمل والحياة							
28	يجب أن أتحلى بالموضـــوعية التامة في عملي كمختص نفسي							
29	من المهم جدا وضع أهداف ملموسة في عملي							
30	كـان لعملي كمختص نفســـي تـأثير كبير على معرفتي لنفسي من أكون							
31	أفضـــل الســـماح للآخرين بأخذ زمام المبادرة في المحادثات في عملي							
32	أنا من يأخذ زمام المبادرة في عملي							
33	أسعد بتثقيف الآخرين في الموضوعات النفسية							
34	أشك في قدراتي الخاصة في العمل							

#	البنود	لا أتفق إطلاقاً (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	أتفق تماماً (7)
35	أشعر أنني استثمرت نفسي في تحقيق مرضاي / عملائي لأهدافهم							
36	تعد معرفتي النفسية عبء في حياتي الخاصة							
37	من المهم تمكين أولئك الذين أقابلهم في العمل من خلال تبصيرهم بنقاط القوة الشخصية لديهم							
38	أن أكون مفيداً، جزء مركزي في عملي							
39	أن أكون فضولي هو أمر محوري في عملي							
40	البوصلة الأخلاقية القوية مطلوبة في عملي							
41	الاهتمام والعناية الجيدة هما العنصران الأساسيان في عملي							
42	أشعر وكأنني عضو في مهنة علم النفس							
43	أشارك سنوياً في الأنشطة التي تساهم في تطوري المهني كمختص نفسي							
44	لا أعبر عن مشاعري في السياقات المهنية							
45	يتم بناء المعرفة بالتعاون مع عميلي / مريضي							
46	عملياتي الداخلية هي الأدوات الرئيسية في عملي							
47	من المهم بالنسبة لي ارتداء ملابس مناسبة لعملي.							
48	أعتقد أنه من المهم الاكتفاء باستخدام أفضل الأساليب المدعمة بالأبحاث							
49	أحرص دائماً على وجود أهداف واضحة في عملي							
50	من المهم بالنسبة لي المشاركة في جمعيات و/ أو نقابات مرتبطة بمهنتي							
51	من المهم بالنسبة لي أن يكون لي مكانة في عملي							
52	التواضع هو عنصر أساسي في عملي							
53	يعد التعليم الإضافي جزءاً مهماً في عملي كمختص نفسي							
54	لدي نهج نشط في عملي							

#	البنود	لا أتفق إطلاقاً (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	أتفق تماماً (7)
55	عملي مستنزف عاطفيا							
56	أهدافي الشخصية ترتبط ارتباطا وثيقا بعملي							
57	أنخرط بنشـــاط في المســـائل المتعلقة بمهنتي وتطويرها							
58	أن أكون دافئاً هو عنصر أساسي في عملي							
59	أحرص دائماً على أن أكون على دراية بالمجال الذي سأعمل فيه							
60	التساؤل هو عنصر مركزي في عملي							
61	أشعر بالفخر لكوني مختص نفسي							
62	أن أكون رحيما هو عنصر أساسي في عملي							
63	تتمثل المهمة المركزية في عملي كمختص نفسي في منح الأمل							
64	أثق بأن مجال عملي يســـهم في تحقيق نتائج إيجابية							
65	أحتاج إلى الاضـــطلاع بدور خبير لأكون منتجا في عملي							
66	أشعر بالمقدرة أن أكون أنا شخصيا في عملي							
67	أرى عملي على أنه تعاون بيني وبين من ألتقي بهم في العمل							
68	أنا راضٍ عن عملي كمختص نفسي							
69	أشـــعر بالثقة بأن لدي ما يكفي من المعرفة والمهــارة لأتمكن من تنفيذ عملي على النحو الملائم.							
70	عملي كمختص نفسي منظم بشكل واضح في الأساس							
71	عملي كمختص نفسي خلّاق في المقام الأول							
72	عملي كمختص نفسي مبني في المقام الأول على شخصيتي							
73	عملي مبني في المقام الأول على الحدس							

4- الملحق رقم (4): الصورة النهائية لمقياس الهوية المهنية لمقدمي الخدمات النفسية PPIQ

عزيزي / عزيزتي..

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عن بعض المواقف التي تواجهك في حياتك الحالية وفي عملك والمشـــاعر التي تدور حول تلك المواقف، توجد بجانب كل عبارة عدة إجابات محتملة والمطلوب اختيار الإجابة التي تراها تعبر بدقة عن الواقع بالنسبة لك، يرجى ملاحظة أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصـــحيحة فقط هي التي تعبر عن حقيقة مشـــاعرك نحو هذه العبارات، كما يرجى الانتباه إلى أن الاســـم غير مطلوب، مع العلم أن إجابتك لن تظهر بمفردها بل ستظهر بشكل جماعي مع إجابات الآخرين لأغراض علمية فقط.

تتم الإجابة عن العبارات تكون باختيار "مدى انطباق العبارة عليك"، مع الإشارة إلى أن خيارات أو بدائل الإجابة ستكون وفق مقياس متدرج سباعي يبتدئ من غير موافق إطلاقاً وينتهي بالاتفاق التام كما يلي:

غير مو افق إطلاقاً	غير مو افق	غير مو افق إلى حد ما	محايد	مو افق إلى حد ما	مو افق	مو افق تماماً
1	2	3	4	5	6	7

❖ البيانات الرئيسية:

الجنس:	العمر:	سنوات الخبرة: .....
☐ ذكر ☐ أنثى	☐ 24-21 ☐ 30-25 ☐ 35-31 ☐ 40-36	☐ من 0-2 سنتين ☐ من سنتين إلى خمس سنوات ☐ من خمس إلى عشر سنوات ☐ أكثر من عشر سنوات
المؤهل العلمي	**نوع التخصص العلمي**	**التوصيف الوظيفي:**
☐ معهد متوسط ☐ إجازة جامعية ☐ دبلوم تأهيل تربوي ☐ دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)	☐ معهد خدمة اجتماعية ☐ علم نفس ☐ إرشاد نفسي ☐ علم اجتماع ☐ غير ذلك	☐ مقدم رعاية ☐ عامل اجتماعي ☐ ميسر أنشطة ☐ مدير حالة ☐ منسق دعم نفسي ☐ أخصائي علاج نفسي

ضع إشارة (×) تحت درجة الحكم التي تعبر عن رأيك أمام كل فقرة من فقرات هذه المقاييس.

#	البند	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
1	أتولّى أخذ زمام المبادرة في عملي							
2	أركز في عملي مع المستفيدين على كل من العمليات الداخلية والأحداث الخارجية							
3	أبقي نفسي ضمن حدود العمل							
4	أعمل باستمرار على تنمية مهاراتي المهنية الخاصة							
5	أبقي آرائي الشخصية وظروفي الخاصة خارج نطاق عملي							
6	أُسْدي مشورة ملموسة للأشخاص الذين أقابلهم في عملي							
7	يفهمني زملائي في العمل بشكل أفضل من الأفراد خارج مهنتي							
8	أنخرط في الأنشطة التي تسمح لي بالتواصل مع المختصين النفسيين							
9	أبذل قصارى جهدي لمساعدة الأشخاص الذين أقابلهم في عملي على بلوغ أهدافهم							
10	لعملي مغزى وأهداف واضحة							
11	أتماثل مع دوري المهني							
12	أحافظ على أدواتي الخاصة بالعمل بطريقة مرتبة ومنظمة							
13	أقدم المشورة النفسية حتى في خارج أوقات العمل							
14	الإصغاء عنصر رئيسي في عملي							
15	أبقي أغراضي الشخصية بمعزل حتى لا يتمكن الأفراد الذين أقابلهم في عملي من رؤيتها							
16	أبدي التعاطف مع الأشخاص الذين أقابلهم في مجال عملي							

#	البند	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
17	أكون على مسافة واحدة من جميع المستفيدين							
18	أكاشف (أواجه) المستفيد في الوقت الملائم							
19	قيمي وشخصيتي تتطابق جيداً مع مهنتي							
20	أحرص على توضيح الأهداف لمن أقابلهم في عملي							
21	أحرص على الموازنة الصحيّة بين عملي وحياتي الخاصة							
22	أتحلى بالموضوعية التامة في عملي كمختص نفسي							
23	أفادني عملي في معرفتي لنفسي من أكون							
24	يسعدني تثقيف الآخرين في الموضوعات النفسية							
25	أثق في قدراتي الخاصة في العمل							
26	أعتقد أنني استثمرت نفسي في مساعدة المتعالجين / المتضررين على بلوغ لأهدافهم							
27	تشكل معارفي النفسية عبئاً على حياتي الخاصة							
28	أعمل على تبصير المستفيدين بنقاط القوة الشخصية لديهم							
29	لدي فضول معرفي للاطلاع على آخر ما توصّلت الأبحاث							
30	ألتزم بالأخلاقيات التي ينطوي عليها عملي							
31	أشارك سنوياً في الأنشطة التي تساهم في تطوري المهني كمختص نفسي							
32	الوعي بالتوازن من الأمور الرئيسية في عملي							
33	أحرص على ارتداء الملابس المناسبة لطبيعة عملي.							

#	البند	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
34	أكتفي باستخدام أفضل الأساليب التي دعمتها الأبحاث							
35	أشارك في الجمعيات و/أو النقابات المرتبطة بمهنتي							
36	أحرص على أن يكون لي مكانة مركزية في عملي							
37	التواضع هو عنصر أساسي في عملي							
38	ألتحق بدورات تدريبية متعلقة في مجال عملي بشكل مستمر							
39	تستنزفني طبيعة عملي عاطفياً							
40	أنخرط بنشاط وفاعلية في المسائل المتعلقة بمهنتي وتطويرها							
41	أكون على دراية كافية بالمجال الذي أعمل فيه							
42	أعتمد بشكل رئيسي على التساؤل في عملي							
43	أنا فخور بمهنتي							
44	أتعاون مع عدة جهات واختصاصات وفقا لما يتطلّبه عملي							
45	أنا راضٍ عن عملي كمختص نفسي							
46	ثقتي بكفاية معرفتي ومهاراتي تمكنني من أداء عملي على النحو الملائم.							
47	أكيف التدخلات والأساليب النفسية مع كل مستفيد على حدة							
48	أحرص على سمات شخصيتي لما لها من أثر في بناء الثقة مع المستفيد							
49	أتمتع بالبداهة الكافية التي يتطلبها عملي							

5- الملحق رقم (5): الصورة الأولية لمقياس فاعلية الذات لدى المختصين بتقديم الخدمات النفسية

عزيزي / عزيزتي..

تحية طيبة

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عن بعض المواقف التي تواجهك في حياتك الحالية وفي عملك والمشـــاعر التي تدور حول تلك المواقف، توجد بجانب كل عبارة عدة إجابات محتملة والمطلوب اختيار الإجابة التي تراها تعبر بدقة عن الواقع بالنســبة لك، يرجى ملاحظة أنه لا توجد إجابة صــحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة فقط هي التي تعبر عن حقيقة مشاعرك نحو هذه العبارات، كما يرجى الانتباه إلى أن الاسم غير مطلوب، مع العلم أن إجابتك لن تظهر بمفردها بل ستظهر بشكل جماعي مع إجابات الآخرين لأغراض علمية علماً بأن الإجابة عن العبارات تكون باختيار "مدى انطباق العبارة عليك"، مع الإشارة إلى أن خيارات أو بدائل الإجابة ستكون وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	أحياناً	قليلاً	لا تنطبق علي أبداً

طريقة الإجابة: وضع إشارة (×) تحت درجة الحكم التي تعبر عن رأيك أمام كل فقرة من فقرات هذه المقاييس.

البيانات الشخصية الرئيسية:

الجنس: □ ذكر □ أنثى

العمر:.....

سنوات الخبرة: .....

المؤهل العلمي: □ معهد متوسط □ إجازة جامعية □ دراسات عليا

نوع المؤهل العلمي أو الاختصاص: □ معهد خدمة اجتماعية □ علم نفس □ إرشاد نفسي □ علم اجتماع □ تخصص آخر

التوصيف الوظيفي: □ مقدم رعاية □ ميســر أنشــطة دعم نفســي اجتماعي □ مدير حالة ..... □ أخصائي نفسي □ منسق دعم نفسي □ معالج نفسي

جهة العمل: .....

مكان العمل: □ دمشق □ ريف دمشق

#	البند	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	أحياناً	قليلاً	لا تنطبق علي أبداً
1	استخدم التقنيات ووسائل العرض الحديثة في جلسات الدعم النفسي.					
2	أشعر أنني عضو فعال في المركز ولا يمكن الاستغناء عن الخدمات النفسية التي أقدمها.					
3	أبادر في تكوين علاقات إيجابية مع المستفيدين وذويهم.					
4	أتابع كل ما هو جديد في مجال الدعم النفسي والصحة العقلية حول الآثار النفسية للحروب والأزمات وعلاجها.					
5	أتفهم شخصية المستفيدين والمرضى وحاجاتهم ودوافعهم وخصائصهم النمائية في المراحل المختلفة.					
6	أتواصل مع المجتمع المحلي للمساهمة في حل مشكلات المتضررين والمستفيدين.					
7	أحترم القوانين ومدونة السلوك وأشجع الزملاء على الالتزام بها.					
8	أحرص على تعديل بعض الاتجاهات السلبية التي كونها البعض عن مهنة المختص النفسي.					
9	أحرص على حضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بمجال الدعم النفسي والصحة العقلية.					
10	أستعين برأي المستفيد قبل بدء أي خطوة أثناء العمل معه.					
11	أشارك إدارة المركز في تصنيف المستفيدين إلى فئات متجانسة وفرزهم إلى مجموعات وفق خطط التدخل وأهداف الجلسات الجماعية.					
12	أشارك في المناسبات الاجتماعية لزملائي في العمل.					
13	أسيطر على انفعالاتي وأضبطها عند التعامل مع المستفيدين والمتضررين.					

#	البند	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	أحياناً	قليلاً	لا تنطبق علي أبداً
14	أمتلك المهارات المهنية اللازمة في مجال الدعم النفسي والصحة العقلية لمساعدة المستفيدين المتضررين.					
15	أكتشف ميولي واهتماماًتي وأطورها كلما أمكن.					
16	أقدم الدعم النفسي لزملائي في العمل وأزودهم بالنصائح العملية حول الرعاية الذاتية للعاملين في المجال الإنساني في أوضاع الطوارئ.					
17	أحرص على معاودة القيام بعمل معين أكثر من مرة حتى أحقق ما أرتضيه أو أسعى إليه.					
18	أمتلك المعرفة بالنظريات الحديثة في العلاج النفسي والصحة النفسية وتطبيقاتها العملية بعد الحروب والأزمات.					
19	أحرص أن أكون مرناً ومتجدداً في عملي كمختص بتقديم الخدمات النفسية.					
20	أنتمي إلى جماعة العمل وأتفاعل معها.					
21	أنظم للمتضررين جلسات جماعية في الدعم النفسي والصحة العقلية بكفاءة ومهنية لتحقيق الأهداف المعدّة من أجلها.					
22	أنقل أثر التدريب الذي أتلقاه إلى الممارسة الفعلية في مساعدة المتضررين لإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم.					
23	أوظف الاختبارات والمقاييس النفسية المختلفة الفردية والجماعية أثناء تقديمي للخدمات النفسية ووضع خطط التدخل.					
24	أوظف التغذية الراجعة من المشرفين في النمو والتطور المهني.					
25	أوظف فنيات المقابلة الإرشادية (الإصغاء، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص ..الخ) في الجلسات الفردية.					

#	البند	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	أحياناً	قليلاً	لا تنطبق علي أبداً
26	أؤمن بأن التدخلات النفسية لا تنجح إلا من خلال التعاون والتنسيق بين المختص النفسي والمجتمع المحلي.					
27	أستفيد من التدريبات التي أتلقاها لتطوير ذاتي وكفاءتي.					
28	أشعر بأنني شخصية محبوبة ومحترمة في المركز ومحيط العمل.					
29	يشركني مدير المركز في القرارات الخاصة بالخطط السنوية وخطط التدخل.					
30	يلجأ إلي زملائي في العمل لحل معظم مشكلاتهم ولطلب الاستشارة بصورة مستمرة.					
31	أستثمر علاقاتي مع المستفيدين والناجين لتحقيق مكاسب شخصية.					

6- الملحق رقم (6): الصورة النهائية لمقياس فاعلية الذات لدى المختصين بتقديم الخدمات النفسية

عزيزي / عزيزتي..

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعبر عن بعض المواقف التي تواجهك في حياتك الحالية وفي عملك والمشـــاعر التي تدور حول تلك المواقف، توجد بجانب كل عبارة عدة إجابات محتملة والمطلوب اختيار الإجابة التي تراها تعبر بدقة عن الواقع بالنسبة لك، يرجى ملاحظة أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصـــحيحة فقط هي التي تعبر عن حقيقة مشـــاعرك نحو هذه العبارات، كما يرجى الانتباه إلى أن الاســـم غير مطلوب، مع العلم أن إجابتك لن تظهر بمفردها بل ستظهر بشكل جماعي مع إجابات الآخرين لأغراض علمية فقط.

تتم الإجابة عن العبارات تكون باختيار "مدى انطباق العبارة عليك"، مع الإشارة إلى أن خيارات أو بدائل الإجابة ستكون وفق مقياس متدرج سباعي يبتدئ من غير موافق إطلاقاً وينتهي بالاتفاق التام كما يلي:

غير مو افق إطلاقاً	غير مو افق	غير مو افق إلى حد ما	محايد	مو افق إلى حد ما	مو افق	مو افق تماماً
1	2	3	4	5	6	7

❖ البيانات الرئيسية:

الجنس:	العمر:	سنوات الخبرة: .....
☐ ذكر ☐ أنثى	☐ 24-21 ☐ 30-25 ☐ 35-31 ☐ 40-36	☐ من 0-2 سنتين ☐ من سنتين إلى خمس سنوات ☐ من خمس إلى عشر سنوات ☐ أكثر من عشر سنوات
المؤهل العلمي	**نوع التخصص العلمي**	**التوصيف الوظيفي:**
☐ معهد متوسط ☐ إجازة جامعية ☐ دبلوم تأهيل تربوي ☐ دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)	☐ معهد خدمة اجتماعية ☐ علم نفس ☐ إرشاد نفسي ☐ علم اجتماع ☐ غير ذلك	☐ مقدم رعاية ☐ عامل اجتماعي ☐ ميسر أنشطة ☐ مدير حالة ☐ منسق دعم نفسي ☐ أخصائي علاج نفسي

ضع إشارة (×) تحت درجة الحكم التي تعبر عن رأيك أمام كل فقرة من فقرات هذه المقاييس.

#	البنود	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
1	استخدم التقنيات ووسائل العرض الحديثة في جلسات الدعم النفسي.							
2	اعتقد أنني عضو فعال في المركز ولا يمكن الاستغناء عن الخدمات النفسية التي أقدمها.							
3	أبادر في تكوين علاقات مهنية إيجابية مع المستفيدين وذويهم.							
4	أتابع كل ما هو جديد في مجال الدعم النفسي والصحة العقلية حول الآثار النفسية للحروب والأزمات وعلاجها.							
5	أتفهم شخصية المستفيدين والمرضى وحاجاتهم ودوافعهم وخصائصهم النمائية في المراحل المختلفة.							
6	أتواصل مع المجتمع المحلي للمساهمة في حل مشكلات المتضررين والمستفيدين.							
7	أحترم القوانين ومدونة السلوك في عملي وأشجع الزملاء على الالتزام بها.							
8	أحرص على تعديل بعض الاتجاهات السلبية التي كونها البعض عن مهنة المختص النفسي من خلال عملي							
9	أحضر المؤتمرات والندوات المرتبطة بمجال عملي.							
10	أراعي مبدأ الموافقة المستنيرة للمستفيد قبل بدء أي خطوة أثناء العمل معه.							
11	أشارك إدارة المركز في تصنيف المستفيدين إلى فئات متجانسة وفرزهم إلى مجموعات وفق خطط التدخل وأهداف الجلسات الجماعية.							

#	البنود	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
12	أشـــارك في المناســـبات الاجتماعية لزملائي في العمل.							
13	أضـبط انفعالاتي بشـكل مناسـب عند التعامل مع المستفيدين والمتضررين.							
14	أطور مهـاراتي المهنيـة اللازمـة في مجال عملي لمســـاعدة المســـتفيدين المتضررين.							
15	أعمــل على تطوير خبرتي المهنيــة بشكل مستمر							
16	أقدم الدعم النفســـي لزملائي في العمل وأزودهم بالنصائح العملية حول الرعاية الذاتية للعاملين في المجال الإنســـاني في أوضاع الطوارئ.							
17	أكرر القيام بعمل معين أكثر من مرة حتى أحقق الهدف المنشود.							
18	أمتلك المعرفة بالنظريات الحديثة في العلاج النفسي والصحة النفسية للأفراد بعـد الحروب والأزمـات وتطبيقـاتهـا العملية							
19	أميل إلى المرونة والتجديد في عملي							
20	أنتمي إلى جماعة العمل وأتفاعل معها.							
21	أنظم للمسـتفيدين جلسـات جماعية في الدعم النفســي والصــحة العقلية بكفاءة ومهنيـة لتحقيق الأهـداف المعـدّة من أجلها.							
22	أنقـل أثر التـدريـب الـذي أتلقـاه إلى الممـارســـة الفعليـة في مســـاعدة المتضــررين لإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم.							
23	أوظف الاختبارات والمقاييس النفســـية المختلفـة الفرديـة والجمـاعيـة أثنـاء							

#	البنود	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	محايد	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
	تقديمي للخدمات النفسية من أجل وضع خطط التدخل.							
24	أوظف التغذية الراجعة من المشرفين في تطوري المهني.							
25	أوظف فنيات المقابلة الإرشادية (الإصغاء، عكس المشاعر، إعادة الصياغة، التلخيص ..الخ) في الجلسات الفردية.							
26	أؤمن بأن التدخلات النفسية لا تنجح إلا من خلال التعاون والتنسيق بين المختص النفسي والمجتمع المحلي.							
27	تساعدني التدريبات التي أتلقاها في عملي على تطوير كفاءتي.							
28	لدي إحساس بأنني شخصية محترمة في المركز ومحيط العمل.							
29	يشركني مدير المركز في القرارات الخاصة بالخطط السنوية وخطط التدخل.							
30	يستشيرني زملائي في العمل لحل معظم مشكلاتهم بصورة مستمرة.							

7- الملحق رقم (7): المهام الرئيسية لمقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية

ت	التوصيف الوظيفي	المهام الأساسية
1	مقدم الرعاية **Caregiver**	1- مساعدة المستفيدين على اكتساب الآداب العامة والمعايير السلوكية التي يفرضها المجتمع السوري للأفعال المقبولة وغير المقبولة. 2- مساعدة المستفيدين على اكتساب مهارات التواصل والتعاطف مع الآخر. 3- مساعدة المستفيدين على اكتساب آداب التحدث وتناول الطعام. 4- مساعدة المستفيدين على اكتساب مهارات النظافة الشخصية. 5- مساعدة المستفيدين في الحفاظ على الممتلكات الشخصية. 6- مساعدة المستفيدين على اكتشاف وتطوير المواهب. 7- مساعدة المستفيدين على اكتساب مهارات حل الصراع بطرق سلمية. 8- إبلاغ الإدارة في حال خروج الوضع عن السيطرة (استخدام السلاح، محاولات انتحار، إيذاء الآخرين). مراقبة حركة الأطفال داخل المركزومراقبتهم خارجه. 9- ترشيح أسماء المستفيدين المتميزين الذين يستحقون المكافأة و اقتراح نوع المكافأة. 10- مراقبة الحالة الصحيّة للمستفيدين والتّقيّد بمواعيد الدواء. 11- متابعة حاجات المستفيدين ورفعها للإدارة. 12- العمل على إيجاد جو من الثقة والأمان في المركز. 13- يستمر المشرف في أداء مهامه حتى وصول المشرف البديل. 14- الإشراف على ذهاب المستفيدين إلى المدرسة (الهندام، النظافة، طعام المدرسة).
2	العامل الاجتماعي **Social worker**	1- جمع البيانات الشخصية الأساسية للأشخاص موضع الاهتمام القادمين إلى المركز وتحديث البيانات للأفراد المسجلين سابقاً. 2- تسجيل معلومات أخرى على مستوى الأسرة وعلى المستوى الفردي بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، طبيعة العائلة، العنوان والوثائق والمهنة والتعليم ومواطن الضعف الظاهرة بوضوح. 3- إجراء تقييم لوضع كل أسرة /فرد (أو الأفراد) ممن يراجعون المركزللتسجيل، وذلك للكشف عن جميع العوامل التي تؤثرعلى حمايتهم، وإحالة الأسرة المعنية/الفرد المعني (أو الأفراد) إلى الخدمة/الخدمات المناسبة أو إلى مسؤولي التنسيق المعنيين. 4- القيام بالتسجيل خارج المركز المجتمعي، عند الحاجة، من خلال القيام بزيارات منزلية للحالات التي لا يمكنها المجيء إلى المركزبسبب ضعفهم وهم ممن يعيشون ضمن المناطق التي يغطيها المركز. 5- ضمان المتابعة المناسبة للحالات التي قام موظفون آخرون في المركزبإحالتها إلى التسجيل لاستكمال إجراءات تتعلق بالتسجيل. 6- التأكد من توافر جميع المواد التي تتعلق بالتسجيل وتخزينها على نحوملائم. 7- ضمان الالتزام بسياسة حماية البيانات المعتمدة، لا سيما احترام سرية المعلومات التي يقدمها الأشخاص موضع الاهتمام. 8- المشاركة في التدريبات ذات الصلة وحضورالاجتماعات عند الطلب.

ت	التوصيف الوظيفي	المهام الأساسية
3	ميسر أنشطة حماية الطفل Facilitator Child Protection	1- وضع وتنظيم خطة لأنشطة الأطفال التي تجري داخل المساحة الصديقة للطفل، بالإضافة إلى أنشطة الوصول. 2- إحالة الأطفال الذين تم تحديدهم على أنهم معرضون للخطر إلى المسؤول عن إدارة الحالة. 3- مساعدة المسؤول عن إدارة الحالة في إجراء التقييم الأولي و/أو المشورة العامة، عندما تستدعي الحاجة، في حال تم تحديد الحالة وإحالتها أولاً من جانب مُيسّر المساحة الصديقة للطفل. 4- القيام بأنشطة التوعية حول مختلف المخاطر التي تتعلق بحماية الطفل والمساعدة فيها. 5- المساعدة في تطوير مواد و أنشطة التوعية وذلك بالتنسيق مع موظفين آخرين متخصصين بحماية الطفل. 6- دعم أعضاء "لجنة رعاية الطفل" و"أندية الأطفال" وذلك لتنظيم وإجراء الأنشطة والفعاليات الخاصة بالأطفال. 7- إعداد تقارير عن أثر الأنشطة على نماء الطفل وحياته. 8- التنسيق مع فريق المساحة الصديقة للطفل لإدماج الأطفال المستهدفين في الأنشطة الاجتماعية/الترفيهية. 9- المشاركة في التدريبات ذات الصلة وحضور الاجتماعات عند الطلب.
4	ميسر أنشطة الدعم النفسي الاجتماعي Facilitator Psychosocial Support	1- وضع خطة الأنشطة الاجتماعية والترفيهية للبالغين استناداً إلى الاحتياجات التي جرى تحديدها للمجتمع المحلي في المنطقة التي يغطيها المركز وذلك بهدف تحسين الترابط وتمكين الشبكات الاجتماعية والأسرية. 2- المساعدة في تحديد الأشخاص موضع الاهتمام ممن لديهم مشاكل نفسية وإحالتهم إلى مدير الحالة في قسم الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي. 3- وضع خطة لأنشطة المجموعات الصغيرة وذلك بالتنسيق مع مدير الحالة في قسم الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي، وتنظيم وتيسير هذه الأنشطة. 4- تخطيط وتنفيذ جلسات التوعية الخاصة بالصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي في المركز المجتمعي. 5- إعداد وتوزيع المواد الخاصة بالتوعية عند الحاجة لذلك. 6- إعداد وتنفيذ ودعم أنشطة التثقيف النفسي للأشخاص موضع الاهتمام، والمجموعات والأفراد و أفراد أسرهم. 7- الالتزام بالمبادئ الأساسية لتدخلات الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي وفقا للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وذلك فيما يتعلق بالتخطيط للأنشطة، والالتزام بالمبدأ الإنساني "عدم إلحاق الأذى" في التدخلات. 8- المساعدة في تعميم مبادئ الدعم النفسي الاجتماعي ضمن أنشطة المركز من خلال البناء المستمر لقدرات الموظفين في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي، ورصد الالتزام بمبادئ الحماية. 9- المساعدة في الحفاظ على نظام الرعاية الذاتية للموظفين ومتطوعي الوصول. 10- تقديم تقارير عن الأنشطة التي جرى تنفيذها عند الطلب.

ت	التوصيف الوظيفي	المهام الأساسية
5	مدير حالة حماية الطفل **Case Manager (CP)**	1- إدارة الحالات بما يتماشى مع الملاحظات التوجيهية لإدارة حالة حماية الطفل، والالتزام بعمليات التوثيق القياسيّة واتباع إرشادات أفضل الممارسات. 2- تنفيذ خطوات وإجراءات إدارة الحالة. هذا يتضمن: 3- إجراء ووضع خرائط للخدمات، بالتعاون مع متطوعي الوصول، وأعضاء هياكل حماية الطفل المرتكزة على المجتمع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والمنظمات الأخرى ذات الصلة في المنطقة التي يغطيها المركز لضمان الاستجابة الفعّالة وتحديث الخريطة بشكل دوري. 4- القيام بإجراء وترتيب لعقد مؤتمرات الحالة للحالات المعقدة (بموافقة الطفل ومقدمي الرعاية)، بعد التشاور مع مشرف حماية الطفل. 5- إجراء استخلاص المعلومات والمشاورات المنتظمة مع مشرف حماية الطفل. 6- المشاركة في الاجتماعات ذات الصلة حسب الحاجة. 7- القيام بتحديد أعضاء أندية حماية الطفل وأعضاء لجان رعاية الطفل بما يتماشى مع إجراءات التشغيل الموحدة ومذكرات التوجيه ذات الصلة. 8- بناء قدرات أعضاء الهيكل على مواضيع حقوق الطفل، والمناصرة، والحشد، والحماية والسريّة وغيرها من المواضيع كما يرى ذات الصلة بأدوارهم. علاوة على ذلك، تحديد احتياجات بناء القدرات الأخرى والتنسيق مع الأقسام لتوفيرها. 9- عقد اجتماعات منتظمة مع أعضاء لجنة رعاية الطفل ونوادي الأطفال للتعرف على الأطفال المعرضين للخطر والدعم في تقديم الخدمات المطلوبة. 10- تحديد احتياجات المناصرة في كل مجتمع من خلال قنوات الاتصال والتقييم المختلفة تم تحديد مخاطر حماية الطفل الرئيسية، والمشاورات مع الفرق الجوالة، وهياكل حماية الطفل، ومجموعات النقاش المركزة.. إلخ. 11- تطوير وتصميم خطة توعية بما في ذلك نوع الأنشطة، ومنهجيات التنفيذ، والمجموعات المستهدفة ... إلخ لمعالجة مخاطر حماية الطفل داخل المجتمع وتعزيز التمتّع بحقوق الطفل. 12- المساعدة في تصميم وتطوير مواد التوعية بالتنسيق مع موظفي حماية الطفل الآخرين مثل ميسري أنشطة حماية الطفل. 13- تقييم أثر أنشطة التوعية/الوقاية وتعديل طريقة التنفيذ بناء على فعاليتها. 14- تحديث قاعدة بيانات إدارة الحالة وأدوات جمع البيانات التي تتوافق مع معايير إدارة المعلومات والوثائق التوجيهية. 15- ضمان وثائق محدّثة للحالات باستخدام النماذج المناسبة (الكترونية/ مطبوعة) حسب إجراءات التشغيل القياسية والوثائق التوجيهية. 16- ضمان السريّة والخصوصيّة الصارمة والمناسبة للطفل بما في ذلك حفظ السجلات. 17- مشاركة قواعد البيانات المجمّعة ذات الصلة مع المنسق / أو المشرف التقني لحماية الطفل على أساس منتظم أو على النحو المطلوب. 18- توفير المدخلات التحليلية والكميّة لأغراض إعداد التقارير حسب الحاجة مع البيانات المصنّفة.

ت	التوصيف الوظيفي	المهام الأساسية
6	إدارة حالة الدعم النفسي الاجتماعي Case Manager (PSS)	1- كشف وتحديد الحالات التي تحتاج إلى الدعم النفسي الاجتماعي 2- إجراء التقييم النفسي الاجتماعي الشامل والمتكامل للأفراد 3- تحديد المشكلات النفسية وفق نظام التصنيف المعتمد 4- إعداد خطة رعاية بالمشاركة مع المستفيد 5- القيام بتوفيردعم النفسي اجتماعي أساسي ومناسب للمستفيد إما بشكل فردي وجها لوجه، أو عن طريق مجموعات المشورة المركزة. 6- عقد زيارات منزلية للحالات وتوثيقها (حسب السياق والحاجة). 7- تحويل الحالات إلى الخدمات المناسبة التي تلبي احتياجاتها بناءً على خطة التداخل التي صممت بالمشاركة مع المستفيد (مثال: الأنشطة الترفيهية والاجتماعية، المشورة القانونية، الخدمات النفسية المتخصصة، التدريبات المهنية، الخدمات التعليمية، الخدمات الأساسية). 8- إعداد خارطة مجتمعية للخدمات المتوفرة في منطقة تغطية (المؤسسة مركزمجتمعي أو عيادة متخصصة) من أجل ضمان فعالية التحويل إلى الخدمات المطلوبة. 9- العمل بشكل وثيق والتنسيق مع بقية العاملين في المركزالمجتمعي أو العيادة متعددة الاختصاصات في كل ما يتعلق بنظام إدارة الحالة. 10- المتابعة بشكل دوري لتطبيق خطة الرعاية بما في ذلك الإحالات التي تم القيام بها حتى الوصول إلى إغلاق الحالة. 11- تقييم نتائج خطة الرعاية وتعديلها بناءً على هذه النتائج. 12- توثيق كافة نشاطات إدارة الحالة وفق السياسات المحددة من المنظمة 13- الحفاظ على سرية وخصوصية الحالات وملفاتها. 14- إعداد التقارير المطلوبة وإرسالها بشكل منتظم. 15- تحضير وعقد جلسات التثقيف النفسي الاجتماعي للمجموعات والأفراد من المستفيدين حسب الحاجة لها والمساهمة في عقد جلسات النقاش المركزة
7	مدير حالة العنف القائم على النوع الاجتماعي Case Manager (GBV)	1- تطبيق المعرفة بالعنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي في عملهم بما فيها التواصل والمشاركة بالمعلومات للناجين/ات بما يسهم ببناء الثقة ويعزز التعافي. 2- إدارة الحالات ضمن المذكرة الإرشادية لإدارة الحالات مع الالتزام بتوثيق الحالات 3- تنفيذ خطوات وإجراءات إدارة الحالة مع الناجين/ات، تتضمن: ○ إجراء تقييم لتوصيف التصنيف الصحيح لحالة العنف والعمل مع الناجي/ة لتقييم الاحتياجات الصحية والسلامة والحالة النفسية الاجتماعية. ○ تحديد مسار العمل لتلبية احتياجات الناجين ووضع خطة عمل/رعاية مشتركة ○ إجراء الإحالات ومتابعتها وتنسيق رعاية الناجين/ات وفقا لخطة الرعاية التي وضعت بشكل مشترك. ○ تقييم نتائج خطة الرعاية وتعديلها وفقاً لذلك. ○ متابعة تنفيذ خطة الرعاية حتى يتم إغلاق الحالات. ○ الاحتفاظ ببيانات الحالة على كل من النسخ الورقية والإلكترونية

ت	التوصيف الوظيفي	المهام الأساسية
7	مدير حالة العنف القائم على النوع الاجتماعي **Case Manager (GBV)**	4- ضمان التعاون الوثيق في إدارة حالات الأطفال مع قسم حماية الطفل لحالات الأطفال الناجين من العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي بكل مراحل إدارة الحالة. 5- التحضير لعقد اجتماع لمناقشة الحالة للحالات المعقدة (بمو افقة الناجي/ة) وذلك بعد استشارة مدير حالات العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي. 6- إجراء جلسات تلخيص ومشاورات منتظمة مع مشرف قسم مناهضة العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي. 7- القيام بتحديد أفراد اللجان بما يتو افق مع الإرشادات المعيارية والتوجيه 8- بناء قدرات أفراد اللجان النسائية في مجال العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي، ومهارات الحياة و أفكار أخرى مرتبطة بطبيعة عملهم. بالإضافة إلى تحديد المهارات الأخرى التي يحتاجونها بالتنسيق مع الأقسام الأخرى لتقديمها. 9- دعم اللجان في تطوير خطة لتنفيذ التقييم وتقديم الاحتياج ضمن مجتمعاتهم متضمنة الطرق الكفيلة بإشراك المجتمع في النشاطات. 10- تسهيل عمل اللجان وتأكيد على إدراج العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي من خلال ربط اللجان النسائية بمختلف القطاعات في مجال النشاطات أو المبادرات. 11- عقد الاجتماعات الدورية على الأقل شهريا لأعضاء اللجان لمتابعة الشؤون المختلفة (القدرات، الدعم المطلوب، النشاطات المدرجة، تحديد القضايا).. إلخ. 12- التخطيط لفعالية على الأقل (ترفيهية أو احتفالية) لأفراد اللجان لتقدير جهودهن. 13- تحديد أفكار التوعية في كل مجتمع من خلال مختلف قنوات التواصل والتقييم وتحليل تقارير الاتجاهات السائدة، استشارة متطوعي الوصول أو لجان السيدات، مجموعات النقاش المركزة، الاستبيانات).. إلخ. 14- تطويروتصميم خطط التوعية متضمنة النشاطات بالإضافة إلى منهجيات التطبيق والفئات المستهدفة ...إلخ ليصار إلى تحديد أنماط وأسباب العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي ضمن المجتمع بما يهدف للتغيير السلوكي. 15- مشاركة الخطط مسبقا قبل التنفيذ مع منسقي برنامج العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي أو مسؤولي مراجعة الحالات. 16- دعم الهيئات المجتمعية (متطوعو الوصول، اللجان المرتكزة على المجتمع). في مجال تخطيط وتنفيذ برامج الوقاية من العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي. 17- تقييم أثر برامج التوعية أو نشاطات الوقاية وتعديل آلية التطبيق بناء على فعاليتها. 18- تحديث أداة جمع البيانات المتعلقة بإدارة الحالة وقاعدة بيانات الوقاية بما يتماشى مع معايير إدارة المعلومات وملف الإرشاد. 19- مشاركة قاعدة البيانات التي تم تجميعها مع منسقي برنامج العنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي أو مسؤولي مراجعة الحالات او حسبما يطلب. 20- تقديم نتائج التقييم، مخرجات مجموعات النقاش المركزة والاستبيانات التي تم تصميمها لتقييم الأفكار المرتبطة بالوقاية والاستجابة للعنف الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي.

ت	التوصيف الوظيفي	المهام الأساسية
8	معالج نفسي **Psychotherapist**	1. دراسة ملف الطفل. 2. تطبيق اختبارات الاستعدادات الفارقة والميول المهنية واستخدام نتائج هذه الاختبارات بالإضافة للمعلومات المتوفرة عن الطفل لتوضيح المسار الدراسي أو المهني 3. تقييم الحالة النفسية والسلوكية للطفل 4. تقديم الرعاية النفسية (جلسات توعية، مشورة نفسية، جلسات علاج نفسي) للمستفيدين. 5. إحالة المستفيد إلى الطبيب النفسي عند وجود الحاجة. 6. ملاحظة الأطفال في أنشطتهم المتنوعة 7. إعداد برامج تعديل السلوك (جلسات توعية، أنشطة دعم نفسي، مجموعات تثقيف) 8. التنسيق والمتابعة مع بقية الفريق ومدير الحالة. 9. تقديم تقارير أسبوعية للمسؤول المباشر عن الحالات الخاصة به وشرح نتائج الجلسات. 10. الالتزام بالاجتماعات الدورية لفريق العمل. 11. الالتزام بحضور التدريبات التي سيتم ترشيحه إليها من قبل الإدارة

8- الملحق رقم (8): موافقات الجهات المعنية (الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية)

الجمهورية العربية السورية
جامعة دمشق
نائب رئيس الجامعة
لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
الرقم :.....

إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

يرجى السماح لطالب الماجستير **عمر الحسين** المسجل في كلية التربية بجامعتنا بتطبيق البحث في **(جمعية حقوق الطفل-جمعية تنظيم الأسرة-الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية-دور رعاية المسنين)** الذي يعده بعنوان" الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات – حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها " **وذلك بإشراف السيد الدكتور محمد عماد سعدا.**

علماً أن جامعة دمشق لا تتحمل أية نفقات لقاء ذلك.

شاكرين تعاونكم،،،

نائب رئيس الجامعة
لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
الأستاذ الدكتور محمد فراس الحناوي

الجمهورية العربية السورية
جامعة دمشق
نائب رئيس الجامعة
لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
الرقم: ٦٠٨٢٦/م

٢٠٢

دائرة المسكونية والتنمية

إلى:

هيئة مار أفرام

يرجى السماح لطالب الماجستير **عمر الحسين** المسجل في كلية التربية بجامعتنا بتطبيق البحث الذي يعده بعنوان" الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات – حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها " **وذلك بإشراف السيد الدكتور محمد عماد سعدا.**

علماً أن جامعة دمشق لا تتحمل أية نفقات لقاء ذلك.

شاكرين تعاونكم،،،

نائب رئيس الجامعة
لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا

الأستاذ الدكتور محمد فراس الحناوي

٣١ آب ٢٠٢٢

مساء 2022/8/24
صورة إلى:
- كلية التربية

الجمهورية العربية السورية

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

الرقم: ٣ ت/ ٤٥٠٤

التاريخ: ٢٠٢٢/٩/١١

السيدة مديرة الشؤون الاجتماعية والعمل في دمشق

إشارة لكتاب جامعة دمشق رقم ٤٨٣٦/ص تاريخ ٢٠٢٢/٨/٣١، يرجى العمل على تسهيل مهمة طالب الماجستير "عمر الحسين" في الحصول على البيانات اللازمة لإنجاز بحثه العلمي، بعنوان "الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات- حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها".

يرجى الاطلاع، والمتابعة بما يلزم

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

محمد سيف الدين

بالتفويض

معاون وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

ياسر عبد الأحمد

٤٤٤٦٧

٢٠١٨/٩/٢٠

الآنسة السيدا

٢٠١٨/٩/٢٠

الجمهورية العربية السورية
وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل
مديرية الشؤون الاجتماعية و العمل بدمشق

الرقم: ١٤٥٥٠
التاريخ: ١٨/٩/٢٠٢٢

الى جمعية حقوق الطفل
الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية
جمعية الإسعاف العام
جمعية تنظيم الأسرة
جمعية نور للإغاثة والتنمية
جمعية دفى

إشارةً الى كتاب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم م ن/٤٢٥٤ تاريخ ٢٠٢٢/٩/١١ المتضمن الموافقة على تسهيل مهمة طالب الماجستير "عمر الحسين" في الحصول على البيانات اللازمة لإنجاز بحثه العلمي ، بعنوان "الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات – حالة دراسية : الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها " .

يرجى الاطلاع وتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه

مدير الشؤون الاجتماعية و العمل بدمشق

دالين بسام فهد

مدير الشؤون الاجتماعية والعمل بدمشق

SYRIAN ARAB RED CRESCENT
HEADQUARTERS

الهلال الأحمر العربي السوري
المركز الرئيسي

Date: / /202
Ref: _____

التاريخ: / / ٢٠٢
الرقم: _____

مذكرة داخلية

الموضوع: طلب الموافقة على السماح لبحث ماجستير للطالب عمر الحسين

التاريخ: 2023/01/22

السيد رئيس المنظمة المحترم
ع/ط السيد نائب الأمين العام المحترم

تحية طيبة،

بالإشارة لكتاب نائب رئيس جامعة دمشق لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا الموجه لمنظمة الهلال الأحمر (مرفق) والذي يطلب السماح لطالب الماجستير عمر الحسين بإجراء بحث بعنوان "**الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات**".

يرجى التكرم بالموافقة على السماح للطالب عمر الحسين (0994573315) بإجراء البحث المطلوب علماً أنه سيقوم بوضع استبيان على الشبكة والطلب من مدراء حالة واخصائيين نفسيين وميسري أنشطة وعمال اجتماعيين من تعبئة الاستبيان، وانه لا مانع لدى الدكتورة فايزة من تقديم المساعدة في حال وافقت الإدارة.

السيد رئيس المنظمة المحترم
مع اقتراح الموافقة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

م. سامر شقره
مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية

Abu Rummaneh - Shakib Arslan Str.
Damascus - Syria
Tel: 00963 11 4041
Fax: 00963 11 332 7695
P.O. Box: Damascus - 3790
E-mail: sarchq@sarc-sy.org
Website: www.sarc.sy

Together for humanity
Ensemble pour l'humanité
Juntos por la humanidad
معاً من أجل الإنسانية

أبو رمانة - شارع شكيب أرسلان
دمشق - سورية
هاتف: ٠٠٩٦٣ ١١ ٤٠٤١
فاكس: ٠٠٩٦٣ ١١ ٣٣٢ ٧٦٩٥
ص.ب: دمشق - ٣٧٩٠
بريد الكتروني: sarchq@sarc-sy.org
الموقع الاكتروني: www.sarc.sy

جمعية حقوق الطفل الخيرية
Child Rights Society
مشـــــهرة بالقـــــــــرار رقـــم /324/ تاريخ 2006

الرقم: ٦٤ / ك ت
التاريخ: ١١ / ٣ / ٢٠٢٣

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة :

نعلمكم أن السيد عمر عدنان الحسين طالب ماجستير في كلية التربية جامعة دمشق قد أتم تطبيق أدوات بحثه بعنوان:

" الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات - حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها " . وذلك على عينة من مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية ضمن مراكز الرعاية المؤقتة بباب مصلى وقدسيا خلال الفترة الواقعة بين شهر كانون الثاني/ يناير - وشهر آذار/مارس من عام ٢٠٢٣م.

ولكم جزيل الشكر

المدير التنفيذي

عفاف السيروان

جمعية حقوق الطفل الخيرية
اشهرت برقم 324 عام 2006

جمعية حقوق الطفل الخيرية هي جمعية أهلية غير نفعية لا تهدف للربح تأسست بقرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم /324/ تاريخ 2006 وتهدف إلى حماية الأطفال من سوء المعاملة بكافة أشكالها وتعريفهم بواجباتهم تجاه المجتمع، إضافة إلى تخفيف معاناة الأطفال وحمايتهم من العنف والفقر وجميع أشكال الاستغلال من خلال توعية المجتمع بحقوق الأطفال ورعاية مصالحهم وتأمين حياة كريمة لهم ملؤها السعادة والرفاه.

crs.syria.sy@gmail.com
مزرعة شارع أسامة بن زيد
crs-sy.com
+963 11 44 36 137
+963 946 664 445
+963 11 44 36 184

الجمعية السورية للتنمية الإجتماعية Syrian Society for Social Development
رقم الاشهار 2115 تاريخ الاشهار 15/7/2009

إلى من يهمه

تعلمكم إدارة الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية أن السيد عمر عدنان الحسين؛ طالب الماجستير في كلية التربية / جامعة دمشق؛ الذي يقوم بإعداد بحث بعنوان: " الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات - حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها " بإشراف الدكتور محمد عماد سعدا ؛

قد أتم تطبيق أدوات بحثه على عينة من مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية ضمن المراكز التابعة للجمعية السورية للتنمية الاجتماعية في دمشق وريفها ، خلال الفترة الواقعة بين شهر كانون الثاني وشهر آذار من عام 2023م ؛

منح هذه الوثيقة لأخذ العلم .

13 آذار 2023

المدير التنفيذي

معاذ بركات

الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية تأسست بدمشق ٢٠٠٩

جمعية تنظيم الأسرة السورية
جمعية عضو في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إقليم العالم العربي
جمعية أهلية غير ربحية

دمشق أبو رمانة جانب نقابة الأطباء
هاتف : 00963-11-3330714-3310396
فاكس : 00963-11-3310395
E-mail:sfpaa@scs-net.org
www.sfpaa-fpa.org

المرجع : 29/ ت.د.ج
تاريخ: 2023/3/1

الـى مـن يهمـه الامـر

تعلمكم جمعية تنظيم الاسرة السورية بأن العاملين لديها بدمشق وريف دمشق قد شاركوا بإملاء الاستمارة الخاصة بالسيد عمر عدنان الحسين طالب الماجستير في كلية التربية ببحثه العلمي بعنوان " الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات " .

مع الشكر

رئيس الجمعية

د. هزار المقداد

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة:

تبين جمعية الاسعاف العام بأن السيد عمر عدنان الحسين طالب ماجستير في كلية التربية / جامعة دمشق قد أتم تطبيق أدوات بحثه بعنوان:

" الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات – حالة دراسية: الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية بمدينة دمشق وريفها " بإشراف الدكتور محمد عماد سعدا. وذلك على عينة من مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية ضمن دور رعاية المسنين التابعة للجمعية في مدينة دمشق خلال شهر آذار/مارس من عام 2023م.

ولكم جزيل الشكر



Ministry of Social A' airs
Nour Foundation For Relief and Development
A Non-Profit Organization
Registraon Number:1438 year 2013

Nour Foundation
جمعية نور للإغاثة والتنمية

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
جمعية نور الخيرية للإغاثة والتنمية
منظمة أهلية غير ربحية
أشهرت بقرار رقم ١٤٣٨ للعام ٢٠١٣

تاريخ : 2023/3/15

إلى من يهمه الأمر

تبين إدارة جمعية نور للإغاثة والتنمية بأن السيد عمر عدنان الحسين طالب ماجستير في كلية التربية/ جامعة دمشق قد أتم تطبيق أدوات بحثه الموسوم بعنوان:

- الهوية المهنية المدركة وعلاقتها بفاعلية الذات - حالة دراسية : الجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية.

بإشراف الدكتور محمد عماد سعدا. وذلك على عينة من مقدمي الخدمات النفسية الاجتماعية ضمن مراكز الرعاية التابعة للجمعية خلال الفترة الواقعة بين شهر كانون الثاني/يناير وشهر آذار/ مارس من عام 2023م.

للاطلاع

مدير العمليات

الأستاذ ايهم حمادة

سوريا – دمشق – المزة فيلات غربية – شارع تقي الدين بن الجزري
+963 11 6115604 +963 11 6115605
WWW.NOUR-FOUNDATION.ORG INFO@NOUR-FOUNDATION.ORG

Abstract

The current research aims to explore the relationship between perceived professional identity and self-efficacy. Additionally, the research aims to assess the levels of perceived professional identity and self-efficacy among a sample of social and psychological service providers and predict professional identity based on age variable. and examine the significance of differences in professional identity and self-efficacy based on variables such as age, gender, years of experience, academic specialization, educational qualification, and job description. The researcher adopted a descriptive approach.

The research sample consisted of 384 individuals working as social and psychological service providers in various non-governmental organizations and local associations in Damascus and its suburbs. The Professional Identity Scale for Psychologists (PPIQ) developed by Bengtsson and Rosenlind (2019), translated by the researcher, and a self-developed scale for self-efficacy were used in the study.

The findings of the current research revealed several important results:

- A significant positive correlation was found between professional identity and self-efficacy among the research sample.
- The levels of professional identity and self-efficacy among the research sample were high.
- Age was found to predict professional identity.
- Statistically significant differences were found in professional identity based on variables such as age, gender, years of experience, academic specialization, educational qualification and job description among the research sample.
- Statistically significant differences were found in self-efficacy based on variables such as age, gender, years of experience, academic specialization, educational qualification and job description among the research sample.

Key words: Professional Identity – Self-Efficacy – Psychosocial Service – Nongovernment Organization

Syrian Arab Republic

Damascus University

Faculty Of Education

Department Of Psychology

Perceived Professional Identity and Its Relation to Self-efficacy

Case Study: NGOs and local organizations in Damascus and its countryside

Research Submitted for a Master's Degree in Developmental psychology

Prepared by:

Omar Adnan AL Hussein

Supervised of:

Dr. Mohammad Emad Saada

Professor in the Department of Psychology

2022-2023