

نموذج العلاقة بين تحالف العمل الإشرافي وتقدير الذات الإرشادية وأنماط التعلق

أحمد الشريفيين*

جامعة اليرموك، الأردن

استلم بتاريخ: ٢٠١٨/١/١

قبل بتاريخ: ٢٠١٨/٩/١٣

ملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة السببية بين تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، وأنماط التعلق بالمشرف من خلال نمذجة سببية اعتمدت على أسلوب تحليل المسار. ولتحقيق ذلك، اشتملت عينة الدراسة على ٢٨٩ طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. تم تطبيق مقياس لقياس تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات وأنماط التعلق. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن نمط التعلق التجنبي يؤثر بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي، وبشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية، ويؤثر نمط التعلق الآمن أيضاً بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، وقد أثر تحالف العمل الإشرافي بشكل مباشر في تقدير الذات الإرشادية. إضافة إلى ذلك يؤثر نمط التعلق التجنبي بشكل مباشر وغير مباشر في كل من بعد العلاقة الخاص بتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، في حين يؤثر بشكل مباشر في بعد التركيز على المسترشد، ويؤثر نمط التعلق الآمن بشكل مباشر في بعد العلاقة، و في تقدير الذات الإرشادية، و في بعد التركيز على الذات الإرشادية.

كلمات مفتاحية: العزو السببي، تحالف العمل الإشرافي، تقدير الذات الإرشادية، أنماط التعلق.

Model of the Relationships between Supervising Working Alliance, Counseling Self-Esteem and Attachment Styles

Ahmad Al-Shraifin*

Yarmouk University, Jordan

Abstract: The study aimed to explore the causal relationships between supervising working alliance, counseling self-esteem and attachment styles through a causal model adopting a path analysis method. The study sample consisted of 289 counseling students at Yarmouk University. Three scales were administered to measure the supervising working alliance, self-esteem and attachment styles. Results showed a direct relationship between avoidant attachment styles and supervising working alliance, and an indirect relationship with counseling self-esteem. There was a direct relationship between secure attachment style, supervising working alliance and counseling self-esteem; and between supervising working alliance and counseling self-esteem. In addition, direct and indirect relationships were evident between avoidant attachment style and special relationship domain of supervising working alliance and counseling self-esteem; whereas it affected client focus domain with a direct relationship. Direct relationships also were evident between secure attachment styles, the relationship domain and self-focus domain.

Keywords: Causal attribution, supervisory working alliance, counseling self esteem, attachment patterns.

*al_shreffin@yahoo.com

الإشراف تعد البنى النظرية الجوهرية لتطوير المرشد (Ting, 2009). وتأتي النماذج الإرشافية النظرية المتعددة لتثبت أهمية الإشراف (Bordin, 1983). علاوة على ما تحمله من اعتراف بعدم تفرد أو ملاءمة نموذج عن غيره في تفسير عملية التغيير في الإشراف (Holloway, 1987)؛ إذ يمكن أن تكون استدلالية/ إرشادية مفيدة لفهم وتوجيه عملية الإشراف (Wood, 2005).

وتعد نظرية تحالف العمل التي طورها إدوارد بوردين (Edward Bordin) في الإرشاد النفسي الأساس النظري لنموذج تحالف العمل الإرشافي؛ إذ عمم بوردين عام (1983) تحالف العمل العلاجي في العلاقة الإرشافية، ونسب قوة التغيير إلى عاملين، هما: قوة التحالف بين الشخص الذي يسعى للتغيير وعامل التغيير، وقوة المهام التي يتضمنها التحالف (Bordin, 1983). ويعرّف جرينسون (Greenson) تحالف العمل على أنه علاقة عقلانية لاستكشاف قدرة المسترشد على العمل في وضع تحليلي (Ting, 2009). ويمكن أن ينظر له على أنه جهد تعاوني يسعى لتسهيل التغيير الذي يختبر من خلاله متدرب الإرشاد النمو الشخصي والمهني (March, 2005).

ويفترض بوردين (Bordin, 1983) أن تحالف العمل الإرشافي يتكون من ثلاثة عوامل، هي: الاتفاق المتبادل بين المشرف والمتدرب على أهداف الإشراف (كالتمكن من مهارات الإرشاد)، والاتفاق المتبادل بين المشرف والمتدرب على المهام التي تحقق أهداف الإشراف (كالملاحظة، وجلسات العلاج)، والرابطة العاطفية بين المشرف والمتدرب (وتمثلها مشاعر

كان الإشراف حتى زمن قريب ممارسة مرهوباً منها وأمرأ تم تجاهله حتى وقت قصير، وقد نشأ الخوف لأن المشرف شخص يقيم كفاءة العاملين. أما الابتعاد عن دراسة الإشراف فكان لأنه ساد الاعتقاد بأن الفرد الكفؤ في عمله هو مشرف كفؤ في مجاله، وإن إيجاد البيئة التعليمية لتمكين كل فرد من بلوغ أهدافه يخلق قاعدة ثابتة وراسخة للعملية الإرشافية. والتحالف الإرشافي الفعال يحتاج لأن يبنى على موقف علاقتي (I-Thou) الذي تم وصفه في تحليل التبادل (Transactional) بأنه موقف حياتي أساسي يقول "أنا بخير - أنت بخير". ويتضمن التحالف الإرشافي العديد من الصفات، مثل: التعاطف، والقبول، والمرونة، والانفتاح على المواجهة. لذلك لا بد من إدراك المشرف عليهم أن هدف الإشراف هو بحث المبادئ العامة للممارسة الإرشادية الجيدة مع التأمل في كيفية تطبيقها على المسترشد (Loganbill, Hardy & Delworth, 1983).

ويعرف الإشراف بأنه التدخل المقدم من عضو أعلى درجة في المهنة للعضو أو الأعضاء المبتدئين؛ من أجل تعزيز أدائهم المهني، ومراقبة جودة الخدمات المهنية المقدمة لمسترشديهم. وتعزيز الأداء المهني للمسترشد، والقيام بدور المراقب لأولئك الذين يريدون دخول مهنة الإرشاد (March, 2005; Ting, 2009).

ويعد الإشراف على الإرشاد عملية ضرورية وفعالة لتطوير المرشد، وتعزيز خبرته بما يضمن تحقيق مصلحة المسترشد (Ting, 2009). وبالنظر إلى أهمية الإشراف في تطوير المرشد، فإن مفاهيم تحالف العمل الإرشافي، والفاعلية الذاتية، والرضا عن

الود والاحترام والثقة والرعاية المتبادلة).

ولتحالف العمل ثلاث بنى أساسية، هي: العلاقة (الوثام-Rapport)، والتركيز على العميل (Focus Client)، والتماهي (Identification) (Efstation, Patton, & Kardash, 1990). وتصور المشرف لهذه البنى سيؤثر في تحالف العمل، فإما أن يعيق أو يساعد على التعاون من أجل التغيير الذي يعد مكوناً ضرورياً للإشراف (Bordin, 1983). وعلى هذا النحو، فإن عملية بناء تحالف العمل الإرشافي وإصلاحه لا تبدو على أنها تأسيس علاقة من أجل تسهيل قبول الفرد للمعالجة، بل هي معالجة بحد ذاتها، وهذا يوفر رؤية جديد للعملية العلاجية على أنها فنية من حيث يقين المرشد باختيار المهام التي تسهل التغيير (Bordin, 1983).

وقسم تشانغ ولياو (Chang & Liao, 2007) عملية بناء تحالف العمل الإرشافي إلى أربع مراحل، هي: المرحلة الأولى: التشكيل الناجح لثنائي الإشراف في مرحلة البداية، والمرحلة الثانية: الإعداد قبل كل جلسة إشراف، والمرحلة الثالثة: وتحدث خلال كل جلسة إشراف متضمنة عمليات تحديد الأهداف، وتنفيذ المهمة، وتشكيل الرابطة، والمرحلة الرابعة: وتأتي بعد كل جلسة.

وللإشراف بشكل عام عدة أهداف تتأتى من تطور تحالف عمل إشرافي أقوى، ويذكر "بوردين" أن الجزء الأكبر من قائمة الأهداف التي وضعها اثبتقت من وجهة نظر الأفراد الذين تم الإشراف عليهم، أي أنها تمثل الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها. لذا، فهي ربما تكون الأفضل، وهي: أولاً، إتقان مهارات علاجية محددة، وتوسيع فهم المرشد

المتدرب للمسترشدين، وتوسيع الوعي بقضايا عملية التغيير وعملية الإرشاد، وزيادة الوعي الذاتي، والتغلب على العقبات الشخصية والفكرية تجاه التعلم والإتقان، وتعميق الفهم للمفاهيم والنظريات، وتوفير محفز للبحث، والحفاظ على معايير المهنة (Bordin, 1983).

وتشير الأهداف إلى أي مدى كان هناك اتفاق بين المشرف والمتدرب، واستثمارا في بيئة المرشد ومخرجات الإشراف المرجوتين. وصياغة الأهداف عملية تعاونية بين المشرف والمتدرب، حيث يتم التفاوض على تغيير الأهداف حتى يتم التوصل لاتفاق متبادل بناء على احتياجات المتدرب الفردية، واهتماماته، ومستواه التطوري (Wood, 2005).

أما مهام الإشراف فتتضمن استخدام الطرائق والأساليب التي تسمح للمشرف بالملاحظة المباشرة للمتدربين في عملهم كمرشدين (Ting, 2009)، ويمكن استخلاصها من التوجهات التعليمية والعلاجية، ومن ارتباطها بهدف محدد يتم العمل عليه من خلال ثنائي الإشراف. أما المهمة الإشرافية الأولى المكتملة للمشرف فهي إعطاء التغذية الراجعة للمتدرب حول الجزء الذي لم يكن فيه فاعلاً، والمهمة الإشرافية الثانية هي المشاركة في الملاحظة الموضوعية للساعات الإرشادية والعلاجية من خلال تسجيلات الصوت وأشرطة الفيديو، أو بالملاحظة المباشرة التي ربما دونها لن يتمكن المشرف من تحقيق الأهداف. والمهمة الإشرافية الثالثة هي اختيار المشكلات والقضايا من أجل أن يعرضها المتدرب بدلاً من المراجعات الروتينية لساعات التدخل منذ آخر لقاء إشرافي، وهنا يعمل المتدرب على تحديد الأسئلة المميزة التي تثير اهتمام المشرف من

الإشرافية (Supervisory Relationship). ونماذج الإشراف (Bordin, 1983). والتعرض للخجل (Bilodeau, Savard, & Lecomte, 2010)، والتأثير الاجتماعي في الإشراف (Humeidan, 2002)، وبيئة المتدرب الأسرية، ومتغيرات المشرف (النمط الإشرافي، كشف ذات المشرف)، ومتغيرات المتدرب (نمط التعلق، والخبرة السلبية، والقلق، وكشف ذات المتدرب).

ويؤثر مستوى الخبرة كذلك في مقدار الدعم ضمن العلاقة الإشرافية: فالمتدرب المبتدئ يحتاج لمستوى عالٍ من التشجيع والدعم، في حين أن المتدربين ذوي المستوى المتقدم، أو ممن هم في مرحلة الامتياز، غالباً ما يعبرون عن اهتمام أكثر بقضايا التحويل، ويظهرون مهارات إرشادية عالية المستوى، وقد يميلون إلى دعم أقل في الإشراف (McNeill, Stoltenberg, & Pierce, 1985).

في حين يؤدي التعلق دوراً هاماً في تشكيل واستمرارية التحالف العلاجي (Ainsworth, 1989)، ويمكن أن يؤثر في طبيعة وطابع عملية الإشراف، وفي نوعية تحالف العمل الإشرافي وتصور المتدرب للأحداث الإشرافية السلبية: فالتعلق الآمن يعزو بالمتدرب إلى الاستجابة للتحديات والعقبات الإشرافية بفاعلية أكثر من غير الآمن (Ramos-Sánchez et al., 2002). وتؤثر كذلك في فاعلية كشف الذات لدى المشرفين لتقديم التغذية الراجعة ضمن العلاقة الإشرافية (Day, 2006). وعلى تصوراتهم لتحالف العمل الإشرافي (Efstation et al., 1990).

ويمكن وضع أنماط التعلق ضمن نظامي تصنيف عامين: الآمن وغير الآمن. فيتصف ذوو التعلق الآمن أو الوثائق باستمرار تلبية حاجاتهم البينشخصية

حيث ارتباطها بأهداف الإشراف، وأهداف المعالجة، والقيام ببعض المراجعات لمنع الخلط بين الحالات في حال تعدد المتدربين الذين يشرف عليهم المشرف (Bordin, 1983).

وتؤثر الروابط التي تتطور ضمن ثنائي العلاقة في الأهداف والمهام التي يُضطلع بها، وعلى قوة تحالف العمل الإشرافي؛ فإذا كان الاتفاق المتبادل على الأهداف والمهام- فضلاً عن الرابطة العاطفية- لا يتطور، فإن تحالف العمل الإشرافي سيكون ضعيفاً، والعكس صحيح (Stern, 2007). وتعتبر الرابطة عن مدى ثقة المشرف والمتدرب ببعضهما، واحترامهما لبعضهما، واهتمامهما ورعايتهما لبعضهما، وهذه المشاعر المتبادلة من الود والرعاية والثقة يتم تعزيزها من خلال تبادل خبرة الإشراف، والاتفاق المتبادل على الأهداف والمهام في الإشراف (Wood, 2005).

وتعد نوعية أو جودة تحالف العمل الإشرافي انعكاساً مميّزاً لقوة العلاقة بين المشرف والمتدرب؛ إذ إن تحالف العمل الإشرافي عالي الجودة يكافئ علاقة إشرافية قوية، والعكس صحيح (Stern, 2007). وبناء على الرابطة العاطفية الأقوى يستطيع الطرفان- المشرف والمتدرب- تشكيل التوافقات المتبادلة على الأهداف والمهام، وتحقيق النمو المهني للمتدربين، والرضا عن الإشراف (Ting, 2009).

ويتأثر تحالف العمل الإشرافي بعدد من المتغيرات المتعلقة بعناصر الإشراف الجيد ومخرجاته، كالرضا عن الإشراف (Satisfaction with Supervision) & Humeidan, 2002; Ladany, Ellis, & Friedlander, 1999)، والفاعلية الذاتية (Self-Efficacy) (March, 2005)، وكشف الذات (Self-Disclosure) (Ladany, Walker, & Melincof, 2001)، والعلاقة

من كشف ذاتهم بشكل مريح لمشرفيهم (Bilodeau, Savard, & Lecomte, 2010).

ويعد المشرفون محفزين مهمين في تسهيل نمو المتدربين الذين يشرفون عليهم، وزيادة وعيهم بالقضايا العرقية والثقافية (Bhat & Davis, 2007)، من أجل تعزيز مفهوم تقدير الذات لديهم، إذ يعد وعي المرشد (المتدرب) بذاته شرطاً لأدائه الجيد (Brott, 2004). وينعكس مفهوم الذات على كل من احترام المرشد لذاته وتقديرها، ومن ثم تحقيقها، وبإمكان المرشدين الذين يمتلكون مفاهيم واضحة وواقعية عن ذاتهم أداء المهنة بشكل أفضل، فالمرشد ينقل فكرته عن ذاته بتعبيرات مهنية، والمهنة هي التي تعطي الفكرة عن الذات (Super, Savickas & Super, 1994).

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

لذلك، لا بد للمشرف من مساعدة المرشد المتدرب على فهم ذاته وتقديرها بشكل واقعي، فإذا شعر المتدرب المرشد بتقدير ذاته بشكل جيد فمن المفترض أن تترجم هذه المعتقدات إلى مجالات مهمة كالمهارات عالية المستوى، والتصور المفاهيمي للحالة، وعرض الحالة، وتفسير التقييم؛ الأمر الذي يرفع من مستوى تقديم الخدمات الإرشادية (March, 2005).

ويمكن للفرد أن يتوقع أن مستوى الفاعلية الذاتية للمتدرب سيتأثر إيجاباً

من خلال علاقاتهم مع الآخرين، في حين أن التعلق غير الآمن هو سمة لأفراد يظهرون سلوكيات تشير إلى أنهم يحصلون على بعض حاجاتهم البيئشخصية، وقد لا يحصلون عليها عبر العلاقات مع الآخرين (Day, 2006).

ويصنف البعض الأنماط التعلقية إلى ثلاثة أنماط، هي: نمط التعلق الآمن، ونمط التعلق غير الآمن المقاوم، ونمط التعلق غير الآمن التجنبي (Ainsworth, 1997). ويؤكد بولبي (Bowlby, 1988) أن لدى الفرد قاعدة معرفية يخزن فيها جميع خبراته الحياتية المتنوعة التي يعيشها في حياته، وأنه بناء على ذلك المخزون، يتحدد نمط التعلق لديه سواء أكان آمناً، أم مقاوماً، أم تجنيباً، مما يؤثر لاحقاً في نظرتة لذاته، ونظرتة للآخرين المحيطين به، ومدى ثقته بنفسه وبهم.

ويعد الوعي الذاتي للمتدرب بعداً حاسماً للتطور المرتبط مع التحالف الإرشافي، الذي قد يتأتى من المعرفة المتزايدة بالذات، أو نتيجة للعلاج النفسي الذي من المستحسن أن يسعى له الطلبة أثناء تدريبهم، ليس فقط من أجل زيادة وعيهم بذواتهم، بل كذلك لتعزيز تطورهم وتحسين العلاقة الإرشادية، مما قد يساعد على تخفيف عواقب الأحداث الإرشادية السلبية، أو منع حدوثها (Ramos-Sánchez et al., 2002). وإذا أخذ بالاعتبار أن تطور المتدرب مرهون بالمشرف الجيد والعلاقة الإرشادية القوية، والاستجابة الفاعلة السريعة للأحداث الإرشادية السلبية (Ramos-Sánchez et al., 2002)؛ فإن إيجاد مناخ آمن مبني على الثقة والاحترام بالنسبة للإشراف يعد ذا أهمية قصوى للمتدربين قبل أن يتمكنوا

الأمريكية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن التأثير المدمر للأحداث الإشرافية السلبية يمكن أن ينصب على تطور المشرف والمتدرب، ويختلف اعتماداً على المستوى التطوري للمتدرب أو قوة تحالف العمل الإشرافي. كما أشارت إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين المستوى التطوري والتحالف، وإلى عدم وجود علاقة بين تطور المتدرب والرضا عن الإشراف. وفيما يتعلق بارتباط نمط تعلق المتدرب بتحالف العمل الإشرافي والرضا عن الإشراف فقد بينت النتائج أن غالبية عينة الدراسة ٨٣% وصفوا نمط تعلقهم بالآمن، في حين أن ٦% من تجنبي-خائف، و٣% قلق و٨% من انطوائي- رافض.

أما حميدان (Humeidan, 2002) فأجرى دراسة لمعرفة تحالف العمل الإشرافي، والتأثير الاجتماعي في الإشراف. تكونت عينة الدراسة من ٧٨ متدرباً من مستويات خبرة متعددة في العديد من البرامج الإرشادية. كشفت النتائج عن أن تحالف العمل الإشرافي، ومستوى الخبرة، والتأثير الاجتماعي أسهمت بنسبة ٢٢%، ١٣%، ٦% من التباين في إرشاد فاعلية الذات على التوالي، بالإضافة إلى أن التأثير الاجتماعي عزز العلاقة بين إرشاد فاعلية الذات وتحالف العمل الاجتماعي. وكشفت النتائج كذلك أن المتدربين الذين أدركوا مشرفيهم على أنهم ذوو تأثير اجتماعي عال كانوا أكثر رضا عن الإشراف، وأن التحالف الإشرافي القوي ارتبط بشكل إيجابي مع الرضا عن الإشراف بين المتدربين، في حين لم يرتبط الرضا عن الإشراف بإرشاد فاعلية الذات.

في حين قام لاداني وولكر وميلنكوف (Ladany, Walker, & Melincof, 2001) بدراسة هدفت إلى الكشف عن النمط الإشرافي، وعلاقته بتحالف العمل الإشرافي، وكشف الذات. تكونت عينة الدراسة من ١٣٧ مشرفاً ومرشداً.

عندما يشارك بخبرة إيجابية (أي تحالف عمل إشرافي قوي)، وسيؤثر سلباً عندما يشارك بخبرة سلبية (تحالف عمل إشرافي ضعيف) (Ladany, Ellis, Friedlander, & Stern, 1992). وهذا بالفعل ما توصلت إليه الدراسة التي أجراها إفستيشن وآخرون (Efstation et al., 1990) على العلاقة بين توقعات الفاعلية الذاتية للمتدرب وتصورات التحالف الإشرافي؛ إذ كانت العلاقة بينهما إيجابية دالة، في حين لم يتم التوصل إلى وجود علاقة بين التغيرات في التحالف الإشرافي والتغيرات الفاعلية الذاتية للمتدرب في البحث الذي أجراه لاداني وزملاؤه.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت تحالف العمل الإشرافي وعلاقته ببعض المتغيرات، ومن هذه الدراسات، دراسة لاداني وإليس وفريدلاندر وستين (Ladany et al. 1992) التي بحثت علاقة تحالف العمل الإشرافي بالفاعلية الذاتية والرضا عن الإشراف. تكونت عينة الدراسة من ١٠٧ مرشدين متدربين. استخدمت الدراسة ثلاث أدوات قياس على فترتين زمنييتين؛ الفترة الأولى بين الأسبوع الثالث والخامس من الإشراف، والفترة الثانية بين الأسبوع الحادي عشر والسادس عشر من الإشراف. أشارت نتائج الدراسة إلى أن التغيرات في تحالف العمل الإشرافي لم تكن تنبؤية بالتغيرات في الفاعلية الذاتية للمتدرب، ولكنها كانت تنبؤية برضا المتدرب عن الإشراف.

وقام راموس-سانشيز وآخرون (Ramos-Sánchez et al., 2002) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة مدى تأثير أحداث الإشراف السلبية في الإشراف والتحالف الإشرافي. تكونت عينة الدراسة من ١٢٦ مشاركاً، اختيروا من ضمن برنامجين تدريبيين تابعين لجمعية علم النفس

طالباً من طلبية الإرشاد في مستوى الماجستير. أشارت النتائج إلى أن كشف الذات لدى الطلبة لم يفسر فاعليتهم الذاتية؛ أي لا صلة ذات دلالة إحصائية لكشف الذات أو تحالف العمل الإشرافي مع فاعلية الذات. ويبدو أن مستويات فاعلية الذات الأعلى ارتبطت سلباً بالكشف عن الذات، والعكس صحيح.

ومن جانب آخر أجرى هوروكس وسامبي (Horrocks, & Samby, 2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير العلاقة الإشرافية في تطور مهارات وشخصية المتدرب. تكونت عينة الدراسة من ٢٤ متدرب إرشاد من طلبية الدراسات العليا (١٩ أنثى، ٥ ذكور) بمتوسط عمري (٣٠) عاماً. دعمت نتائج الدراسة افتراضات بوردن بأن تحالفات عمل المشرف القوية تؤدي إلى مخرجات إشرافية، وكشفت عن أن المستويات المرتفعة والمنخفضة من تحالف العمل الإشرافي كانت تنبؤية في تحقيق المهارات والنمو الشخصي بالنسبة للمتدرب، وتفاوتت تقييمات المشرفين أكثر من المتدربين؛ إذ تنوعت تصورات المتدربين لتحقيق المهارات والنمو الشخصي تبعاً لمستويات تحالف العمل المرتفعة أو المنخفضة بشكل أقل من تصورات المشرفين.

وبهدف معرفة الرضا عن الإشراف كدالة لتحالف العمل الإشرافي وفاعلية الذات فقد أجرى تنغ (Ting, 2009) دراسة تكونت عينتها من (١٢٧) طالباً وطالبة (٩٧ إناثاً، ٣٠ ذكوراً) من (١١) جامعة تايوانية من طلبية الإرشاد بمستوى الماجستير. بينت نتائج الدراسة أن تقييم المتدربين حول الاتفاق على مهام الإشراف كان متنبئاً إيجابياً دالاً برء فعل المتدربين تجاه

كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية دالة بين الأنماط الإشرافية، وبين مكونات تحالف العمل الإشرافي الثلاثة، وبين تكرار كشف الذات لدى المرشد. وبالتحديد، المشرفون الذين اعتقدوا أنفسهم دافئين، وودودين، وداعمين كان من المحتمل أن يظهرُوا علاقة إشرافية موثوقة بشكل متبادل وأدركوا الاتفاق مع المتدربين على أهداف ومهام الإشراف. وعندما اعتقد المشرفون أنهم قربوا المتدربين من التوجه ذي المنحى العملي أو المشابه للمرشد، فقد أدركوا اتفاقاً عالياً على مهام الإشراف.

وبهدف الكشف عن مدى تأثير تحالف العمل الإشرافي في مستوى الرضا عن العمل وضغوط العمل بالنسبة للمرشدين، أجرى ستيرنر (Stern, 2007) دراسة على عينة مكونة من ٧١ عضواً من جمعية إرشاد الصحة النفسية الأمريكية وممن حققوا معايير الاشتراك، وأكملوا متطلبات البحث من أصل ٣٥٠، تم اختيارهم عشوائياً من أصول عرقية مختلفة. كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين مجموع الدرجات على قائمة تحالف العمل الإشرافي- نسخة المتدرب واستبانة الرضا، ومجموع الدرجات على قائمة تحالف العمل الإشرافي- نسخة المتدرب واستبانة الأدوار المهنية، وبينت كذلك أن الدرجات الأعلى على قائمة تحالف العمل الإشرافي- نسخة المتدرب ارتبطت بمستويات أعلى من الرضا عن العمل وأقل من ضغوط العمل.

أما مارش (March, 2005) فقد أجرى دراسة لمعرفة العلاقة بين كشف الذات، والفاعلية الذاتية، وتحالف العمل الإشرافي. تكونت عينة الدراسة من ٧١

يتبين من العرض السابق للدراسات السابقة، أن العديد تناول متغير تحالف العمل الإشرافي، من خلال علاقته بعدد من المتغيرات، مثل الفاعلية الذاتية (Humeidan, 2002; Ladany et al., 2013; Terranova-Nirenberg, 1992). والرضا عن الإشراف (Ladany et al., 2009; Ting, 1992). وكشف الذات (Ladany, Walker, & Melincof, 2001; March, 2005)، والنمط الإشرافي (Ladany, Walker, & Melincof, 2001). والرضا عن العمل (Sterner, 2007). وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى في تقديمها نموذجاً سببياً يوضح العلاقة الوسيطة لتحالف العمل الإشرافي بين أنماط التعلق، وتقدير الذات الإرشادية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

كان إحساس الباحث بالمشكلة من خلال ما تم ملاحظته ورصده من تدنٍ في تقدير الذات الإرشادية لدى طلبة الإرشاد النفسي أثناء ممارستهم للمهارات الإرشادية العملية، وهذا قد يؤثر أو يتأثر بطبيعة العلاقة الإشرافية، وإذا أخذ بالاعتبار أن تطور المتدرب مرهون بالمشرف الجيد والعلاقة الإشرافية القوية، والاستجابة الفاعلة السريعة للأحداث الإشرافية السلبية (Ramos-Sánchez et al., 2002)؛ فإن إيجاد مناخ آمن مبني على الثقة والاحترام بالنسبة للإشراف يعد ذا أهمية قصوى للمتدربين قبل أن يتمكنوا من ممارسة المهارات الإرشادية. لذا، أصبح من الضرورة بمكان إجراء هذه الدراسة لنمذجة العلاقة السببية بين تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، وأنماط التعلق، ووضع نموذج سببي يوضح العلاقة الوسيطة لتحالف العمل الإشرافي بين أنماط التعلق، وتقدير الذات الإرشادية. وبالتحديد

سمات المشرفين الشخصية المدركة وأدائهم، وأن تقييمهم لأهداف الإشراف وفاعلية الذات للمتدربين في الاهتمام بعملية الإرشاد كان متنبئاً إيجابياً دالاً بحكم المتدربين على سلوكهم الخاص في الإشراف، وأن تقييمهم للرابطة العاطفية في الإشراف وفاعلية ذات المتدربين في الاهتمام بعملية الإرشاد كان متنبئاً إيجابياً دالاً بمستوى راحة المتدربين في التعبير عن الأفكار في الإشراف. وفيما يتعلق بالعلاقة بين رضا المتدربين عن الإشراف وفاعليتهم الذاتية؛ فإن فاعليتهم الذاتية فقط في الاهتمام والحضور لعملية الإرشاد كانت متنبئاً إيجابياً بحكمهم على سلوكياتهم الخاصة في الإشراف، بالإضافة إلى مستوى الراحة في التعبير عن الأفكار في الإشراف.

واخيراً قام تيرانوفا-نيرنبرج (Terranova-Nirenberg, 2013) بدراسة هدفت التعرف إلى علاقة النمط الإشرافي، بالرضا عن الإشراف، وفاعلية الذات. تكونت عينة الدراسة من (٧٢) طالبة من طالبات الدراسات العليا بمستوى الدكتوراه وزميلات ما بعد الدكتوراه اللواتي أتممن تدريب الزمالة والإشراف الإكلينيكي في عدة مواقع تابعة لجمعية مركز علم النفس لما بعد الدكتوراه والزمالة في الولايات المتحدة. بينت نتائج الدراسة عدم وجود ارتباط دال بين النمط الإشرافي والرضا عن الإشراف، في حين كان هنالك ارتباط دال بين النمط الإشرافي ومستوى فاعلية ذات المشاركات. وكشفت النتائج كذلك عن عدم وجود ارتباط دال بين الرضا المدرك عن الإشراف لدى الطلبة التقليديين وغير التقليديين، ومستوى (مستويات) فاعلية الذات.

بالمشرفين، وتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية.

إضافة إلى ذلك تتضح أهمية الدراسة العملية بالفائدة التي تعود على المعنيين في أقسام الإرشاد النفسي والتربوي في الجامعات والمشرفين على المرشدين في وزارة التربية والتعليم من خلال معرفتهم لأنماط التعلق، ومفهوم الذات الإرشادية لدى المرشدين، وبالتالي العمل على تلبية حاجاتهم من خلال اعداد البرامج الإشرافية والخطط التي من شأنها ضمان اقامة تحالف عمل اشرافي فاعل يضمن تقديم أفضل الخدمات الإرشادية للمسترشدين مستقبلاً.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تحالف العمل الإشرافي: مجموعة من السلوكات والإجراءات التفاعلية، ومكوّن للعلاقة الشاملة بين المشاركين، التي يتصرف من خلالها المشرفون بشكل هادف للتأثير في المتدربين عبر استخدامهم للمعرفة الفنية والمهارة، وبالمقابل يتصرف المتدربون برغبة منهم لإظهار اكتسابهم لتلك المعرفة والمهارة (Efstation, Patton, 1990). ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصل عليها المرشدون المتدربون على مقياس تحالف العمل الإشرافي المستخدم في الدراسة الحالية.

تقدير الذات الإرشادية: تقييم ينشأ ويتطور من خلال الإطار المعرفي الإرشادي للمرشد، وهو الحكم الذاتي العام للمرشد على نفسه، ويشمل المهارات الدقيقة في العملية الإرشادية، والتعامل مع سلوكيات المسترشد الصعبة، والكفاءة الثقافية، والوعي بقيم المسترشد. ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصل عليها المرشدون المتدربون على مقياس تقدير الذات الإرشادية المستخدم في الدراسة الحالية.

التعلق: رابطة انفعالية قوية يشكلها المرشد مع المشرف، ويصبح فيما بعد أساساً

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما النموذج السببي الأمثل للعلاقة بين متغيرات أنماط التعلق، وتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية؟ من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

١. ما النموذج السببي الواقعي (Causal Practical Model) الذي يوضح طبيعة العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة، وهي: أنماط التعلق (الأمن، والقلق، والتجنبي)، وتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية؟

٢. ما النموذج السببي الواقعي الذي يوضح طبيعة العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة وهي: أنماط التعلق المختلفة (الأمن، والقلق، والتجنبي)، ومجالات تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها تناولت بعض المتغيرات الخاصة بالإشراف في الإرشاد، وهو من الموضوعات الهامة في مجال البحوث العلمية في الإشراف الإرشادي، والمتعلق بشريحة واسعة، وهم المرشدون، والمرشدون المتدربون. وقد تكون الدراسة من أوائل الدراسات المحلية والعربية التي تقدم نموذجاً سببياً يوضح العلاقة الوسيطة لتحالف العمل الإشرافي بين أنماط التعلق وتقدير الذات الإرشادية. وقد تقود نتائج هذه الدراسة إلى دراسات لاحقة، وتقتراح طرقاً جديدة يمكن للمشرفين في مجال الإشراف بالإرشاد استخدامها لتحسين مستوى مهاراتهم الإشرافية ومستوى مهارات المرشدين المتدربين الإرشادية. وتنبه هذه الدراسة الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في البيئة العربية. كما أن الدراسة وفرت مقاييس لقياس أنماط التعلق

الإنجليزية من خلال متخصصين في اللغة الإنجليزية.

ثانياً: مقياس تقدير الذات الإرشادية

استخدمت قائمة تقدير الذات الإرشادية (Counseling Self Estimate Inventory - COSE) التي طورها لارسون وزملاؤه (Larson et al., 1992). تكونت القائمة من (٣٧) فقرة، موزعة إلى خمسة أبعاد: ثقة المتدرب بأداء المهارات الدقيقة، والاهتمام بعملية الإرشاد، والتعامل مع سلوكيات العميل الصعبة، والتصرف بطريقة تتميز بالكفاءة الثقافية، والوعي بقيم الفرد واحترام معتقدات العميل، وقد تمتعت القائمة بصورتها الأصلية بخصائص سيكومترية مقبولة، حيث تمتعت القائمة بثبات الإعادة، وبلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي (٠.٩٣). وقد ترجمت النسخة الأصلية للمقياس إلى اللغة العربية ومن ثم أعيدت إلى اللغة الإنجليزية من خلال متخصصين في اللغة الإنجليزية.

ثالثاً: مقياس أنماط التعلق

بهدف الكشف عن نمط التعلق لدى المرشدين المتدربين، قام الباحث بتطوير مقياس خاص بهذه الدراسة، حيث تم في البداية تحديد الأنماط، ومن ثم كتابة فقرات المقياس اعتماداً على خبرة المتخصصين في هذا المجال، كما تم الاستفادة من المقاييس والدراسات ذات الصلة، من أبرزها دراسة حميدان (Humeidan, 2002). ودراسة اينسورث (Ainsworth, 1989). ودراسة راموس (Ramos-Sánchez et al., 2002). ودراسة دي (Day, 2006)، وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (٢٠) فقرة، موزعة إلى ثلاثة أنماط: الأمن، والقلق، والتجنبي.

دلالات صدق مقاييس الدراسة بصورتها الحالية

الصدق الظاهري: تم التحقق من الصدق الظاهري للمقاييس بعرضها على ١٠ محكمين

لعلاقاته المستقبلية. ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصل عليها المرشد على كل نمط من أنماط التعلق بالمشرفين المتضمنة ثلاثة أنماط، هي نمط التعلق الآمن، ونمط التعلق القلق، ونمط التعلق التجنبي.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة السنة الرابعة في برنامج البكالوريوس الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م، والبالغ عددهم كما يشير التقرير الإحصائي الصادر عن دائرة القبول والتسجيل (٥٣٥) طالباً وطالبة.

عينة الدراسة

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وقد بلغ عدد أفرادها (٢٨٩) طالباً وطالبة، منهم (٩٨) طالباً و(١٩١) طالبة.

مقاييس الدراسة

أولاً: مقياس تحالف العمل الإشرافي

قام الباحث باستخدام مقياس إفتيشن وباتون وكاردش (Efstation, Patton, & Kardash, 1990) نسخة المتدربين، وتكونت النسخة من (١٩) فقرة عبر بعدين، هما: العلاقة أو الوثام (Rapport)، الذي يشير إلى إدراك المتدرب للدعم وبناء علاقة من قبل المشرف، وتقاسه الفقرات (١-١٢)، والتركيز على المسترشد (Client Focus)، الذي يشير إلى إدراك المتدرب لتأكيدات المشرف الموضوعية على تعزيز فهمه للمسترشد وعلى تشجيعه نحو أهداف ومهام محددة يتوقع أن تفيد المسترشد، وتقاسه الفقرات (١٣-١٩). وقد تمتع المقياس بصورته الأصلية بخصائص سيكومترية مقبولة من حيث الصدق والثبات. وقد تُرجمت النسخة الأصلية للمقياس إلى اللغة العربية، ومن ثم أعيدت إلى اللغة

تكون مقياس تقدير الذات الإرشادية بشكله النهائي من (٣٧) فقرة تقيس درجة كلية لتقدير الذات الإرشادية، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط الفترات مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٤٣ - ٠,٦٩). تكون مقياس أنماط التعلق من (١٦) فقرة موزعة إلى الأنماط الثلاث، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات نمط التعلق القلق بين (٠,٤٨ - ٠,٦٠) مع نمطها، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات النمط الآمن قد تراوحت بين (٠,٥٣ - ٠,٦٨) مع نمطها، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات نمط التعلق التجنبي تراوحت بين (٠,٣٢ - ٠,٦١) مع نمطها.

دلالات ثبات مقاييس الدراسة

ثبات الاتساق الداخلي: بهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقاييس الثلاثة وأبعادها؛ فقد تم تقديره باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، والمكونة من (٣٥) طالباً وطالبة، حيث بلغت قيمته لمقياس تحالف العمل الإشرافي ككل (٠,٨٤) و(٠,٨١) لبعدها العلاقة، و(٠,٨٠) لبعده التركيز على المسترشد. وبلغت قيمته لمقياس تقدير الذات الإرشادية ككل (٠,٨٦). أما أنماط التعلق فقد بلغت قيمته (٠,٨٦) للنمط القلق، و(٠,٨٧) للنمط الآمن، و(٠,٨٣) للنمط التجنبي.

ثبات الإعادة: لأغراض التحقق من ثبات الإعادة للمقاييس وأبعادها، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سائلة الذكر بطريقة الاختبار، وإعادته (Test Retest) بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، وبلغت قيمته لمقياس تحالف العمل الإشرافي ككل (٠,٨٩) و(٠,٨٣) لبعدها العلاقة، و(٠,٨٥) لبعده التركيز على المسترشد. أما مقياس تقدير الذات

متخصصين في الإرشاد النفسي، وفي ضوء آراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة على فقرات المقاييس من حيث الصياغة واللغة، وبذلك أصبحت المقاييس بعد التحكيم كما يلي: مقياس تحالف العمل الإشرافي مكون من ١٩ فقرة، ومقياس تقدير الذات الإرشادية مكون من ٣٧ فقرة وقد طلب المحكمون أن يتم التعامل مع المقياس بصورة كلية دون الحاجة للأبعاد، ومقياس أنماط التعلق مكون من ١٨ فقرة، موزعة إلى ثلاثة أنماط.

مؤشرات صدق البناء: تم تطبيق المقاييس على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معاملات ارتباط الفقرة المصحح مع البعد والمقياس ككل، وقد اعتمد معيار لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها عن (٠,٣٠)، وفق ما أشار إليه هتي (Hattie, 1985)، وكانت النتائج كما يلي:

تكون مقياس تحالف العمل بشكله النهائي من (١٦) فقرة، موزعة إلى بعدين: بعد العلاقة، وتقيسه الفقرات (١ - ١٠)، وبعد التركيز على المسترشد، وتقيسه الفقرات (١١ - ١٦). وتراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات بعد العلاقة بين (٠,٤٠ - ٠,٥٠) مع بعدها، وبين (٠,٣٧ - ٠,٤٨) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد التركيز على المسترشد تراوحت بين (٠,٣٥ - ٠,٥٨) مع بعدها، وبين (٠,٣٠ - ٠,٥٥) مع الدرجة الكلية للمقياس. كما بلغت قيمة معامل الارتباط البيني بين بعدي المقياس (٠,٥٣). كما أن قيمة معامل الارتباط بين بعد العلاقة والمقياس ككل قد بلغت (٠,٨٧)، وبين بعد التركيز على المسترشد والمقياس ككل بلغت (٠,٨٩)، وجميعها ذات دلالة إحصائية، وهذا يعد مؤشراً على صدق البناء للمقياس.

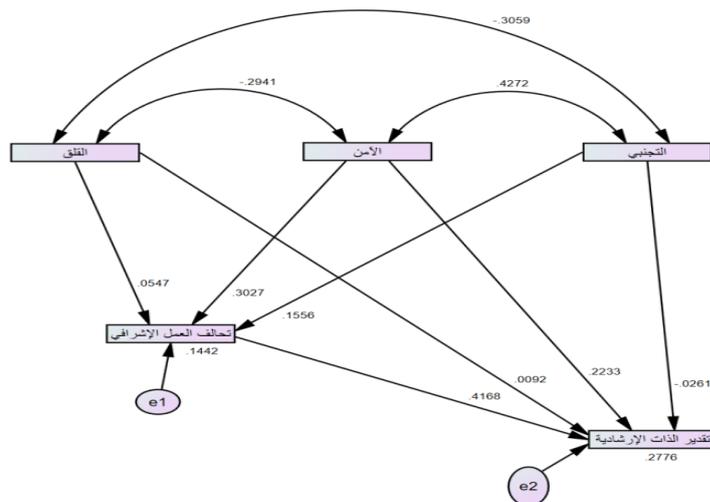
(٧) علاقة مباشرة بين تحالف العمل الإشرافي وتقدير الذات الإرشادية، (٨) علاقة غير مباشرة بين أنماط التعلق المختلفة وتقدير الذات الإرشادية مروراً بتحالف العمل الإشرافي. وذلك كما هو موضح في الشكل ١.

يلاحظ من شكل ١ أن نمط التعلق القلق ارتبط بتحالف العمل الإشرافي بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٠٥٤٧)، وارتبط بتقدير الذات بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٠٠٩٢)، ويلاحظ أيضاً أن نمط التعلق الآمن قد ارتبط بتحالف العمل الإشرافي بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٣٠٢٧)، وارتبط بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٢٢٣٣)، كما ارتبط نمط التعلق التجنبي بتحالف العمل الإشرافي بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,١٥٥٦)، وارتبط بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٢٦١)، إضافة إلى ذلك؛ فقد ارتبط تحالف العمل الإشرافي بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٤١٦٨).

الإرشادية فقد بلغت قيمته للمقياس ككل (٠,٨٣)، في حين بلغت القيم لمقياس أنماط التعلق (٠,٨٩) للنمط القلق، و(٠,٨٨) للنمط الآمن، (٠,٩٣) للنمط التجنبي.

نتائج الدراسة

أولاً: للإجابة عن السؤال الأول للدراسة: "ما النموذج السببي الواقعي (Causal Practical Model) الذي يوضح طبيعة العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة وهي: أنماط التعلق (الآمن، والقلق، والتجنبي)، وتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية؟" تم العمل على الكشف عن نموذج سببي عام يمثل مواصفة السؤال العامة من حيث: (١) علاقة مباشرة بين نمط التعلق القلق وتقدير الذات الإرشادية، (٢) علاقة مباشرة بين نمط التعلق الآمن وتقدير الذات الإرشادية، (٣) علاقة مباشرة بين نمط التعلق التجنبي وتقدير الذات الإرشادية، (٤) علاقة مباشرة بين نمط التعلق القلق وتحالف العمل الإشرافي، (٥) علاقة مباشرة بين نمط التعلق الآمن وتحالف العمل الإشرافي، (٦) علاقة مباشرة بين نمط التعلق التجنبي وتحالف العمل الإشرافي،



شكل ١: النموذج السببي في الطور الاستكشافي لمتغيرات الدراسة المتنبئة والمتنبأ بها

جدول ٢

الأوزان اللامعيارية للتباينات المصاحبة (الارتباطات)

احتمالية الخطأ	النسبة المئوية	الخطأ المعياري	الوزن اللامعيارية	طرف العلاقة
الخطأ	الدرجة	المعياري	اللامعيارية	الأول الثاني
***	٤,٧٨٨-	٠,٠٥٣	٠,٢٥٣-	القلق
***	٤,٩٦٤-	٠,٠٦١	٠,٣٠٣-	القلق التجنبي
***	٦,٦٦٧	٠,٠٥٣	٠,٣٥	القلق التجنبي

يتضح من جدول ٢ أن كافة العلاقات كانت دالة احصائياً بعلاقتين سالبتي الاتجاه (الأمن - القلق) و (القلق - التجنبي)، وعلاقة موجبة الاتجاه (الأمن - التجنبي). ولأغراض التحقق من الصدق الداخلي لمطابقة البيانات للنموذج للمتنبئات (نمط التعلق الأمن، نمط التعلق القلق، نمط التعلق التجنبي، تحالف العمل الإشرافي)، بالمتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية) فقد تم استخدام كل من المؤشرات الآتية (χ^2 , RMR, GFI, NFI, IFI, CFI)، كما هو موضح في جدول ٣.

يلاحظ من خلال جدول ٣ أن قيمة المؤشر RMR كانت (٠,٠١)، وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)، ويعد هذا دليلاً جيداً على مدى مطابقة البيانات للنموذج الافتراضي، كما بلغت قيمة المؤشر (GFI) (١,٠٠)، وقيمة المؤشر (AGFI) (٠,٩٩)،

كما يلاحظ من شكل ١ أن جميع أنماط التعلق قد فسرت معاً ما مقداره (٠,١٤٤٢) من تحالف العمل الإشرافي عن طريق علاقتهم المباشرة به، وأن كلاً من أنماط التعلق مجتمعة وتحالف العمل الإشرافي معاً قد فسرت ما مقداره (٠,٢٧٧٦) من التباين المفسر لمتغير تقدير الذات الإرشادية عن طريق علاقتها المباشرة وغير المباشرة. و جدول ١ يوضح قيم الأوزان اللامعيارية لكافة المتغيرات المتنبئة، وأخطاءها المعيارية، ودلالاتها الإحصائية.

يلاحظ من جدول ١ أن كافة الأوزان اللامعيارية لمتغيرات الدراسة المتنبئة قد كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بإستثناء الأوزان غير المعيارية للأثر المباشر بين نمط التعلق القلق وتقدير الذات الإرشادية، ونمط التعلق التجنبي وتقدير الذات الإرشادية، ونمط التعلق القلق وتحالف العمل الإشرافي، وهذا يستوجب عدم الأخذ بقيم الأوزان غير المعيارية واسقاطها للعلاقات الثلاث السابقة، والأخذ بباقي قيم الأوزان غير المعيارية لمتغيرات الدراسة المتنبئة، والموضحة في شكل ١. كما تم حساب الأوزان اللامعيارية للتباينات المصاحبة (الارتباطات)، بين أنماط التعلق (المتنبئات)، كما هو موضح في جدول ٢.

جدول ١

الأوزان اللامعيارية لكافة المتغيرات المتنبئة والأخطاء المعيارية لها والدلالات الإحصائية لها

الأثر	المتغير التابع	المستقل	الوزن الانحداري اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة المئوية	احتمالية ترتيب الحذف
مباشر	تحالف العمل الإشرافي	الأمن	٠,٢٠٦	٠,٠٤٢	٤,٩٣	***
مباشر	تحالف العمل الإشرافي	التجنبي	٠,٠٩٢	٠,٠٣٦	٢,٥٢٤	٠,٠١٢
مباشر	تحالف العمل الإشرافي	القلق	٠,٠٣١	٠,٠٣٣	٠,٩٣٧	٠,٣٤٩
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	الأمن	٠,١٧٢	٠,٠٤٦	٣,٨٠٢	***
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	تحالف العمل الإشرافي	٠,٤٧	٠,٠٦١	٧,٦٩٩	***
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	التجنبي	-٠,٠١٧	٠,٠٣٨	-٠,٤٥٧	٠,٦٤٨
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	القلق	٠,٠٠٦	٠,٠٣٤	٠,١٧٢	٠,٨٦٤

يلاحظ من شكل ٢ أن النمط الامن ارتبط بتحالف العمل الإشرافي بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٢٩٢)، وارتبط النمط التجنبي بتحالف العمل الإشرافي بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,١٤٤)، وارتبط النمط الامن بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٢١١)، وارتبط تحالف العمل الإشرافي بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٤١٤). كما يلاحظ من شكل ٢ أن كلاً من النمط التجنبي والنمط الامن قد فسراً ما مقداره (٠,١٤١٦) من التباين المفسر لمتغير الدراسة (تحالف العمل الإشرافي) عن طريق علاقتهما

وتعد هذه القيم دليلاً جيداً على مطابقة البيانات للنموذج الافتراضي، وتدل قيم المعالم الرئيسية السابقة على تطابق كبير بين النموذج الافتراضي وبيانات الدراسة.

وبذلك، فقد وضع نموذج سببي عام يمثل طبيعة العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة على النحو الآتي: علاقة مباشرة بين نمط التعلق الآمن وتقدير الذات الإرشادية، علاقة مباشرة بين نمط التعلق التجنبي وتحالف العمل الإشرافي، علاقة مباشرة بين نمط التعلق الآمن وتقدير الذات الإرشادية، علاقة مباشرة بين تحالف العمل الإشرافي وتقدير الذات الإرشادية، كما هو موضح في شكل ٢.

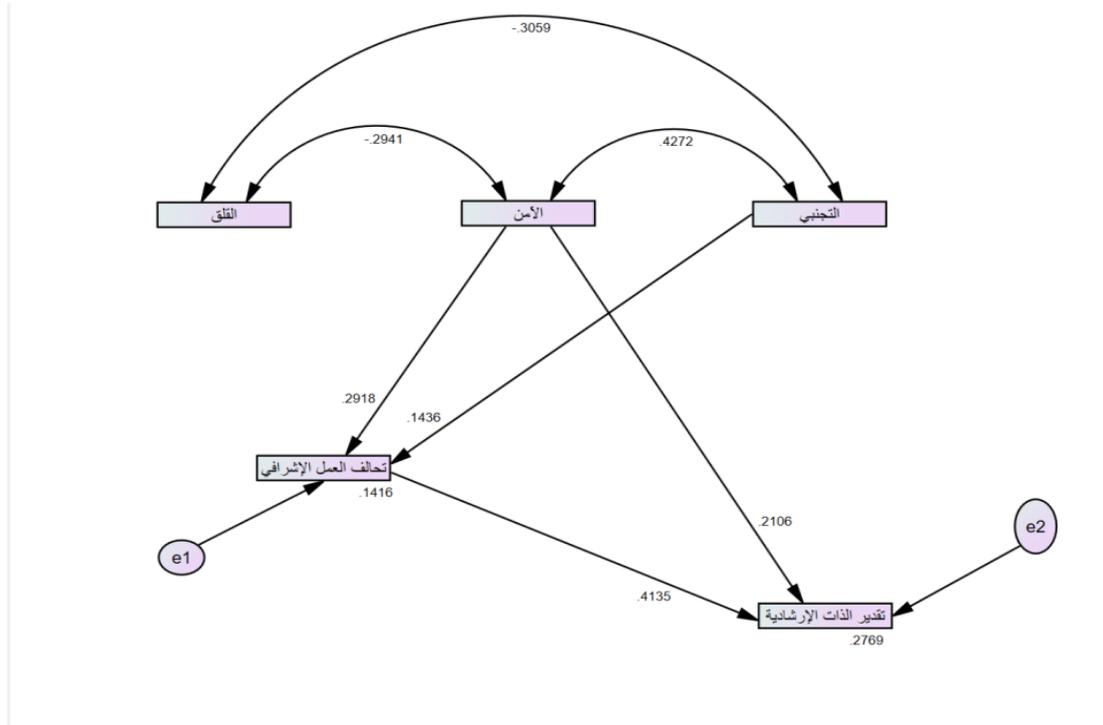
جدول ٣

مؤشرات صدق البناء الداخلي لمطابقة البيانات للنموذج

القيمة	مؤشرات مطابقة البيانات للنموذج
١٥	عدد العزوم المميزة للعينة
	C_{MIN}
١٢	عدد المعالم
١,١٦	$C_{MIN} (\chi^2)$
٣	درجة الحرية (عدد العزوم المميزة للعينة - عدد المعالم)
٠,٧٦	احتمالية الخطأ
٠,٣٩	C_{MIN}/DF
	مؤشرات المطابقة
٠,٠١	RMR
١,٠٠	GFI
٠,٩٩	AGFI
٠,٢٠	PGFI
	مؤشرات مقاييس Parsimony المعدلة
٠,٣٠	PRATIO
٠,٣٠	PNFI
٠,٣٠	PCFI
	محكات المعلومات
٢٥,١٦	AIC
٢٥,٦٧	BCC
٦٩,١٦	BIC
٨١,١٦	CAIC
	HOELTER
١٩٣٨	٠,٠٥ HOELTER
٢٨١٤	٠,٠١ HOELTER

يلاحظ من جدول ٤ أن كافة الأوزان غير المعيارية لمتغيرات الدراسة المستقلة كانت دالة إحصائياً، وهذا يستوجب الأخذ بالأوزان المعيارية لمتغيرات الدراسة المستقلة. كما تم حساب الآثار الكلية (الآثار المباشرة، الآثار غير المباشرة) لمجموعة متغيرات الدراسة المتنبئة (التجنبي، الأمن، تحالف العمل الإشرافي) بمتغير الدراسة المتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية)، كما في جدول ٥

المباشرة به، وأن كلاً من النمط التجنبي والنمط الأمن وتحالف العمل الإشرافي، قد فسروا ما مقداره (٠.٢٧٦٩) من التباين المضمر لمتغير الدراسة (تقدير الذات الإرشادية) عن طريق علاقاتهم المباشرة وغير المباشرة به، وجدول ٤ يوضح قيمة الأوزان الانحدارية اللامعيارية والمعيارية لكافة المتغيرات المتنبئة وأخطاءها المعيارية، ودالاتها الإحصائية.



شكل ٢: النموذج السببي في الطور التوكيدي لمتغيرات الدراسة المتنبئة والمتنبأ بها

جدول ٤

الأوزان الانحدارية اللامعيارية والمعيارية المقدرة وفق طريقة الأرجحة القصوى

الأثر	المتغير التابع	المستقل	الوزن الانحداري		النسبة الاحتمالية
			المعيارية	الخطأ المعياري	
مباشر	تحالف العمل الإشرافي	الأمن	٠,١٩٩	٠,٢٩٢	٠,٠٤١
مباشر	تحالف العمل الإشرافي	التجنبي	٠,٠٨٥	٠,١٤٤	٠,٠٣٦
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	الأمن	٠,١٦٢	٠,٢١١	٠,٠٤١
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	تحالف العمل الإشرافي	٠,٤٦٦	٠,٤١٤	٠,٠٦٠

جدول ٥

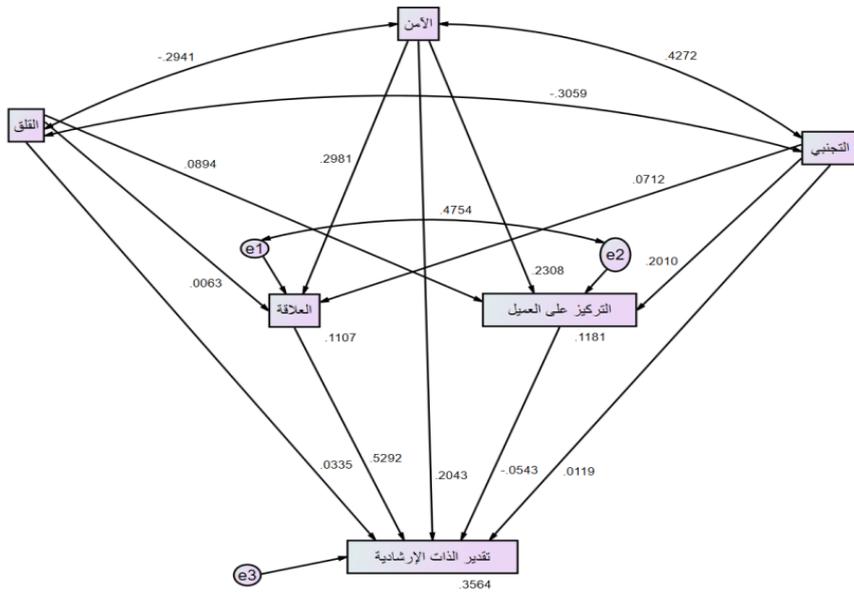
قيم معاملات الآثار الكلية المباشرة وغير المباشرة لمجموعة المتغيرات المتنبئة

المتغيرات المستقلة								
المتغيرات التابعة	التجنبي			الآمن			تحالف العمل الإشرافي	
	المباشرة	غير المباشرة	الكلية	المباشرة	غير المباشرة	الكلية	المباشرة	غير المباشرة
تحالف العمل الإشرافي	٠,١٤٤	٠	٠,١٤٤	٠,٢٩٢	٠	٠,٢٩٢	٠	٠
تقدير الذات الإرشادية	٠	٠,٠٥٩	٠,٠٥٩	٠,٢١١	٠,١٢١	٠,٣٣١	٠,٤١٤	٠

(التجنبي، الآمن) بمتغير الدراسة المتنبأ به (تحالف العمل الإشرافي) (٠,١٤٢)، وشكل ٢ يوضح ذلك.

ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني: " ما النموذج السببي الواقعي الذي يوضح طبيعة العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة، وهي: أنماط التعلق المختلفة (الآمن، والقلق، والتجنبي) ومجالات تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية؟" فقد تم العمل على الكشف عن نموذج سببي تفصيلي يمثل مواصفة السؤال الخاصة من حيث: (١) علاقة مباشرة بين مجالات أنماط التعلق المختلفة وبين مجال التركيز على المسترشد، (٢) علاقة مباشرة بين أنماط التعلق المختلفة وبعد العلاقة، (٣) علاقة مباشرة بين أنماط التعلق المختلفة وبين تقدير الذات الإرشادية، (٤) علاقة مباشرة بين مجالات مستوى تحالف العمل الإشرافي (التركيز على المسترشد، العلاقة)، (٥) علاقة غير مباشرة بين أنماط التعلق المختلفة وتقدير الذات الإرشادية مروراً بالتركيز على المسترشد، (٦) علاقة غير مباشرة بين أنماط التعلق المختلفة وتقدير الذات الإرشادية مروراً بمجال العلاقة، وذلك كما هو موضح في شكل ٣.

يتضح من جدول ٥ أن نمط التعلق التجنبي يؤثر بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي بما مقداره (٠,١٤٤)؛ بمعنى أنه كلما ازداد مستوى النمط التجنبي بمقدار وحدة واحدة، فإن تحالف العمل الإشرافي يزداد بمقدار (٠,١٤٤)، وكذلك أن النمط التجنبي يؤثر بشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,٠٥٩)، كما أن نمط التعلق الآمن يؤثر بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي بما مقداره (٠,٢٩٢)؛ بمعنى أنه كلما ازداد مستوى النمط الآمن بمقدار وحدة واحدة، فإن تحالف العمل الإشرافي يزداد بمقدار (٠,٢٩٢)، ويؤثر بشكل مباشر أيضاً في تقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,٢١١)؛ بمعنى أنه كلما ازداد مستوى النمط الآمن بمقدار وحدة واحدة، فإن تقدير الذات الإرشادية يزداد بمقدار (٠,٢١١)، كذلك يؤثر النمط الآمن بشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,١٢١). إضافة إلى ذلك، فإن تحالف العمل الإشرافي يؤثر بشكل مباشر في تقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,٤١٤)؛ بمعنى أنه كلما ازداد مستوى تحالف العمل الإشرافي بمقدار وحدة واحدة، فإن تقدير الذات الإرشادية يزداد بمقدار (٠,٤١٤). وقد بلغت نسبة التباين المفسر لمجموعة متغيرات الدراسة المتنبئة (التجنبي، الآمن، تحالف العمل الإشرافي) بمتغير الدراسة المتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية) (٠,٢٧٧)، في حين بلغت النسبة لمجموعة متغيرات الدراسة المتنبئة.



شكل ٣: النموذج السببي الخاص لمتغيرات الدراسة المتنبئة (أنماط التعلق مجالات تحالف العمل الإشرافي " التركيز على المسترشد - العلاقة")
بمتغير الدراسة المتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية)

ذلك، فقد ارتبط بعد العلاقة بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٥٢٩٢)، وارتبط بعد التركيز على المسترشد بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (-) (٠,٠٥٤٣).

كما يلاحظ من الشكل (٣) أن جميع أنماط التعلق قد فسرت معاً ما مقداره (١١٠٧) من مجال العلاقة عن طريق علاقتهم المباشرة به، كما فسرت معاً ما مقداره (١١٨١) من مجال التركيز على المسترشد عن طريق علاقتهم المباشرة به، إضافة إلى ذلك، فإن كلاً من أنماط التعلق مجتمعاً ومجالياً تحالف العمل الإشرافي (العلاقة، التركيز على المسترشد) معاً قد فسرت ما مقداره (٣٥٦٤) من التباين المفسر لمتغير تقدير الذات الإرشادية عن طريق علاقتها المباشرة وغير المباشرة. وجدول ٦ يوضح قيمة الأوزان اللامعيارية لكافة المتغيرات المتنبئة، وأخطاءها المعيارية ودلالاتها الإحصائية.

يلاحظ من شكل ٣ أن نمط التعلق القلق قد ارتبط بمجال (العلاقة) بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٠٠٦٣)، وارتبط بمجال (التركيز على المسترشد) بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٠٣٣٥)، وارتبط بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٠٣٣٥)، ويلاحظ أيضاً أن نمط التعلق الآمن قد ارتبط بمجال (العلاقة) بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٢٩٨١)، وارتبط بمجال (التركيز على المسترشد) بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٢٣٠٨)، وارتبط بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٢,٠٤٣)، كما ارتبط نمط التعلق التجنبي بمجال (العلاقة) بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,٧١٢)، وارتبط بمجال (التركيز على المسترشد) بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٢,٠١٠)، وارتبط بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية بلغ الوزن المعياري لها (٠,١١٩)، إضافة إلى

جدول ٦

الأوزان الانحدارية اللامعيارية المقدرة وفق Maximum Likelihood

الأثر	المتغير التابع	المستقلة	الوزن الانحداري اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	احتمالية الخطأ الحذف	ترتيب
مباشر	العلاقة	القلق	٠,٠٠٤	٠,٠٣٦	٠,١٠٥	٠,٩١٦	١
مباشر	التركيز على المسترشد	القلق	٠,٠٦٢	٠,٠٤١	١,٥١٠	٠,١٣١	٦
مباشر	العلاقة	الآمن	٠,٢١٦	٠,٠٤٥	٤,٧٦٢	***	
مباشر	التركيز على المسترشد	الآمن	٠,١٩٥	٠,٠٥٣	٣,٧٠٢	***	
مباشر	العلاقة	التجنبي	٠,٠٤٥	٠,٠٤٠	١,١٣٣	٠,٢٥٧	٥
مباشر	التركيز على المسترشد	التجنبي	٠,١٤٧	٠,٠٤٦	٣,٢١٢	٠,٠٠١	
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	الآمن	٠,١٥٧	٠,٠٤٣	٣,٦٧٨	***	
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	القلق	٠,٠٢١	٠,٠٣٢	٠,٦٦٠	٠,٥٠٩	٣
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	القلق	٠,٥٦٠	٠,٠٦٠	٩,٢٨٩	***	
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	الآمن	-٠,٠٤٩	٠,٠٥٢	-٠,٩٤٩	٠,٣٤٣	٤
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	التجنبي	٠,٠٠٨	٠,٠٣٦	٠,٢١٩	٠,٨٢٦	٢

جدول ٧

الأوزان اللامعيارية للتباينات المصاحبة (الارتباطات)

الطرف العلاقة	الأول	الثاني	الوزن	الخطأ	النسبة	احتمالية
			اللامعيارية	المعياري	الحرجة	الخطأ
القلق	الآمن		-٠,٢٥٣	٠,٠٥٣	-٤,٧٨٨	***
القلق	التجنبي		-٠,٣٠٣	٠,٠٦١	-٤,٩٦٤	***
الآمن	التجنبي		٠,٣٥٠	٠,٠٥٣	٦,٦٦٧	***
خطأ (العلاقة)	خطأ (التركيز على المسترشد)		٠,١٨٣	٠,٠٢٥	٧,٢٨٦	***

اللامعيارية للتباينات المصاحبة (الارتباطات)، وذلك كما هو موضح في جدول ٧.

يتضح من جدول ٧ أن كافة العلاقات كانت دالة إحصائياً بعلاقتين سالبتي الاتجاه (الآمن - القلق) و(القلق - التجنبي)، وعلاقتين موجبتين الاتجاه (الآمن - التجنبي) (العلاقة - التركيز على المسترشد).

ولأغراض التحقق من الصدق الداخلي لمطابقة البيانات للنموذج للمتنبآت (نمط التعلق الآمن، نمط التعلق القلق، نمط التعلق التجنبي، تحالف العمل الإشرافي (بعد العلاقة - بعد التركيز على المسترشد)، بالمتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية) فقد تم استخدام كل من المؤشرات الآتية (χ^2 ,

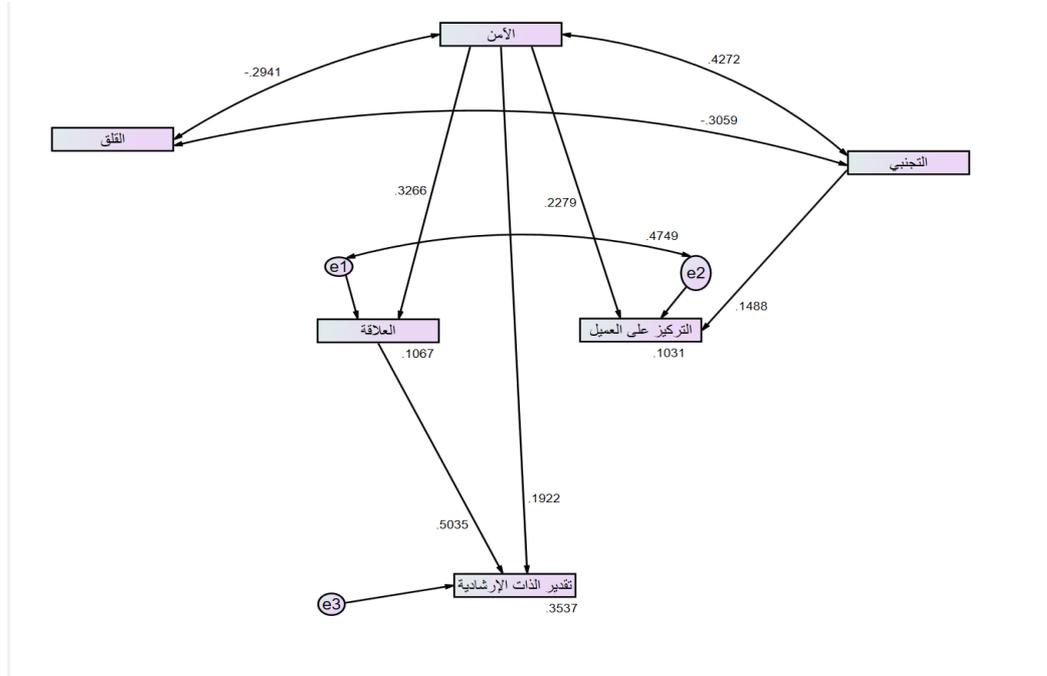
يلاحظ من جدول ٦ أن الأوزان اللامعيارية لمتغيرات الدراسة المتنبة كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في أربع علاقات، كما يلاحظ أن الأوزان غير المعيارية للأثر المباشر بين نمط التعلق القلق وبعدي العلاقة والتركيز على المسترشد وتقدير الذات الإرشادية، وبين نمط التعلق التجنبي، وبعد العلاقة وتقدير الذات الإرشادية، وبين نمط التعلق الآمن، وتقدير الذات الإرشادية، لم تكن ذات دلالة إحصائية، وهذا يستوجب عدم الأخذ بقيم الأوزان غير المعيارية وإسقاطها للعلاقات السابقة، والأخذ بباقي قيم الأوزان غير المعيارية لمتغيرات الدراسة المستقلة الموضحة في شكل ٣. كما تم حساب الأوزان

يلاحظ من شكل ٤ أن النمط الآمن قد ارتبطت ببعد العلاقة بعلاقة ارتباطية، بلغ الوزن المعياري لها (١,٠٦٧)، وارتبط كل من نمط التعلق الآمن ونمط التعلق التجنبي ببعد التركيز على المسترشد بعلاقة ارتباطية، بلغ الوزن المعياري لها (١,٠٣١)، وارتبط كل من النمط الآمن وبعد العلاقة بتقدير الذات الإرشادية بعلاقة ارتباطية، بلغ الوزن المعياري لها (٠,٣٥٣٧)، كما يلاحظ من شكل ٢ أن كلاً من النمط التجنبي والنمط الآمن قد فسراً ما مقداره (٠,١٠٣١) من التباين المفسر لمتغير الدراسة (بعد التركيز على المسترشد) عن طريق علاقتهما المباشرة به، وأن كلاً من النمط الآمن وبعد العلاقة، قد فسراً ما مقداره (٠,٣٥٣٧) من التباين المفسر لمتغير الدراسة (تقدير الذات الإرشادية) عن طريق علاقتهما المباشرة وغير المباشرة به، والجدول (٩، ملحق ١) يوضح قيمة الأوزان الانحدارية اللامعيارية والمعيارية لكافة المتغيرات المتنبئة، وأخطاءها المعيارية، ودلالاتها الإحصائية.

كما هو موضح في جدول (٨، ملحق ١).

يلاحظ من خلال الجدول (٨، ملحق ١) أن قيمة المؤشر RMR كانت (٠,٠٢)، وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)، ويعد هذا دليلاً جيداً على مدى مطابقة البيانات للنموذج الافتراضي، كما بلغت قيمة المؤشر (GFI) كانت (٠,٩٩)، وقيمة المؤشر (AGFI) (٠,٩٨)، وتعد هذه القيم دليلاً جيداً على مطابقة البيانات للنموذج الافتراضي، وتدل قيم المعامل الرئيسية السابقة على تطابق كبير بين النموذج الافتراضي وبيانات الدراسة.

وبذلك، فقد وضع نموذج سببي خاص يمثل طبيعة العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة على النحو الآتي: علاقة مباشرة بين نمط التعلق الآمن، وبعدي العلاقة والتركيز على المسترشد، وتقدير الذات الإرشادية، وعلاقة مباشرة بين نمط التعلق التجنبي وبعد التركيز على المسترشد، وعلاقة مباشرة بين بعد العلاقة وتقدير الذات الإرشادية، وذلك كما هو موضح في شكل ٤.



شكل ٤: النموذج السببي الخاص لمتغيرات الدراسة المتنبئة (أنماط التعلق مجالات تحالف العمل الإرشافي " التركيز على المسترشد - العلاقة") بمتغير الدراسة المتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية)

التباين المفسر لمتغير الدراسة المتنبئ (نمط التعلق الآمن) بمتغير الدراسة المتنبأ به (التركيز على المسترشد) (١٠٣)، وشكل ٤ يوضح ذلك.

مناقشة النتائج والتوصيات

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

أشارت النتائج إلى أن نمط التعلق التجنبي يؤثر بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي، وكذلك أن النمط التجنبي يؤثر بشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية، كما أن نمط التعلق الآمن يؤثر بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي، ويؤثر بشكل مباشر أيضاً في تقدير الذات الإرشادية، كذلك يؤثر النمط الآمن بشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية، إضافة إلى، ذلك فإن تحالف العمل الإشرافي يؤثر بشكل مباشر في تقدير الذات الإرشادية.

وقد يبدو وجود الأثر المباشر للنمط التجنبي في تحالف العمل الإشرافي نتيجة غير منطقية، في حين أن وجود أثر للنمط الآمن في تحالف العمل الإشرافي علاقة متوقعة، وخاصة عند الرجوع للإطار النظري، حيث أشار آينسورث (Ainsworth, 1989) إلى أن نمط التعلق له دور مهم في بناء العلاقة ما بين المشرف والمتدرب أو المرشد، وبالتالي يؤثر وبشكل مباشر في طبيعة العملية الإشرافية. ويؤكد ذلك العديد من الباحثين (Ramos-Sánchez et al., 2002)، حيث يعتقدون أن أنماط التعلق غير الآمنة تؤثر بشكل مباشر في علاقة المشرف والمرشد، في حين أن أنماط التعلق الآمنة تساعد المرشد أو الشخص المتدرب في بناء علاقة إيجابية مع المشرف، مما يساعد على مواجهة العقبات التي من الممكن أن تظهر أثناء التدريب أو ممارسة العمل الإرشادي.

يلاحظ من جدول (٩، ملحق ١) أن الأوزان اللامعيارية لمتغيرات الدراسة المتنبئة قد كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في جميع العلاقات، وهذا يستوجب الأخذ بقيم الأوزان المعيارية لمتغيرات الدراسة المستقلة الموضحة في شكل ٤. كما تم حساب الآثار الكلية (الآثار المباشرة، الآثار غير المباشرة) لمجموعة متغيرات الدراسة المتنبئة (التجنبي، الآمن، بعد العلاقة، بعد التركيز على المسترشد) بمتغير الدراسة المتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية)، وذلك كما في جدول (١٠، ملحق ١).

يتضح من جدول (١٠، ملحق ١) أن نمط التعلق التجنبي لا يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في كل من بعد العلاقة الخاص بتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، في حين يؤثر بشكل مباشر ببعد التركيز على المترشد بما مقداره (٠,١٤٩)؛ بمعنى أنه كلما ازداد مستوى النمط التجنبي بمقدار وحدة واحدة، فإن التركيز على المترشد يزداد بمقدار (٠,١٤٩)، كما أن نمط التعلق الآمن يؤثر بشكل مباشر ببعد العلاقة بما مقداره (٠,٣٢٧)، وتقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,١٩٢)، وفي بعد التركيز على المترشد بما مقداره (٠,٢٢٨)، ويؤثر بشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,١٦٤)، إضافة إلى ذلك فإن بعد العلاقة يؤثر بشكل مباشر بتقدير الذات الإرشادية بما مقداره (٠,٥٠٤)؛ بمعنى أنه كلما ازداد مستوى العلاقة بمقدار وحدة واحدة، فإن تقدير الذات الإرشادية يزداد بمقدار (٠,٤١٤)، وقد بلغت نسبة التباين المفسر لمجموعة متغيرات الدراسة المتنبئة (التجنبي، الآمن، بعد العلاقة) بمتغير الدراسة المتنبأ به (تقدير الذات الإرشادية) (٠,٣٥٧)، في حين بلغت نسبة التباين المفسر لمتغير الدراسة المتنبئ (نمط التعلق الآمن) بمتغير الدراسة المتنبأ به (بعد العلاقة) (٠,١٠٧). وأخيراً بلغت نسبة

سيبتعدون عن المهام الصعبة باعتبارها تهديدات شخصية (Ting, 2009)؛ ذلك أنهم أقل دافعية، وأضعف التزاماً نحو الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، ويحافظون على التركيز على التشخيص الذاتي بدلاً من التركيز على كيفية الأداء بنجاح. بالإضافة إلى أنهم سيطورون اهتماماً والتزاماً بالأنشطة، وسيسعون لبناء أهداف طموحة، والعمل بجد نحو تحقيقها، وسيستمرون ويثبتون في مواجهة العقبات والإخفاقات، وسيستعيدون الإحساس بالفاعلية بعد الانتكاسات.

إضافة إلى ما تقدم، يتضح من جدول (١٠)، ملحق (١) أن نمط التعلق التجنبي لا يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في كل من بعد العلاقة الخاص بتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، في حين يؤثر بشكل مباشر في بعد التركيز على المسترشد، كما أن نمط التعلق الآمن يؤثر بشكل مباشر في بعد العلاقة، وفي تقدير الذات الإرشادية، وفي بعد التركيز على المسترشد، ويؤثر بشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية، إضافة إلى ذلك فإن بعد العلاقة يؤثر بشكل مباشر في تقدير الذات الإرشادية.

ومن الممكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه آشيم (Aasheim, 2012). حيث يرى أنه من الطبيعي تماماً أن يشعر كل من المشرف والمرشد بالإحساس والشعور بالقلق والتوتر نتيجة هذه التجربة الجديدة، لذلك يجب على المشرفين التخطيط لجلسة أولية مدتها ٩٠ دقيقة، بحيث يكون هناك قدر كاف من الاهتمام الأولي اللازم للنقاش، ويكون المشرف والمرشد على راحة في وجود بعضهما بعض. إضافة إلى ذلك، يجب على المشرف أن يقوم بالتخطيط لجلسة الإشراف، وتحديد الهدف والغاية منها، كما أنه على المشرف تجنب وضع افتراضات، وإطلاق الأحكام حول المرشد بناء على المعرفة السابقة، فقد تكون المعرفة بينهما

ومن الممكن تفسير الأثر الذي يتركه نمط التعلق التجنبي في تحالف العمل الإشرافي في ضوء ما يميز الأشخاص ذوي النمط التجنبي من خصائص، كصعوبة إقامة العلاقات العاطفية والاجتماعية، وغالباً ما يواجهون صعوبة في التعبير عن مشاعرهم حتى للمقربون منهم، بالرغم من أنهم يشعرون بخيبة الأمل إذا ابتعد الآخرون عنهم (Karairmark & Duran, 2008). وهذا بلا شك سيترك أثراً مباشراً في تحالف العمل الإشرافي؛ فقد يسعى المتدربون أو المرشدون لإنكار سلوكياتهم التجنبية حتى لا يتم ملاحظتها من المشرفين وبالتالي قد يكون هناك العديد من السلوكيات التي تصدر من جانب المشرف من أجل العمل على طمأننة المتدرب، ومحاولة زرع الثقة بنفسه. في حين أن ذوي النمط الآمن، فهم أكثر ثقة بأنفسهم، وأكثر تقديراً لذواتهم، كما يوصفون بقدرتهم على عمل العلاقات الاجتماعية الطيبة والمشاركة العاطفية مع الآخرين. وهذا ما يفسر العلاقة المباشرة بين نمط التعلق الآمن وكل من تحالف العمل الإشرافي وتقدير الذات الإرشادية.

ومن الممكن تفسير الأثر المباشر لتحالف العمل الإشرافي في تقدير الذات الإرشادية في ضوء ما أشار إليه لاداني وزملاؤه (Ladany et al., 1992) في أن تحالف العمل الإشرافي يؤثر وبشكل مباشر في مستوى الفاعلية الذاتية للمتدرب؛ فعندما يكون تحالف العمل الإشرافي قوي بين المشرف والمتدرب أو المرشد، فهذا يساعد في بناء تقدير ذات إيجابي، حيث المساندة والدعم، وتصحيح الأخطاء بطرق داعمة وهو ما ينعكس بنتائجه على فاعلية الذات لديهم. وإن امتلاك المرشدين مستوى مرتفعاً من تقدير الذات يدفعهم للتعامل مع المهام الصعبة على أنها تحدٍ يتطلب منهم أن يتغلبوا عليه بدلاً من أنها تهديدات لا بد من تجنبها، والعكس إذا ما امتلك المرشدون مستوى منخفضاً من تقدير الذات، فإنهم

وواضحاً قدر الإمكان منذ البداية، فيجب أن يكون قائماً على المشاركة المتبادلة بين الطرفين (Lampropoulos, 2002).

ومن الممكن تفسير وجود أثر مباشر لبعده العلاقة في تقدير الذات الإرشادية في ضوء النموذج الذي وضعه كل من ستولتنبرغ وماكنيل وديلورث (Kipnis, Lincourt, & Killar, 2009) والذي يحتوي على ثلاثة مستويات من تطوير المرشدين التي تشمل: المستوى الأول، فالمرشدون في هذا المستوى يدخلون إلى الميدان، ويحاولون تبني مناهج نظرية لدمجها في تجاربهم الجديدة مع المرضى، ويمكن أن يكون المرشدون في هذا المستوى متحمسين جدا لهذه التجربة، كما قد يكونون عصبيين وقلقين من نقص الخبرة وتقييم المشرف لمهاراتهم النمائية، ويحتاج المرشد في هذا المستوى إلى تغذية راجعة من مشرفين أكثر خبرة حول تدخلات محددة، أما في المستوى الثاني فيتمتع المرشدون في هذا المستوى بخبرة واكتساب مستويات متزايدة من الثقة والراحة مع مجموعة واسعة من المهارات، وقد يبدوون بالبحث عن تجارب إضافية مع نماذج جديدة أو أكثر تحدياً من العلاج، وقد يستخدم المشرف تقنيات المراقبة المباشرة، ويمكن أن يواجه المرشد في هذا المستوى تحدياً متزايداً لتقديم الأساس المنطقي لخيارات التدخل، وهم أكثر استعداداً لتحديد المشاعر الشخصية، والتحويل، والتحويل المضاد في سياق علاقة إرشادية متعاطفة وداعمة. وفي المستوى الثالث يكون المرشد أكثر استقلالية، والعلاقة الإرشادية أكثر مساواة مع كلا الشريكين؛ فهما يستكشفان التدخلات، ونماذج العلاج، واستخدام الذات، والاستجابات العاطفية، والتحويلات وردود الفعل المضادة للتحويل، ويتخذ المشرف موقفاً متعاطفاً كشريك في التطوير المستمر للمرشد، ويمكن للمشرف أن يساعد في تحديد علامات

عندما كان المرشد طالباً، إلا أن سياق التعليم يختلف تماماً عن سياق الإشراف، أو إطلاق الأحكام بناءً على التقارير الإرشادية السابقة، فعلى المشرف أن يدرك بأن أسلوبه وخبراته كمشرف تختلف عن أسلوب المشرفين السابقين، وبالرغم من حاجة المشرف إلى المعلومات السابقة، المتعلقة بالمرشد من التجربة الإرشادية السابقة، فإنه عليه أن يحافظ على موضوعيته وتعامله مع هذه الخبرة كتجربة جديدة ومنفصلة عما سبق (Borders, Glosoff, Welfare, Hays, & DeKruyf, 2014).

لذلك، فإن نمط التعلق التجنبي قد يكون أحد المتغيرات التي تؤدي دوراً في التأثير في العلاقة الإرشادية، ذلك لأن العلاقة الإرشادية كما أشار فالندر (Falender, 2014) تعتمد على عدة متغيرات، مثل: تطوير عقد الإشراف، ودعم المشرف في التقييم الذاتي للكفاءات، وبناء أهداف ومهام الإشراف، والرصد المستمر للتقدم المحرز في الإشراف والتنمية، وردود الفعل البناءة والإيجابية المرتبطة بالأهداف والكفاءات، والتقييم مع الشفافية بحيث يعرف المرشد أو المتدرب تقييم المشرفين وليس هناك مفاجآت، وتحديد وإصلاح التوتر والتمزق في العلاقة الإرشادية، وإدارة التفاعل، بالإضافة إلى الجوانب القانونية والأخلاقية للإشراف والرعاية الذاتية.

ومن المهم قبل البدء بالإشراف أن يدور النقاش بين كل من المشرف والمرشد بشأن توقعات كل منهما من العملية الإرشادية، إذ إن المرشد يجب أن يكون واضحاً بما يحتاجه وما يريد أن يكتسبه من العملية الإرشادية، وذلك من خلال الكشف عن المهارات التي يفتقدها والتي يود اكتسابها (Abiddin, 2008). ويكون عقد الإشراف بين مشاركين اثنين، وهما المشرف والمرشد، ويتم التوقيع عليه منهما مع الأخذ بالإعتبار أن العلاقة بينهما يجب أن تكون قائمة على الاحترام المتبادل، وينبغي أن يكون هذا العقد مفضلاً

المراجع References

- Aasheim, L. (2012). *Practical clinical supervision for sounselors : An experiential guide*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Abiddin, N. (2008). Exploring clinical supervision to facilitate the creative process of supervision. *The Journal Of International Social Research*, 1(3), 13-33.
- Ainsworth, M. (1989). Attachment beyond infancy. *American Psychologist*, 44 (4), 709-716.
- Ainsworth, M. 1). S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, 5. (1997). Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bhat, C., & Davis, T. (2007). Counseling supervisors' assessment of race, racial identity, and working alliance in supervisory dyads. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 35(2), 80-91. Retrieved from <https://www.highbeam.com/doc/1G1-162242088.html>
- Bilodeau, C., Savard, R., & Lecomte, C. (2010). Examining supervisor agreement on alliance: Is shame a factor?. *Canadian Journal of Counseling*, 44 (3), 272-282.
- Borders, L., Glossoff, H., Welfare, L., Hays, D., & DeKruyf, L. (2014). Best practices in clinical supervision: Evolution of a counseling specialty. *The Clinical Supervisor*, 33(1), 26-44.
- Bordin, E. (1976). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 16(3), 252-260.
- Bordin, E. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist*, 11 (1), 35-42.
- Brott, P.E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30, 189-200.

"الاحتراق" أو التعب والعمل التي تمنع المرشد من التقدم.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتية

١. عقد ورشات عمل ودورات تدريبية لتعريف المرشدين والطلبة بأنماط التعلق بالمشرفين، وتوجيههم نحو تبني نمط التعلق الآمن لارتباطه الوثيق بتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية.
٢. عقد ورشات تدريبية للمشرفين في مجال الإرشاد وأعضاء الهيئة التدريسية حول النماذج الإشرافية، وطرق بناء تحالف عمل إشرافي فاعل مع المرشدين والمرشدين المتدربين؛ من أجل تشجيع المرشدين على تنمية تقدير ذات إرشادي إيجابي، وتعزيز تبنيهم لنمط التعلق الآمن مع المشرفين.
٣. إجراء مزيد من الدراسات التي تبحث تحالف العمل الإشرافي وعلاقته بمتغيرات أخرى، كالنمط الإشرافي، والفاعلية الذاتية الإرشادية.

- Chang, S.-f., & Liao, F.-t. (2007). A pilot study of supervisory alliance building process: An example of one supervision dyad. *The Journal of Guidance & Counseling*, 29(1), 67-86.
- Day, M. (2006). *The relation of supervisors' attractive styles to their perceptions of self-efficacy in providing corrective feedback and to the working alliance in counselor education*. Doctoral dissertation, The University of New Orleans. Retrieved from www.scholarworks@uno.edu
- Efstation, J., Patton, M., & Kardash, C. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 322-329.
- Falender, C. (2014). Clinical supervision in a competency-based era. *South African Journal of Psychology*, 44(1), 6-17.
- Hattie, J. (1985). Methodology review: assessing unidimensionality of tests and items. *Applied Psychological Measurement*, 9, 139-164.
- Holloway, E. (1987). Developmental models of supervision: Is it development? *Professional Psychology, Research and Practice*, 19, 209-216.
- Horrocks, S., & Samby, M. (2006). The Supervisory Relationship: Its Impact on Trainee Personal and Skills Development. *Compelling Perspective on Counseling: VISTAS*, 173-176. Retrieved from <http://pegasus.cc.ucf.edu/~drbryce/Supervisory%20Relationship%20Study.pdf>
- Humeidan, M. (2002). Counseling self-efficacy, supervisory working alliance, and social influence in supervision. *Dissertation Abstract International*, 63 (03).
- Karairmark, O., & Durah, N. (2008). Gender differences in attachment styles regarding conflict handling behaviors among Turkish late adolescents. *In j Adv Counseling*, 30, 220-234.
- Kipnis, S., Lincourt, P., & Killar, R. (2009). *Introduction to clinical supervision addiction medicine workbook*. Retrieved from <https://www.oasas.ny.gov/AdMed/documents/clinicalworkbook.pdf>.
- Ladany, N., Ellis, M. V., & Friedlander, M. L. (1999). The supervisory working alliance, trainee self-efficacy, and satisfaction. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 47-455. Doi: 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02472.x
- Ladany, N., Ellis, M., Friedlander, M., & Stern, M. (1992). *The supervisory working alliance: Its relation to trainee self-efficacy and satisfaction with supervision*. Paper presented at annual meeting of the American Psychological Association, Washington, D. C.
- Ladany, N., Lehrman-Waterman, D., Molinaro, M., & Wolgast, B. (1999). Psychotherapy supervisor ethical practices: Adherence to guidelines, the supervisory working alliance, and supervisee satisfaction. *Counseling Psychologist*, 27(3), 443-475.
- Ladany, N., Walker, J., & Melincof, D. (2001). Supervisory style: Its relation to the supervisory working alliance and supervisor self-disclosure. *Counselor Education & Supervision*, 40(4), 263
- Lampropoulos, G. (2003) A Common factors view of counseling supervision process. *The Clinical Supervisor*, 21(1), 77-95.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., & Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105-120.
- Loganbill, C., Hardy, E. & Delworth, U. (1983). Supervision: A Conceptual Model. *The Counseling Psychologist*, 10(1), 3-42.
- March, D. (2005). *The relationship between self-disclosure, self-efficacy, and the supervisory working alliance of counselor education practicum and internship students*. Doctoral dissertation, The University of Central Florida, United States, Orlando, Florida. Retrieved

- from
<http://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1353&context=etd>
- McNeill, B. W., Stoltenberg, C. D., & Pierce, R. A. (1985). Supervisees' perceptions of their development: A test of the counselor complexity model. *Journal of Counseling Psychology, 32* (4), 630-633. Doi: 10.1037/0022-0167.32.4.630
- Ramos-Sánchez, L., Esnil, E., Riggs, S., Wright, L., Goodwin, A., Ratanasiripong, P., ...Rodolfa, E. (2002). Negative Supervisory Events: Effects on Supervision Satisfaction and Supervisory Alliance. *Professional Psychology: Research and Practice, 33* (2), 197-202. doi: 10.1037//0735-7028.33.2.197
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. *Journal of Career Development, 30*, 45 -58.
- Sterner, W. (2007). *Influence of the supervisory working alliance on work satisfaction and work-related stress for counselors in professional setting*. Doctoral dissertation, The Pennsylvania University. Retrieved from <http://etda.libraries.psu.edu/paper/7442/2735>
- Super D.E & Savickas M. L & Super C.M. (1994). The life-Span, life Approach to Career, in D. Brown, L Brooks et coll. (eds.), *Career choice and Development, San Fracisco, Jossey-Bass*, 121-178.
- Terranova-Nirenberg, JA. (2013). *A quantitative study investigating supervisory style, satisfaction with supervisory and self-efficacy among female clinical training supervisees*. Doctoral dissertation, Capella University. Retrieved from <http://pqdtopen.proquest.com/pubnum/3598484.html?FMT=AI>
- Ting, H-C. (2009). *Satisfaction with supervision as a function of the supervisory working alliance and self-efficacy among Taiwanese master-level counseling internship students*. Doctoral dissertation, University of South California. Retrieved from http://sw.usc.edu.tw/files/writing/19_bb85d5e4.pdf
- Wood, C. (2005). Supervisory Working Alliance: A Model Providing Direction for College Counseling Supervision. *Journal of College Counseling, 8*, 127-137.

ملحق ١

جدول ٨

مؤشرات صدق البناء الداخلي لمطابقة البيانات للنموذج		
القيمة	مؤشرات مطابقة البيانات للنموذج	
٢١	عدد العزوم المميزة للعينة C_{MIN}	
١٥	عدد المعالم	
٥,٢٧	$C_{MIN} (\chi^2)$	
٦	درجة الحرية (عدد العزوم المميزة للعينة-عدد المعالم)	
٠,٥١	احتمالية الخطأ	
٠,٨٨	C_{MIN}/DF	
	مؤشرات المطابقة	
٠,٠٢	RMR	
٠,٩٩	GFI	
٠,٩٨	AGFI	
٠,٢٨	PGFI	
	مؤشرات مقاييس Parsimony المعدلة	
٠,٤٠	PRATIO	
٠,٣٩	PNFI	
٠,٤٠	PCFI	
	محكات المعلومات	
٣٥,٢٧	AIC	
٣٦,٠٢	BCC	
٩٠,٢٧	BIC	
١٠٥,٢٧	CAIC	
	HOELTER	
٦٨٩	٠,٠٥	HOELTER
٩٢٠	٠,٠١	HOELTER

جدول ٩

الأوزان الانحدارية اللامعيارية والمعيارية المُقدَّرة وفق Maximum Likelihood						
الأنثر	المتغير التابع	المستقلة	الوزن الانحداري		الخطأ المعياري	النسبة الحرجة
			المعيارية	اللامعيارية		
مباشر	العلاقة	الآمن	٠,٢٣٧	٠,٣٢٧	٠,٠٤٠	٥,٨٦٥ ***
مباشر	التركيز على المسترشد	الآمن	٠,١٩١	٠,٢٢٨	٠,٠٥١	٣,٧٧١ ***
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	العلاقة	٠,٥٣٣	٠,٥٠٤	٠,٠٥٣	١٠,٠٤٦ ***
مباشر	التركيز على المسترشد	التجنبي	٠,١٠٨	٠,١٤٩	٠,٠٤٠	٢,٧٣٩ ٠,٠٠٦
مباشر	تقدير الذات الإرشادية	الآمن	٠,١٤٨	٠,١٩٢	٠,٠٣٨	٣,٨٣٤ ***

جدول ١٠

قيم معاملات الآثار الكلية المباشرة وغير المباشرة المعيارية لمجموعة المتغيرات المتنبئة

المتغير التابع	المتغير المستقل								
	العلاقة			الآمن			التجنبي		
	الكلية	غير مباشر	مباشر	الكلية	غير مباشر	مباشر	الكلية	غير مباشر	مباشر
العلاقة	٠	٠	٠	٠,٣٢٧	٠	٠,٣٢٧	٠	٠	٠
تقدير الذات الإرشادية	٠,٥٠٤	٠	٠,٥٠٤	٠,٣٥٧	٠,١٦٤	٠,١٩٢	٠	٠	٠
التركيز على المسترشد	٠	٠	٠	٠,٢٢٨	٠	٠,٢٢٨	٠,١٤٩	٠	٠,١٤٩