جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الميدان: العلوم الإنسانية و الاجتماعية

شعبة العلوم الاجتماعية

الموضوع:

فاعلية الذات المهنية للمرشدين النّفسيين في العمل الإرشادي التّربوي - بولاية الأغواط-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية.

تخصص: إرشاد وتوجيه.

إعداد الطالبتين:

- عائشة عريشة.
- بشرى بن شريف.

إشراف الأستاذ:

أ.د/ حسين بوداود.

السنة الجامعية2023/2022

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الميدان: العلوم الإنسانية و الاجتماعية

شعبة العلوم الاجتماعية

الموضوع:

فاعلية الذات المهنية للمرشدين النّفسيين في العمل الإرشادي التّربوي - بولاية الأغواط-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية.

تخصص: إرشاد وتوجيه.

إعداد الطالبتين:

- عائشة عريشة.
- بشرى بن شريف.

إشراف الأستاذ:

أ.د/ حسين بوداود.

السنة الجامعية2023/2022

الشكر والعرفان

الحمد لله القائل في كتابه العزيز ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾ والصلاة والسلام على أشرف الخلق المبعوث بالهدى والرحمة نبينا ومعلمنا ومرشدنا مُحَمَّد ﷺ وصحبه وسلم

يطيب لنا وأن أخط آخر حروف هذا العمل وأن نتقدم بجزيل شكرنا وعظيم امتناننا إلى جامعة (عمار ثليجي) وأفراد هيئتها والإداريين والعاملين فيها

كما نتقدم بجزيل الشكر وعظيم امتناننا إلى الدكتور بوادود حسين" الذي أشرف على هذه الرسالة وقد كان لتوجيهاته السديدة وآرائه المفيدة أكبر الأثر في إخراج هذا العمل إلى حيز النور

كما لا يفوتنا في المقام أن نتوجه بالشكر والعرفان إلى أساتذة "علوم التربية" وبالأخص " إرشاد وتوجيه" وعلى رأسهم الدكتور " جلال الناصر" والدكتور " أحمد بلعيد" والدكتورة" سامية خنفار" نشكركم جزيل الشكر على نصائحهم وتوجيهاتهم لنا

ونتقدم بالشكر أيضا إلى مدير مركز إرشاد وتوجيه المدرسي والمهني وإلى مستشاري التوجيه بمدينة الأغواط على رأسهم المستشار " العربي قلومة، ياسين نبق، خديجة صادقي"

شكرا لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة أو بدعاء وبث فينا روح التحدي والاجتهاد

وشكرا لجميع زملائنا في تخصص إرشاد وتوجيه

بشرى وعائشة

إهـــداء

فخر وشرف أن أعتز بهما فوق الواجب، وأن أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

إلى التي حملتني وهنا وضعتني وهذا إلى أمي التي سهرت الليالي لأنام في آمان،

إلى أمي لو اعطيتها كل الدنيا ما وفيت أجرها، إليك يا أمي يا أعز ما أملك

إلى الذي لم يبخل عليا بشيء احتجته إلى من سهر وتعب من أجلي راحتي إليك يا أبي يا

نبع العطاء ورمز العمل والصرامة، إليك يا أبي ومهما قلت فلن أوفيكما حقكما مقابل

الجهد الذي قدمتموه لي فرعايتي وتربيتي، أنتم المصباح الذي ينير حياتي

إلى روح عمتي " سعيدة" التي لم تكتمل هذه الفرحة بغيابها أسأل الله أن يرحمها ويغفر لها

إلى زهور حياتي أخواتي "خديجة وزوجها وأولادها "قصي وجيهان"

وإلى لؤلؤة حياتي " مليكة وفاطمة وإياد"

وإلى سندي فالحياة "مصطفى وزوجته وأولاده" جواد وإياد"

صديقاتي الطفولة" فتيحة، لبنى، ابتسام، شريفة، شهيرة، أيمان، أحلام فاطمة"

صديقات مشواري الجامعي "مديحة، يسرى، مريم، فاطمة، خديجة، نسرين، فاتن، نوال،

ليليا"

وإلى شريكة العمل والأمل "بشرى"

أسأل الله أن يحفظهم ويرعاهم وأن يديم عليهم نعمة الصحة والعافية

عائشة

إهـــداء

الحمد لله الذي تتم الصالحات، الحمد لله ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضله وما تخطى الصعيد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته

مهما صور لنا الناس أن النجاح سهل وأن تحقيق الأمنيات والأحلام قد يكون بأمور وخطوات سهلة، فإن الواقع أصعب والحياة الآن تتطلب قدرا كبيرا... كبيرا جدا من الجد والاجتهاد والكثير من المحاولات لنهوض من سقطاتنا وعثرتنا ومحاولات التغلب عند الفشل واليأس التي قد تواجهنا في مراحل ما وهذا للوصول لنقطة النجاح ها أنا اليوم بفضل من الله ومنته وبعد رحلة طويلة أرفع قبعة تخرجي مع نهاية مرحلتي الجامعية وأهدي ثمرة مجهودي هذا إلى سكان قلبي

إلى رمز الحنان والحب والتضحية يا من تجري الجنة تحت أقدامكي أمي الغالية " شاوية بن الزوبير"

إلى مورد الحب الصادق إلى من غمرتني بحنانها وتذكرتني في دعائها فأهديكي يا نبع الحنان قابل حل لك الاحترام والسلام

إلى من ربتني جدتي الحبيبة رحمها الله "ستي بن شريف"

إليك جدي العزيز إلى من علمني معنى الحياة وزرعت فيا الأمل إلى من منحني الثقة والقوة إلى من وهبني الأمن والآمان أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ث فيا ثمار انقطافها بعد طول انتظار جدي العزيز " بن جدو بن الزوبير"وزوجته الى رجل الكفاح الى بؤرة النور التي غيرت بحالي الامل وتسع قلبه ابي الغالي "بلعلمي بن الشريف" الى من شاركوني الالم والامل النجاح والفشل اخوتي واخواتي وخاصة الكتكوتة "رؤيا"

الى من امسكوا بيدي حينما توقفت الحياة عن مد يدها لي خلاتي اعزاء "عائشة وبنت علي" واخوالي الغاليين وزوجاتهم الى كل من في حياتي عائلتي "بن شريف " و جدتي الحبيبة حفظها الله "عويشة" الى من شهدوا معي متاعب الدراسة الى من شاركوني الحياة المرة و الحلوة صديقاتي الاعزاء" خديجة، احلام، امينة" شركاء الدرب الطويل

لا أعرف كيف يمكن للكلمات أن تعبر عما يجول في نفسي أعجز عن التعبير ولكن أقدم فائق الشكر والتقدير إلى التي شاركتني انجاز هذا العمل صديقتي الغالية" عائشة عريشة"

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة وكل من عامني حرفا، إلى من حمل قد الرسالة في الحياة ومد يد العون أستاذي الكريم ومشرفنا " بوداود حسين"كل التقدير والتبجيل لك

إلى كل أساتذتي من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الجامعية

ومهما كتبت من عبارات تخرج فلن أجد أصدق من قوله تعالى ﴿وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين﴾

فالحمد لله كثيرا طيبا مباركا فيه

بشرى

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بولاية الأغواط، طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 49 مستشار توجيه بولاية الأغواط، تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، واعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يخدم دراستنا ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا أداة الاستبيان، يتضمن الاستبيان 51 بند موزعة على 4 أبعاد، وبعد المعالجة الإحصائية عن طريق (SPSS) توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات فاعلية الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات فاعلية الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات فاعلية الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير التخصص.

الكلمات المفتاحية: الذات المهنية، المرشدين النفسيين، العمل الإرشادي التربوي.

Study summary:

The study aimed to identify the Professional self of psychological counselors in the work of educational counseling in the state of Laghouat. the study was applied to a sample 49 guidance counselors in the state of Laghouat, They were selected through a random sample at the School and Vocationnel Guidance and Counseling, In our study we relied on thedescriptive approach that serves our study, to achieve the objectives of the study, we used the 51 items questionnaire distributed over 4 dimensions, and after statistical treatment through (SPSS) we reached the following results:

- There are statistically significant differencesin the degrees of the school's professional personality, vocational guidance and counselors in providingeducationaladvice The processattributed to the gender variable

.- There are statisticallysignificantdifferences in the degrees of self-professionalism of school and vocational guidance and counseling counselors in educational counseling due to the seniority variable.

- There are statisticallysignificantdifferences in the degrees of self-professionalism of school and vocational guidance and counseling counselors in educational extension work due to the variable of specialization.

Keywords:

Professional psychology, psychologi calcoun sellors, educational counseling work..

قائمـة المحتويـــات

الموضوعات	رقم الصفحة
شكر وتقدير	أ
الإهداء	ب، ج
الملخص	د، هـ
قائمة الجداول	و
قائمة الأشكال	ي
مقدمة	1
الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها	
1.إشكالية الدراسة	4
2.فرضيات الدراسة	5
3.أهداف الدراسة	5
4.أهمية الدراسة	5
5.تحديد مفاهيم الإجرائية للدراسة	6
6. الدراسات السابقة	8
الفصل الثاني: فاعلية الذاتية المهنية	
تمهيد	17
1.مفهوم فاعلية الذات	18
2. وظيفة الذات	19
3.أبعادفاعلية الذات	19
4. أنواع فعالية الذات	22
5. نظريات الذات	23
6. مفهوم الذات المهنية	25
7. أبعاد لمفهوم فاعلية الذات المهنية	26
خلاصة الفصل	27
الفصل الثالث: المرشد النفسي والعمل الإرشادي التربوي	

قائمـة المحتويـــات

تمهيد	29
1.المرشد النفسي	30
1.1تعريف المرشد النفسي	33
2.1صفات المرشد النفسي	34
3.1مهام المرشد النفسي التربوي	35
4.1مهارات المرشد النفسي التربوي	36
5.1 وسائل وأساليب عمل المرشد النفسي	39
6.1 الصعوبات التي تواجه المرشد النفسي	41
2.العملية الإرشادية	43
1.2 تعريف بالعملية الارشادية	43
2.2 أهداف العملية الارشادية	43
3.2 مراحل العملية الارشادية	45
4.2 تقنيات الارشاد التربوي	47
5.2 المنهج الإرشادي النفسي التربوي	48
6.2 الأسس والمبادئ العامة للإرشاد النفسي في المدرسة	50
خلاصة الفصل	52
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
تمهيد	54
1. منهج الدراسة	55
2. حدود الدراسة	55
3. مجتمع الدراسة وعينته	55
4. الدراسة الاستطلاعية	56
5. ادوات جمع البيانات	57
6.الخصائص السيكومترية للاستبيان	60
7. الأساليب الاحصائية المعتمدة	65

قائمـة المحتويـــات

خلاصة الفصل	66
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها	
تمهيد	68
1. عرض وتحليل نتائج الفرضيات	68
1.1عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى	68
2.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية	69
3.1عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة	70
4.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابع	71
2. مناقشة نتائج الدراسة	73
1.2مناقشة نتائج الفرضية الأولى	73
2.2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية	73
3.2مناقشة نتائج الفرضية الثالثة	74
4.2مناقشة نتائج الفرضية الرابعة	74
الاسنتناج العام	77
الخاتمة	80
قائمة المراجع	82
الملاحق	I

قائـــــمة الجداول

رقم الجدول	عنوانه	رقم الصفحة
01	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والأقدمية والتخصص	56
02	يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس والأقدمية والتخصص	57
03	يمثل وزن الفقرة المدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي	58
04	يوضح معاملات الارتباط بينالدرجة الكلية للاستبيان وبينأبعاد الاستبيان	60
05	يوضح معاملات الإرتباط بين عبارات الاستبيان وأبعادها	61
06	يوضح نتائج T لدلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين –المقارنة الطرفية–	63
07	يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة	64
08	يبين قيمة معامل الارتباط لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية	64
09	يوضح نتائج اختبار Ttest للعينة الواحدة حول مستوى الذات المهنية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط"	68
10	يوضح نتائج اختبار Ttest لعينتين مستقلتين حسب متغير الجنس لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط	69
11	يوضح نتائج اختبار Ttest لعينتين مستقلتين حسب متغير الأقدمية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط	70
12.13	يوضح وجود فروق في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط.	70
14	يوضح المقارنات البعدية عن اختبار شيفيه	72

مقدمـــــــــــة

يعد الإرشاد النفسي والتربوي من الخدمات الأساسية لأي مؤسسة تربوية، إذ يعمل المرشدون جنبا مع جنب مع بقية الكوادر الفنية والإدارية في المؤسسة التربوية، سواء كانت مدرسة أو جامعة، فهم يعملون في مساعدة الطلبة لتحقيق التكامل في تطور شخصياتهم، وخاصة في الجوانب غير الأكاديمية التي تقع خارج اهتمام المعلمين، وهم يعملون ضمن الكادر الفني لمعالجة مشكلات الطلبة النفسية والتربوية، وتقييم قدراتهم ومساعدتهم في تحديد ميولهم، وتشخيص إمكاناتهم، واستطلاع فرصهم، تمهيدا لمساعدتهم في تحديد الخيارات، واتخاذ القرارات فيما يخص مستقبلهم المهني، والوصول بهم إلى أقصى مستويات التطور الشخصي والمهني، من خلال استغلال قدراتهم وميولهم وفرصهم لتحقيق أعلى مستويات الصحة النفسية. لذلك تعد قضية إعداد المرشدين المدرسيين في الوطن العربي من الأولويات الأساسية لتنفيذ خطط إصلاح التعليم بلا جدوى، ويعد المرشد أحد المهنيين المتخصصين في التعامل مع السلوك الإنساني عامة والتربوي خاصة، مما يوجب أن يكون المرشد مهنيا متخصصا وعلى درجة عالية من الإحتراف والمهنية**(أحمد صمادي، يوسف حواتمة، 2020، ص 477)**

لذا لا بد من إيلاء المرشد المدرسي في أثناء إعداده أكاديميا قسطا كبيرا من الرعاية في الجانب العملي التطبيقي، ليستطيع مساعدة المسترشدين في التكيف مع ما يستجد، في مجتمع معاصر مليء بالتحديات، ويصبح ذلك من المكونات الأساسية لذات المرشد التربوي، التي تدخل ضمن مفهومه لذاته، التي تعرف بالذات المهنية.

ويعد تحقيق مفهوم الذات المهنية جوهر عملية النمو المهني؛ إذ تعد مرحلة وسط العمر مرحلة تقييم الذات حول النمو المهني، ويعيد الفرد في هذه المرحلة النظر في أهدافه الماضية في ضوء الإنجازات الراهنة في عمله. وتتمثل إحدى مهمات النمو الهامة لهذه المرحلة في الوصول الفرد إلى دور مهني يبدو مثيرا ومنتجا ومرضيا من الوجهة المالية، فالأفراد الذين لم يحققوا إنجازات في بداية هذه المرحلة يسعون إلى إعادة تقييم أهداف حياتهم**(أحمد صمادي، يوسف حواتمة، مرجع سابق، ص 483)**

وتمثل المهنة مصدرا لشعور الفرد بقيمته، وبالتالي فإنه وثيق الصلة بتقدير لذاته، وتحديد لهويته المهنية، فالمهنة ترتبط بمفهوم الذات، وهي العمل الذي سيقضي الفرد حياته

فيه، ويجعل للحياة معنى، ومن خلاله يشعر الفرد بقيمته الاجتماعية؛ إذ إن المهنة التي تناسب قدرات الفرد وميوله، تساعده في تحقيق النمو والوصول إلى تحقيق الذات.

ويقصد بمفهوم الذات المهنية إدراك الفرد لنفسه وذاته كعضو في المهنة، إنه الإدراك الذي يؤثر في أفكار الفرد وأفعاله وعواطفه، وكلما كان مفهوم الذات المهني أكثر ايجابية، كان التقدير واحترام الذات هو الشائع في المهنة، ما يساهم في تعزيز الأداء والفاعلية والشعور بالكفاءة الذاتية لدى المرشد. وبتعبير أدق يشير مفهوم الذات المهنية إلى تصورات أحد أعضاء مجموعة معينة حول مهاراته ومعرفته ومعتقداته وقيمه ودوافعه التي يتم تشكيلها وتغييرها في عملية تقييم سماته /قدراته الخاصة من خلال مختلف التجارب والتفاعلات مع الآخرين**(أحمد صمادي، يوسف حواتمة، مرجع سابق، ص 490)**

وفي ضوء ما سبق تم تقسيم دراستنا هذه على خمسة فصول كانت على الشكل التالي:

- **الفصل الاول:** تناول اشكالية الدراسية، فروض الدراسة، اهداف الدراسة، اهمية الدراسة، التعريف الاجرائي للمفاهيم والمصطلحات الدراسة، الدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** فاعلية الذات المهنية، وتناولنا فيه مفهوم فاعلية الذات المهنية ووظيفة الذات، وكذا أبعاد وأنواع فاعلية الذات، بالإضافة إلى نظريات الذات ومفهوم الذات المهنية وأبعادها.
- **الفصل الثالث:** جاء تحت عنوان المرشد النفسي والعمل الإرشادي التربوي، حيث تضمن هذا الفصل مفاهيم حول المرشد، وتطرقنا إلى من هو المرشد، صفاته ومهامه التربوية، وكذا مهاراته ووسائل وأساليب عمله، ثم تناولنا العملية الإرشادية، وقد تطرقنا فيها إلى تعرف العملية الإرشادية وأهدافها، وكذا مراحلها وتقنيات الإرشاد التربوي، بالإضافة إلى المنهج الإرشادي والأسس والمبادئ العامة للإرشاد النفسي في المدرسة.
- **الفصل الرابع:** تم فيه عرض الاجراءات الميدانية للدراسة، حيث يحتوي على المنهج الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، الاساليب الاحصائية
- **الفصل الخامس:** تشمل هذا الفصل عرض وتحليل النتائج ومناقشاتهم، الاستنتاج العام والتوصيات.

الفصـــل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
6. الدراسة السابقة

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر الذات المهنية عنصرا هاما في حياة المرشد المهني فهنا يجب أن يكون المرشد مدركا لذاته من كل الجوانب، قبل أن يختار مهنته ولكل مهنة ظروفها الخاصة ومتطلباتها وخصائصها، وأن الشخص أثناء مزاولته لمهنته يجب أن يكون واعيا بذاته المهنية، فمعرفة المرشد لنفسه تلعب دورا هاما في تؤديته لعمله بشكل جيد، فمفهوم الذات هو فكرة المرء من نفسه بأنه ذكي ومواظب ومجتهد، ويميل إلى التصرف تبعا لهذه الفكرة فمفهومه على هذا النحو يعمل كقوة دافعة لتوجيه سلوكه، وعليه فالكيفية التي يدرك بها الفرد على ذاته تؤثر على طريقة التي يسلك بها، وأن سلوكه يؤثر في الكيفية التي يدرك بها ذاته، والذات في أبسط معانيها، هي الشعور والوعي بكينونة الفرد، وتتكون لنتيجة التفاعل مع البيئة، وتسعى إلى التوافق والثبات، وتنمو نتيجة النضج والتعلم، ويعد مفهوم الذات الشيء الوحيد الذي يجعل الإنسان فريد ذاته الخاصة به فهو مخلوق الوحيد الذي يستطيع إدراك ذاته بحيث يجعل من الذات موضوعا لتأمله وتفكيره وتقويمه وأن هذا المفهوم الذي يتكون لدى ذاته هو الأساس في وحدة الشخصية اذ يمثل طريقة إدراك الذات وإدراك الآخرين، وهو المحور الرئيسي لتنظيم الشخصية وتحديد السلوك، وأن السعي لتحقيق مفهوم ذات إيجابي، والمتمثل في تقبل الفرد لذاته ورضاها عنها هو مظهر الصحة النفسية والتي من أهم ملامحها التوافق والتكيف والسواء.

وفي ضوء ما سبق طرحه فإننا نحدد مشكلة بحثنا الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤل التالي:

- ✓ ما مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسانيين في المؤسسات التعليمية؟

التساؤلات الفرعية:

- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير الجنس ؟

- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير الأقدمية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير التخصص؟

2. فرضيات الدراسة:

- ✓ مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسانيين في المؤسسات التعليمية مرتفع

الفرضيات الفرعية:

- ✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير الجنس.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير الأقدمية.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربوي تعزى إلى متغير التخصص.

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق التالي:

- ✓ التعرف على أبعاد الذات المهنية لدى المرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بولاية الأغواط؛
- ✓ التعرف على مستوى إدراك المرشدين النفسيين للذات المهنية؛

4. أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسةلأهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الذات المهنية للمرشدين النفسيين وعلاقة بعض المتغيرات، حيث تعتبر الذات المهنية متغير هام في تشكيل أداء المرشد التربوي، ففي ضوء معتقدات المرشد النفسي عن الذات المهنية تحدد خدمات المهنية التي يؤديها، ومقدار الجهد الذي يبذله ومثابرته رغم ما قد يواجهه من معيقات.

✓كما تعتبر هذه الدراسة إضافة لرصيدنا المعرفي في مجال التوجيه والإرشاد ومستشار التوجيه خاصة.

5. تحديد مفاهيم الاجرائية للدراسة:

1.5الذات المهنية:يقصد بمفهوم الذات المهنية إدراك الفرد لنفسه وذاته كعضو في مهنته، إنه الإدراك الذي يؤثر في أفكار الفرد وأفعاله وعواطفه وكلما كان مفهوم الذات اكثر ايجابية كان تقدير الذات وإحترام الذات هو الشائع في المهنة. ويشير مفهوم الذات المهنية الى التصورات أحد أعضاء مجموعة معينة حول مهاراته ومعرفته ومعتقداته وقيمه ودوافعه، التي يتم تشكيلها وتغييرها في عملية تقييم سماته من خلال مختلف التجارب والتفاعلات مع الآخرين **(Smadi,2019)**

2.5تعريف الاجرائي:الذات المهنية هي ادراك الفرد لنفسه وذاته وميوله ورغباته ومعتقداته حول مجال مهنته.

3.5المرشد النفسي: والمرشد كما يعرفه (Carkhuff,1967) هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي، ويتميز بالقدرة على كشف الذات والتلقائية والسرية والدقة والانفتاح والمرونة والالتزام بالعملية والموضوعية.

(الأسدي وابراهيم، 2003، ص26)

4.5 تعريف الاجرائي: المرشد النفسي هو مهني مدرب له الخبرة في مهنته على مساعدة الطلاب فمجالاتهم المتعددة داخل المؤسسة التربوية.

5.5 العمل الارشادي التربوي:العمل الارشادي ينتمي إلى مجموعة تخصصات أو مهن تعرف بمهن المساعدة أو المعاونة " Helping Professions"

(محروس الشناوي، 1997، ص31)

ويعتبر الإرشاد العنصر الجوهري في برنامج التوجيه والإرشاد، ومن أهم الخدمات التي يجب أن يحويها البرنامج، ومن هنا أتى اقتران الإرشاد دائما بالتوجيه تأكيدا لأهميته، والإرشاد يشكل جزءا واحدا من خدمات برنامج التوجيه **(الدوسري، 1985، ص263)**

ولا يمكن الفصل التام بين التربية والتعليم وبين التوجيه والإرشاد، فالتربية تتضمن عناصر كثيرة من التوجيه، والتدريس يتضمن عناصر كثيرة من الإرشاد **(زهران، 1998، ص31)**

6.5 التعريف الإجرائي:العمل الإرشادي التربوي هو عملية دقيقة وضرورية يعتمد عليها المرشد النفسي في حل مشاكل المسترشد داخل المؤسسات التربوية.

6. الدراسات السابقة:

1.6دراسة (هشام بن قروج، محمد بوفاتح) والتي جاءت بعنوان " **فاعلية الذات لدى اساتذة التعليم الابتدائي بولاية الأغواط**"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى فاعلية الذات لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الأغواط في ضوء بعض المتغيرات بالاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدم مقياس فاعلية الذات التربوية على عينة مكونة من (49) أستاذ وأستاذة، وتوصلت النتائج إلى أن أساتذة الابتدائي لديهم مستوى متوسط من فاعلية الذات، وأنه لا توجد فروق بين الجنسين في فاعلية الذات، كما انعدم التباين بين الأساتذة في متغيري المؤهل العلمي

التعليق على الدراسة: جاءت هذه الدراسة متشابهة مع دراستنا الحالية من ناحية متغير فاعلية الذات وكذا تم تطبيقها في نفس المنطقة التعليمية، بينما اختلفا في كون هذه الدراسة موجهة لأساتذة التعليم الابتدائي بدلا من المرشدين التربويين.

2.6 دراسة (نادية آدم فضل الله جاسر) والتي جاءت بعنوان "**تحقيق الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين بالمدارس الثانوية بمحلية أم دمان وعلاقتها ببعض المتغيرات**" وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي لسنة 2019، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، وللتحقق من هذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، الذي يتناسب مع طبيعة دراستها وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان والبالغ عددهم (30) مرشدا ومرشدة والذين يمثلون عينة الدراسة التي أخذت بالطريقة الكلية، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس فعالية الذات المهنية ، كما استخدمت برنامج spss واختبار (ت) ومعادلتي ألفاكرونباخ وسيبرمان بروان واختبار مان وينتي واختبار التباين الأحادي.

وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- ✓تتسم فعالية الذات المهنية للمرشدين النفسيين بالإرتفاع.
- ✓لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التدريبية، الخبرة، استخدام الحاسوب، العمر).
- ✓لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب ابعاد الذات المهنية لدى المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان.

التعليق على الدراسة: هذه الدراسة اشتركت مع دراستي من ناحية متغيرات الدراسة كما أنها اعتمدت على استبيان موجه لتلاميذ ذو المستوى الثانوي على عكس التي كانت موجهة للتعرف على الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي بولاية الاغواط.

3.6 دراسة للطالبة **(رانيا محمد الصوالحة)** والتي كانت بعنوان " **مفهوم الذات المهنية ونمط الشخصية كمتنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن**" وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص الإرشاد النفسي لسنة 2015، هدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية الذي يفضله المرشدون التربويون والكشف عن إمكانية تنبؤهما بقلق الاداء لديهم، تكونت عينة الدراسة من (121) مرشدا ومرشدة من العاملين في مدارس محافظة إربد التابعة لمديريات تربية لواء قصبة إربد ومديرية تربية لواء بني عبيد ومديرية تربية لوائي الطيبة والوسطية والمرشدين التابعين لجمعية الأردنية لعلم النفس، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة مقياس مفهوم الذات المهني، واستخدمت مقياس نمط الشخصية ومقياس القلق الأداء.

وكانت نتائج دراستنا كالتالي:

- ✓أن مستوى مفهوم الذات المهني على المقاييس ككل لدى المرشدين التربويين كان مرتفعا، وأن أكثر أنماط الشخصية انتشارا لدى المرشدين التربويين في الأردن هو نمط ESTJ ويليه نمط ISFJ، وأن مستوى قلق الأداء لدى المرشدين كان منخفضا، وإلى أن كافة العلاقات بين مفهوم الذات المهني وأبعاده وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى كانت

عكسية (سالبة) الاتجاه؛ وبينت النتائج أن كافة العلاقات بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى قد كانت علاقة عكسية (سالبة) الاتجاه.

- ✓وجود فرق دال إحصائيا في معاملي الارتباط بين بعد مفهوم الذات المهني (المثالي) من جهة وبين قلق الأداء ككل وبعده (النفسي والانفعالي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية) لصالح المرشدين التربويين غير المتزوجين(أعزب)؛
- ✓وعدم وجود فرق دال إحصائيا في معاملات الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).
- ✓وجود فرق دال إحصائيا في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وبعديه (المدرك، الاجتماعي) من جهة وبين بعد قلق الأداء (الجسمي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)، لصالح المرشدين التربويين الذكور، وعدم وجود فرق دال إحصائيا في بقية معاملا الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)؛
- ✓وجود فرق دال إحصائيا في معاملي الارتباط بين نمط الشخصية (مفكر /وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء (النفسي والانفعالي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية) لصالح المرشدين التربويين غير المتزوجين (أعزب)؛
- ✓لم يكن هناك فروق دالة احصائيا في بقية معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس نمط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)؛
- ✓وجود فرق دال إحصائيا في معاملي الارتباط بين نمطي الشخصية (منفتح/ متحفظ، مفكر/ وجداني) من جهة وبين بعد قلق الأداء (الجسمي) من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)، لصالح المرشدين التربويين الذكور؛
- ✓عدم وجود فرق دال إحصائيا في بقية معاملات الارتباط بين أنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده من جهة أخرى يعزى لمتغير (الجنس)؛
- ✓كما أشارت النتائج إلى أن جميع المتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، مفهوم الذات المهني، نمط الشخصية) غير قادرة على التنبؤ بقلق الأداء.

التعليق على الدراسة:جاءت هذه الدراسة مشابهة لدراستنا الحالية إلا أن هناك اختلاف في المتغيرات التابعة حيث أن هذه الدراسة أضافت متغيرين وهما نمط شخصية المرشد، وقلق الأداء.

4.6 دراسة عبير فتحي شرفا (2011) بعنوان "**الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي بقطاع غزة**" هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، وللإجابة على تساؤلات الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مرشدي ومرشدات مدارس وزارة التربية والتعليم الحكومية بمحافظات غزة للعام الدراسي (2009-2010) والبالغ عددهم (352) مرشدا ومرشدة، وبلغت عينة الدراسة (279) مرشدا ومرشدة.ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بإعداد مقياس، تكون من (08) أبعاد، وقد استعانت الباحثة بالأساليب الاحصائية (SPSS) لتحليل استجابات أفراد، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- ✓حصلت الذات المهنية للمرشدين التربويين على وزن نسبي (87.51%) واحتل بعد سمات الشخصية على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (90.71%) والبعد الاجتماعي على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (89.59%) وبعد الطموح المهني على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (89.19%) وحصل البعد القيمي على المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (88.18%) في حين حصل البعد المعرفي على المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره (88.06%) أما البعد النفسي فقد حصل على المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره (87.71%) في حين حصل بعد الآداء المهني على المرتبة السابعة بوزن نسبي قدره (86.84%) وبعد تقدير الآخرين على المرتبة بوزن نسبي قدره (81.99%) أما الدرجة الكلية للمقياس ككل حصلت على وزن نسبي (87.51%).
- ✓ وجود ارتباط دالا احصائيا بين تقدير الآخرين والمقاييس الفرعية لمقياس الذات المهنية.
- ✓عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والمرحلة الدراسية، المنطقة التعليمية.

- ✓توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر في بعدي الطموح والقيم المهنية، ولقد كانت الفروق في الطموح المهني لصالح الذين أعمارهم من (25-40سنة)، وبعد القيم المهنية لصالح الذين أعمارهم اكثر من (40) سنة.
- ✓توجد فروق ذات دلاة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية في بعدي المعرفي والطموح المهني، ولقد كانت الفروق لصالح غير المتزوجين.
- ✓توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في بعد المكانة الاجتماعية، ولقد كانت الفروق لصالح الحاصلين على البكالوريوس.
- ✓توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص في بعدي الطموح المهني والقيم المهنية، بين الخدمة الأقل من (03) سنوات وأكثر من (07) سنوات لصالح الأول من (03) سنوات، وبين الخدمة (3-7سنوات) وأكثر من (07) سنوات لصالح من (3-7سنوات)، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.
- ✓توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدورات الحاصل عليها في بعدي المعرفي والمكانة الإجتماعية بين الأقل من (3-7دورات) ومن (3-7دورات) لصالح منمن (3-7دورات)، وبين الأقل من (03) دورات والأكثر من (07) دورات لصالح الأكثر من (07) دورات، ولم يتضح فروق في عدد الدورات الأخرى.
- ✓توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير استخدام الحاسوب في بعدي المعرفي والطموح المهني، ولقد كانت الفروق لصالح الذين يستخدمون الحاسوب.
- ✓التعليق على الدراسة: هذه الدراسة اشتركت في دراستي من ناحية متغيرات الدراسة، إلا اننا نختلف في عينة الدراسة، فقد اختارت الباحثة عينة كبيرة شملت على(279) مرشدا ومرشدة، وكذا نجدها تختلف في فرضيات الدراسة حيث استعملت الباحثة في دراستها العديد من المتغيرات كمتغير الجنس،والمرحلة الدراسية، المنطقة التعليمية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة...الخ

5.6 دراسة الفار(1987) بعنوان " **العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان**"، هدفت الدراسة التي أجريت في محافظو عمان إلى وصف مستوى الرضا عن العمل عند المرشدين التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم، وإلى استقصاء تأثير عدد من متغيرات الشخصية في درجة رضاهم عن العمل، وبالتحديد

أجابت الدراسة عن السؤالين الآتيين: ما درجة الرضا عن المرشدين العاملين في مدارس الوزارة؟ وهل تتأثر درجة الرضا عن المهنة بسمات الشخصية عند المرشدين العاملين في مدارس الوزارة؟

وتكونت عينة الدراسة من (78) مرشدا ومرشدة، يشكلون (65%) من جملة المرشدين والمرشدات ممن يعملون في المدارس الوزارة في مدينة عمان، وقد استخدمت الباحثة اختبار كاتل لعوامل الشخصية (16) ومقياس الرضا عن العمل، وتكون من (10) مجالات هي الإدارة، والإشراف، والرضا العام، وظروف العمل، والمحفزات المادية، وواجبات العمل، ومتطلبات العمل، والنمو، والتطور الذاتي، والاعتزاز بالمدرسة، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- ✓وهي أن الغالبية العظمى من المرشدين التربويين كانوا راضين عن عملهم وأن السمات الشخصية لفئة الرضا المرتفع اختلفت عن السمات الشخصية لفئة الرضا المتدني.

التعليق على الدراسة: جاءت هذه الدراسة متشابه مع دراستنا الحالية من ناحية المتغير المرشدين التربويين، واختلفا في المتغير الرضا الوظيفي وسمات الشخصية للمرشدين التربويين.

6.6 دراسة ياسين **(1987)** بعنوان "**الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله**"، هدفت الدراسة إلى تحديد الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله، حيث قام الباحث بإعداد اختبار لقياس هذه الاتجاهات مكون من (50) عبارة وزعت على (06) أبعاد أساسية هي حب المهنة، والعلاقات الإنسانية، والإعداد المهني للأخصائي، وإشباع المهنة لحاجات الأخصائي النفسية، وأهمية المهنة في المجتمع وسمات الشخصية المرتبطة بنجاح الأخصائي في عمله، وقد طبق المقياس على عينتين أساسيتين الأولى تتكون من (60) أخصائي نفسي تحت الأعداد، والثانية تتكون من (50) أخصائي نفسي ممارس للإرشاد من الجنسين، وأظهرت النتائج أن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تحت الإعداد تختلف باختلاف الجنس لصالح الإناث، وأن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تختلف باختلاف الخبرة فالأخصائي النفسي ذو الخبرة العالية يتمتع بالرضا عن العمل كما تختلف أيضا باختلاف طبيعة العمل وأن الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي تتأثر بعدة عوامل نحو

مهنة مثل عامل حب المهنة، والإعداد لها والعلاقات الإنسانية وأهمية المهنة في المجتمع وتقبله لها.

التعليق على الدراسة: جاءت هذه الدراسة متشابهة مع دراستنا الحالية من ناحية دراسة المرشدين التربويين، إلا أن هذه الدراسة اختلفت مع دراستنا من ناحية المتغيرات المستقلة حيث هدفت هذه الدراسة لمعرفة الاتجاهات النفسية للأخصائي النفسي نحو عمله، وكذا اختلفا في مجتمع الدراسة، فقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة تتكون من عينتين أساسيتين (اخصائي نفسي تحت الأعداد، أخصائي نفسي ممارس للإرشاد من الجنسين).

7.6 دراسة العاجز (2001) بعنوان "**الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظات غزة المشكلات واقع وحلول**"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإرشاد التربوي ودور المرشد التربوي بالإضافة إلى المشكلات التي تواجهه في المدارس الأساسية العليا والمدارس الثانوية بمحافظات غزة ومدى علاقة هذه المشكلات بمتغير الجنس والمرحلة التعليمية والمنطقة التعليمية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين في هذه المدارس والبالغ عددهم (105) مرشد ومرشدة، وبلغت عينة الدراسة (88) مرشدا ومرشدة بنسبة (84%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من المديريات الثلاث، ولجمع البيانات اللازمة تم تصميم استبانة اشتملت على (27) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات بالإضافة إلى سؤال مفتوح في نهاية الاستبانة وبينت نتائج الدراسة:

– أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة لعناية واهتمام أكبر مما هو موجود؛

– وأن دور المرشد التربوي فاعل وعليه مهمات كبيرة؛

– كما أسفرت النتائج على أن مجال المشكلات المتعلقة بالإعداد والتدريب حاز على المرتبة الأولى ثم ظروف العمل، ثم بعد ذلك الإدارة والهيئة التدريسية؛

– وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات لمشكلات لدى المرشدين تعزى إلى كل من جنس المرشد والمرحلة التعليمية والمنطقة التعليمية التي يعمل بها.

التعليق على الدراسة: جاءت هذه الدراسة متشابه مع دراستنا الحالية من ناحية متغير التابع (المرشد النفسي)، وقد اختلفا في المتغيرات التابعة.

8.6 دراسة أحمد (2001) بعنوان "**فاعلية الإرشاد التربوي من وجهة نظر طلبة المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء**" وتألفت عينة الدراسة من (506) طالب وطالبات، اظهرت النتائج ان هناك نظرة إيجابية نحو الإرشاد التربوي، وشكل المجال الأول الذي يتضمن الجانب السيكولوجي المرتبة الأولى وتلاه المجال الثالث الذي يتضمن سمات المرشد، ومن ثم المجال الرابع الذي يتضمن الجانب التنظيمي، وجاء المحور الثاني الذي يتضمن الجانب العلاجي في المرتبة الأخيرة. كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية ترجع للجنس في الإجابة عن فقرات الاستبيان باستثناء مجال سمات المرشد، إذ وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث.

التعليق على الدراسة: جاءت هذه الدراسة متشابهة مع دراستنا الحالية من ناحية الفاعلية الإرشاد بينما اختلفا من ناحية توجيه الاستبيان فقد كان موجها لطلبة المدارس، على عكس دراستنا موجهة للمشرفين التربويين.

9.6 دراسة (Kocarek, 2001) بعنوان "**فهم العلاقة بين فاعلية الذات في الإرشاد وبين القلق ومستوى التطور والخبرة وأداء المرشد التربوي**"، جاءت هده الدراسة من خلال كل من نظرية فاعلية الذات لبندورا ونظرية الإدراك الاجتماعي فيما بعد من خلال التركيز على فاعلية الذات للمرشد وأهميتها في التدريب، أما متغيرات الدراسة (القلق والتوتر، والمستوى المتطور للمتدرب حدة التدريب والخبرة في الإرشاد والتطبيق)، وقد هدفت الدراسة إلى:

استعمال المتغيرات السابقة في الدراسة للتنبؤ بمدى تأثيرها على أداء المرشد، وتكونت العينة التي جمعت من (117) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي في ثلاث مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد وبعد ممارسة الإرشاد والحقل التدريبي.

وقد جاءت النتائج أن كل من فاعلية الذات والمستوى التطويري يختلفان بشكل كبير في المستويات الثلاث للتدريب والمستوى التطويري لم تثبت الدراسة أنه وسيط متقلب، وقد

أجمعوا على أن هذه المتغيرات جميعها مهمة لتحسين أداء المرشد وينبغي على المرشدين تطوير هذه المتغيرات لتحسين أدائهم، وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية الذات كانت في أعلى مستوياتها في التدريب وأنها تعزز في التدريب وقد بينت فاعلية الذات متغير مهم للتنبؤ بأداء المرشد وقد حصل على أعلى مستوى.

التعليق على الدراسة: جاءت هذه الدراسة متشابهة مع دراستنا الحالية، إلا أنهما اختلفا في الخبرة المهنية، فهذه الدراسة طبقت على فئة طلبة لا يزالوا تحت التدريب لمهنة المرشد التربوي عبر ثلاث مراحل (التدريب قبل ممارسة الإرشاد وبعد ممارسة الإرشاد والحقل التدريبي).

الفصـــل الثاني: فاعلية الذات المهنية

تمهيد

1. مفهوم فاعلية الذات
2. وظيفة الذات
3. ابعاد فاعلية الذات
4. أنواع فاعلية الذات
5. نظريات الذات
6. مفهوم الذات المهنية
7. أبعاد لمفهوم فاعلية الذات المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد مفهوم فاعلية الذات من أهم مفاهيم في علم النفس الحديث الذي وضعه "باندورا" الذي يرى أن معتقدات الفرد في فاعليته تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة، سواء المباشرة أو غير المباشرة، ولذا فإن فاعلية الذات يمكن أن تحدد المسار الذي تتبعه كإجراءات سلوكية، إما في صورة ابتكارية أو نمطية، كما أن هذا المسار يمكن أن يشير إلى مدى إقناع الفرد بفاعلية الشخصية، وثقته بإمكاناته التي يقتضيها الموقف، وفاعلية الذات تعمل كمعينات ذاتية وكمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات، فالفرد لديه إحساس قوي بفاعلية التألق يركز جل اهتمامه عند مواجهته لمشكلة، على تحليلها بغية الوصول لحلول مناسبة، أما إذا تولد لديه شك بفاعلية الذات فسوف يتجه تفكيره نحو الداخل بعيدا عن مواجهة المشكلة، فيركز على جوانب الضعف وعن الكفاءة وتوقع الفشل.

1. مفهوم فاعلية الذات

ويعرف **(باندورا Bandurai)** فاعلية الذات (Self- Efficacy)بأنها: " توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس هذه التوقعات على اختصار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء وكمية الجهود المبذولة ومواجهة الصعاب وإنجاز السلوك".

وأما **(فسيل Vasil)**: فاعلية الذات على أساس الادراك الفرد في قدراته وإنجاز مجموعة من الأعمال اللازمة لإنتاج مهمة معينة ويتفق معه شنك (Shumk 1995) حيث يرى فاعلية الذات تشير إلى اعتقادات الفرد في ذاته لإنتاج مهمة معينة.

(بندر محمد حسن الزيادي العتيبي، 2008، ص22،23)

وأشار **(كارل روجرز 1981)**: أن فهم السلوك الإنساني بدون افتراض الذات كمتغير وسيط يؤثر في إدراك الشخص شعوريا بالبيئة، حيث أشار إلى الناحية الشعورية للذات كتكوين منتظم **(طارق عبد الرؤوف، 2018، ص12)**

أشار **(سيد خير الله، 1981، ص18)** فيعرف مفهوم الذات بأنها مجموعة من الشعور والعمليات التأملية التي يستند عليها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهر.

وعرف **(طلعت منصور1982)** أنه صورة الشخص عن نفسه كما ستمايز عن الأشخاص الآخرين كهوية ذاته له مسار النهائي ويتأثر بالتعلم ويخضع للتغيير ويمكن دراسته بالطرق والإجراءات العلمية**(خالد المختار الفار، 2016، ص26)**.

أكدت الدراسات التي كانت حول موضوع مفهوم الذات على أنه يعتبر حجر الزاوية في الشخصية وصبح مفهوم الذات الآن ذات أهمية بالغة ويحتل في هذه الأيام مكان القلب في التوجيه والإرشاد النفسي وفي العلاج المركز حول العميل أي المركز حول الذات.

(حامد زهران، 2001، ص26)

ويعرف **(العدل2001)** فاعلية الذات بأنها الثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية يجب ....نقص المجهود بدلا مساندة إلى نقص في القدرة.

(عادل العدل، 2001، ص131)

أما **(صالح 1985)** عرف الذات بأنها الصورة التي يعرف الانسان نفسه كما هي الاطار الذي يستطيع الانسان أن يطبع فيه بحيث يكون ملما بما في نفسه، وهذه المعلومات التي يتوصل إليها الانسان عن نفسه تعتبر أشياء تعلما عن نفسه لهذا السبب استطاع أن يصور نفسه بأسلوب يستطيع من خلاله معرفة الكثير عن حقيقة**(صالح، 1985، ص183)**

2. وظيفة الذات:

ووظيفة مفهوم الذات ووظيفته دافعية وتكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي يوجد الفرد في وسطه ولذا فإنه ينتظم ويحدد السلوك وينمو تكوينا كالإنتاج للتفاعل الاجتماعي جنبا إلى جنب مع الدافع الداخلي لتأكيد الذات، وبالرغم من أنه ثابت تفسيريا إلا أنه يمكن تعديله تحت ظروف معينة **(زهران، 1982، ص82)**

3. ابعاد فعالية الذات:

حدد **(اندورا)** ثلاثة أبعاد تتغير فعالية الذات تبعا لها وهذه الأبعاد هي:

أ-قدر الفعالية Magnitude:

ويقصد به مستوى قدرة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف هذا المستوى تبعا لطبيعة أو صعوبة الموقف ويبدو قدرة الفاعلية بصورة أوضح عندما تكون المهام مترتبة وفقا لمستوى الصعوبة والاختلافات، بين الأفراد في توقعات الفاعلية ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة ومتوسطة الصعوبة ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها، ومع ارتفاع مستوى فاعلية الذات لدى بعض الأفراد فإنهم لا يقبلون على مواقف التحدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة.

(السيد أبو هاشم، 1994، ص69)

ويؤكد باندورا في هذا الصدد أن طبيعة التحديات التي تواجه الفعالية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل: مستوى الإتقان، بذل الجهد، الدقة، الإنتاجية، التهديد، التنظيم الذاتي المطلوب فمن خلالها التنظيم الذاتي فإن القضية لم تعد أن فردا ما يمكن أن ينجز عملا معينا عن طريق الصدفة ولكن هي أن فردا ما لديه الفعلية لينجز لنفسه وبطريقة منظمة من خلال مواجهة مختلف حالات العدو عن الأداء العمل.

ويرى **(فتحي الزيات2001)** أن قدرة الفاعلية لدى الأفراد للتباين عوامل عديدة أهمها: مستوى الإبداع أو المهارة ومدى تحمل الاجهاد ومستوى الدقة والانتاجية ومدى تحمل الضغوط والضبط الذاتي المطلوب ومن المهم هنا أن تعكس اعتقادات الفرد تقديره لذاته بأن لديه القدرة من الفاعلية يمكنه من أداء ما يوكل إليه أو يكلف به دائما وليس أحيانا.

كما أن قدرة فاعلية الذات تختلف تبعا لطبيعة وصعوبة الموقف، كما يتضح قدرة الفعالية بشكل أكبر عندما تكون المهام مرتبطة وفقا الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفعالية، ويمكن تحديد المهام البسيطة المتشابهة، ومستوطة الصعوبة، ولكنها تحتاج لمستوى أداء عال في معظمها**(فتحي الزيات، 2001، ص85)**

ب- العمومية Generality:

العمومية هي انتقال الفعالية إلى مواقف مشابهة، فالأفراد غالبا ما يعمون احساسهم بالفاعلية في المواقف المتشابهة للموقف التي يعترضون لها.

وتباين درجة العمومية على مجال أو نشاط أو مهام محددة وتختلف ما بين اللامحدودية والتي تعبر على أعلى درجات العمومية والمحدودية الأحادية التي يقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محددة، وتختلف درجة العمومية باختلاف المحددات التالية: درجة تماثل الأنشطة، وسائل التعبير عن الإمكانية سلوكية معرفية... والخصائص الكيفية للمواقف ومنها خصائص محور السلوك**(المرجع السابق، 2001، ص32)**

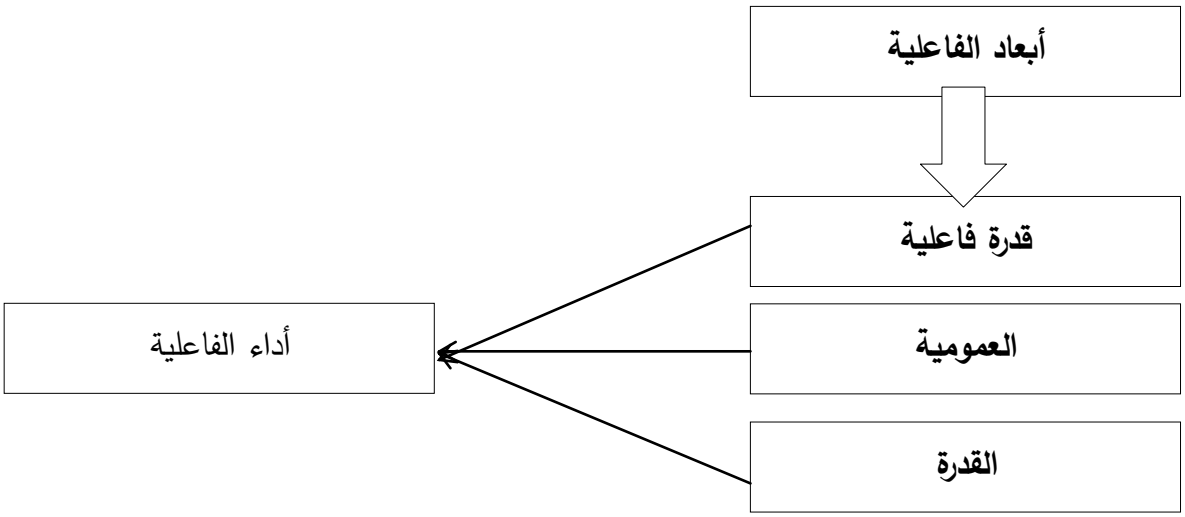
ج- القوة أو الشدةStregth:

يبين **(باندورا)** أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعتبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح كما يذكر أيضا أنه في

حالة التنظيم الذاتي لفاعلية فإن الناس سوف يحكمون على ثقتهم في أنهم يمكنهم أداء النشاط بشكل منتظم في خلال فترات زمنية فالمعتقدات الضعيفة عن الفعالية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظ مثل الملاحظة فرد يفشل في آداء مهمة ما، أو يكون أداءه ضعيفا فيها، ولكن الأفراد مع قوة الاعتقاد بفعالية يثابرون في مواجهة الأداء الضعيف، وهكذا قفد يحصل طالبان على درجات ضعيفة في مادة أحدهما أكثر قدرة على مواجهة الموقف (فاعلية الذات لديه مرتفعة) والأخرى أقل قدرة (فعالية الذات لديه منخفضة)**(علاء الشعراوي، 2000، ص293)**

ويشير أيضا هذا البعد إلى عمق الاحساس بالفاعلية الذاتية بمعنى قدرة أو شدة أو عمق اعتقاد أو إدراك الفرد بإمكانه أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس ويتدرج بعد القوة أو الشدة على متصل ما بين قوي جدا إلى ضعيف جدا.

الشكل رقم(01): أبعاد فاعلية الذات



المصدر: غنامي سناء، 2021، ص26

4. أنواع فعالية الذات

يمكن تصنيف فعالية الذات إلى عدة أنواع منها:

أ- الفعالية القوميةPopulation -Efficacy :

يذكر(جابر عبد الحميد) أن الفعالية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار التكنولوجيا الحديثة، والتغير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم.

ب- فاعلية الذات الجماعية:

الفاعلية الجماعية هي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها، مثال ذلك: فريق كرة القدم إذا كان يؤمن في قدراته ومقدرته على الفوز على الفريق المنافس فيصبح لديه بذلك فاعلية جماعية مرتفعة والعكس صحيح.

ج- **فعالية الذات العامة Generalized self -Efficacy:**

ويقصد بها إدراك الفرد لكفائته في مجالات الحياة المختلفة وتركز مفردات متجانسة وتركز فعالية الذات العامة على إجمالي مهارات الفرد التي يواجه بها المشكلات والمواقف المختلفة وهي ما تسهم في الدراسة الحالية.

د- **فعالية الذات الخاصةSpecific self -Efficacy:**

ويقصد بها إدراك الفرد لكفائته في مجالات الحياة المختلفة وتركز مفردات متجانسة.
ويقصد بها أحكام الأفراد المرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة مثل (الرياضيات الخاصة ،الأشكال الهندسية) أو في اللغة العربية (الإعراب – التعبير).

هـ- فعالية الذات الأكاديميةAcademic self -Efficacy:

تشير فعالية الذات الأكاديمية إلى ادراك الفرد لقدرته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها.

وقد أشار العديد من الدراسات على وجود علاقة إيجابية قوية بين فعالية الذات وبين الانجاز الاكاديمي، والرغبة الأكاديمية وأن فعالية الذات الأكاديمية تعطي تنبؤات واضحة للانجاز والأداء والأكاديمي**(محمد سامي محمد الغرب، 2004، ص51)**

5. نظريات الذات:

1- نظرية الذات لكوتس (Kohuts1971):

ركز **(كوتس)** بصورة أولية على فهم وتفسير تطور الذات وتأثير في الصحة العقلية للشخص ضمن محيط تفاعل الإنسان، وقد استند بقوة نظرية التحليل النفسي الكلاسيكي لفرويد وخاصة مما يتعلق بالطاقة الجنسية (الليبيدو) والتي يؤكد على تصرف الأشخاص وفقا للغريزة الجنسية والعدوانية وذلك لاشباع حاجاتهم بخصوص الأهداف المتنوعة والتي تمثل في العادة الأشخاص الآخرين.

وأشار **(كوتس)** إلى عدم وجود الذات لدى المولود الجديد إلا أن البيئة الاجتماعية التي يولد فيها الطفل تفرض على منح الرعاية أن يعاملوا الطفل كما لو كان مخلوقا يملك ذاتا خاصان وذلك يمنح الطفل اسما سيخصه والاهتمام بحاجاته الجسدية ومن خلال هذه التفاعلات تبدأ الذات الأولية لا لتبلور، حيث يهتم الوالدان بالطفل إلى حد كبير بتوفير متطلبات الراحة والرعاية والتحدث إليه، ولذلك تتكون رابطة مباشرة وقوية بين الطفل ووالديه، ويساهم التفاعل الإيجابي المذكور بين الطفل ووالديه في تطوير جوهر الذات المركزية (الأساسية) في أثناء السنتين أو الثلاثة الأولى من حياته.

وهناك عدة مفاهيم طرحها كوتس في نظريته:

أ- الذات المتكلفة أو الفخمة: هي رأي أولي عن الذات باعتبارها عظيمة، حيث تعتبر هذه الحالة عن العرض الغير الواقعي.

ب- الشخصية التواقة المثالية: وتتمثل بالأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم قادرون على الارتباط بالآخرين، ممن يعجبون بهم لأسباب مثل: الذكاء، المجال، القوة والوضع الأخلاقي.

ج- الذات المركزية (الأساسية): وتمثل أساسا شخصية الفردحيث تتكون في أثناء عملية التعلم يبدأوها الوالدان، إذ يقوم الشخص بتغيير معتقداته الغير واقعية بخصوص نفسه ومستقبله وتظهر نتيجة عملية التعلم بالتكوين الثابت، والاستخدام المريح للمهارات والقدرة على رؤية الذات باعتبارها مركز للإنتاج وأساسياته.

(مغازي صالح محمود، شيماء عبد المطر، 2011، ص218)

2- نظرية فاعلية الذات لباندورا:

تقوم نظرية الفاعلية الذاتية على الأحكام التي يصدرها الفرد، وعلى مدى قدرته على تحقيق هذه التعليمات والأحكام الفردية والسلوك التابع لها والناتج عنها، وهذه الأحكام تعتبر محددات السلوك لدى الفرد في المواقف**(صالح عواطف، 1994، ص462)**

يشير **(باندورا1986)** في كتابه أسس التفكير والأداء: "النظرية المعرفية الاجتماعية بأن نظرية فاعلية الذات انشقت من النظرية SOCIAL COGNITINE THEORYالمعرفة الاجتماعية والتي وضع أساسها، والتي اكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك. ومختلف العوامل المعرفية، والشخصية، والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية من فاعلية التجارب قبل القيام:

- يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز، والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال، والاختبار لهذه المجموعة من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.

- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز.
- يمتلك الافراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار، والخبرات الذاتية وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك.
- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك كما يضع الأفراد ومعايير شخصية لسلوكهم ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك
- يتعلم الأفراد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح الاكتساب السريع للمهارات المعقدة التي ليس من الممكن اكتسابها عن طريق الممارسة.

(عبد الجواد السيد، 2006، ص32)

6. مفهوم الذات المهنية:

من خلال التعريف للذات المهنية بأنه ادراك للطالبة لما لها من قدرات، وميول واستعدادات، ومعارف وخبرات وسمات شخصية تنعكس من خلال وصفها لذاتها وتعبيرها عنها، ويؤهلها هذا الإدراك لاتخاذ القرار المهني مستقبلا، ويمكن تحديد أبعاد أخرى للذات المهنية وهي:

- **البعد المعرفي:** ويشير إلى إدراك الطالبة للمهن التي تتناسب ما لديها من استعدادات وقدرات.
- **البعد الشخصي:** ويشير إلى إدراك الطالبة لسماتها الشخصية وخصائصها النفسية.
- **البعد الاجتماعي:** ويشير إلى وعي الطالبة بقيم المجتمع وثقافته، وقدرتها على التفاعل البناء وإقامة علاقات إيجابية مع المحيطين بها.

(عثمان محمد الزبير محمد، مرجع سبق ذكره، ص320)

7. أبعاد لمفهوم فاعلية الذات المهنية:

أ- **المعرفة المهنية (Professionnel Knowledge):** ويقصد بها كل ما يدركه المرشد من المعارف والأفكار النظرية والخبرات المكتسبة اللازمة لأداء عمله على الوجه الصحيح؛

ب- **الأداء المهني(Professionnel Performance):** ويراد به القدرة الفعلية على استخدام المهارات والمعارف النظرية، وفي ضوء مبادئ التفاعل الاجتماعي لتقديم خدمات الإرشاد النفسي على نحو يلتزم بالمعايير والواجبات المنوطة به كمرشد نفسي؛

ت- **البعد الوجداني (The EmotionalDimensien):** ويعني القدرة على الوعي والتحكم الانفعالي بالمشاعر، والتعاطف الوجداني والاجتماعي المرن مع الآخرين؛

ث- **الطموح المهني (Professionnel ambition):** ويراد به الأهداف المستقبلية الواقعية التي يضعها المرشد لنفسه مسبقا، ويسعى لتحقيقها تدريجيا خلال مساره الوظيفي، عن طريق نجاحاته المهنية المتلاحقة؛

ج- **القيم والأخلاق المهنية (Professional Valus and ethics):** ويراد بها جميع أنواع السلوكيات الأخلاقية، والاتجاهات والقيم، والتي تعتبر بمثابة قواعد وأسس للسلوك المهني، كالرضا الوظيفي، والولاء، والضمير المهني، والتضحية، والتسامح، التواضع؛

ح- **المكانة الاجتماعية(Social status):** وتمثل المركز الاجتماعي الذي يحتله المرشد النفسي في السلم الاجتماعي، والذي يعتمد على مجموعة الأدوار التي يؤديها في المجتمع؛

خ- **تقدير الآخرين(Appreciztion of others):**ويراد به وعي المرشد النفسي بمقدار حب الآخرين له والتعاون معهم، وإحساسه الذاتي بالقيمة الاجتماعية والولاء والانتماء من قبل الآخرين، وأنه جزء من منظومة العمل؛

د- **الخصائص الشخصية(Personality Traits):** ويراد بها تمتع المرشد النفسي بالمظهر اللائق، واللباقة، وروح القيادة، والعمل كقدوة، والتمتع بالحيوية والإيجابية والنشاط**(حاتم ناضرين، مرجع سبق ذكره، ص286)**

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكننا القول بأن فاعلية الذات المهنية هي عبارة على أنها الإدراك الذاتي لقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في أي موقف معين وتوقعاته عن كيفية الأداء الحسن، وكمية الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عند تعامله مع المواقف والتنبؤ بمدى النجاح في تحقيق ذلك السلوك.

الفصل الثالث: المرشد النفسي والعمل الإرشادي التربوي

تمهيد

1. من هو المرشد

1.1 تعريف المرشد التفسي

2.1صفات المرشد النفسي

3.1 مهام المرشد النفسي التربوي

4.1 مهارات المرشد النفسي التربوي

5.1 وسائل وأساليب المرشد النفسي

6.1 الصعوبات التي تواجه المرشد النفسي

2 . العملية الإرشادية

1.2 تعريف بالعملية الإرشادية

2.2 أهداف العملية الإرشادية

3.2 مراحل العملية الإرشادية

4.2 تقنيات الارشاد التربوي

5.2 المنهج الإرشادي النفسي التربوي

6.2 الأسس والمبادئ العامة للإرشاد النفسي في المدرسة

خلاصة

تمهيد:

يعد الإرشاد النفسي والتربوي من التخصصات الهامة في حياة الفرد، وذلك لازياد حاجة الفرد لمن يؤخذ بيده ويساعده على حل مشكلاته، حيث تزيدت المشكلات والضغوط النفسية والاجتماعية نظرا لتغير نمط الحية وتباعد العلاقات بين الأفراد وهذا بالإضافة إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تحدث في ميدان التربية والتعليم حيث أصبح الفرد يعيش جملة من الصراعات النفسية الناتجة عن التغيرات الأسرية التي تحدث في مجتمعنا.

1. المرشد النفسي:

1.1.تعريف المرشد النفسي:

والمرشد كما يعرفه (Cathuff1967): هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي؛ ويتميز بالقدرة على كشف الذات والتلقائية والسرية والدقة والانفتاح والمرونة والالتزام بالعملية والموضوعية.

والإرشاد النفسي هو العلاقة المهنية والصلة الإنسانية المتبادلة التي يتم من خلالها التفاعل والتأثير بين الطرفين أحدهما متخصص وهو المرشد النفسي والآخر العميل (المسترشد)؛ حيث يسعى المرشد النفسي إلى مساعدة العميل لحل المشكلة التييعاني منها.

وقد قدمت الرابطة الأمريكية للمرشدين النفسيين تعريفا للمرشد النفسي في المؤسسة التعليمية بأنه: "المهني المتخصص الذي يقع عليه عبء مساعدة جميع طلبة ومقابلة احتياجات نموهم وما يصادفونه من مشاكل في حياتهم **(قذافي، 2001، ص32)**

فالأخصائي النفسي المدرسي لا يعمل داخل منظومة المدرسة فقط ولكن يعمل خلالها على حد قول أنستاذي (Anastade 1979) فهو يقدم الخدمة النفسية على النطاق المدرسي ككل ويستفيد من البيئة المدرسية كوسيط علاجي، ولهذا السبب فإنه بحاجة لفهم طبيعة العملية التربوية والمعرفة بفلسفة التعليم وأهدافه ونظامه وطرق إدارة المدرسة، بالإضافة إلى بعض الألفة باستراتيجيات التدريس التي تستخدم داخل الفصول والموارد المتاحة داخل المدرسة والادوار المختلفة للمهنيين الآخرين حتى لا تتصارع هذه الأدوار وتؤدي إلى خلل في المنظومة التربوية.

ويعرفة طه عبد العظيم (2004)بأنه :"عملية نفسية تساعد الفرد على أن يفهم نفسه، ويتعرف إلى ما لديه من إمكانيات وقدرات، ويعمل على استخدامها وتوظيفها بشكل أفضل بمساعدة المرشد، مما يسهم في تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق النفسي.

(عبد العظيم طه، 2004، ص54)

وعرفه (فروليشFroehlich) على أنه : "عملية تؤدي إلى استشارة الفرد من أجل تحقيق عدد من الأهداف تتمثل فيما يلي:

- مساعدة الفرد على تقييم نفسه، وتقييم الفرص المتاحة أمامه؛
- زيادة قدرة الفرد على القيام بالاختيار وفقا لقدراته وإمكاناه الطبيعية؛
- تقبل الفرد لنتائج اختياراته وما يترتب عليها من التزامات ومسؤوليات.

كما يقول (هويت) في مجال حديثه عن الإرشاد النفسي، بأن المرشد هو: "مهني متخصص وله دور متميز في برنامج الخدمات المدرسية وهو الإرشاد النفسي، وتتمثل العلاقة بينه وبين غيره من العاملين في برنامج الخدمات على أساس قدرته على تقديم الاستشارات في مجال تخصصه".

وهو العملية الرئيسية في خدمات التوجيه النفسي ويشمل الإرشاد إلى العلاج النفسي والإرشاد إلى التدريس وهو عبارة عن إرشاد فردي أي وجها لوجه وجماعي وهو يمثل الجزء العملي في الميدان التوجيه وقد يكون مباشرا أو غير مباشر.

وإذا كان العمل الإرشادي في المدرسة مسئولية جماعية يشترك فيها إضافة للمرشد مدير المدرسة، والمعلمون، وأولياء الأمور وغيرهم إلا أن المرشد هو المتخصص الأول لذلك، وبدون المرشد يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد، لأن المرشد هو المتخصص في تنفيذ العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وخاصة عملية الإرشاد نفسها.

ولقد حذر المختصون من صعوبة قيام المدربين والمدرسين بمعالجة المشكلات الخاصة بطلبتهم لأنه كما يقول (More1967): "من الصعب تماما للتلاميذ أن يكون صريحا وأمنينا مع الشخص يمتلك معه علاقة سلطة لذلك أصبح من المسلمات وجود مرشد تربوي في المدرسة يتحمل مسؤولية توجيه طلبة وإرشادهم في حل مشاكلهم أو إحالتهم إلى ذوي الاختصاص عند ضرورة.

ويرى (Patrerson1986) " إن الإرشاد تنظيم للمقابلة في مكان خاص آمن يستمع فيه مرشد ذو خبرة وكفاءة ومهارة في الإرشاد، ويحاول فهم المسترشد ومعرفة ما يمكنه تغييره في

سلوكه بطريقة أو بأخرى يختارها ويقررها المسترشد، وبالتالي تحقيق الأهداف العامة والخاصة للعملية الإرشادية، ولا بد أن يكون المسترشد يعاني من مشكلة ويكون لدى المرشد المهارة والخبرة للعمل معه للوصول إلى حل المشكلة **(عبد الله أبو زعيزع، 2009 ، ص09)**

ويعرفة زهران (1985) الإرشاد النفسي بأنه: "عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي إمكانياته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعلمه وتدريسه، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه وتحقيق الصحة النفسية والتكيف شخصيا وتربويا ومهنيا وأسريا وزوجيان وهو العملية الرئيسية في خدمات التوجيه النفسي، ويتضمن العملية الإرشادية نفسها عمليا، ويمثل الجزء العلمي منها.

كما عرفه (تايلور): "الإرشاد هو نوع من المساعدة في المجال النفسين ويهتم بتنمية الهوية الذاتية ومساعدة العميل على اتخاذ القرارات والالتزام بما تم التوصل إليه ويلاحظ اختلاف هذا التعريف إلى حد ما عن التعريفات السابقة إذ يولي التعريف المجال النفسي أهمية خاصة في نشاط المرشد.

أما (قوستاد) يقدم تعريفا واضحا الإرشاد النفسي ويقول فيه" الإرشاد النفسي هو عملية تعلميه تجري وجها لوجه بشكل مبسط وفي إطار اجتماعي، يقوم فيها المرشد متخصص باستخدام مهاراته المهنية وخبراته لمساعدة العميل بوسائل مناسبة في إطار برنامج الخدمات.

(رمضان محمد قذافي، 2001، ص38)

وعرفته وزارة التربية (1986م): "هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية أو المؤهل لدراسة المشكلات الصحية والنفسية والاجتماعية والسلوكية، وذلك من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه أو بالبيئة المحيطة به، لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على أن يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها واختيار الحل المناسب.

وعرفه "موريس روكلان(Morrice Rocktand) على : "أنها المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني والنفسي، وهو متخص في التوجيه ويعتبر من أقدر الناس وأكفئهم على جمع المعلومات حول المسترشد المراد توجيهه واستغلالها باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن تعريف المرشد النفسي التربوي ينحصر في أنه يكون مؤهل وذو كفاءة علمية، يساعد في حصول على حل المشكلات التي تواجه الفرد باعتباره هو المسؤول الأول عن تنفيذ عملية الإرشادية والتوجيه والمتابعة لضمان نجاح العملية الإرشادية.

2.1 صفات المرشد النفسي:

المرشد أو "المعالج" ينبغي أن يتصف بعدة خصائص أساسية ليمارس العمل الإرشادي كما يحتاج بصفة دائمة أن يمحص نفسه من وقت لأخر ليطمئن إلى أن هذه الخصائص لا تزال قوية عنده، وأن يبحث في تقويتها بصفة دائمة.

وتعد الصفات والخصائص المتعلقة بالمرشد النفسي والتربوي أساس النجاح أو الفشل له في مجال العمل ومهنته كمتخصص، وفيما يلي سنتعرف على خصائص التي يتصف بها المرشد سواء على صعيد الشخصي أو المهني:

أ- الصفات الشخصية:

- **الأمانة:** بما أن المرشد النفسي التربوي هو موضوع ثقة، فلا بد من أن تتوفر فيه صفة الأمانة، ليسهل تقديم المعلومات الصحيحة واللازمة له من فبل المسترشد، والتعامل معه بسرية للوصول إلى حل المشكلة التي يعاني منها.
- **القدوة الحسنة:** وهي من أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها المرشد النفسي التربوي وأن يميز في أفعاله وأقواله لأنه محط انظار المسترشدين.
- **التسامح:** يتصف المرشد النفسي والتربوي بالتسامح والعفو عن الأخطاء والهفوات التي يقع فيها المسترشد، ويلمس لهم الأعذار عما يقعون فيه من مواقف غير مرغوب فيها.

- **المرونة:** يتمتع بالمرونة في التعامل مع الحالات التي أمامه أو المقدمة عليه ويعتمد على طرق متعددة ومختلفة معهم حتى يحقق لهم التكيف مع ما يستخدمونه من وسائل وطرق لحل المشكلات التي تواجههم.
- **القدرة على التأثير:** يجب أن تكون لدى المرشد القدرة على التأثير في سلوك المسترشد وإدارة العملية الإرشادية في الاتجاه الصحيح وتحقيق الأهداف.
- **الواقعية:** وذلك بالبعد عن اصطناع المواقف والتعامل بواقعية لمساعدة المسترشد عن الاندماج والتفاعل الإيجابي مع المواقف.
- **الوعي بالذات والرغبة بمساعدة الآخرين:** يجب أن يكون المرشد النفسي التربوي واعيا بأفكاره وقيمه ومشاعره واتجاهاته الشخصية، حتى لا يسلك منحى شخصي في توجيه المسترشدين والتي تتعارض مع حاجاتهم.
- **الصبر:** يجب أن يتحلى بهذه الصفة في جميع المواقف التي يتعامل معها أو تواجهه، ويغرسها في نفوس المسترشدين.

3.1مهام المرشد النفسي التربوي:

حسب القرار 82791 المؤرخ في 13نوفمبر 1991 من النصوص التشريعية تنحصر مهام المرشد النفسي التربوي كالتالي:

1- **التوجيه:** وهو عملية سيكولوجية ويشتمل عدة مهام نذكر منها:

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي لمساعدة المسترشد على التكيف مع النشاط التربوي.
- إجراءالمقابلات الضرورية قصد التكفل نفسيا بالمسترشدين الذين يعانون من مشكلات خاصة وتوجيههم عند الضرورة إلى المصالح الخاصة.
- المشاركة في عملية استكشاف الحالات التي تحتاج إلى الدعم النفسي والتربوي والعمل على توجيهها**(القاضي، 2012، ص09)**

2- الإعلام: وهو كافة النشاطات الاتصالية التي تستهدف إبلاغ الآخرين بمعلومات وحقائق يحتاجها المسترشد عن الحياة المدرسية والمهنية والاجتماعية وعن المشكلات ومجريات الأمور، ويقوم المرشد بذلك من خلال:

- يقدم الموجه السيولة الإعلامية التي تهم المسترشد.
- ينشط الموجه عمليات الاتصال داخل المؤسسة والمتعاملين معها.
- ينشط عملية التوثيق والإعلام في مجال التوجيه والإشراف عليها.
- يبرمج حصص إعلامية جماعية، وتنظيم لقاءات بين المسترشدين والأولياء والمتعاملين المهنيين.
- يبلغ بجميع المعلومات التي يحصل عليها إلى المتعاملين معه في المؤسسة وذلك لنسج شبكة اتصال يلجأ إليها المرشد في جميع الظروف والأوقات.

3- التقييم والمتابعة: يحتل التقويم والمتابعة جانبا مهما في العملية الإرشادية، حيث يسعى فيها المرشد إلى معرفة مدى تكامل شخصية المسترشد من جميع نواحيها، وتتم على نحو التالي:

- القيام بالدراسات والأبحاث المتعلقة بالإرشاد عند الحاجة.
- يشارك في مختلف الدراسات المبرمجة من طرف الجهات الوصية.
- يساهم في كل النشاطات الخاصة بالمؤسسة.
- يقيم المجهود الشخصي للمسترشد **(القاضي، مرجع سبق ذكره، ص120)**

4.1مهارات المرشد النفسي التربوي:

وتعتبر المهارات قدرة المرشد على الوصول إلى اهدافه في كل لقاء باستخدام الفنيات والتقنيات المناسبة، وتعني المهارة أيضا تؤثر مباشرة على المرشد النفسي خلال عمليات الممارسة لتعديل السلوك أو لمساعدة الأفراد في المواقف المختلفة، وتتضمن استخدام الممارسين المهنيين بمختلف المعارف والخبرات في العمل المهني وبالتالي ترتبط المهارات باختيار المعارف المناسبة للموقف وممارسة النشاط المناسب لأهداف التي تم تحديدها.

وتحدد مهارة المرشد النفسي في تلك المهارة التي يستخدمها أثناء العمل الإرشادي من مهارات في الإرشاد الفردي ومهارات في الإرشاد الجمعي وغيرها، ومن أحدث البرامج التي توصوا إليها في التدريب المرشدين برنامج المرشد الماهر ويستخدم هذا البرنامج لتحسين قدرات المرشد ومهارته، وإن عمل المرشد غير مقتصر على الجلوس والاستماع لكلام المسترشدين فقط، وإنما لا بد من توجيهه والتأثير عليه لإحداث التغييرات المطلوبة، ويتم ذلك من خلال استخدام المرشد مجموعة من المهارات التي يجب أن تتوفر في شخصيته حسب المراحل التالية **(المصري، 2009، ص53)** :

أ- مرحلة الاستكشاف: وتشمل:

- **الاتصال غير لفظي:** قد أكد بري (Briey) على أهمية الاتصال غير لفظي، حيث أشار إلى معظم الأبحاث في مجال الاتصال غير اللفظي، أظهرت ان إدراك المسترشدين لمستوى خبرة المرشد وجاذبيته يرتبط بدرجة كبيرة بقدرة المرشد على الاتصال غير اللفظي، كما أظهرت أن السلوك غير لفظي للمرشد اساسي في إيجاد الظروف المسهلة لعملية الإرشاد، وعدم استجابة المرشد للسلوك غير اللفظي للمسترشد يقلل من مصداقيته أثناء التفسيرات اللفظية والسلوكات غير اللفظية اكثر عفوية وتلقائية فالكلمات يمكن أن تختار وتراقب، بينما السلوك الغير اللفظي من الصعب التحكم فيه.
- **مهارة الإصغاء الفعال:** رأى مانثي (Menthe) إن الإصغاء أساس الإرشاد الفعال، وأن المرشد يأخذ جزء صغير من الكلام ويستمع عن طريق تركيز اهتمامه على استماع لما يقوله المسترشد، فالمرشد يسمع لكلمات ونبرة صوت المسترشد وبعقله لما يقوله المسترشد، فالإصغاء يهدف إلى ايصال العاطفة، ويشير إلى أن المرشد قد سمع وفهم وتقبل ما قاله المسترشد ويعد هذا خبرة نادرة للمرشدين.

إن أهمية الإصغاء الجيد لا تقل عن أهمية الكلام الجيد، وأن الإصغاء الجيد لن يتطلب تركيز كل الإمكانات العقلية للفرد، أو يعد مطلبا اساسيا لكل الاستجابات والفنيات الأخرى في الإرشاد، وعندما يتحقق المرشد في الإصغاء فإن المسترشد قد يشعر بالإحباط وعدم الرغبة في التعبير عما في نفسه.

- **مهارة عكس المشاعر:** تعد مهارة من مهارات الإرشادية المهمة لكونها تهتم بمشاعر المسترشد وخاصة أن المسترشد بحاجة إلى دعم المرشد ومساعدته في موقف ما، ولذا فإن المسترشد عن طريق المهارة عندما يشعر بمشاركة المرشد له فإن هذا يبعث على الطمأنينة والثقة بالمرشد النفسي وعلى المرشد النفسي أن يعكس له ما يتفوه به من عبارات تدل على مشاعر حزينة ومؤلمة إلى عبارات مفرحة وسارة.
- **مهارة عكس المحتوى:** وتعني هذه المهارة بأن يأخذ المرشد كل ما يقوله المسترشد ويعيده بأسلوب تعبيري وبصورة واضحة، وإعادة العبارات من أسهل المهارات التي يستخدمها المرشد النفسي التربوي، إذ يسمع المرشد كل ما يقوله المرشد ويعيده بلغته الخاصة، وهذا يشعر المسترشد بأن لبمرشد له ويفهم كل ما يقوله ويفعله، وبالتالي يكون أكثر إدراكا له وأكثر شعورا بالأمان والاطمئنان النفسي**(نفسه، ص54)**
- **مرحلة الفهم:** وتشمل:

أ- مهارة التلخيص: تعد مهارة التلخيص بمثابة التغذية الراجعة من المرشد عن المسترشد ويدل على معنى مقصود في ابتداء المقابلة أو انهائها أو في حالة الانتقال من موضوع لآخر، وهي تساعد في تفسير أفكار المسترشد وتركيبها خلال فترات الفاصلة في المقابلة وهذه المهارات تتناول المحتوى المعرفي وإعادة ما يكون التلخيص بعبارات قصيرة من المرشد، ويتم التلخيص عند دخول المرشد مرحلة الإنهاء.

ب- مهارة المواجهة: هي استجابة لفظية يستخدمها المرشد النفسي عندما يريد أن يضع المسترشد أمام ما يخفيه من أفكار وصراعات في مشاعره وأفكار وتصرفاته ويعتقد (باترسونوإيزنبرج) أن المواجهة هي اداة لتركيز المسترشد على جانب من سلوكه الذي إذا

تغير سيؤدي إلى أداء أكثر فعالية. وتهدف المواجهة إلى مساعدة المسترشد على أن يصبح أكثر وعيا بالتناقض وعدم التطابق في أفكاره ومشاعره وتصرفاته.

- **مهارة التعاطف (التفهم):** هو القدرة على فهم المتحدث لأفكاره ومشاعره واكتساب الفهم خلال الإصغاء وإظهار هذا الفهم من خلال الاستجابة له بلغة يفهمها المتحدث أن يفهم الفرد دوافع الآخرين فهما مشبعا بالتعاطف وتقدير هذه الدوافع حتى لو كانت خاطئة أو غير سوية، وعندما يتفهم المرشد المسترشد فإنه يتعاطف ولو كان مختلفين فهو في هذه الحالة يقدر الظروف التي شكلت سلوكه وأساليب توافقه.
- **مرحلة العمل:**

- **تحديد مشكلة المسترشد:** ويقصد بمهارة تحديد مشكلة المسترشد المجالات التي يعمل المرشد من خلالها على جمع معلومات حول المسترشد ومشكله، مستخدما وسائل وأساليب مختلفة من أجل العمل على تطبيقها تطبيقا دقيقا الأمر الذي يلعب دورا في المساعدة والسير قدما في العمل الإرشادي والتشخيص المبكر للمشكلة، أهمية كبيرة حيث أنه يجعل فرصة حل المشكلة أسرع وأكثر نجاحا، فهناك بعض المشكلات التي أن يتجاهلها الولدان والمعلمون مثل الإنطواء أو التاخر الدراسي يجعل المشكلة تتفاقم ويستحيي حلها لذا يجب على الوالدين والمربين التعاون مع المرشد من أجل التدخل لحل هذه المشكلات في الوقت المناسب.
- **تحليل الوظيفي للسلوك:** يعد التحليل الوظيفي للسلوك من المفاهيم المهمة في علاج السلوك والواضح أم جمع البرامج السلوكية تحاول استخدامه بشكل أو بأخر للتعامل مع السلوك المشكل أو السلوك غير المرغوب فيه.
- **تحديد الأهداف الإرشادية:** تعد هذه العملية خطوة مهمة أثناء الجلسة الإرشادية وخاصة أنها تساعد المسترشد خلال الجلسات الإرشادية المختلفة، وتخدم عملية صياغة أهداف الإرشاد من خلال وضع محددات ومواجهات للعمل الإرشادي، بالإضافة إلى أنها تساعد المرشد عبى تحرير القضايا الأكثر أهمية للمسترشدين إلى جانب ماهيتها وإسهامها الفعال في مساعدة المسترشد على تقييم العملية الإرشادية.

وتبدأ عملية تحديد أهداف الإرشاد في العمل على تحديد الغاية والقصد من الهدف الذي سيتم من خلاله تقديم توضيح وتبرير منطقي حول أهمية تبني أهداف الإرشاد ومن الشخص الذي يعني بالهدف**(المصري، نفسه، ص ص54-55)**

5.1 وسائل وأساليب عمل المرشد النفسي:

1- الإرشاد الفردي:

يستخدم الإرشاد الفردي مع الأفراد الذين يعانون من المشكلات ذات الطابع الشخصي والتي لا تصلح عرضها أمام الأفراد الأخرين كما في العلاج الجماعي أي تلك الحالات التي تتطلب درجة من السرية ومن بينها المشكلات الاجتماعية كالطلاق أو فقدان أحد الأقارب، والعلاقات الزوجية الحادة وغيرها، كذلك المشكلات النفسية كالإصابة بإعاقة جسمية أو حسية، أو المشكلات النفسية كالوحدة او السلوك العدواني، والمشكلات المدرسية كالتسرب المدرسي، وصعوبات التعلم والغياب المستمر والرسوب المتكرر.

(عبد العظيم، 2013، ص59)

2- الإرشاد الجماعي:

ويستخدم المرشد النفسي الإرشاد الفردي مع حالات الطلاب التي تتطلب درجة عالية من السرية، والحالات التي يعمل فيها على تنمية أحد جوانب الشخصية كالاستقلالية، والانتماء والقيادة وكذلك مع حالات الإرشاد التربوي المهني، ويستخدم المرشد النفسي في هذا الأسلوب السيكودراماوالسوسيودراما وتقنية لعب الأدوار **(نفسه، ص62)**

3- الإرشاد باللعب:

يعمل فيه على التنفيس الانفعالي وتفريغ الشحنات الانفعالية المكبوتة للمسترشد حيث يكشف من خلاله عن صراعات وعلاقته بأفراد أسرته والآخرين.

4- الإرشاد المعرفي:

والهدف منها هو تصحيح الأفكار الخاطئة وإعادة البناء المعرفي بأفكار جديدة صحيحة، وتعليم المسترشد كيف يعيد النظر في تفكيره وكيف يتحدى ذلك ويستدخل أفكار أخرى إيجابية**(عبد العظيم، نفسه، ص105)**

ومن الوسائل التي يعتمد عليها المرشد النفسي التربوي نذكر:

- **البرنامج السنوي:** ويعتبر الانطلاقة المهمة والمرجع الأساسي في تقديم النشاطات ويساعد في تحقيق الأهداف.
- **البرنامج الأسبوعي:** ويهدف إلى ضبط عمل المرشد النفسي التربوي.
- **الكراس البومي:** ويقوم فيه المرشد بتدوين كل الملاحظات والنشاطات المنجزة وتحديد الأنشطة اليومية والشهرية والسنوية.
- **النشاطات المنجزة:** هنا على المرشد إتباع منهجية معينة لتدوين حوصلة ما تم القيام به في ثلاث خطوات تتضمن التالي:
  - **الجانب الاستطلاعي:** ويقوم فيه بتسجيل ما كان يريد القيام به.
  - **الجانب التقويمي التحصيلي:** يقوم فيه المرشد بتسجيل ما تم انجازه على أرض الواقع.
  - **الجانب النقدي:** يقيم فيه المرشد عمله ويحدد درجة نجاحه.
- **سجل الاستقبالات:** يسجل فيه المعلومات الشخصية على الحالة كالاسم واللقب الجنس تاريخ الزيارات موضوع المقابلة.
- **البطاقة الفنية لكل نشاط:** وتمثل النظام العام الذي يضعه المرشد لتوجيه المسترشدين وكيفية انجازه وتقويمه.
- **المذكرة اليومية:** تحمل الموضوع والأهداف الاجرائية للنشاط وطريقة عرضه وتقويمه، وهذه الخطوة تخص كل نشاط لوحده.
- **تقارير الزمنية:** وتهدف إلى حوصلة عمل المرشد النفسي التربوي خلال فترة زمنية معينة.
- **تقارير النشاطات المنجزة:** عند نهاية كل نشاط يقوم المرشد النفسي التربوي بإنجاز تقرير حول النشاطات التي تم انجازها والنتائج التي توصل إليها وذلك من أجل استثمار هذه

النتائج والوقوف على نقاط القوة ودعم نقاط الضعف سواء للمرشد في طريقة ووسائل الإرشاد أو المسترشد **(ضياف، 2010، ص147)**

6.1 الصعوبات التي تواجه المرشد النفسي التربوي:

تواجه المرشد النفسي التربوي العديد من الصعوبات التي تعيق وصوله إلى تحقيق أهدافه وغيابه ويمكن تصنيف هذه الصعوبات على النحو التالي:

1- صعوبات ذاتية متعلقة بالمرشد في حد ذاته: تتمثل في:

- انعدام الكفاءات والمهارات الشخصية المميزة لعمل التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي.
- تباين المؤهل العلمي بين المرشدين أدى إلى تباين في الأهداف، فمنهم من يكتفي بمهنة الإرشاد والتوجيه ومنهم من يهدف إلى العلاج بسبب انعدام التكوين.

2- صعوبات متعلقة بأطراف العملية التعليمية: تمثلت في:

- قلة اهتمام الإدارة بالعمل الإرشادي وحصره فقط في عملية التوجيه.
- انعدام الوعي من قبل بعض مدراء المؤسسات بأهمية دور المرشد النفسي التربوي، وعدم الاقتناع بوظيفته.

3- صعوبات متعلقة بالمسترشدين:

- ضعف الوعي لدى أفراد بأهمية ودور المرشد الفعال واهمية الإرشادية ككل.
- العزوف على التعامل مع المرشد النفسي التربوي وذلك لخوف الأفراد من نظرة الآخرين ووصفهم بعدم السوء.

4- صعوبات متعلقة بأولياء الأفراد:

- ضعف الاتصال بالأولياء المسترشدين وعدم اهتمامهم بمشاكل أبنائهم النفسية والاكتفاء فقط بمتابعتهم من الناحية الدراسية.

5- صعوبات متعلقة بالعاملين في المؤسسة:

- ميل الأعضاء العاملين في المؤسسة إلى التحفظ بمشكلاتهم وسلوكاتهم الغير المرغوبة وعدم إظهارها للمحيطين بهم وعرضها على المرشد النفسي التربوي بالمؤسسة.

6- صعوبات مادية:

- عدم توفير مكتب خاص للمرشد النفسي التربوي لممارسة مهامة.
- انعدام التسهيلات المادية والمعنوية لأداء العملية الإرشادية

وكذلك من الصعوبات نذكر:

- ضبابية القوانين التي لها صلة بمهامه وهذا ما يجعله غير واعي بشكل دقيق مع اثر التعديلات السلبي، الذي جعل العملية الارشادية 'آلية تسري وفقا لتعليمات معينة.
- نقص التكوين وعدم مطابقة الواقع بما تم تناوله سابقا.
- غياب قانون أساسي يحدد الوظائف الموكلة إليه.
- كثرة المهام الإدارية له إضافة إلى مهمة الإرشاد **(أورليسان، 2000، ص15)**

2. العملية الارشادية :

1.2 تعريف بالعملية الارشادية:

- **تعريف الارشاد لغة:**ورد في لسان العرب (لابن المنظور) الرشد والرشاد نقيض الغي: رشد الانسان بالفتح يرشد، رشدا بضم، ورشد بالكسر.
- يرشد رشدا فهو راشد ورشيد وهو نقيض الضلال إن اصاب وجه الأمر والطريق.
- **تعريف العملية الارشادية اصطلاحا:** الارشاد كعملية هو مجموعة من الخطوات المهنية التي يسلكها فريق الإرشاد في التعامل مع الحالة بالهدف استنصار الفرد بنفسه وبمشكلاته وتنمية قدراته واستغلالها بما يمكن من توافق السوي مع ذاته ومع العالم الخارجي لتحقيق أهداف الإرشاد.
- وعرفها**(محمد السفاسفة)** على أنها نقد سلسلة من الخطوات المتتابعة التي يعمل فيها الموجه أو المرشد مع المسترشد أو الموجه ابتداء من إحالة المسترشد اليه حتى إقفال الحالة وتحقق من الوصول أهداف الإرشاد.
- ويعرفها **(محمد سعفان)** هي جملة أعمال التي تتضمن المعارف والأنشطة والمهارات والإجراءات وتؤدي على مراحل متتابعة ومرتبطة ومتفاعلة.
- ويعرفها (سعيد حسينالفرة) على أنها علاقة بين المرشد والمسترشد تقوم على الثقة والاحترام بهدف إحداث تغيير في قدرات الفرد ليتكيف مع محيطه الذي يعيش فيه.

2.2أهداف العملية الارشادية :

- تحسين العملية التربوية إذا تلعب برامج الإرشاد والتوجيه في المدرسة دورهما في تحقيق الأهداف التربوية.
- تحقيق الصحة النفسية وهو هدف كامل وشامل للتوجيه والإرشاد إذ تحققت الصحة النفسية يمكن تحقيق الذات والتوافق الاجتماعي.
- تحسين قدرة المسترشدة على مواجهة ما يعانيه من مشكلات والتصدي لعلاجها على أساس واقعي.

- تحقيق الذات وفهمها وذلك بتحقيق إمكانيات وقدرات استعدادات المسترشد وتحويل نظره من خارج نفسه الى داخلها مع استبصار أكثر والعمل معه حسب حالته سواء كان عاديا أو متأخرا أو متفوقا.
- تحقيق التوافق التربوي عن طريق مساعدة الفرد على اختيار أنسب مواد الدراسية والمناهج في ضوء قدرته وميوله وبذل أقصى جهد يمكن بما يحقق النجاح الدراسي.
- تحقيق التوافق المهني ويتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علميا وتدريبيا لها حيث يشعر الفرد بالرضاوالسعادة ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

(كاملة فرخ، عبد الجابر تيم، 1999، ص113)

- مساعدة المسترشد لكي يكون اكثر قدرة على تطبيق القرار **(الخالدي، 2008، ص29)**

3.2مراحل العملية الارشادية:

من أجل تحقيق أهداف الإرشاد لا بد من المرور بمجموعة من المراحل والخطوات، حيث تتضمن كل مرحلة مجموعة من العمليات التي يتوجب على المرشد أن يتقن المهارات والفنيات الإرشادية لتنفيذها، ويمكن تلخيص هذه المراحل كالاتي :

أ- المرحلة الأولى/التأسيس والاعداد:

تبدا مرحلة التأسيس والإعداد باستعداد المرشد النفسي ومعلوماتية وفيزيقيا للدخول في العملية الارشادية ونقصد بالاستعداد النفسي خلو المرشد من العوامل النفسية التي قد تشتت انتباهه وتحول بينه وبين تقبل المسترشد.

-اما المعلوماتي فيتطلب تزويد المرشد ببعض المعلومات الأولية عن المسترشد وحالته والتي قد تفيده في عملية الإعداد.

ب- المرحلة الثانية/مرحلة بناء العلاقات:

العلاقات الإرشادية تحددها مبادئ اساسية هي: الرعاية والإحترام والتقدير وعدم إصدار الأحكام وكرامة المسترشد والاهتمام به والحب والحنان.

وتتلخص اهم العوامل التي تسهم في تكوين العلاقة المهنية:

- **التقبل:** ويقصد به اشعار المسترشد بالقبول بكل ما فيه من محسنات وعيوب وتقبل مشكلته.
- **الفردية:**معاملة المسترشد كشخص له خصوصية وظروفه المميزة له عن الآخرين.
- **التوجه الذاتي:** اتاحة الفرصة للمسترشد لممارسة حريته كإنسان يملك حقه في تقرير المصير.
- **التعامل الوجداني المتزن:** الاستجابة الصادقة لمشاعر المسترشد وتعاطف المرشد معها.

ج- المرحلة الثالثة/ تحديد المشكلة:

تعد هذه المرحلة من العمليات، حيث يقوم المرشد بسؤال المسترشد عن مشكلته، وتتطلب العملية تحديد مشكلة وصفا دقيقا وشرحا مفصلا بجوانب مختلفة في حياة المسترشد، كما تتطلب الحصول على معلومات دقيقة على الأوضاع الصحية والاقتصادية والاجتماعية والحالة النفسية و العاطفية للمسترشد.

د- المرحلة الرابعة/مرحلة تحديد الاهداف:

- إن عملية تحديد الأهداف لا يقوم بها المرشد وحده بل يقوم بعملية توجيه وتحديد الأهداف والعمل مع المسترشد على ذلك.
- كما تؤكد على أن عملية اختيار وتحديد الأهداف تتضمن مجموعة من الأنشطة المتسلسلة والمترابطة نلخصها في ما يلي:
  - تحديد الأهداف بكل دقة.
  - تحديد درجة التغير المرغوبفيه من جانب المسترشد.
  - مساعدة المسترشد لاختيار الأهداف وإمكانية إنجازها ومناقشة الإيجابيات والسلبيات المرتبطة بهذه الهداف.

هـ- مرحلة الخامسة/ اختيار اساليب التدخل:

بعد انجاز عملية تحديد الأهداف التي يقوم بها المرشد باختيار أساليب التدخل المناسبة لتعامل وإنجاز الأهداف المقترحة هذه الأساليب متنوعة بإرشاد الفردي والجماعي أو التغذية الراجعة ولعب الأدوار وتمارين والتدريب وغيرها ولقد تم اقتراح مجموعتين من الاساليب التداخلية التي يستخدمها المرشد.

- الأساليب المعرفية العقلية.
- الأساليب العلمية أو الفعلية.

و- مرحلة السادسة/ التطبيق:

وتهدف هذه المرحلة إلى تحقيق الأهداف المتفق عليها، مرحلة التطبيق هي المرحلة التي يتم فيها تعليم المسترشد سلوكيات جديدة واتخاذ قرارات وتحويل الخطط الى أفعال وتشمل هذه المرحلة على ثلاثة أهداف:

- مساعدة المسترشد للتعبير عن مشاعره الايجابية و السلبية كما يعلمها.
- مناقشة المسترشد للصعوبات التي تواجهه ومحاولة العمل معه للتغلب عليها.
- توضيح وتأكيد حاجات المسترشد وحقوقه ومطالبه.

ي- المرحلة السابعة/ انهاءالعمل الارشادي:

هي من المراحل الهامة في العملية الارشادية ويصل المرشد الى قرار بشان انهاء العمل المسترشد في الحاجات الآتية:

- تحقيق وانجاز أهداف العملية الارشادية.
- طلب المسترشد انهاء العمل الارشادي.
- وصول المسترشد لحدود عمله وقدرته مع المسترشد ورغبة الى إحالته إلى جهة أخرى مختصة بحيث تقتضي ظروف المسترشد وحالته.

(أبو عيات ونيازي، 2000، ص ص66-110)

4.2تقنيات الارشاد التربوي:

1- الارشاد الفردي lndividual counseling:

وهو إرشاد شخص واحد وجها وجه، وتعتمد فعاليته على العلاقة الارشادية المهنية بين المرشد والمسترشد، أي هي علاقة مخططة بين طرفين تتم في إطار الواقع، ويعتبر الإرشاد الفردي نقطة ارتكاز لأنشطة أخرى في كل من عملية الإرشاد وبرنامج الإرشاد ومن الوظائف الرئيسة الإرشاد الفردي تبادل المعلومات وإثارة الدافعية لدى مسترشد وتغيير المشكلات ووضع خطة العمل المناسبة**(زهران، 1998، ص320)**

2- الاستشارة consultation:

يقوم المرشد في كثير من الأحيان بدور مستشار حينما يقدم المساعدة للمدرسين والوالدين في كثير من القضايا المتعلقة بنمو الطلبة وسلوكهم والاستشارة علاقة يقوم شخصان أو أكثر من خلالها بتحديد أهدافه ويضعون خطط لتحقيق هذه الأهداف ويحددون المسؤوليات لتنفيذ هذه الخطط، وهو في العلاقات الاستشارية يكون أحد الأشخاص هو المستشار(consultant) الذي يقود العملية والشخص الاخر هو طالب الاستشارة المستشير (consultee)

وفي الارشاد المدرسي يكون المرشد هو المستشار والطلبة والمدرسون والوالدين هم الذين يطالبون الاستشارة منه، يستخدم المرشدون في الاستشارة مهارات اتصال مماثلة لتلك التي يستخدمونها في العلاقات الارشادية**(الخطيب، 2007، ص264)**.

3- الإرشاد الجماعيGroup Counseling:

يتكون من عدد من المسترشدين الذين تتشابه مشكلاتهم واضطراباتهم معا في جماعات صغيرة، ويعتبر الإرشاد الجماعي عملية تربوية إذأنه يقوم أساسا على موقف تربوي، ومن ثم لفت الأنظار للمرشدين والمربيين ويقوم على أسس نفسية واجتماعية، أهمها الإنسان كائن اجتماعي لديه حاجات نفسية اجتماعية لا بد من إشباعها في إطار اجتماعي وإن الحياة في

العصر الحاضر تعتمد على العمل في جماعات وتتطلب ممارسة أساليب التفاعل الاجتماعي السري واكتساب مهارات التعامل مع الجماعة**(زهران، 1998، ص322)**

4- الجماعة الارشادية أو التوجيه الارشادي:

وهي إما تكون جماعة طبيعية قائمة فعلا مثل جماعة الطلاب في الفصل أو جماعة مصطنعة يكونها المرشد، وتتم عملية التوجيه مع الجماعة كوحدة ومن ثم فلا بد أن يعرف جميع أفراد الجماعة أهدافها وأسلوب العمل الجماعي ومسئولياتهم وتنمية العلاقات والتفاهم الاجتماعي بين اعضائهم وإنهاء التفاعل الاجتماعي عند انتهائها**(نفسه، ص322)**

5.2 المنهج الارشادي النفسي التربوي:

1- المنهج الانمائي: يتمثل بالدفع بقدرات الطالب المختلفة الوصول بها إلى اقصى حد ممكن مستثمرا ما لدى الطالب من تلك القدراتوالإمكانات، ومما لا شك فيه أن النمو هو أقصى غاية يطمح لها الفرد، لأن النمو السليم يعني النمو السليم يعني الانتاج والسعادة والتخلص من المشكلات التي لها علاقة بالنمو،ومن أهم تلك المشكلات: مشكلات عدم النضج المختلفة، المشكلات عدم الشعور بالأمن، والسلوك الغير اجتماعي.

ويعتبر هذا المنهج عملية الإرشاد عملية نمو، وتقدم الى الافراد العائدين بين هدف الرعاية نموهم السليم والارتقاء بسلوكهم، ورفع امكاناتهم وقدراتهم واستعداداتهم وكفاءاتهم لتدعيم توافقهم النفسي والصحي والاجتماعي والتربوي والمهني إلى أقصى درجة ممكنة، ويفيد هذا المنهج في تخطيط برامجه التوجيه والارشاد المدرسي للأخذ بيد التلاميذ والوصول بهم الى التوافق في الجميع جوانبهم الشخصية والاجتماعية والدراسية**(عبد المنعم، 1996، ص36)**

2- المنهج الوقائي:والذي يسعى إلى إرشاد الطالب وذويه وأقرانه إلى عدم الوقوع في مشكلات المختلفة عن طريق تبصيره بتلك المشكلات قبل وقوعه فيها، وبالأضرار النفسية والاجتماعية والتحصيلية المترتبة على الوقوع فيها مستخدما لتحقيق ذلك حصص التوجيه الجمعي والإرشاد الجماعي العلاجي والمحضرات والنشرات وكل الوسائل الإرشاد المتاحة له في المدرسة من إذاعة المدرسية أو نشاطات أو عن طريق وضع ملصقات جدارية.

(العزة، 2006، ص271)

ويهتم المنهج الوقائي بالأسوياء والأصحاء قبل اهتمامه بالمرض ليقيهم ضد حدوث المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية وللمنهج الوقائي مستويات ثلاثة وهي :

- **الوقاية الأولية:** محاولة منع حدوث مشكلة أو الاضطرابات أو المرض بإزالة الاسباب حتى لا يقع المحضور.

- **الوقاية الثانوية:**وتتضمن محاولة كشف المبكر والتشخيص الاضطرابات في مرحلة الأولى بقدر الإمكان للسيطرة عليه ومنع تطوره وتفاقمه.

- **الوقاية من الدرجة الثالثة:**وتتضمن محاولة تقليل أثر اضطرابات أو منع أزمات المرضى**(الزيادي والخطيب، 2001، ص21)**

ومن الخدمات الإرشادية التي تقدم لتحقيق أهداف المنهج الوقائي، الخدمات التي تقدمها مراكز رعاية الطفولة والامومة أو تلك التي تقدمها وسائل الإعلام،والمتمثلة في التأكيد القيم الدينية والاجتماعية والاقتصادية أو خدمات التربوية تهتم بتحديد وتشخيص مشكلات التعليم المرتبطة بالمدرسة والمنهج الدراسي، ونظام الامتحانات والمشكلات السلوكية والاضطرابات الانفعالية والمشكلات الاجتماعية لدى الطلاب **(حسين، 2004، ص26)**

والمرشد التربوي النفسي هو الشخص المؤهل أكاديميا ومهنيا للتعامل مع الطلاب من خلال المنهج الوقائي، حيث يوجه ويرشد ويقي الطلاب قبل الوقوع في المشكلات، أما إذا وقعت مشكلة فإنه تختلف الأدوات التي يستخدمها بإختلاف نوعية المشكلات كما يحتاج رأي أطراف داعمة لمساعدته في التعامل مع هذه المشكلات سواء على مستوى المدرسة أو المجتمع المحلي.

3- المنهج العلاجي:هذا المنهج يصبح ضرورة حتمية إذا لم يستفد الطالب من وسائل الارشاد الوقائي، ويتطلب من المرشد الدراية والمعرفة العميقة بأساليب الارشاد، ووقايته بهدف مساعدة الطالب للتخلص من تلك المشكلات أوالحد من حدوثها، وتكرارها ليستطيع أن يسير في طريق النمو لأنه مما لا شك فيه أن المشكلات تجد من استمرارية النمو عند الفرد **(العفرة، 2006، ص272)**

والعلاج في عملية الارشاد النفسي يعتمد على تشخيص الدقيق للمشكلة،ثم اختيار أفضل الأساليب الارشادية الملائمة للتعامل معها، والتشخيص الدقيق يعني عدم الاقتصار على وصف المشكلة والتعرف على أهم أعراضها ودرجة تطوراتها وإنما يمتد لتقصي أسبابها وظروف نشأتها وتطورها كمشكلة نفسية.

6.2 الأسس والمبادئ العامة للإرشاد النفسي في المدرسة:

اشارة **(زهران، 1998، ص ص68،61)** إلى مجموعة من الاسس والمبادئ العامة وهي:

1- ثبات السلوك الانساني نسبيا وإمكان التنبؤ به: السلوك هو أي نشاط حيوي هادف (جسمي وعقلي واجتماعي وانفعالي)يصدر من كائن حي نتيجة لعلاقة ديناميت وتفاعل بينه وبين البيئة المحيطة، والسلوك الإنساني مكتسب ومتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتربية والتعليم، وهو يكتسب صفة الثبات النسبي وكون السلوك الانساني ثابت نسبيا، فإنه يمكن تنبؤ به.

2- مرونة السلوك الانساني: السلوك الانساني رغم ثباته النسبي، فإنه مرن وقابل للتعديل والتغيير فالثبات النسبي للسلوك الانساني لا يعني جموده، ولا يقتصر مبدا المرونة على السلوك الظاهري فقط بل يشمل التنظيم الأساسي للشخصية ومفهوم الذات مما يؤثر في السلوك ولولا هذه المسلمة لما كان الارشاد النفسي والعلاج النفسي ولا تربية.

3- السلوك الانساني الفردي –الجماعي: السلوك الإنساني الفردي الجماعي مهما بدا فرديا بحثا أو اجتماعيا خالصا، فسلوك الإنسان وهو وحده يبدو فيه تأثير الجماعة وسلوكه وهو مع الجماعة تبدو فيه آثار شخصيته الفردية، وفي الإرشاد والعلاج النفسي نجد أي محاولة لتعديل سلوك الفرد لا بد أن ندخل في حسابات شخصية فردية ومعايير الجماعة والأدوار الاجتماعية والإتجاهات السائدة وقيم بما يحقق صالح كل فرد وجماعة.

4- استعداد الفرد للتوجيه والإرشاد:الفرد العادي لديه استعداد لتوجيه والإرشاد المبني على وجود حاجة أساسية لديه، فكل منا حين يلتوي عليه الأمر أو تعتر منه المشكلة يلجأ للآخرين طلبا الإستشارة والتوجيه والارشاد.

5- مناهج الارشاد التربوي النفسي: ولأن الإرشاد التربوي مجالا من مجالات الإرشاد النفسي لذلك فهو يستخدم نفس المناهج.

6- حق الفرد في التوجيه والإرشاد:التوجيه والإرشاد حاجة نفسية هامة لدى الانسان، ومن مطالب النمو السوي إشباع هذه الحاجة، وعلى هذا يكون التوجيه والإرشاد حقا من حقوق كل فرد حسب حاجته في أي مجتمع ديموقراطي، أي أن الفرد حقا في أن يوجهه كإنسان.

7- حق الفرد في تقرير مصير:من أهم مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي على أساس تقبله المرشد للمسترشد كما هو بدون شروط ولا بحدود، وهذا أمر ضروري لتحقيق العلاقات الإرشادية الطيبة المطلوبة التي تتيح الثقة المتبادلة في العملية الارشادية.

وتشير الباحثة الى أن المبدأ تقبل المسترشد ككل لا يعني بالضرورة أنني أقبل كل سلوكه أيا كان هذا السلوك حسنا سيئا، ولكن تقبلنا للمسترشد ككل هو اعترافا به ككائن حي قد يتقدم حياته وقد يتغير للأفضل، وهذا المبدأ أوجد إشكالية في المدرسة لدى المرشد حيث فسر أن المرشد(يطبطب) على مسترشد ويوافق على تصرفاته.

8- استمرار عملية الارشاد:عملية الإرشاد عملية مستمرة متتالية من الطفولة إلى الكهولة، ومن الهمد إلى اللحد، ففي الطفولة يقوم بها الوالدان حيث يهرع اليهما للولد بمشكلاته، وفي المدرسة يقوم بها المرشد أو المعلم – المرشد حين يلجا اليه التلميذ، وهذا في كل المراحل الحياة يسعى الفرد للإرشاد لدى الشخص متخصص.

9- الدين ركن أساسي:الدين عنصر أساسي في حياة الإنسان والتربية السليمة تشمل التربية الدينية، والنمو السوي يتضمن النمو سوي يتضمن النمو الديني، فالصحة النفسية تشمل السعادة في الدنيا والدين، والمعتقدات الدينية لكل من المرشد والمسترشد هامة وأساسية لأنها تعبر ضوابط السلوك ومعايير المقدسة محددة له يؤثر في العلاقة الارشادية.

خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن العملية الارشادية عملية جد دقيقة وحساسة وضرورية لتحقيق التوافق النفسي التربوي لدى الطلبة في المؤسسات التربوية، وهذا الأمر الذي يقع عاتق مستشار التوجيه "المرشد النفسي" في تحقيق ذلك والعمل من خلال المهام الموكل اليه على نجاح العلمية التربوية وضمان السير الحسن لها.

الفصـــل الرابع: الاجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع الدراسة وعينته
4. أدواتجمع البيانات
5. الخصائص السكومترية لأدوات القياس
6. إجراءات التطبيق
7. الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة الفصل

تمهيد

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث، حيث يمكننا من خلالها من تحصيل وجمع البيانات والمعلومات حول مجال البحث والدراسة،ثم نقوم بعد ذلك بتفريغ تلك البيانات والمعلومات وتفسيرها وتحليلها وفقا لطرق وأساليب منهجية ليتم بعد ذلك التوصل إلى نتائج،تكون بمثابة السند الأساسي للجانب النظري ويتحقق من كل هذا على صدق الفروض من خطئها،وفي هذا الفصل سنتطرق إلى طرق والأساليب المنهجية المتبعة في إنجاز هذه الدراسة الميدانية كل هذا من خلال تحليل البيانات في ضوء التساؤلات.

1.منهج الدراسة:

يعد اختيار المنهج المناسب هو أساس بناء أي دراسة علمية التي يتم بها المعالجة الميدانية للظاهرة محل الدراسة حسب طبيعتها.

ونظرا لطبيعة لموضوع هذا البحث نرى بأن المنهج الوصفي، فهو الأنسب لهذه الدراسة وذلك من أجل تفسير البيانات والمعلومات المتحصل عليها عن طريق تفريغها في جداول واضحة ومبسطة وبما أن موضوع الدراسة يتمثل في الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الإرشادي التربويبولاية الأغواط فإن هذا المنهج يمكننا من الوقوف على وصف هذه الظاهرة وذلك من خلال تفسيرها وتحليلها.

2. حدود الدراسة:

أ- **حدود مكانية:** مركز الارشاد والتوجيه المهني بولاية الأغواط.
ب- **حدود زمانية:** يوم الأحد 22 من شهر ماي 2023 على الساعة 9:30.
ج- **الحدود البشرية:** مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

3. مجتمع الدراسةوعينته:

1.3 مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط الذين يزاولون عملهم بهذه الصفة للموسم الدراسي(2022-2023) والبالغ عددهم (98)مستشار.

2.3 العينة الأساسية للدراسة:

اختيرت عينة الدراسة الأساسية من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم اختيار (49) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعليمية بنسبة (50%)، ثم تم توزيع الاستبيانات عليهم وذلك عن طريق الصدفة وكانت العينة الأساسية موزعة على النحو التالي كما في الجدول:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والأقدمية والتخصص

	الجنس		الأقدمية		التخصص		
	ذكور	إناث	0-10 سنوات	10-فما فوق	علم النفس	علم الاجتماع	علوم التربية
مستشاري التوجيه	15	34	36	13	11	13	25
النسبة المئوية	% 30.61	%69.38	%73.46	%26.53	%22.44	%26.53	%51.02
المجموع	49		49		49		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد المستشارين الإناث بنسبة (69.38%) أكبر من نسبة الذكور(30.61%)، أما فيما يخص الأقدمية فنجد عدد مستشاري التوجيه ذو أقدمية من (0-10) سنوات أكبر من المستشاري التوجيه الذين لديهم أقدمية أثر من (10) سنوات وذلك بنسبة (73.46%)، أما عن التخصص فكانت اغلبية مستشاري التوجيه كانوا خريجي علوم التربية وذلك بنسبة (51.02%) أما تخصص علم الاجتماع فكان نسبتهم (26.53%)، وباقي المستشارين كانوا دارسين تخصص علم النفس وذلك بنسبة (22.44%)

4.الدراسة الاستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أو الأولية أهمية كبيرة في عملية البحث حيث تهدف إلى الإحاطة بموضوع الدراسة أو الظاهرة من جميع جوانبها وذلك قبل الاستقرار على خطة البحث وتنفيذها بشكل كامل، والتي تتم على عدد محدد من الأفراد، ونتوقع من خلالها تحقيق الأهداف التالية:

1- التيقن من جدوى إجراء الدراسة التي نرغب بالقيام بها.

2- تزويدنا بتغذية راجعة أولية حول مدى صلاحية الفرضيات التي يراد اختبارها لإجراء تعديلات عليها.

3- التحقق من الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة.

4- التعرف على أهم الصعوبات التي من شأنها أن تعرقل مسار الدراسة الاساسية.

1.4 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الأولية على عينة قوامها (30)من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من الجنسين ذكور وإناث وكانت قد أخذت العينة بطريقة عشوائية بسيطة وهذا للوقوف علىجاهزية المقياس للقياس والتأكد من صدق وثبات أدوات جمع البيانات والجدول التالي يوضح خصائص العينة الاستطلاعية:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس والأقدمية والتخصص

	الجنس		الأقدمية		التخصص		
	ذكور	إناث	0-10	10- فما فوق	علم النفس	علم الاجتماع	علوم التربية
مستشاري التوجيه	08	22	21	09	08	09	13
النسبة المئوية	%26.66	%73.33	%70	%30	%26.66	%30	%43.33
المجموع	30		30		30		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد المستشارين الإناث بنسبة (73.33%) أكبر من نسبة الذكور(26.66%)، أما فيما يخص الأقدمية فنجد عدد مستشاري التوجيه ذو أقدمية من (0-10) سنوات أكبر من المستشاري التوجيه الذين لديهم أقدمية أثر من (10) سنوات وذلك بنسبة (70%)، أما عن التخصص فكانت اغلبية مستشاري التوجيه كانوا خريجي علوم التربية وذلك بنسبة (43.33%)أما تخصص علم الاجتماع فكان نسبتهم (30%)، وباقي المستشارين كانوا دارسين تخصص علم النفس وذلك بنسبة (26.66%)

5. أدوات جمع البيانات:

من أجل الاجابة عن التساؤلات قمنا بالاعتماد على مقياس الباحثة "**عبير فتحي الشرفا**" حيث بنت هذا المقياس بعد إطلاعها على الاطار الأدبي الحديث والدراسات السابقة لمشكلة الدراسة واستطلاع رأي عينة من المتخصصين في علم النفس عن طريق المقابلة

متتبعة خطوات بناء المقاييس حيث شمل المقياس على (126) فقرة في صورته الأولية وبعد التحليل العاملي أفرز على (08) عوامل، ثم الاستبانة على (09) محكمين، وبعد اجراء التعديلات التي أمر بها المحكمين تم حذف (32) فقرة وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات حيث أصبحت عدد فقرات المقياس في صيغتها النهائية (94) موزعة على (08) أبعاد حيث أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يمثل وزن الفقرة المدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ولقد توزعت الفقرات على الأبعاد كالتالي:

- البعد الأول: المعرفي ويتكون من (8) فقرات.
- البعد الثاني: الأداء المهني ويتكون من (16) فقرات.
- البعد الثالث: سمات الشخصية ويتكون من (14) فقرات.
- البعد الرابع: النفسي ويتكون من (13) فقرات.
- البعد الخامس: الطموح المهني ويتكون من (8) فقرات.
- البعد السادس: القيمي ويتكون من (15) فقرات.
- البعد السابع: الاجتماعي ويتكون من (6) فقرات.
- البعد الثامن: تقدير الآخرين ويتكون من (14) فقرات.

حيث قامت الباحثة (صاحبة المقياس) بإجراء دراسة استطلاعية ميدانية أولية على عينة قوامها (40) مرشد ومرشدة للتأكد من الخصائص السيكو مترية للمقياس فكانت النتائج كالتالي:

1- صدق الأداة:

اعتمدت الباحثة على عدة طرق لحساب الصدق وهي:

- **صدق المحكمين:** حيث عرضت الاستبانة على مجموعة من أساتذة الاختصاص حيث تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل أخرى.
- **صدق الاتساق الداخلي:**ولحساب هذا النوع من الصدق استخدمت الباحثة طريقتين وهما حساب معامل ارتباط كل من درجات كل فقرة والبعد الخاص بها والطريقة الثانية هي قياس ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج محصورة بين (0.410-0.816) مما يؤكد أن المقياس يتمتع بصدق مقبول وهذا يجعلنا نثق به للقيام بهذه الدراسة وهو صادق لما وضع لقياسه.

2- الثبات :

أيضا تم اعتماد الباحثة على طريقتين لحساب الثبات كالتالي:

- **طريقة التجزئة النصفية:** حيث تم حساب الثبات لكل بعد لوحده وأيضا حساب الثبات الكلي للمقياس وفق هذه الطريقة فكانت نتيجة معامل الارتباط (0,684) وعليه المقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة وفق هذه الطريقة.
- **طريقة ألفا كرونباخ:** حيث قامت الباحثة بحساب الثبات وفق هذه الطريقة لكل بعد لوحده ثم معامل الثبات الكلي للمقياس فكانت النتائج محصورة بين (0,585–0,807)للأبعاد والثبات الكلي (0,905) وهي نسبة ثبات عالي ومنه المقياس يتمتع بثبات ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

ملاحظة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على أربعة أبعاد بما تخدم موضوع الدراسة وهي الأبعاد التالية:

- **البعد الأول:** المعرفي ويتكون من (8) فقرات.
- **البعد الثاني:** الأداء المهني ويتكون من (16) فقرات.
- **البعد الثالث:** سمات الشخصية ويتكون من (14) فقرات.
- **البعد الرابع:** النفسي ويتكون من (13) فقرات.

بالتالي أصبح عدد فقرات المقياس التي تم الاعتماد عليه هو (51).

6.الخصائص السيكو متريةللاستبيان:

1- الصدق:

- صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون Pearson لإيجاد الاتساق الداخلي لكل بعد وذلك من خلال معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للاستبيان والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (04): يوضح معاملات الارتباط بينالدرجة الكلية للاستبيان وبينأبعاد الاستبيان

الأبعاد	بيرسون	سبيرمان
البعد المعرفي	**0.867	**0.814
بعد الأداء المهني	**0.916	**0.816
بعد سمات الشخصية	**0.808	**0.828
البعد النفسي	**0.798	**0.821

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.798–0.916) بمستوىمعنوية لأبعاد الاستبيان(P=0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.01) وعليه فإن معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)وهي قيم مقبولة وبذلك تعتبر أبعاد الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

وللتأكد أكثر بهذه الطريقة من الصدق تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد باستخدام معامل الارتباط بيرسون والتصحيح عن طريق معامل الارتباط سبيرمان وكانت النتائج موضحة وفق الجدول التالي:

جدول رقم(05): يوضح معاملات الإرتباط بين عبارات الاستبيان وأبعادها

	العبارة	بيرسون	سبيرمان
البعد المعرفي	**1**	**0.518	**0.376
	5	**0.553	**0.524
	9	**0.583	**0.527
	13	**0.718	**0.682
	17	**0.644	**0.659
	21	**0.465	**0.477
	25	**0.619	**0.551
	29	**0.786	**0.832
بعد الأداء المهني	**2**	**0.632	**0.581
	6	**0.518	**0.425
	10	**0.455	**0.450
	14	**0.541	**0.463
	18	**0.714	**0.681
	22	**0.545	**0.574
	26	**0.727	**0.774
	30	**0.586	**0.531
	33	**0.443	**0.435
	36	**0.472	**0.464
	39	**0.796	**0.798
	42	**0.506	**0.500
	45	**0.743	**0.780
	48	**0.553	**0.512

	50	**0.644	**0.653
	51	**0.396	**0.423
	3	**0.413	**0.427
	7	**0.566	**0.561
بعد سمات الشخصية	**11**	**0.499	**0.527
	15	**0.645	**0.654
	19	**0.533	**0.525
	23	**0.483	**0.477
	27	**0.691	**0.702
	31	**0.781	**0.832
	34	**0.543	**0.552
	37	**0.612	**0.623
	40	**0.569	**0.580
	43	**0.483	**0.501
	46	**0.731	**0.744
	49	**0.696	**0.687
البعد النفسي	**4**	*0.303	*0.358
	8	**0.587	**0.604
	12	**0.751	**0.778
	16	**0.567	**0.560
	20	**0.443	**0.488
	24	**0.722	**0.731
	28	**0.559	**0.576
	32	**0.378	**0.399
	35	**0.444	**0.441
	38	**0.659	**0.669
	41	**0.601	**0.596
	44	**0.777	**0.798
	47	**0.509	**0.527

من خلال نتائج الجداول السابقة يتبين أن مستوى المعنوية لأبعاد الاستبيان(P=0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت قيم الارتباط في البعد الأول **المعرفي**بين(0.465-0.786)، أما البعد **الأداء المهني** فكانت النتائج (0.396-0.796)، والبعد الثالث **سمات الشخصية** فالنتائج كانت (0.413-0.781)، وأخيرا البعد الرابعالنفسي فكانت نتائجه (0.303-0.777)، وعليه فإن معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)و(0.05)وبذلك تعتبر أبعادالاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

- **صدق المقارنة الطرفية:**

لحساب صدق الأداة تم اعتماد طريقة المقارنة الطرفية، أو ما يسمى بالصدق التمييزي، حيث تم ترتيب الدرجات من أعلى درجة إلى أخفض درجة ثم تم توزيعهم إلى مجموعتين، (27%) من الذين تحصلوا على درجات مرتفعة و(27%) من الذين تحصلوا على درجات منخفضة، ثم تم حساب الفرق بين متوسطي المجموعتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (06): يوضح نتائج T لدلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين –المقارنة الطرفية–

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	مستوى المعنوية	DF	مستوى الدلالة
الفئة العليا	08	166.25	8.816	15.686	0.000	14	0.01
الفئة الدنيا	08	123.00	10.251				

من خلال النتائج نلاحظ أن قيمة ت المحسوبة (15.686)عند درجة حرية 14 ومستوى المعنوية (0.000) وهي قيمة أكبر من مستوى دلالة إحصائية (0.01)فهي دالة إحصائيا، وعليه توجد فروق بين المجموعتين الطرفيتين وهذا دليل على صدق الأداة وقدرتها على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين.

1- الثبات:

طريقة الثبات بمعامل ألفا كرونباخ:

يتم حساب هذا النوع من الثبات بحساب القيمة الكلية لثبات فقرات الاستبيان ككل وأسفرت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة

الأداة	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ	الدلالة الإحصائية
مقياس الذات المهنية	51	0.798	دال عند 0.01

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه والتي توضح قيمة ألفا كرونباخ والتي تساوي (0.798) وهي قيمة مرتفعة وذلك مؤشر على ثبات الاستبيان.

- **طريقة الثبات بطريقة التجزئة النصفية:**

يعتمد في هذه الطريقة على تقسيم درجات الاستبيان إلى نصفين درجات الفقرات الفردية ودرجات الفقرات الزوجية ثم حساب معامل الارتباط بين الدرجات وبما أن المقياس ليس زوجي تم حذف أحد البنود ثم الارتباط والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (08) يبين قيمة معامل الارتباط لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية

الفقرات	معامل الارتباط بيرسون	معامل الارتباط جيتمان	الدلالة الإحصائية
البنود الزوجية	0.702	0.817	دال عند0.01
البنود الفردية			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن الارتباط بين البنود الزوجية والفردية (0.702)، وبعد تصحيحه (0.817) وهذا يدل على ثبات الأداة.

وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة فقد تبين أنها يتمتع بصدق وثبات عاليين يجعل منها أداة صالحةللقياس.

7. الاساليب الإحصائية المعتمدة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها، استخدم الطالبتين في تحليل النتائج الإحصاء الوصفي والتحليلي والمتمثل في الأساليب الإحصائية التي سيرد ذكرها، ومعتمدا على البرنامج الإحصائي**(SPSS)** نسخة 26.

1-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقارنة بين العينات.

2-معامل الارتباط "بيرسون" **(Pearson)** لحساب العلاقة بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ومعامل سبيرمان براون **(Spearman)** وجيتمان **(Guttman)** للتصحيح.

3-معادلة ألفا كرونباخα معامل الثبات.

4-اختبار "ت" **(T.test)**للعينة الواحدة لاختبار دلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي (الفرضية الأولى).

5- اختبار "ت" **(T.test)** لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي العينتين مستقلتين(الفرضية الثانية والفرضية الثالثة).

6- اختبار تحليل التباين الأحادي (One WayANOVA) لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات عدة عينات (الفرضية الرابعة).

خلاصة الفصل:

من أجل تحديد الدقيق والمناسب والإلمام بجوانب موضوعنا تطرقنا في هذا الفصل إلى اختيار المنهج الوصفي الذي يتماشى مع دراستي من خلال وصف فاعلية الذات المهنية للمستشاريين التربويين، وللوصول إلى النتائج المرجوة في هذا البحث تطرقنا إلى أدوات الدراسة المناسبة: هي الاستبيان والتأكد من خصائصه السيكومترية ، واتضح للباحثتين امكانية استعماله بالإضافة إلى أننا تطرقنا إلى الأساليب الاحصائية المعتمدة في تحليل النتائج بغرض تفسيرها وبالتالي اختبار صحة الفروض.

الفصـــل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

1. عرض وتحليل نتائج الفرضيات

1.1عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى

2.1عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية

3.1عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

4.1عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

2. مناقشة نتائج الدراسة

1.2مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2.2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3.2مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4.2مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

تمهيد:

من خلال هذا الفصل سوف نتناول فيه عرض للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، ومناقشة الفرضيات كما أفرزتها المعالجة الاحصائية للبيانات المتحصل عليها من خلال تفريغ استجابات المفحوصين، وفيما يلي عرض وتحليل نتائج ومناقشة فرضيات الدراسة

1. عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

1.1عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

وللتحقق من نتائج الفرضية الأولى التي كان نصها: "**تتوقع درجة ذات مهنية مرتفعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويلدى عينة من مستشاري التوجيه بولاية الأغواط**".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينة الواحدة وذلك بحساب المتوسط الفرضي للمقياس حيث وجد المتوسط الفرضي=153 وذلك باستخدام مستويين (مستوى مرتفع للذات المهنية ومستوى منخفض) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح نتائج اختبار Ttest للعينة الواحدة حول مستوى الذات المهنية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط"

	م. الحسابي	إ. المعياري	م. الفرضي	df	T	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
مستوى الذات المهنية	189.37	7.687	153	48	9.911	.000	دالة عند 0.01

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة (T= 9.911) وقيمة (P=0.000) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي=(20.25) وهي أقل من المتوسط الفرضي=(153) ومنه تحقق الفرضية أي أنه الذات المهنية مرتفعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في العمل الارشادي التربوي والمهني بولاية الأغواط".

2.1عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

وللتحقق من نتائج الفرضية الثانية التي كان نصها: "**توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويبولاية الأغواط لصالح الاناث**".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينتين مستقلتين وذلك بين الجنسين (الاناث والذكور) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح نتائج اختبار T test لعينتين مستقلتين حسب متغير الجنس لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
ذكور	15	170.20	9.933	47	**8.087**	**0.000**	دالة عند 0.01
اناث	34	208.54	6.744				

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (T= 8.087) وقيمة(P=0.000) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي= (208.54) للإناث أكبر من قيمة المتوسط الحسابي (170.20) للذكور نقول أنهتوجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط لصالح الاناث.

3.1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

وللتحقق من نتائج الفرضية الثانية التي كان نصها: "**توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويبولاية الأغواط لصالح فئة الأكثر من 10 سنوات**".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار Ttest للعينتين مستقلتين وذلك بين فئتي الأقدمية (أقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يوضح نتائج اختبار T test لعينتين مستقلتين حسب متغير الأقدمية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط

الفئات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
أقل من 10 سنوات	36	164.56	8.457	47	**13.118**	**0.000**	دالة عند 0.01
أكثر من 10 سنوات	13	214.18	5.374				

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة(T= 13.118) وقيمة(P=0.000) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي= (214.18) للأقدمية الأكثر من (10) سنوات أكبر من قيمة المتوسط الحسابي (164.56) للأقدمية الأقل من (10) سنوات نقول أنه توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الذات المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط لصالح الأقدمية الأكثر من (10) سنوات.

4.1عرض وتحليل وتفسير الفرضية الرابعة:

وللتحقق من نتائج الفرضية الرابعة التي كان نصها: "**توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويبولاية الأغواط لصالح تخصص علوم التربية**".

ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار**تحليل التباين الأحادي One WayAnova** للعينات المستقلة لحساب الفروق بين المستشارين حسب التخصص(علم النفس، علم الاجتماع، علوم التربية) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم (12)و(13) : يوضح وجود فروق في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار التباين (ف)	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
علم النفس	11	187.67	6,561	9,119	0.000	دالة إحصائياً عند 0.01
علم الاجتماع	13	164.38	8,473			
علوم التربية	25	215.97	5,209			

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	اختبار التباين (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3573,533	02	1786,767	9,119	0.000
داخل المجموعات	6736,400	47	118,182		
المجموع	10309,933	49			

يتضح من الجداول السابقة أن قيمة "ف" (F= 9.119) أقل من القيمة المجدولة عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه نقبل الفرضية القائلة أنه توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط.

ولتوضيح أكثر اتجاه الفروق لجأنا إلى اختبارات المقارنات البعدية عن طريق اختبار "**شيفيه**" و "**توكيه**" والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (14): يوضح المقارنات البعدية عن اختبار شيفيه

	علم النفس	علم الاجتماع	علوم التربية
علم النفس		- 22,000	-8,800
		0,000	0,026
علم الاجتماع	22,000		-30,800
	0,000		0,000
علوم التربية	8,800	30,800	
	0,026	0,000	

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن القيمكانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) أي أنه توجد فروق بين التخصصات لصالح تخصص "علوم التربية"، ثم يأتي تخصص "علم النفس" في المرتبة الثانية ثم تخصص "علم الاجتماع"وهذا ما تؤكده المتوسطات الحسابية حيث قيمة المتوسط الحسابي لتخصص علوم التربية = (215.97) وهو أكبر المتوسطات ثم يأتي تخصص علم النفس = (187.67) وأخيرا تخصص علم الاجتماع بمتوسط حسابي = (164.38) ومنه نقول أنهتوجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط لصالح تخصص علوم التربية.

2. مناقشة نتائج الدراسة:

بعد عرض النتائج المتوصل إليها بالأساليب الإحصائية والتعليق عليها نبين في هذاالفصل مناقشة نتائج الفرضيات وفقا للدراسة السابقة المعتمد عليها ومن خلال التطرق للخلفية النظرية للدراسة التي قد تم الاطلاع عليها.

2.1مناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى: "**تتوقع درجة ذات مهنية مرتفعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويلدى عينة من مستشاري التوجيه بولاية الأغواط**".

انطلاقا من النتائج الواردة في الجدول رقم (09) تبين لنا أن نسبة درجة الذات المهنية مرتفعة لدى مستشارين توجيه، حيث نجد أن مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) الأمر الذي يدل على أن المستشارين التوجيه يتصفون بفعالية ذات مرتفعة.

لذلك يمكننا القول أن الفرضية تحققت وأن مستوى درجة الذات المهنية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الأغواط مرتفعة وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة مستوى الذات المهنية.

2.2مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية"**توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربوي بولاية الأغواط لصالح الاناث**".

ومن خلال الجدول رقم (10) نلاحظ بأن نسبة مستوى الذات المهنية للإناث أكبر من نسبة الذكور، حيث تبين أن قسمة متوسط الحسابي للاناث (208.54) أكبر من متوسط

الحسابي للذكور (170.20)، وأن قيمة ت المحسوبة (8.087) عند مستوى دلال (0.00) وهي دالة احصائيا.

وهنا تتحقق الفرضية ويمكننا القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مستوى الذات المهنية لصالح الإناث.

3.2مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة"**توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويبولاية الأغواط لصالح فئة الأكثر من 10 سنوات**".

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول (11) نلاحظ المتوسط الحسابي للفئات ذات الأقدمية الأكثر من (10 سنوات) كان أكبر بقيمة (214.18) بينما للفئات الأقل من (10 سنوات) فكانت قيمة المتوسط الحسابي (164.56)، بينما قيمة ت المحسوبة (13.118) عند مستوى دلالة (0.00) وهي دالة احصائية.

ومنه الفرضية تحققت وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مستوى الذات المهنية لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير الأقدمية وأكبر نسبة كانت لصالح الأكثر من (10 سنوات).

4.2 **مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:**

نص الفرضية الرابعة "**توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربويبولاية الأغواط لصالح تخصص علوم التربية**".

من خلال نسب الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للمؤهل العلمي علوم تربية أكبر وقيمته (215.92)، بينما كانت متوسط المؤهلين الأخريين على التوالي

(187.67)، (163.38) لكل من علم النفس وعلم الاجتماع، وكانت قيمة اختبار التباين (9.17) عند مستوى دلالة (0.00) وهي دالة احصائيا.

ومنه الفرضية تحققت وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجة الذات المهنية لمستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص، وأكبر نسبة لصالح تخصص علوم التربية وفي مرتبة الثانية تخصص علم النفس وأخر تخصص كان العلوم الاجتماعية.

الإستنتاج العـــــــام

أظهرت نتائج الدراسة الحالية صحة وتحقق الفروض القائلة:

- ✓ نتوقع درجة ذات مهنية مرتفعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهنيفي العمل الارشادي التربوي لدى عينة من مستشاري التوجيه بولاية الأغواط.
- ✓ توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهنيفي العمل الارشادي التربوي بولاية الأغواط لصالح الاناث.
- ✓ توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير الأقدمية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهنيفي العمل الارشادي التربوي بولاية الأغواط لصالح فئة الأكثر من 10 سنوات.
- ✓ توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذات المهنية تعزى لمتغير التخصص لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في العمل الارشادي التربوي بولاية الأغواط لصالح تخصص علوم التربية.

التوصيات:

1- تطوير برامج تدريب والاعداد للمرشد التربوي وخاصة فيما يتعلق بمجال الحاسوب؛

2- تزويد مكتبات المدارس والمديريات التعليم بكل ما هو جديد في مجال الإرشاد، وذلك حتى يتمكن المرشدون من صقل معارفهم وتطويرها.

3- نشر وتعزيز ثقافة الإرشاد في المدارس بالتنسيق مع الإعلام والمجتمع المحلي.

4- على المرشد التربوي أن يستشعر حجم مهمته، وأنه هو المسؤول الاول عن بيان أهمية عمله وأن يثق أن عنده الشيء الكثير الذي يمكن أن يقدمه لهذا المجتمع، وليس عمله مرتبط فقط بمدير المدرسة وما يمليه عليه من أعمال إدارية قد تنسيه مهمته الأولى وهي الإرشاد.

5- إعادة النظر في النظام الإداري المعمول به فيما يتعلق بالسلم الوظيفي والترقيات، حيث أن الفروق في بعد الطموح المهني لم تكن في صالح المرشدين الأكبر سنا، فالمرشد يبقى على نفس السلم الوظيفي فلا يرتقي إلى نائب مدير أو مدير مدرسة أسوة بالمعلم.

6-تطوير برامج الإرشاد في المدرسة بحيث يكون مدير المدرسة هو المسؤول الأول والمباشر على تنفيذ البرامج الإرشادي في المدرسة ومتابعته.

7-الاستفادة من أداة الدراسة "استبيان الذات المهنية" وتطويرها بما يخدم البحث العلمي.

8-الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير معايير التعيين والتوظيف للمرشد التربوي.

9-إضافة مسافات تتعلق بالإرشاد النفسي التربوي لتخصص الخدمة الاجتماعية.

10- عقد دورات التدريبية التخصصية للمرشدين المدرسيين في مجال يستهدف جميع المحاور الفنية التي تتعلق بعملهم، لرفع الذات المهنية والكفاية الذاتية لديهم، وهو ما ينعكس على فعاليتهم الإرشادية.

11- توظيف متغيري الذات المهنية والكفاية الذاتية في مجال انتقاء المرشدين والمشرفين.

12- إجراء دراسات حول العوامل الأخرى التي قد تزيد من القدرة على التنبؤ بفعالية المرشد المدرسي وفي مناطق جغرافية أخرى.

خاتمـــــــــــة

وعلى ضوء ما سبق ذكره حول موضوع فاعلية الذات المهنية لدى المستشارين النفسانيين بولاية الأغواط، يمكننا القول بأن الذات المهنية تعد جوهر شخصية المرشد النفسي، وتعمل معرفة الذات على زيادة الثقة في اعتبار الفرد لمهنته،فالمرشد الذي يدرك ذاته وميوله ورغباته يكون أفضل من غيره، فمعرفته لجوانب حياته المهنية يجعله متمكن ومجتهد في مهنته وعمله، وشخصية المرشد النفسي هي تنبع من فعاليةذاته ونظرته لنفسه ومدى اجتهاده في عمله.

وبالتالي فإن المرشد النفسي في مهنة الإرشاد يتأثر بمدى وعيه بذاته المهنية، ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين ومع متطلبات هذه المهنة، فمهنة الإرشاد هي مهنة إنسانية اجتماعية، وهي أيضا مهنة اتصال وتفاعل بين المرشد والمسترشد تظهر فيها شخصية المرشد وذاته، ومن هنا فسمات شخصية المرشد ومزاجه تنعكس سلبا أو ايجابا على اداءه المهني والذي بدوره ينعكس على مدى نجاحه.

فالمرشد الفعال يتميز بصفات أخرى مثل فهم ذاته وتفهم دوافعه، وتنمية مشاعره نحو الآخرين، والقدرة على تنظيم مدركاته، وأن يكون متسامحا ولديه القدرة على التوافق أو تقبل المواقف التي تتعارض مع أفكاره. ولا يمكن للمرشد أن يعي ذاته المهنية بمعزل عن البيئة المهنية للإرشاد وعن خصائص الشخصية له، وهذا يدل على اختيار الفرد للمهنة تعبيرا عن شخصيته، أذ تعبر الاهتمامات المهنية عن شخصية الفرد في العمل.

قائمـــــــة المراجـــــع

- **الكتب:**

1. ابن منظور،(2005)، **ج11 لسان العرب**، ط4، دار صادر، بيروت.
2. أبو عباة صالح عبد الله، ينازي عبد المجيد بن طاش، 2000، **الإرشاد النفسي والاجتماعي**، جامعة محمد بن مسعود الإسلامية، ب ط، رياض.
3. حامد عبد السلام زهران، (2005)، **الصحة النفسية والعلاج النفسي**، عالم الكتب نشر وتوزيع وطباعة، ط4، القاهرة.
4. حمدي عبد الله عبد العظيم، (2014)، **مهارات التوجيه والإرشاد**، مكتبة أولاد الشيخ للتراث، (ب ب).
5. رمضان محمد قذافي، (2001)، **التوجيه والإرشاد النفسي**، ط3، المكتب الجامعي الحديث، (ب ب).
6. سهير كامل أحمد، (ب س)، **التوجيه والإرشاد النفسي**، (ب ط)، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر.
7. عبد المنعم عبد الله، (2003)، **التوجيه والإرشاد**، ط2، مطابع منصور غزة.
8. عبد الله أبو زعيزع، (2009)، أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي، ط1، دار اليافا العلمية للنشر والتوزيع، (ب ب).
9. عواطف محمود خضراء، (2014)، **التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر**، الأكاديميون للنشر والتوزيع،(ب ب).
10. كاملة الفرخ شعبان عبد الجابر تيم، (1999)، **مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي**، ط1، دار الصفاء، عمان.
11. محمد محروس الشناوي، 1996، **العملية الارشادية والعلاجية**، ط1، دار غريب، القاهرة.

- **الرسائل والمذكرات الجامعية:**

12. أمينة زايد، **سمات شخصية المرشد النفسي التربوي**، رسالة ماستر، بسكرة، 2019-2020.

13. بن عريمة كوثر، **فاعلية الذات المهنية لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2020-2021.

14. رانية محمد الصوالحة، **مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبآت بقلق الأداء لدى المرشيدين التربويين**، رسالة ماجستير، قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، تخصص الإرشاد النفسي جامعة اليرموك، 2015-2016.

15. زريبي أحلام، **الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني، دراسة ميدانية بشركة سونطراك تمييع وتكرير البيتروكيماويات (LRP)** أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2017-2018.

16. عبير فتحي الشرفا، **الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي لقطاع غزة**، رسالة ماجستير، غزة، 2011-2012.

17. عمروش فاطمة الزهراء، **ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالمسيلة**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2014-2015.

18. غنامي سناء، حفاري لطيفة، **تأثير الثقافة التنظيمية على الفاعلية الذاتية لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية بجامعة أحمد درارية أدرار**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد درارية أدرار، 2021-2022.

19. قاسم محمد سالم النصاصرة، **واقع الإرشاد النفسي والتربوي في قضاء بئر سبع من وجهة نظر المرشدين أنفسهم**، رسالة ماجستير عمان، 2014-2015.

20. محمد عبد الهادي الجبوري، **قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات والطموح الاكاديمي والاتجاه للاندماج الاجتماعي لطلبة التعليم المفتوح الاكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك نموذجا**، مشروع بحث مقدم كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه في علم النفس، قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2013-2014.

21. نادية أدم فضل الله جاسر، **تحقيق الذات المهنية للمرشدين النفسيين العاملين بالمدارس الثانوية بمحلية أم درمان وعلاقتها ببعض المتغيرات**، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2019-2020.

- **المجلات العلمية:**

22. أسماء فاروق محمود، لمياء علي، (ب ت)، **فعالية برنامج إرشادي انتقائي في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبات المرحلة الثانوية.**
23. أمنة عبد العزيز صالح أبا الخيل، ب ت، الفاعلية **الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية**، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
24. حاتم ناضرين،2021، **مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين**، مجلة كلية التربية ببنها، العدد125، يناير، الجزء3
25. سناني لبنى، **فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال**، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 6، العدد2، 2022.
26. صالح سعيد، **دور المرشد النفسي في المؤسسات التعليمية في وقاية الشباب من مخذرات**، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 26-27.
27. عثمان محمد الزبير محمد، 2018، **الذات المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم**، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، مجلد12، العدد47-2، السودان
28. فاطمة الزهراء اليازيدي، أسماء هندي، **فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى عينة من طلبة السنة اولى جامعي**، مجلة الروافد، العدد الثاني، ديسمبر 2017.
29. المصري إبراهيم سليمان موسى، (جوان 2009)، **المرشد النفسي بين المهارة والتطبيق**، مجلة دراسات تقنية تربوية، العدد2.
30. هشام بن فروج، **فاعلية الذات لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الأغواط**، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، المجلد8، العدد1، مارس 2021.

قائمـــــة الملاحـــــق

لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي– الأغواط–

قسم علوم الاجتماعية والعلوم الانسانية

تخصص:

التماس الاجابة عن الاستبيان

في إطار اعدا مذكرة ماستر بعنوان " الذات المهنية لدى المشرفين التربويين" نضع بين أيديكم هذه الاستبانة لتحكيمها فضلا وليس أمرا، ونلفت عنايتكم أن الموضوع جاء محاولة للإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة

والرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة

وشكرا

الطلبة: **إشراف الاستاذة**

بيانات شخصية:

- **الجنس:** ذكر ☐ أنثى ☐
- **الأقدمية** أقل من 10 سنوات ☐ أكثر من 10سنوات ☐
- **التخصص:** علم النفس ☐ علم الاجتماع ☐ علوم التربية ☐

السنة الجامعية: 2022-2023

	الرقم	البنود	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غ موافق بشدة
البعد المعرفي	01	أعمل في مهنة الإرشاد لأنها تتناسب مع تخصصي العلمي					
بعد الأداء المهني	02	أتابع كل ما هو جديد في مجال الإرشاد النفسي والتربوي					
بعد الأداء المهني	03	أحرص على حضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بمهنتي					
البعد النفسي	04	أمتلك الاستراتيجيات المعرفية الفعالة لمساعدة الطلبة في مجال التحصيل الأكاديمي					
البعد المعرفي	05	أمتلك المعرفة بالنظريات الحديثة في الإرشاد النفسي وتطبيقاتها في العملية الإرشادية					
بعد الأداء المهني	06	أمتلك قاعدة بيانات ومعلومات كافية لأغراض الإرشاد والاستشارات المهنية					
بعد الأداء المهني	07	أتفهم مشاعر الآخرين وقيمهم واتجاهاتهم					
البعد النفسي	08	أتفهم شخصية الطلبة وحاجاتهم ودوافعهم وخصائصهم النمائية في المراحل المختلفة					
البعد المعرفي	09	أوظف فنيات المقابلة الإرشادية في جلسات الإرشاد الفردي					
بعد الأداء المهني	10	أنظم حصص التوجيه الجمعي بكفاءة ومهنية لتحقيق الأهداف المعدة من أجلها					
بعد سمات	11	أوظف الحاسوب في عملي الإداري					

الشخصية		والفني					
البعد النفسي	12	أتواصل بفاعلية مع الطلاب على الصعيدين الإنساني والمهني					
البعد المعرفي	13	أشكل مجموعة الإرشاد الجماعي وفق معايير واضحة ومحددة					
بعد الأداء المهني	14	أمتلك القدرة على القدرة توعية الطلاب وتنمية شخصياتهم من خلال جلسات الإرشاد الفردي والجماعي					
بعد سمات الشخصية	15	أساعد المسترشد في طرح البدائل المتعلقة بالخيارات المتاحة لإتخاذ القرار المناسب لحل مشكلاته					
البعد النفسي	16	أستفيد من نتائج التقييم لتصميم برامج إرشادية مستقبلية تتناسب مع المرحلة العمرية للطلبة الذين أعمل معهم					
البعد المعرفي	17	أمتلك مهارة إنهاء العلاقة الإرشادية بأسلوب مهني وفي الوقت المناسب					
بعد الأداء المهني	18	أوظف الاختبارات والمقاييس الإرشادية المختلفة والفردية والجماعية في العملية الإرشادية					
بعد سمات الشخصية	19	أعد خطة العمل الإرشادي الفصلية والشهرية وأطوعها حسب الحاجة					
البعد النفسي	20	أقدم الدعم النفسي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة					
البعد المعرفي	21	أمتلك مهارة إدارة الاجتماعات مع المعلمين والطلبة وأولياء الأمور					
بعد الأداء المهني	22	ألتزم بجلسات المجموعات العنقودية بهدف تبادل الخبرات وطلب الاستشارة					

		من ذوي الخبرة والتخصص					
بعد سمات الشخصية	23	أمتلك مهارة التوثيق لكل ما أقوم به من أنشطة إرشادية في السجلات والملفات الخاصة					
البعد النفسي	24	أمتلك القدرة على تحديد الحالات التي بحاجة للتحويل إلى المؤسسات ذات العلاقة وأتابعها مع المختصين					
البعد المعرفي	25	أتمتع بمظهر لائق يتناسب مع مهنتي					
بعد الأداء المهني	26	أتعاون مع الآخرين وأعمل بروح الفريق					
بعد سمات الشخصية	27	أتمتع بالبشاشة وروح الدعابة واللباقة في الحديث					
البعد النفسي	28	أفصل في العمل بين القضايا المهنية والشخصية					
البعد المعرفي	29	أتمكن من العمل تحت الضغط وفي ظروف صعبة					
بعد الأداء المهني	30	أتمتع بروح القيادة والقدرة على إدارة الذات والأفراد					
بعد سمات الشخصية	31	أتسامح وأقدم بعض التنازلات لصالح العمل ولتجنب المشكلات					
البعد النفسي	32	اتصرف كنموذج وقدوة حسنة للطلاب في المدرسة					
بعد الأداء المهني	33	أتعامل مع المواقف المفاجئة بجاهزية واستعداد					
بعد سمات الشخصية	34	أنسحب بلباقة من المواقف المحرجة التي تتعارض مع مهنتي					
البعد النفسي	35	اتميز باليقضة والحيوية والنشاط					

بعد الأداء المهني	36	أتحمل المسؤولية وأبادر في تقديم المساعدة					
بعد سمات الشخصية	37	أتحلى بالصبر والسكينة وسعة الصدر وأتقبل النقد البناء					
البعد النفسي	38	أمتلك القدرة على إحداث تغيير إيجابي في محيط عملي					
بعد الأداء المهني	39	أشعر بالأمن والاستقرار النفسي أثناء ممارسة مهنتي					
بعد سمات الشخصية	40	أتقبل ذاتي وأفهمها على حقيقتها					
البعد النفسي	41	أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي					
بعد الأداء المهني	42	أسيطر على انفعالاتي وأضبطها في المواقف المختلفة					
بعد سمات الشخصية	43	أشعر بالانسجام والتكيف مع مهنتة الإرشاد					
البعد النفسي	44	أشعر بالاعتزاز عندما أنحج في مساعدة الطلبة وإحداث تغيير إيجابي في سلوكهم					
بعد الأداء المهني	45	أستبصر لنقاط القوة والضعف ي شخصيتي واتقبلها					
بعد سمات الشخصية	46	أتعرف على مشاعري وأعبر عنها بصراحة ووضوح					
البعد النفسي	47	أشعر بالقناعة والرضا عن عملي في التوجيه والإرشاد					
بعد الأداء المهني	48	أتخلص من الضغوطات والعوائق التي تعترضي أثناء عملي					
بعد سمات	49	أشعر بالاعتزاز داخل مدرستي					

الشخصية							
بعد الأداء المهني	50	أنتهز أي فرصة مواتية لأغير مهنتي					
بعد الأداء المهني	51	لدى رغبة صادقة في العمل الإرشادي					

الملحق رقم 02

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Desktop\بلعيد\الخصائص.sav'
  /COMPRESSED.
CORRELATIONS
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	الذات_المهنية
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
الذات_المهنية	Corrélation de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=الذات_المهنية البعد_المعرفي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	الذات_المهنية
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,814**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	الذات_المهنية	Coefficient de corrélation	,814**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=الذات_المهنية بعد_الأداء_المهني
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_الأداء_المهني	الذات_المهنية
بعد_الأداء_المهني	Corrélation de Pearson	1	,916**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
الذات_المهنية	Corrélation de Pearson	,916**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=الذات_المهنية بعد_الأداء_المهني
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_الأداء_المهني	الذات_المهنية
Rho de Spearman	بعد_الأداء_المهني	Coefficient de corrélation	1,000	,816**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	الذات_المهنية	Coefficient de corrélation	,816**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=الذات_المهنية بعد_سمات_الشخصية
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_سمات_الشخصية	الذات_المهنية
بعد_سمات_الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,808**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
الذات_المهنية	Corrélation de Pearson	,808**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=الذات_المهنية بعد_سمات_الشخصية
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بـعـد_سـمـات_ا لـشـخـصـيـة	الذات_المهنية
Rho de Spearman	بـعـد_سـمـات_الـ شـخـصـيـة	Coefficient de corrélation	1,000	,828**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	الذات_المهنية	Coefficient de corrélation	,828**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q1
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q1
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,518**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	30	30
Q1	Corrélation de Pearson	,518**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q1
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q1
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,376*
		Sig. (bilatéral)	.	,040
		N	30	30
	Q1	Coefficient de corrélation	,376*	1,000

	Sig. (bilatéral)	,040	.
	N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=5Q البعد_المعرفي
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q5
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	30	30
Q5	Corrélation de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q5
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q5
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,524**
		Sig. (bilatéral)	.	,003
		N	30	30
	Q5	Coefficient de corrélation	,524**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,003	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q9
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q9
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	30	30
Q9	Corrélation de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q9
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q9
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,527**
		Sig. (bilatéral)	.	,003
		N	30	30
	Q9	Coefficient de corrélation	,527**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,003	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q13
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q13
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,718**
	Sig. (bilatérale)		,000

	N	30	30
Q13	Corrélation de Pearson	,718**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=دور_الوضعيات Q13
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q13
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,682**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q13	Coefficient de corrélation	,682**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q17
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q17
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q17	Corrélation de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q17
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q17
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,659**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q17	Coefficient de corrélation	,659**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q21
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q21
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,465**
	Sig. (bilatérale)		,010
	N	30	30
Q21	Corrélation de Pearson	,465**	1
	Sig. (bilatérale)	,010	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q21
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q21
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,477**
		Sig. (bilatéral)	.	,008
		N	30	30
	Q21	Coefficient de corrélation	,477**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,008	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q25
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q25
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q25	Corrélation de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=25 Qالبعد_المعرفي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q25
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,551**
		Sig. (bilatéral)	.	,002
		N	30	30
	Q25	Coefficient de corrélation	,551**	1,000

	Sig. (bilatéral)	,002	.
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q29
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_المعرفي	Q29
البعد_المعرفي	Corrélation de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q29	Corrélation de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=البعد_المعرفي Q29
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_المعرفي	Q29
Rho de Spearman	البعد_المعرفي	Coefficient de corrélation	1,000	,832**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q29	Coefficient de corrélation	,832**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=بعد_الأداء_المهني Q23
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_الأداء_المهني	Q23
بعد_الأداء_المهني	Corrélation de Pearson	1	,632**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q23	Corrélation de Pearson	,632**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=بعد_الأداء_المهني Q23
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_الأداء_المهني	Q23
Rho de Spearman	بعد_الأداء_المهني	Coefficient de corrélation	1,000	,581**
		Sig. (bilatéral)	.	,001
		N	30	30
	Q23	Coefficient de corrélation	,581**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,001	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=متطلبات_الوضعيات Q7
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_الأداء_المهني	Q7
بعد_الأداء_المهني	Corrélation de Pearson	1	,518**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	30	30
Q7	Corrélation de Pearson	,518**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=متطلبات_الوضعيات Q7
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_الأداء_المهني	Q7
Rho de Spearman	بعد_الأداء_المهني	Coefficient de corrélation	1,000	,425*
		Sig. (bilatéral)	.	,019
		N	30	30
	Q7	Coefficient de corrélation	,425*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,019	.
		N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=بعد_الأداء_المهني  Q11
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_الأداء_المهني	Q11
بعد_الأداء_المهني	Corrélation de Pearson	1	,455*
	Sig. (bilatérale)		,011
	N	30	30
Q11	Corrélation de Pearson	,455*	1
	Sig. (bilatérale)	,011	
	N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=متطلبات_الوضعيات Q11
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_الأداء_المهني	Q11
Rho de Spearman	بعد_الأداء_المهني	Coefficient de corrélation	1,000	,450*
		Sig. (bilatéral)	.	,013
		N	30	30
	Q11	Coefficient de corrélation	,450*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,013	.
		N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=متطلبات_الوضعيات Q13
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_الأداء_المهني	Q13
بعد_الأداء_المهني	Corrélation de Pearson	1	,541**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	30	30
Q13	Corrélation de Pearson	,541**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=بعد_الأداء_المهني Q13
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_الأداء_المهني	Q13
Rho de Spearman	بعد_الأداء_المهني	Coefficient de corrélation	1,000	,463**
		Sig. (bilatéral)	.	,010
		N	30	30
	Q13	Coefficient de corrélation	,463**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,010	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=بعد_سمات_الشخصية Q16
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_سمات_الشخصية	Q16
بعد_سمات_الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q16	Corrélation de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilatérale)	,012	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=16Q بعد_سمات_الشخصية
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_سمات_الشخصية	Q16
Rho de Spearman	بعد_سمات_الشخصية	Coefficient de corrélation	1,000	,618**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q16	Coefficient de corrélation	,618**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=متطلبات_الوضعيات Q18
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_سمات_الشخصية	Q18
بعد_سمات_الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilatérale)		,002

	N	30	30
Q18	Corrélation de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=بعد_سمات_الشخصية Q18
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_سمات_الشخصية	Q18
Rho de Spearman	بعد_سمات_الشخصية	Coefficient de corrélation	1,000	,574**
		Sig. (bilatéral)	.	,001
		N	30	30
	Q18	Coefficient de corrélation	,574**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,001	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=بعد_سمات_الشخصية Q21
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_سمات_الشخصية	Q21
بعد_سمات_الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q21	Corrélation de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=بعد_سمات_الشخصية Q21
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_سمات_الشخصية	Q21
Rho de Spearman	بعد_سمات_الشخصية	Coefficient de corrélation	1,000	,774**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q21	Coefficient de corrélation	,774**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=متطلبات_الوضعيات Q24
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_سمات_الشخصية	Q24
بعد_سمات_الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	30	30
Q24	Corrélation de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=بعد_سمات_الشخصية Q24
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_سمات_الشخصية	Q24
Rho de Spearman	بعد_سمات_الشخصية	Coefficient de corrélation	1,000	,531**
		Sig. (bilatéral)	.	,003
		N	30	30
	Q24	Coefficient de corrélation	,531**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,003	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=2Q بعد_سمات_الشخصية
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		بعد_سمات_الشخصية	Q2
بعد_سمات_الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,443**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q2	Corrélation de Pearson	,443**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES= بعد_سمات_الشخصية Q2
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			بعد_سمات_الشخصية	Q2
Rho de Spearman	بعد_سمات_الشخصية	Coefficient de corrélation	1,000	,435**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q2	Coefficient de corrélation	,435**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_النفسي Q5
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q5
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,472**
	Sig. (bilatérale)		,008
	N	30	30
Q5	Corrélation de Pearson	,472**	1

	Sig. (bilatérale)	,008	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=5Q البعد_النفسي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q5
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,464**
		Sig. (bilatéral)	.	,010
		N	30	30
	Q5	Coefficient de corrélation	,464**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,010	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_النفسي Q8
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q8
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q8	Corrélation de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=8Q البعد_النفسي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q8
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,798**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q8	Coefficient de corrélation	,798**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_النفسي Q9
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q9
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,506**
	Sig. (bilatérale)		,004
	N	30	30
Q9	Corrélation de Pearson	,506**	1
	Sig. (bilatérale)	,004	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=9Q البعد_النفسي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q9
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,500**
		Sig. (bilatéral)	.	,005
		N	30	30
	Q9	Coefficient de corrélation	,500**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,005	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=12Q البعد_النفسي
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q12
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q12	Corrélation de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES= البعد_النفسي Q12
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q12
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,780**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q12	Coefficient de corrélation	,780**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=البعد_النفسي Q15
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q15
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilatérale)		,002

	N	30	30
Q15	Corrélation de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=15Q البعد_النفسي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q15
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,512**
		Sig. (bilatéral)	.	,004
		N	30	30
	Q15	Coefficient de corrélation	,512**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,004	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES=19Q البعد_النفسي
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q19
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	30	30
Q19	Corrélation de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=19Q البعد_النفسي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q19
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,653**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	30	30
	Q19	Coefficient de corrélation	,653**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

```
CORRELATIONS
   /VARIABLES= البعد_النفسي Q22
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Corrélations

		البعد_النفسي	Q22
البعد_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,396*
	Sig. (bilatérale)		,030
	N	30	30
Q22	Corrélation de Pearson	,396*	1
	Sig. (bilatérale)	,030	
	N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
NONPAR CORR
   /VARIABLES=22Q البعد_النفسي
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations non paramétriques

Corrélations

			البعد_النفسي	Q22
Rho de Spearman	البعد_النفسي	Coefficient de corrélation	1,000	,423*
		Sig. (bilatéral)	.	,020
		N	30	30
	Q22	Coefficient de corrélation	,423*	1,000
		Sig. (bilatéral)	,020	.
		N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

```
T-TEST GROUPS=نوع_الفئة(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=الذات_المهنية_الفئات
  /CRITERIA=CI(.95).
```

Test T

Statistiques de groupe

	نوع_الفئة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الذات_المهنية	فئة عليا	8	66,25	2,816	,996
	فئة دنيا	8	50,00	3,251	1,150

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
الذات_المهنية	Hypothèse de variances égales	,236	,635	10,686	14
	Hypothèse de variances inégales			10,686	13,720

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
الذات_المهنية	Hypothèse de variances égales	,000	16,250	1,521
	Hypothèse de variances inégales	,000	16,250	1,521

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
الذات_المهنية	Hypothèse de variances égales	12,988	19,512
	Hypothèse de variances inégales	12,982	19,518

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Q1 Q3 Q5 Q7 Q9 Q11 Q13 Q15 Q17 Q19 Q21 Q23 Q2 Q4 Q6 Q8 Q10 Q12
Q14 Q16 Q18 Q20 Q22 Q24
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=SPLIT
  /STATISTICS=SCALE.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,606
		Nombre d'éléments	12[a]
	Partie 2	Valeur	,694
		Nombre d'éléments	12[b]
	Nombre total d'éléments		24
Corrélation entre les sous-échelles			,702
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,825
	Longueur inégale		,825
Coefficient de Guttman			,817

a. Les éléments sont : Q1, Q3, Q5, Q7, Q9, Q11, Q13, Q15, Q17, Q19, Q21, Q6, Q8, Q10, Q12 و Q23.

b. Les éléments sont : Q2, Q4, Q6, Q8, Q10, Q12, Q14, Q16, Q18, Q20, Q22, Q24. , Q6, Q8, Q10, Q12

Statistiques d'échelle

	Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
Partie 1	30,07	10,823	3,290	12[a]
Partie 2	28,70	15,597	3,949	12[b]
Deux parties	58,77	44,668	6,683	24

a. Les éléments sont : Q1, Q3, Q5, Q7, Q9, Q11, Q13, Q15, Q17, Q19, Q21, Q23.

b. Les éléments sont : Q2, Q4, Q6, Q8, Q10, Q12, Q14, Q16, Q18, Q20, Q22, Q24.

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18
Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,798	51

Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
58,77	44,668	6,683	51