

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية  
شعبة: علم النفس  
تخصص: علم النفس العمل  
والتنظيم وتسيير إدارة الموارد البشرية



كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم  
التربية والأرطفونيا

رقم:...../2022

العنوان:

## الذات المهنية لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الاغواط

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي في علم النفس  
التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

ناصر جلاي

إعداد الطالبين:

➤ ابراهيم لبيض

➤ محمد بوقرين

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
د.بن شهرة قرينات	أستاذ مساعد (أ)	جامعة عمار ثليجي الأغواط	رئيسا
د. جلاي ناصر	أستاذ مساعد (أ)	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مشرفا ومقررا
د. ابراهيم فارسي	أستاذ محاضر (ب)	جامعة عمار ثليجي الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي 2021-2022

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين وصلاته والسلام على اشرف الانبياء

و المرسلين سيدنا محمد وعلى اله وصحبه ومن

تبعهم بإحسان الى يوم الدين و بعد ...

فإننا اشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لنا انجاز هذا العمل بفضله

الحمد لله أولا وأخرا ثم نشكر أولئك الأخيار الذين مدوا يد العون و

المساعدة خلال هذه الفترة في مقدمتهم الاستاذ المشرف ""ناصر جلالي""

الذي لم يدر جهدا في مساعدتنا

ولجميع من علمنا حرفا في طوال مسارنا الدراسي فلهم من الله الاجر ومنا

كل التقدير حفظهم الله و متعهم

بالصحة و العافية و نفع بعلمهم

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا من قريب او بعيد

و الحمد لله رب العالمين

## الإهداء

إلى مدرسة البذل والعطاء والعطف والحنان إلى والدتي

إلى الحب والوفاء والدي

إلى إخوتي وأخواتي

إلى أم بناتي

إلى بناتي " لجين وأميرة "

إلى زملائي و أصدقائي الأوفياء الكرام

إلى كل من وقف بجاني مشاركا موجهها وناصحا

أهدي لكم جميعا ثمرة الجهد المتواضع

وإلى زميلي ابراهيم لبيض

# بوقرين

الأهداء

إلى نبع العنان وكل العنان وإلى من تفرح فرحي وتعزن لعزني إلى بر الأمان

....أمي حفظها الله وأطال عمرها

إلى زوجتي وشريكة حياتي

إلى بناتي وأولادي

إلى إخوتي كل باسمها ومقامها

إلى كل الأصدقاء والأحباب

إلى كل من حملتهم الذائبة ولم تحملهم المذكرة

ليبيص

## الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط، لقد اعتمدا الباحثان على المنهج الوصفي الاستكشافي كونه يتناسب مع الدراسة ولتحقيق أهداف هذا البحث اعتمدنا على عينة قوامها (30) عامل كما استخدمنا في جمع البيانات استبيان الذات المهنية .

ولقد جاءت النتائج الآتية:

1. أن مستوى الذات المهنية مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
2. أنه لا توجد فرق بين الجنسين في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
3. أنه يوجد اختلاف في مستوى الذات لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزي الى المؤهل العلمي.
4. أنه يوجد هناك اختلاف بين حامل شهادة ليسانس وشهادة الماستر.
5. أنه لا توجد فروق تعزي لأقدمية عمال سونلغاز بالأغواط.

الكلمات المفتاحية: الذات؛ الذات المهنية.

## **Abstract**

The study aimed to know the level of professional self among the workers of the Sonelgaz Corporation in Laghouat. The researchers also relied on the descriptive exploratory approach. To achieve the objectives of this research, they relied on a sample of (30) workers. In collecting data, we also used the professional self-questionnaire.

The following results came:

1. The level of professional self is high among the workers of the Sonelgaz Foundation in Laghouat.
2. There is no difference between the sexes in the level of professional self among the workers of the Sonelgaz Foundation in Laghouat.
3. There is a difference in the level of self among the workers of the Sonelgaz Foundation in Laghouat due to the educational qualification.
4. There is a difference between the holder of a bachelor's degree and a master's degree.
- .5There are no differences due to the seniority of Sonelgaz workers in Laghouat.

**Keywords:** self; professional self.

أ.....	شكر وتقدير
د.....	الملخص
و.....	فهرس المحتويات
ط.....	فهرس الجداول
ط.....	فهرس الملاحق
1.....	مقدمة

## الفصل الأول اشكالية الدراسة واعتبارتها

4.....	1- الاشكالية
5.....	2- فرضيات الدراسة:
6.....	3- أهداف الدراسة:
6.....	4- أهمية الدراسة:
7.....	5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:
8.....	6- الدراسات السابقة:

15	7- التعقيب على الدراسات السابقة:
16	الفصل الثاني الذات المهنية
17	تمهيد
17	1- مفهوم الذات:
20	2- مفهوم فاعلية الذات :
22	3- المهنة:
24	4- مفهوم الذات المهنية:
26	5- أبعاد الذات المهنية:
30	6- نظريات الذات :
39	7- الذات المهنية عند ماسلو:
41	خلاصة الفصل:

### الفصل الثالث : اجراءات الدراسة الميدانية

45	تمهيد :
46	1- منهج الدراسة :
46	2- حدود الدراسة:
46	3- عينة الدراسة:
49	4- الدراسة الاستطلاعية:

- 5- أدوات الدراسة: ..... 49
- 6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة : ..... 50
- 7- إجراءات التطبيق : ..... 51
- 8- الاساليب الاحصائية : ..... 52
- خلاصة الفصل : ..... 53

### الفصل الرابع عرض وتفسير وتحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: ..... 55
- 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: ..... 56
- 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: ..... 57
- 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: ..... 58
- الاستنتاج العام: ..... 60
- التوصيات و الاقتراحات: ..... 60
- الملاحق: ..... ا

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
47	يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	01
48	يبين توزيع الافراد حسب متغير سنوات الخبرة	02
48	يبين توزيع الافراد حسب متغير المؤهل العلمي	03
50	يوضح حساب معامل الصدق لاستبيان الذات المهنية	04
51	يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	05
55	يوضح دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والفرضي لدرجات عينة الدراسة في مقياس مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط	06
56	نتائج اختبار (ت) لفحص الفروق في مستوى الذات المهنية تبعا لجنس عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط	07
57	يوضح نتائج تحليل التباين	08
58	المقارنات المتعددة	09
59	يمثل تحليل التباين في اتجاه واحد	10

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
I	استبيان الذات المهنية	01
IV	حزمة SPSS	02

# مقدمة

## مقدمة

يواجه الانسان خلال حياته العديد من المخاطر والتهديدات والضغوط التي يجب أن يتعامل معها بفاعلية للحد من آثارها الضارة، فإنسان اليوم يعيش في بيئة تتسم بالتغيير السريع والمستمر الذي يصعب ملاحظته في كافة المجالات، حتى صار هو السمة الواضحة لهذا العصر، بل أن عالم اليوم بمختلف مجتمعاته المتقدمة والنامية، أصبح في دوامة وصراع مع هذا التغيير الذي صار حقيقة في حياة المجتمعات والمنظمات، فالسمة المميزة لعملية التغيير في وقتنا الحاضر هي التسارع الرهيب الذي أصبح في حد ذاته قوة أساسية له تأثيراته الذاتية وعقبته الخطيرة من النواحي النفسية والاجتماعية.

ويعتبر مفهوم الذات مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهرة وعن طريق هذا التعريف الشكلي يكون مفهوم الذات بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حي مظهره وخلفيته وأصوله وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره حتى يبلغ ذلك ذروته فتصبح قوة موجهة للسلوك؛ كما أن معرفة الذات معرفة حقيقية تمكن الفرد من إدراك قدراته وخياراته مهنياً .

وكون الدافعية للإنجاز تساهم في رفع أداء الفرد وتفوقه على كل العراقل وضغوطات العمل من خلال ما تقدمه الدافعية من إمداد لسلوك الفرد بالطاقة والنشاط؛ والأمر هنا يتطلب توفر العوامل الدافعة ومنها دافعية الإنجاز التي تساعد على استثمار ما لدى العامل من إمكانيات وطاقات وقدرات عقلية في تحقيق النجاح في أداء وظيفته وكذا معرفة العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً على دافعيته للإنجاز سواء تلك المتعلقة بالجوانب الشخصية كإدراك العامل لدوره الحقيقي داخل المؤسسة ومدى وعيه لمتطلبات هذه المهنة، أو التنظيمية من حيث المسيرين الظروف المختلفة التي تتعلق بالقوانين والمؤسسة ككل.

وأن الذات شعور يأتي من النجاحات التي يحققها الفرد، وفي نفس الوقت كان يرغبها، نجاح محاولاته أو نجاح مواجهته بالفشل، من خلال تكافؤ النجاحات مع توقعات، فكلما حققنا نجاحا ارتفع لدى الفرد تقديرا لذاته، ومن ثم ينتج شعورا طيبا بأنفسنا من مقدمة خلال تعدد نجاحاتنا والتي هي بالفعل رغباتنا أو تقليل آمالنا وطموحاتنا المبالغ فيها، فالشعور بالقيمة يزداد كلما حققنا توقعاتنا وطموحاتنا

وللذات المهنية دور أساسي في تعزيز عمل الفرد من خلال التعرف إلى المعلومات التي يمتلكها الشخص عن نفسه، ومدى ملاءمتها لمعمل الذي يقوم به الفرد، والتي تؤثر في أسلوب اتخاذ القرار المهني، فاختيار مهنة معينة يمكن اتخاذه بطريقة معرفية عقلية، تتطلب من العامل فهم طبيعة عملية اتخاذ القرار، القائم على أساس فهم العامل لذاته المهنية ومعرفته لمهنة، ثم تقييم النتائج الممكنة أو المحتملة للمعرفة التي يمتلكها من خلال ممارسة العمل بفاعلية، وتمكن الفرد من اتخاذ القرار نحو موقف ما أو مشكلة ما، من هذا المنطلق جاءت دراستنا لتسلط الضوء على مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز. وقد قسمنا بحثنا هذا إلى أربعة فصول:

الفصل الأول: إطار مفاهيمي للدراسة تطرقا الباحثين فيه إلى عرض إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، مصطلحات الدراسة، وفي الأخير الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وتناولنا فيه مفهوم الذات، ومفهوم فاعلية الذات، المهنة، مفهوم الذات المهنية، أبعاد المهنية، نظريات الذات.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية الميدانية المتبعة في الدراسة، تناولنا فيه: منهج الدراسة، حدود الدراسة، عينة الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية

أما الفصل الرابع والأخير: تم التعرض فيه إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة وفي الأخير قمنا باستخلاص النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا.

## الفصل الأول اشكالية الدراسة واعتبارتها

1- الاشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة

6- الدراسات السابقة

7- التعقيب على الدراسات السابقة

## 1- الاشكالية

تعتبر الذات المهنية معطى مهم عند تحليل شخصية الموظف لدي أي تنظيم مهني وهي موضوع من المواضيع المهمة التي حظيت في مجال علم النفس فهي تشير إلى ادراك الفرد لكفاءته الشخصية في التعامل بفاعلية مع مختلف المواقف الضاغطة حيث عرفته سناء زهران (1996، ص17) ويعرف مفهوم الذات المهني بأنه كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله.

وأيضاً عرفها أبو أسعد والهوري (2008، ص115) الذات المهنية لدى الفرد هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المنخرطين بالعمل والافتداء بهم.

إن مفهوم الذات كما يستخدمه الأدباء والمختصون هو مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة ملاحظة أو ظاهرة.

وعن طريق هذا التعريف يكون مفهوم الذات بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وخلفيته وأصوله وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره.

ويعتقد الباحثون أن الوعي بمفهوم الذات المهني يعتبر عنصراً هاماً في الوعي بالذات، فالفرد مثلاً يجب أن يتصور مهنة ما مثل التدريس على أنها مناسبة لذاته قبل أن يختارها كمهنة لذاته

وتعتبر الذات المهنية مدخل من المدخلات التي يتعمد عليها في تفسير نواتج العمل وقد دلت دراسة هولاند "Holand" في دراسة مركزة لتوضيح مفهوم الذات المهنية توصل إلى أن هناك فروقاً ثابتة و متميزة بين الطلبة في توجهاتهم المهنية، وقد توصل في نتيجة دراساته إلى أن ستة أنماط من الشخصية تقابلها ستة أنماط من البيئة وأن كل فرد يمتلك هذه الأنماط الشخصية الستة بدرجات متفاوتة و متميزة إلا أنه يتميز بأحدها بدرجة أكبر

(الداهري،2005، ص 165 ) وأيضاً دلت دراسة أبو النصر (1999) وكانت من نتائجها أن نسبة كبيرة من الأخصائيين الاجتماعيين غير راض عن عملهم، وأن عدد الأخصائيين الاجتماعيين في المدرسة الواحدة قليل بالمقارنة بحجم العمل وعدد الحالات والجماعات المدرسية والمشكلات التي يعمل معها الأخصائيين الاجتماعيين (أبو النصر، 1999، ص150).

ونظراً لذلك فقد حددنا موضوع بحثنا في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

مما سبق يمكن طرح مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الذات المهنية عال لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

**التساؤلات الفرعية:**

1. هل توجد فروق بين الجنسين في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز يعزى الى المؤهل العلمي؟

3. هل توجد فروق حسب الخبرة المهنية في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

**2- فرضيات الدراسة:**

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وفي ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة يمكننا صياغة الفرضيات التالية:

- يوجد مستوى عال للذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

**الفرضيات الجزئية**

1. توجد فروق بين الجنسين في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

2. يوجد اختلاف في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز يعزى الى المؤهل العلمي.

3. توجد فروق حسب الخبرة المهنية في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

### 3- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط.
- التعرف على الفروق بين الجنسين في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط.
- التعرف على الفروق في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز يعزى الى المؤهل العلمي.
- التعرف على الفروق حسب الخبرة المهنية في الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط.

### 4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

#### أ) الأهمية النظرية:

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أهمية الموضوع الذي نتناوله وهو الذات المهنية لعمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط ببعض المتغيرات حيث تعتبر الذات المهنية متغير هام في تشكيل أداء العمال، ففي ضوء معتقدات الموظفين عن الذات المهنية تتحدد الخدمات المهنية التي يؤديها ومقدار الجهد الذي يبذله ومثابرتة، رغم ما قد يواجهه من معيقات. كما تعتبر هذه الدراسة في حدود علما من الدراسات الأولى التي تناولت الذات المهنية لدى عمال، حيث من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة الخاصة العمال

جميعها اهتمت بشكل خاص في وصف المشكلات النفسية والسلوكية وكيفية التعامل معها، والمعوقات والصعوبات التي تواجه العمال.

### ب) الأهمية التطبيقية:

1) تعريف الموظفين بمستوى الذات المهنية لاكتشاف نقاط القوة لديهم لتعزيزها وتطويرها وصلتها بالمعرفة والخبرة.

2) يتوقع من إطار الدراسة النظري وما تتوصل إليه من نتائج إفادة الباحثين في هذا المجال في اعداد بحوث جديدة

3) اطلاع المعنيين المدراء على مستوى الذات المهنية للعمال لتحديد سبل الارتقاء المهني لهم عن طريق التسهيلات الإدارية لتأدية مهامهم على أحسن وجه.

4) إفادة المكتبة الجزائرية ببحوث ودراسات جديدة.

### 5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

يمثل تحديد مصطلحات الدراسة القاعدة الأساسية لأي بحث علمي، لذا يعد ضبطها من قبل الباحث إجراءً منهجياً يستدعي توخي الدقة والموضوعية، ومنه فإننا حاولنا ضبط المصطلحات المتضمنة في هذه الدراسة إجرائياً كما يلي:

#### 1) الذات

- **التعريف الاصطلاحي مفهوم الذات:**

هو ما يكونه الشخص عن نفسه وكيفية رؤيته لنفسه والآخرين نتيجة لتفاعله معهم ومع البيئة، ومحاولته الذاتية للتكيف مع العالم المحيط به. (الشرفا، 2011، ص 14)

- **التعريف الإجرائي لمفهوم الذات:**

يعرف الباحثان إجرائياً مفهوم الذات أنها فكرة التي يكونها الفرد عن نفسه نتيجة تعامله وتفاعله احتكاكه مع غيره في البيئة التي يعيش بها وهب الأفكار التي يبنيها الفرد

حول قدراته ومهاراته وسماته الشخصية والاجتماعية والمهنية والخبرات المكتسبة خلال حياته اليومية.

## 2) الذات المهنية:

### - التعريف الاصطلاحي لمفهوم الذات المهنية

يعرف الذات المهنية بأنه: " كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال العمل".  
(حامد زهران، 1998، ص 101)

ومفهوم الذات المهنية لدى الفرد هي: " الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المنخرطين بالعمل والافتداء بهم". (أبو أسعد والهوري، 2008، ص 115)

### - التعريف الإجرائي للذات المهنية:

عرف الباحث الذات المهنية إجرائياً بأنها: " عبارة عن مدركات الفرد لمعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته وتقدير الآخرين له أثناء تأديته لعمله على مقياس الذات المهنية ، وهي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الذات المهنية".

## 6- الدراسات السابقة:

دراسة د. نيميش نورة :

بعنوان : " الذات المهنية والدافعية للإنجاز وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى الأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات العقابية دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العقابية الجزائرية"، جامعة البليدة

سعت الدراسة الحالية لمعرفة العلاقة الارتباطية المتعددة بين كل من الذات المهنية، الدافعية للإنجاز والاحترق النفسي لدى الأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات

العقابية، اعتمد الباحث في دراسته التي حاولت الجمع بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز على المنهج الوصفي وهو ما يتماشى مع أهداف الدراسة وحدودها، واستخدم يتكون جمعت عينة الباحث على الأخصائيين النفسانيين الممارسين في المؤسسات العقابية الجزائرية والذي وصل عددهم إلى 202 أخصائي نفسي موزعين على مجموعة من المؤسسات على مستوى التراب الوطني وبعد أخذ الرخصة من المديرية العامة لإدارة السجون تم تحديد عدد المؤسسات المسموح بزيارتها لتطبيق المقاييس، كما اعتمدت الباحثة في دراستها على الإشكالية التالية:- هل توجد علاقة ارتباطية متعددة بين الذات المهنية، الدافعية للإنجاز والاحتراق النفسي لدى الأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات العقابية؟

وقامت الباحثة باستخدام مقاييس من بينها مقياس الاحتراق النفسي وصمم هذا المقياس لتحديد درجة الاحتراق النفسي عند عمال ينتمون إلى مهن القطاع الصحي والمهن العلائقية عامة (الشرطة، التعليم وغيرها..)، حيث اقترحه كل من ما سلاش وجاكسون Jackson & Maslach وطبق أصل في البيئة الأمريكية لمهن القطاع الصحي (أطباء وأخصائيين نفسانيين، أطباء ومرضني..) ويقاس أعراض الاحتراق النفسي. وايضا استعملت مقياس الدافعية للإنجاز (خليفة 2006) أعد المقياس عبد اللطيف خليفة عام 2006، يتكون من 50 بندا تقيس الدافعية للإنجاز ضمن 05 أبعاد، كما استعملت مقياس الذات المهنية: قمنا بإعداد استبيان لقياس الذات المهنية للأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات العقابية، وذلك بعد الاطلاع على ما هو متعلق بالدراسات عن الذات والذات المهنية وكذا بعض المقاييس الموجودة في المجال، إضافة إلى أخذ آراء الأخصائيين النفسانيين الموجودين في الميدان.

واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة:

-النسب المئوية لعرض خصائص أفراد العينة.

- المتوسط الحسابي لحساب متوسط درجات أفراد العينة في المقاييس المطبقة.
  - الانحراف المعياري لحساب تشتت درجات أفراد العينة في المقاييس المطبقة.
  - معامل الارتباط بيرسون ( Pearson ) ولمعرفة العلاقة التي تربط متغيري البحث والتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة. وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:
  - تم تأكيد العلاقة الثلاثية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين في المؤسسات العقابية، حيث أن العلاقة هي علاقة تفاعلية فيها يؤثر كل متغير في الآخر، لكن العامل الأكثر تأثيراً في هذه المعادلة هو متغير الدافعية للإنجاز التي أثرت بدرجة كبيرة على متغير الاحتراق النفسي.
  - توجد علاقة متعددة بني كل من الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز والذات المهنية.
- (نميش نورة)

دراسة أبو النصر ( 1999 ) بعنوان تنمية الذات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الدراسي من منظور طريقة تنظيم المجتمع دراسة مطبقة على بعض المدارس في محافظة القاهرة.

وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم درجة استخدام وسائل تنمية الذات المهنية من قبل الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الدراسي، وتقدير درجة الاستفادة من وسائل تنمية الذات المهنية من قبل الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الدراسي لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية بالمناطق التعليمية الآتية (مدينة نصر، والمعادي، والمرج، وشبرا) واستخدمت الباحثة استبيان من تصميمه يتكون من 60 سؤال حول بعض الخصائص الديموغرافية والمهنية للأخصائيين الاجتماعيين وبعض الخصائص المرتبطة بمجال الممارسة بالإضافة إلى تنمية الذات المهنية وكانت من نتائجها أن نسبة كبيرة من الأخصائيين الاجتماعيين غير راض عن عملهم ، وأن

عدد الأخصائيين الاجتماعيين في المدرسة الواحدة قليل بالمقارنة بحجم العمل وعدد الحالات والجماعات المدرسية والمشكلات التي يعمل معها الأخصائيين الاجتماعيين.

(عثمان محمد الزبير محمد، 2018، ص 289)

دراسة عبير فتحي الشرفا 2011:

**بعنوان:** "الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مرشدي ومرشدات مدارس وزارة التربية والتعليم الحكومية بمحافظات غزة للعام الدراسي 2009-2010 والبالغ عددهم (352) مرشداً ومرشدة، وبلغت عينة الدراسة (279) مرشداً ومرشدة، ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بإعداد مقياس، تكون من ثمانية أبعاد، يشمل البعد (المعرفي، الأداء المهني، سمات الشخصية، النفسي، الطموح المهني، القيم المهنية، المكانة الاجتماعية، تقدير الآخرين)، وقد اشتملت على (94) فقرة موزعة على الأبعاد الثمانية. وقد استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) لتحليل استجابات أفراد العينة، وذلك باستخدام التكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي واختبار (Test .T) واختبار تحليل التباين الأحادي، والتحليل العاملي.

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية: حصلت الذات المهنية للمرشدين التربويين على وزن نسبي (51.87%) واحتل بعد سمات الشخصية على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (71.90%) والبعد الاجتماعي على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (59.89%) وبعد الطموح المهني على المرتبة الثالثة بوزن نسبي -د- قدره (19.89%) وحصل البعد القيمي على المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (18.88%) في حين حصل البعد المعرفي على المرتبة الخامسة بوزن نسبي قدره (06.88%) أما البعد النفسي فقد حصل على

المرتبة السادسة بوزن نسبي قدره (71.87 %) في حين حصل بعد الأداء المهني على الم رتبة السابعة بوزن نسبي قدره (84.86 %) وبعد تقدير الآخرين على المرتبة الثامنة بوزن نسبي قدره (99.81 %) أما الدرجة الكلية للمقياس ككل حصلت على وزن نسبي (51.87 %).

كما توصلت الدراسة إلى وجود ارتباطاً دالاً إحصائياً بين تقدير الآخرين والمقاييس الفرعية لمقياس الذات المهنية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والمرحلة الدراسية، المنطقة التعليمية.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر في بعدي الطموح والقيم المهنية، ولقد كانت الفروق في الطموح المهني لصالح الذين أعمارهم من 25-40 سنة، وبعد القيم المهنية لصالح الذين أعمارهم أكثر من 40 سنة.

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في بعدي المعرفي والطموح المهني، ولقد كانت الفروق لصالح غير المتزوجين في البعدين. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في بعد المكانة الاجتماعية، ولقد كانت الفروق لصالح الحاصلين على بكالوريوس.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص في بعد الطموح المهني، ولقد كانت الفروق لصالح تخصص الإرشاد النفسي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص في بعدي الطموح المهني والقيم المهنية، بين الخدمة الأقل من 3 سنوات وأكثر من 7 سنوات لصالح الأقل من 3 سنوات، وبين الخدمة من 3-7 سنوات وأكثر من 7 سنوات لصالح من 3-7 سنوات، ولم يتضح فروق في سنوات الخدمة الأخرى.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدورات الحاصل عليها في بعدي المعرفي والمكانة الاجتماعية بين الأقل من 3-7 دورات ومن 3-7 دورات لصالح من

3-7 دورات، وبين الأقل من 3 دورات والأكثر من 7 دورات لصالح الأكثر من 7 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. (عبير فتحي الشرفا ، 2011)

دراسة الشريف (2015): بعنوان : توجيهات الهدف والخبرة وعلاقتها بالذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة:

هدفت الدراسة معرفة تأثير كل من توجيهات الهدف والخبرة، وعلاقتها بالذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة، وتحقيقاً ليدف الدراسة تم استخدام المنهج المسحي الوصفي، وتكونت العينة من (100) معلمة، وطبقت عليهن استبانة توجيهات الهدف، واستبانة فاعلية الذات المهنية. وتوصمت الباحثة إلى وجود فروق بين متوسطات درجات فاعلية الذات المهنية لدى مجموعات الهدف، وعدم وجود فروق بين درجات فاعلية الذات المهنية لدى مجموعات سنوات الخبرة، وهناك تأثير للتفاعل بين توجيهات الهدف وسنوات الخبرة على فاعلية الذات المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية. ( الشرف 2015 )

دراسة عثمان محمد الزبير محمد 2018 :

بعنوان: " الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة دراسة الباحث من (77) وبلغ عدد الذكور (67) وعدد الإناث (10)، كما استخدم الباحث مقاييس الذات المهنية والرضا الوظيفي اقتباساً من بعض

الدراسات السابقة كما اعتمد في دراسته على الاساليب الاحصائية .  
وأظهرت نتائج البحث أن متغيري الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم دال توجد علاقة بين الذات المهنية والرضا الوظيفي كما لا توجد فروق ذات دالة في ذات المهنية للمرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم تعزى لمتغير الخبرة. وبناءا على نتائج الدراسة كانت أهم التوصيات : توفير دورات تدريبية تخصصية للمرشدين في مجالهم تستهدف جميع محاور التي تتعلق بعملهم، وتصميم برنامج يهدف لتنمية أبعاد الذات المهنية للمرشدين النفسيين في مدارس الثانوية. ( عثمان محمد الزبير محمد، 2018 )

دراسة أحمد صمادي و يوسف حواتمة 2020 :

بعنوان "القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد ."

سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشد المدرسي لدى المرشدين المدرسيين في محافظة إربد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لملائمته طبيعة الدراسة الحالية في ذلك استخدم الباحث ثلاثة مقاييس هي : مقياس الذات المهنية، ومقياس الكفاية الذاتية، ومقياس فعالية المرشد المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من لدراسة (232 مرشدا ومرشدة) منهم (110) مرشد ين و( 122 ) مرشدة من المرشدين العاملين في مدارس محافظة إربد خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2018/2019 )

وأظهرت النتائج أن مستوى كل من: الذات المهنية والكفاية الذاتية في فعالية المرشدين المدرسيين في محافظة إربد جاء بدرجة "متوسطة". كما أظهرت النتائج أن الذات المهنية فسرت ما نسبته (15%) من التباين في فعالية المرشد، فيما فسرت الكفاية الذاتية ما نسبته (10%) من التباين في فعالية المرشد.

وأوصت الدراسة إلى عقد الدورات التدريبية التخصصية للمرشدين المدرسين في مجال يستهدف جميع المحاور الفنية التي تتعلق بعملهم؛ لرفع الذات المهنية والكفاية الذاتية لديهم، وهو ما ينعكس على فعاليتهم الإرشادية.

-توظيف متغيري الذات المهنية والكفاية الذاتية في مجال انتقاء المرشدين والمشرفين.  
- إجراء دراسات حول العوامل الأخرى التي قد تزيد من القدرة على التنبؤ بفعالية المرشد المدرسي، وفي مناطق جغرافية أخرى.(أحمد صمادي ويوسف حواتمة، 2020)

#### 7- التعقيب على الدراسات السابقة:

استعان الباحثان بالدراسات السابقة وذلك لإعداد خطة مناسبة من جهة والتعرف على الذات المهنية وأهم النتائج المتوصل إليها من جهة أخرى.  
من حيث منهج الدراسة: أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي، وذلك بالاعتماد على الاستبيان كأداة بحث، كما في دراستنا تم الاعتماد كذلك على المنهج الوصفي الاستكشافي لأنه يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة.

من حيث منهج العينة: اعتمدت دراسة نميش نورة فقد أجريت على الأخصائي النفسيين، أما دراسة أبو النصر (1999) فقد أجريت على الأخصائيين الاجتماعيين، أما دراسة عبير فتحى الشرفا (2011) ودراسة عثمان محمد الزبير محمد (2018) ودراسة أحمد صمادي ويوسف حواتمة (2020) فقد أجريت على المرشدين ودارسة الشريف (2015) فقد أجريت على المعلمات، أما دراستنا فقد أجريت على عمال مؤسسة سونلغاز.

من حيث منهج أدوات الدراسة: أغلب الدراسات استعملت مقياس الذات المهنية.

ومن حيث النتائج: فقد توصلت دراسة عبير فتحى الشرفا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والمرحلة الدراسية، المنطقة التعليمية.

أما دارسة الشريف وعدم وجود فروق بين درجات فاعلية الذات المهنية لدى مجموعات سنوات الخبرة.

# الفصل الثاني الذات المهنية

## تمهيد

- 1- مفهوم الذات
- 2- مفهوم فاعلية الذات
- 3- المهنة
- 4- مفهوم الذات المهنية
- 5- أبعاد المهنية
- 6- نظريات الذات
- 7- الذات المهنية عند ماسلو

## خلاصة الفصل

## تمهيد

يتناول هذا الفصل مجموعة المتغيرات الرئيسية في البحث والتي تدور حول مفهوم الذات ومفهوم فاعلية الذات، والمهنة ومفهوم الذات المهنية وأبعاد المهنية ونظريات الذات.

### 1- مفهوم الذات:

تحتل مفهوم دراسة الذات self-concept جانبا مهما في الدراسات والبحوث النفسية والتربوية، حيث يهتم علماء نفس الشخصية بدراسة مفهوم الذات لدى الفرد لأنه المحور الأساسي في بناء الشخصية والإطار المرجعي لفهم شخصية الفرد. (السمادوني، 1994، ص 451)

وقد مر مفهوم الذات بنمو ديني وفلسفي عبر التاريخ واقتبسه المفكرون اليونانيون مثل أفلاطون وسقراط وأرسطو وفلسفوه، ثم احتضنه المفكرون العرب من ابن سينا في القرن العاشر والعالم الفيلسوف ابو حامد الغزالي في القرن الحادي عشر. (زهران، 1998، ص 94)

### \* تعريف مفهوم الذات سيكولوجيا:

مفهوم الذات هو ما يكونه الشخص عن نفسه وكيفية رؤيته لنفسه وللآخرين نتيجة تفاعله معهم ومع البيئة، ومحاولته الذاتية للتكيف مع العالم المحيط به. (السمادوني، مرجع سابق، 451)

وللمفكرين العرب اهتمام في ذلك فابن سينا في القرن العشر للميلاد (سنة 980-1037) يرى مفهوم الذات على أنه الصورة المعرفية للنفس البشرية، اما الغزالي في القرن الحادي عشر الميلادي فيقول ان للنفس خمس واجهات (النفس الملهمة، النفس اللوامة، النفس

البصيرة ،النفس المطمئنة ،النفس الأمانة بالسوء) وإعتبر الأربعة منها حميدة بينما الخامسة غير حميدة. (قحطان، 2004،ص 16)

- اما كارل روجرز فالذات عنده مفهوم مركزي حتى أن نظريته يطلق عليها نظرية الذات الشخصية، والذات أو مفهوم الذات المصطلحان متكافئان بالنسبة لروجرز هي كل منظم ومنسق يتكون من إدراك خصائص الأنا وإدراك العلاقة بين الأنا والآخرين وبالجاناب المتنوعة للحياة سوية مع القيم المرتبطة بتلك الادراكات ونتيجة للتفاعل مع البيئة وجزءا من هذه المدركات يتميزا تدريجيا ليكون الذات والذات المدركة هي "مفهوم الذات تؤثر في الإدراك والسلوك، أي تفسير الذات كونها قوية أو ضعيفة.

- ساربين ( sarbin 1952 ) يرى الذات بناء معرفيا يتكون من افكار الشخص عن مختلف نواحي وجوده فمفهومه عن جسمه ( الذات البدنية) ومفهومه عن أعضاء الحس لديه(الذات الحسية) وعن سلوكه الاجتماعي(الذات الاجتماعية) ويعتقد ساربين ان هذه الذوات تتكون من شكل ارتقائي منظم ..... الذات البدنية أولا ثم الذات الحسية وأخيرا الذات الاجتماعية. (قحطان ، 2004، ص26-27)

- من أهم التطورات الحديثة في نظرية الذات ما قدمه فرنون الذي قسم الذات الى مستويات هي:

\*الذات الاجتماعية أو العامة: التي يعرضها الفرد للمعارف والغرباء والأخصائيين النفسيين.

الذات الشعورية الخاصة: كما يدركها الفرد عادة ويعبر عنها لفظيا ويشعر بها، وهذه يكشفها الفرد عادة لأصدقائه الحميمين فقط.

\*الذات البصيرة: التي يتحقق منها الفرد عادة عندما يوضع في موقف تحليلي شامل مثل ما يحدث في عملية الإرشاد والعلاج النفسي الممركز حول المسترشد.

\*الذات العميقة أو المكبوتة: التي تتوصل الى صورتها عن طريق التحليل النفسي وهكذا تتخذ الذات عند فرون شكل مستويات متدرجة من الأعلى الى الأسفل وذلك لما تتضمنه من محتويات شعورية ولا شعورية، فالذات الاجتماعية العامة تمثل المستوى الأعلى ويأتي بعدها الذات الشعورية الخاصة، فالذات البصيرة وأخيرا الذات العميقة.

- ويعتقد زهران أن مفهوم الذات هو تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتقييمات الخاصة للذات يصوغه الفرد كتعريف نفسي لذاته.

ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية. (قحطان، مرجع سابق، ص 30-31)

- تعريف جيمس للذات: بأنها المجموع الكلي لكل ما يستطيع الانسان أن يدعي أن له جسده سماته وقدراته، ممتلكاته المادية، أسرته، أصدقائه وأعدائه، مهنته وهواياته.

- أدلر: تمثل الذات عنده نظاما شخويا وذاتيا للغاية يفسر خبرات الكائن الحي ويعطيها معناها بالإضافة الى هذا فالذات تبحث عن الخبرات التي تساعد على تحقيق أسلوب الشخص الفريد في الحياة.

- الذات عند روجرز: هي مفهوم النواة في نظريته عن الشخصية وهي الجزء المتميز في المجال الظاهر وهو مجموع الخبرة وتتكون من نمط الادراكات والقيم الشعورية ويتحدد على أنه تنظيم عقلي معرفي مرن ولكن منسق.

- يعرف حامد زهران مفهوم الذات: بأنه تكوين معرفي منظم وموحد و متعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقسيمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد ويعده تعريفا نفسيا لذاته كما أن وظيفة مفهوم الذات وظيفة واقعية وتكامل وتنظيم بلوره عالم الخبرة المتغير الذي يوجه الفرد في وسطه ولذا فانه ينتظم ويحدد السلوك. (سهير وشحاته، 2002، ص

- تعريف لنديميز: بين الذات الذاتية والذات الموضوعية وتكوين الذات تلك الرموز والكلمات التي تكسب الفرد الوعي بنفسه من خلاله.

## 2- مفهوم فاعلية الذات :

يعد مفهوم فاعلية الذات من أهم مفاهيم علم النفس الحديث وهي من المفاهيم التي أصبحت شائعة في الكتابات النفسية، وترجع أهميتها الى الدور الذي تؤديه في دفع السلوك وتوجيهه واستمراره، فهي معيار النجاح في مختلف جوانب الحياة، حيث تتضمن اعتقاد الفرد بشأن المهارات التي يمتلكها وتؤثر في قراراته وسلوكياته في شتى المجالات.

ويرى هالين وانهير: أن فاعلية الذات هي ثقة الأفراد فيما يتعلق بقدرتهم على الأداء في المجالات المتنوعة ويكون لدى الفرد أكبر معرفة لنفسه اذا كانت لديه القدرة على انجاز الهدف ويرى كيرنش أن فاعلية الذات تعني ثقة الشخص في قدرته على انجاز السلوك بعيدا عن شروط التعزيز ويؤكد باندورا أن تصورات الافراد لفاعليتهم الذاتية هي أكثر التصورات تأثيرا في حياتهم اليومية وأكثر تأثيرا في اختيارهم فيكونوا اما سلبيين أو ايجابيين في تقييمهم لذاتهم ولذا يصبح الأفراد اما ناجحين اذا امتلكوا فاعلية ذات مرتفعة أو مكتئبين اذا امتلكوا فاعلية ذات منخفضة.

- وعرف "العدل عادل محمد محمود" (2001): فاعلية الذات بأنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة، أو المواقف ذات المطالبة الكثيرة وغير المألوفة، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاوت. (العدل، 2001، ص 131)

- المزروع (2007) : تعد فاعلية الذات احدى موجهاات السلوك فالفرد الذي يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطا وتقديرا لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة، حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته وقدرته على التحكم في معطيات

البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة .

- وعرفها الدريد بأنها: الميكانيزم الذي من خلاله يتكامل الأشخاص ويطبقون مهاراتهم المعرفية السلوكية والاجتماعية الموجودة على أداء مهمة معينة، ويعبر عنها بأنها صفة شخصية في القدرة على أداء المهام بنجاح في مستوى معين.(الدريد، 2004، ص 210)

وتعد الفاعلية الذاتية المعلمين جزءا لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد، فالفاعلية الذاتية نظام معقد من عواطف المعلمين واتجاهاتهم وقيمهم واعتقاداتهم وتؤدي إلى تكوين اتجاهات إجابيه لدى المعلمين نحو العملية التعليمية ونتائج تعلم طلبتهم وتشير الفاعلية الذاتية للمعلمين إلى أحكام المعلم حول قدرته على تنظيم المخططات التعليمية للحصول على النتائج المطلوبة من تعليم الطلبة حتى أو أولئك الطلبة الذين يسمون بأنهم صعبوا المراس.

ويستقي المعلمون فاعليتهم الذاتية من أربع مصادر يساهم كل منها في بناء فعالية المعلم بطريقة مميزة وفريدة وتتمثل مصادر الفعالية الذاتية للمعلم في:

\*انجازات الأداء: ويشير إلى نجاح المعلم المتكرر في انجاز المهمات التي كلف بها مسبقا مما يولد لديه شعورا ايجابيا حول قدرته على إتمام المهمات المتشابهة بالنجاح.

\* الخبرات البديلة: وتشير إلى مقدرة المعلم على تعلم سلوك جديد من خلال ملاحظته لسلوك نماذج اجتماعية التي يتعايش معها.

\* الإقناع اللفظي: ويشير إلى الرسائل اللفظية التي يتلقاها المعلمون حول قدراتهم،

\* الاستثارة الانفعالية: تساهم الاستثارة الانفعالية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية اذا كان متوسطا ويحفظها إذا كان شديدا . (حجازي،2013، ص 420)

3- المهنة:

العمل هو نشاط إنساني يمتد ليشمل جميع المجالات المهنية والتنظيمية سواء كانت صناعية أو تجارية أو خدماتية أو إدارية أو حكومية أو خاصة. (القاسم، محمود، 2001، ص41)

- وتفاوتت المهن في مستواها بين أن تكون مهن أو وظائف راقية تحتاج إلى تخصص قائم على دراسة عليا كالطب والمحاماة والمحاسبة والتدريس الجامعي وإدارة شركات أو غيرها مما يمكن أن يندرج في إطار تلك الوظائف التخصصية إلى إن نأتي إلى المهن أو الوظائف البسيطة والتي تحتاج إلى تخصص أو دراسة من أي نوع وإنما يلزم لها خبرة وتدريب بسيط أو يكون العمل فيها تحت إشراف الغير وبين المهن الراقية والمهن البسيطة غير الراقية توجد طوائف أخرى من المهن والوظائف المختلفة. (عبد الله، 1996، ص 79)

- والفرد حين يختار مهنته أو عمله يختار أسلوب لحياته فليست المهنة وسيلة لكسب المال الضروري فحسب بل هو ضروري سيكولوجية واجتماعية يستجيب لها الفرد ومجموع شخصيته وحصيلة بنائه النفسي. (فهيم، 1970، ص309)

- والمهنة مجموعة الأعمال المتشابهة إلى حد ما في واجبها وطبيعتها والتي تتطلب معرفة متخصصة ومهارة مكتسبة والتي يعيش منها الإنسان. (طه، 1988، ص442)

- والمهنة مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تربطها علاقة ما وقد تكون هذه العلاقة تكامل وعلاقة تدريب وإعداد خبرة. (عبد الله، 1996، ص20)

- والمهنة كما تستعمل في التطبيق المهني تعني نوع العمل الذي يؤديه الفرد أي مجموعة الواجبات التي يؤديها هذا الفرد فالطبيب صاحب مهنة و القاضي صاحب مهنة والمهندس

صاحب مهنة وكذلك الحال بالنسبة للمعلم وكاتب الحسابات وغيرهم. (القاسم، محمود، 2001، ص 62)

- ويطلق البعض مصطلح المهنة على كل جماعة تنظيم في النقابة والمهنة تتركز أساسا على مجموعة من المعارف المنسقة المنظمة في طوع المشكلات المتميزة خاصة في الممارسة والتطبيق في مجال نشاطها والممارسة تميز المهنة عن مجرد البحث المحض. (عبد المقصود وآخرون، 1991، ص 62)

- ونجاح الفرد في مهنته لا يتوقف فقط على ما لديه من ذكاء وثقافة وقدرات مهنية خاصة بل يتوقف كذلك على ما لديه من سمات شخصية خلقية اجتماعية ومزاجية أي انفعالية أيضا. (عبد الله، 1996، ص 40)

- فما يصلح له الشخص بعينه قد لا يصلح له شخص آخر على أساس وان اختيار الفرد مهنته من المهن إنما هو تعبير عن تصوره لذاته فالفرد عندما يختار مهنة ما وإنما تختار صورة محدودة لذاته فالشاب الذي يختار إن يكون طبيبا أو مهندسا أو مدرسا أو كاتباً إنما يختار صورة لنفسه من بين الصور التي يمثلها الطبيب أو المهندس أو الكاتب هو بذلك يحدد الشخص الذي يكونه في المستقبل والفرد عندما يتكيف مع هذا العمل إنما يتقبل ذاته بالصورة التي يرسمها هذا العمل بالذات. (أبو حماد، 2008، ص 242، 349 )

ومما سبق يتضح ان لكل مهنة ظروفها الخاصة ومتطلباتها ومقوماتها وان الشخص اثناء مزاولته لمهنته يجب ان يكون واعيا بذاته المهنية وهل هي تتلاءم مع متطلبات هذه المهنة ام لا وهو بذلك انه يتعرف على مفهوم ذاته المهنية.

4- مفهوم الذات المهنية:

- يعد مفهوم الذات المهني من اهم ابعاد مفهوم الذات ويعتبر عنصر هام في الوعي بالذات حيث يجب على الفرد أن يتصور أن المهنة التي يعمل بها مناسبة لذاته. (زهران، 1998، ص 101)

الذات المهنية لدى الفرد هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناءا على ملاحظات الاطفال للكبار منخرطين بالعمل والافتداء بهم. (أبو أسعد والهوري، 2008، ص 115)

- وتشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد ان يتعرف على نفسه كفرد متميز في نفس الوقت عليه ان يدرك التشابه بينه وبين الاخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الاخرين والافتداء بالناجحين العاملين، كذلك فان مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية فالطفل عند الولادة تكون لديه ادراكات اولية تتعامل مع احساسات بدائية مثل الجوع والالم وفي المراهقة تتبع الاختلافات بين الذات والاخرين فيصبح الفرد مدركا لكونه طويلا أو قصيرا جيدا أو ضعيفا في الامور الاكاديمية هذه الملاحظات تقود الى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل تتكون منسجمة مع مفهوم الذات. (عبد الهادي والعزة ، 1999، ص 123)

- وعندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا فضل بأعمالهم اما الافراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فتكون لديهم صعوبة أكثر في اختيار مهنة من افراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي ومنظم. (الداهري ، 2005، ص 138)

- كما يعتقد سوبر ان الفرد يقوم بعمل عدة اختبارات مهنية تتفق الى حد بعيد مع صورة الفرد عن ذاته وحيث يتكون مفهوم الذات كنمط للاتجاهات الاهتمامات وطموح الفرد والذي ينمو بمرور الوقت من خلال مراحل المبادأة، الاختلاف والتوحد ثم يترجم الى اختيار مهنة. (رسمي، 2004، ص 91)

- وقد قام هولاند في دراسة مركزة لتوضيح مفهوم الذات المهنية توصل الى ان هناك فروقا ثابتة ومتميزة بين الطلبة في توجهاتهم المهنية وقد توصل في نتيجة دراساته الى ان ستة انماط من الشخصية تقابلها ستة انماط من البيئة وان كل فرد يمتلك هذه الانماط الشخصية الستة بدرجات متفاوتة ومتميزة الا انه يتميز بأحدها بدرجة أكبر. (رسمي، مرجع سابق، ص 165)

- وان وضع المرء في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي على اعتبار أن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فما لم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده فان سعادته لا تتحقق وبالتالي سيترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان، وعلى العكس من ذلك فعندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل فيها يكون قادراً على التفوق فيها والترقي إلى أعلى قمة من سلم وظيفته (مهنته). (مرجع سابق، ص 10) ولعل من أبرز حاجات الفرد ودوافعه في المجالات المهنية ما يأتي كما يوضحه. (القاسم، محمود، 2001، ص 44)

- الحاجة إلى التوافق نفسياً واجتماعياً ومهنياً، والشعور بالثقة في النفس والتقدير والقبول.
- الحاجة إلى ضمان حياة كريمة مادياً ومعنوياً.
- الحاجة إلى العمل في ظرف بيئية تتسجم مع إنسانية الفرد .
- الحاجة للأمن وخاصة ما يتعلق بمستقبل المهنة والشعور بالانتماء للمؤسسة.

- الحاجة لفهم أهداف المؤسسة واستيعابها وفهم دور الفرد فيها.
  - الحاجة إلى تحقيق النمو الوظيفي والترقي.
  - الحاجة إلى التعبير عن الرأي التظلم.
- والمهنة لها العديد من المتطلبات أو المقومات. (عبدالمقصود وآخرون، 1991، ص 32)
- ينبغي أن تشبع حاجات اجتماعية ضرورية وتقوم على مبادئ علمية مقبولة اجتماعياً.
- تحتاج إلى تدريب ثقافي ومهني.
  - تتطلب الحصول على قدر معين من المعرفة المتخصصة والمنظمة.
  - تنطوي على مهارات أساسية لا يملكها عامة الناس بعضها فطري والآخر مكتسب.
  - تطور المهنة لنفسها أساليب علمية في سياق الخبر والتجربة.
  - تتطلب الاهتمام بشأن أداء الواجب وطريقة أدائه.
  - تنطوي على مزج المعرفة النظرية بالأداء الفني.
  - لها قوة ذاتية للاحتفاظ بأعضائها.
  - لها دستور خلقي معتمد.
- 5- أبعاد الذات المهنية:**
- 5-1- المعرفة المهنية:**
- تلعب المعلومات والمعارف التي تتعلق بالأشياء والأشخاص دوراً هاماً في إدراكنا للآخرين، وعملية الإدراك تخلق إطاراً مرجعياً من خلال ما نراه مناسباً للخبرات الجديدة التي تساعدنا تنظيم المعلومات. (عبد الباقي وآخرون، 2002، ص 38)
- والمعلومات هي جملة البيانات هي من المقومات الحضارة الإنسانية، ويستلزم والولوج إلى عالم المعرفة استخدام التقنيات الحديثة. (حشناوي، 2009، ص 02)
- ومما يساعد على جعل نشاط العمل ممتعاً مشجعاً للفرد إتاحة الفرصة له حتى يستفيد من معارفه وخبراته. (علي وآخرون ، 2004، ص 362)

فلا يكفي أن يكون الشخص راغبا في العمل حتى يؤديه بل يجب تواجد عنصر الخبرة الذي يتكون من المعرفة والمعلومات اللازمة لأداء هذا العمل على الوجه المرغوب. (عبد الوهاب، 1990، ص 66)

### 5-2- الأداء المهني vocational performance:

ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلا وعملا وانجازا، حيث يقوم البعض بتسمية هذا العمل والفعل بالأداء، لان كلمة أداء أكثر شمولية من الانجاز وهي تنطوي على القيام الفعلي الحقيقي لإنجاز هذه المهنة. (الرفاعي 1982، ص 319)

والأداء التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ التنظيم أهداف. (مزهودة، 2001، ص 27/86)

### 5-3- سمات الشخصية المهنية:

العلاقة بين السمات الشخصية لدى الفرد والمهنية هي علاقة لا يمكن تجاوزها لان مواصفات الفرد تتفق مع متطلبات مهنة معينة ولا تتفق مع مهنة أخرى. (عبد الهادي والعرزة، 1999، ص 23)

وهكذا فكل مهنة تتطلب قدرا من السمات الشخصية قد تتفاوت من مهنة لأخرى بمعنى أن السمات العامة تكون مرغوبة في مهنة وقد لا تكون مرغوبة في مهنة أخرى. (عبد الله، 1996، ص 41)

وبالتالي لابد للاختيار المهني أن يكون على أساس منطقي وبما أن المنطق لا يقبل نقاشا، فالمطلوب وضع الشخص المناسب أي أن من يتقدم لمهنة معينة يجب أن تتوفر فيه الخصائص والقدرات والمهارات التي تتناسب مع متطلبات المهنة إن أهم عامل ينبغي التنبيه له قبل عملية الاختيار المهني هو السمات الشخصية للفرد وإمكاناته وميوله. (الداهري ، مرجع سابق، ص 76)

5-4- البعد النفسي:

وكما يتوقف التكيف للمهنة على قدرات واستعدادات جسمانية معينة كذلك يتوقف على استعدادات انفعالية ومميزات وسمات خاصة في الشخصية تساعد الفرد على أن يتفاعل مع الجماعة التي يعمل معها، كما يتوقف نجاحه على نظريته لنفسه ونظرة الجماعة نحوه. (أبو حماد، 2008، ص 239)

ويتطلب النجاح المهني أن يتحلى الفرد بمجموعة من القدرات الوجدانية تتجلى في قدرته على الوعي بمشاعره وانفعالاته، والتحكم في نزواته ونزاعاته، أي في قدرته على إدارة حياته الوجدانية بذكاء، وقراءته لمشاعر الآخرين والتفاعل معها بمرونة في علاقته معهم. (جولمان، 2005، ص 86)

5-4-1- الطموح: Aspiration

يعتبر الطموح بعدا هاما من أبعاد الذات المهنية والطموح له علاقة بالنجاح وهو يعني التطلع للأعلى والوصول إلى مستوى راق في المهنة.

ويعرفه عبد العال (1976، 192) تلك الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة ودلالة ومعنى بالنسبة له، وقد أشار سيد عبد العال على أن البورت وهيرلوك وروزن قد حددوا ثلاثة جوانب أساسية للطموح هي:

**الأداء:** أي نوع الأداء الذي يعتبره الفرد هاما ويرغب في القيام به في أي عمل.

**التوقع:** أي توقع الفرد لأدائه بهذا العمل أو ذاك.

**الأهمية:** أي إلى أي حد يعتبر هذا الأداء هاما بالنسبة للفرد.

ويشير كوبر سميث Cooper Smithe إلى أن الأفراد ذوي الطموح المرتفع والأداء المرتفع، يشعرون بالرضا عن ذواتهم، ولهم ثقة في مداركهم وأحكامهم ويعتقدون أن باستطاعتهم بذل جهد بقدر معقول، وتؤدي اتجاهاتهم المقبولة نحو أنفسهم إلى قبول

أرائهم والثقة والاعتزاز بردود أفعالهم واستنتاجاتهم، مما يزيد من مستوى طموحاتهم وهكذا نخلص إلى العلاقة المتبادلة بين كل من مستوى الطموح ومستوى الأداء وتقدير الذات. (المرسي، 1987، ص 405)

#### 5-4-2- القيم المهنية:

القيم المهنية وأخلاقية المهنة ليست علما قائما بذاته أو مادة دراسة خاصة وإنما هي ثقافة ذاتية ذات طبيعة سلوكية ووجدانية وان اهتمامها بالسلوك والوجدان يجعلها في النهاية كثير بالقيم تعرف القيم بأنها اعتقاد ضمني أو صريح، تعتبر عما يعتقد فردا أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل ويؤثر في اختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف. (رفاعي، 1988، ص 73)

والقيم المهنية أو أخلاقيات المهنة هي كل ما يتبادر إلى الذهن من سلوكيات ومواصفات ومواقف وقيم أخلاقية والتي يجب أن يتحلى بالمروءة والضمير المهني، التصحيحية والحلم، التواضع والقدوة الحسنة. (بن عيسى، 2008، ص 3)

#### 5-4-3-مكانة الاجتماعية:

إن مكانة الفرد في المجتمع ومقدار أهميته إنما يتحدد بنوع العمل الذي يؤديه ويضع المجتمع الأفراد في طبقات مختلفة تتدرج في أهميتها وعلوها وانخفاضها تبعا للمهن التي ينضمون إليها. (عبد الوهاب، 1990، ص 25)

ومصطلح المكانة الاجتماعية يقصد به: المرتبة والوضع الذي يتمتع به شخص ما مقارنة مع الآخرين في أي نظام اجتماعي، والمكانة الاجتماعية إما أن تكون المركز الرسمي لشخص ما كما حدده المسمى الوظيفي في المؤسسة التي تعمل فيها أو أنها المكانة الاجتماعية التي يمنحها الآخرون لفرد ما بسبب شعورهم واقتناعهم نحوه. (غانم، 2005، ص 52)

#### 5-4-4- تقدير الآخرين:

الفرد لديه دافع أساسي لتأكيد وتحقيق وتعزيز ذاته، ويتفاعل مع واقعه في إطار ميله لتحقيق ذاته كما لديه حاجة أساسية، رغم أنها متعلقة لتقدير موجب للذات ويشمل الحب والاحترام والتعاطف والقبول من جانب الآخرين، هذا التقدير الموجب المتبادل مع الآخرين المهمين في حياته (زهران، 1997، ص 70)

فالفرد يتفاعل مع الآخر ويؤثر ويتأثر به مما يؤثر على إحساسه بالقيمة الذاتية، ويتوافر لدى الفرد الإحساس بالقيمة الذاتية عندما يشعر أن الآخرون يقدرونه وان لديهم إيمانا بنجاحه في المستقبل وحينها يعتقد بان لديه القدرة على القيام بما يراه به غيره من الناس وان له جاذبية وقبولاً من الآخرين.(عبد الله، 1996، ص 99)

وتلعب المهنة دوراً هاماً في إشباع الحاجة إلى الحب والانتماء والاعتراف والتقدير فالعمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد انه جزء من المجموعة لا تتكامل إلا بوجوده، يلاقي منها التقبل والترحيب مما يساعد على إشباع حاجته من الانتماء. (أبو حماد، 2008، ص 242)

ونستخلص مما سبق أن أبعاد الذات المهنية تشمل على البعد المعرفي (المعلومات والمعارف)، والأداء المهني (المهارات والفنيات)، وسمات الشخصية والبعد النفسي (السمات المزاجية والانفعالية)، والطموح المهني والقيم المهنية (أخلاقيات المهنية)، والمكانة الاجتماعية وتقدير الآخرين.

#### 6- نظريات الذات :

لقد ظهرت العديد من النظريات المفسرة لمفهوم الذات وذهبت كل نظرية في اتجاه متخصص كلا حسب قائدها فنتج لنا مجموعة من النظريات التي أُسيمت في تفسير مفهوم الذات، ومن بين النظريات التي تخدم الدراسة الحالية نظرية ماسلو لتدرج الحاجات

أي ما يعرف بهرم ماسلو للحاجات التي سوف نتطرق إليها بالتفصيل و ذلك بعض عرض بعض النظريات

### 6-1- نظرية الذات لروجرز :

تمثل الذات محور نظرية روجرز فهي الجزء المدرك من المجال الظاهري، وتتكون من الإدراكات والقيم المتعلقة بالفرد بوصفه مصدر للخبرة والسلوك، ونتيجة لتفاعل الكائن الحي مع البيئة وخلال خبراته مع الأشخاص وقيمهم التي يمكن أن تمثلها في ذاته، حيث يؤكد روجرز على أن الناس يمكن فهمهم على أساس الكيفية التي ينظرون بها إلى أنفسهم والعالم المحيط بهم.

ويرى روجرز أن الخبرات التي يمر بها الفرد والمواقف التي يتعرض لها لا تؤثر في سلوكه إلى تبعاً لمعناها بالنسبة لو، وتبعاً لإدراكه ليا فالذي يحدد السلوك هو المجال الظاهري كما يدركه الفرد لا كما هو في الواقع.

ويعتقد روجرز أن الفرد لديه حاجة للاعتبار الايجابي للذات من قبل الآخرين، وهذا الاعتبار الايجابي للذات متبادل مع الآخرين، ويعتقد روجرز أن الفرد لديه حاجة للاعتبار الايجابي للذات من قبل الآخرين، وهذا الاعتبار الايجابي للذات متبادل مع الآخرين. وتتكون بنية الذات نتيجة لتفاعل مع البيئة وتشمل الذات الواقعية والذات الاجتماعية الذات المثالية، والذات تمثل مفهوم النواة في نظرية روجرز في الشخصية ولها خصائص منها: ( هبير ، 2017/2018، ص 32)

(1)- أنها تنمو من تفاعل الكائن مع البيئة.

(2)- أنها تمتص قيم الآخرين و تدركها بطريقة مشوهة.

(3)- الخبرات لا تتسق مع الذات بوصفها تهديدات.

(5)- قد تتغير الذات نتيجة النضج و التعلم.

ويؤكد روجرز أن السموك في أساسه محاولة أو نشاط موجه نحو تحقيق هدف من جانب الفرد لتحقيق اشباع حاجاته كما يخبرها في المجال الظاهري الذي يدركه، ويتفق السموك مع مفهوم الذات ومع والمعايير الاجتماعية، وبعضو لا يتفق مع بنية الذات والمعايير الاجتماعية، وأحسن فيم لسموك الفرد يكون منو جية نظر نفسو ومن داخل إطاره المرجعي أي من داخل مجاله الإدراكي.

ويرى روجرز أن هناك جهازين لتنظيم السلوك هما (الذات-الكائن الحي-) والنضج يحدث عندما يعمل هذين الجهازين معا في انسجام و تعاون. (شيماء ومحمود، 2010 ، ص 240 - 242)

### 6-2- نظرية التحقق من الذات مقابل تعزيز الذات

لقد استكشف و ليام سوان (swann william) و زملائه هذا الميل، بأنه ينبغي أن نحافظ على معتقداتنا الذاتية المألوفة، حتى عندما تكون تمك المعتقدات غير إيجابية. ويطلق سوان على هذا إسم التحقق من الذات، مشيرا إلى أن الأشخاص لديهم الحاجة إلى البحث عن تأكيد لمفهومهم الذاتي فيما إذا كان المفهوم الذاتي إيجابيا أم سلبيا وفي بعض الحالات، يمكن أن يتعارض هذا الميل مع الرغبة في تأييد وجية نظر إيجابية عن الذات.

تعتمد نظرية التحقق أيضا على الأساس المنطقي القائل بأن وجهات نظرنا عن أنفسنا بأنها غير ثابتين تعد مربكة ومضطربة، فإذا غيرنا مفهومنا الذاتي في كل مرة نواجه فيها شخص لديه رأي مختلف عنا، فإنو يكون المستحيل المحافظة على مفهوم ذاتي متماسك وثابت، وتنص نظرية التحقق الذاتي على أن التفاعل مع الأشخاص الذين ينظرون إلينا بشكل مختلف عن الطريقة التي ننظر بها إلى أن أنفسنا يمكن أن يكون محرجا، إذ قد يكون لدى الأشخاص الذين لا يعرفونها توقعات غير واقعية، و قد نشعر

بالإحراج عندما يكشفون بأننا لسنا بنفس الذكاء أو الفن أو الإبداع الذي كانوا يعتقدونه ومن الأفضل أن نجتمعهم يعرفون عيوبنا في البداية.

ويبدو أن الحاجة إلى التحقق الذاتي تهيمن على سلوكنا تحت مجموعة محددة من الظروف فقط. (هبير ، مرجع سابق، ص 35)

### 6-3- نظرية الذات عند جورج ميد

يعتبر جورج ميد الذات " باعتبارها موضوعا للوعي أو ما أسماه الوعي أو الشعور بالذات أن الوعي أو الشعور استجابة لخبرات مؤكدة مثل الألم والسرور، والتفكير، أي أنيا مجموعة العمليات السيكلوجية. أما الوعي بالذات فهو ادرك الذات كموضوع، بمعنى اتجاهات الشخص ومشاعره نحو نفسه، أي إدراكه لنفسه وتقييمه لها أو هي فكرة الشخص عن نفسه".

وتقول (فاطمة الكتاني) أن ميد يرى الذات بأنها تتضمن جانبين منفصلين و لكن متزامنين: الأنا المتكلم، ومفهوم الذات أو الذات الاجتماعية، ويرى أن لمفرد عدة مفاهيم للذات، مفهوم الذات الجسمي ومفهوم الذات حسب الدور الذي يمارسه الفرد: (كأب، كطفل، كطالب، كصديق)، والذات الاجتماعية تتضمن عدة أدوار، وجميع الصفات التي يراها الفرد في ذاته عندما يتفاعل مع الآخر، والصفات التي يمكن ملاحظتها ووصفها، وأي شيء تراه عندما تنظر إليه فهو مفهوم ذاتي". (مرجع سابق، ص 36)

### 6-4- نظرية إبراهيم ماسلو لمحاجات

تعد نظرية هرم ماسلو لمحاجات من النظريات المعروفة في الحاجات الإنسانية، قدميا إبراهيم ماسلو بإسم نظرية تدرج الحاجات، والافتراض الرئيسي في هذه النظرية هو أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف وغير صحيح وظيفيا.

## 6-4-1- نبذة عن حياة ماسلو:

ولد إبراهيم ماسلو في أول أبريل 1908 في بروكلين بنيويورك، وكتب عن نفسه لقد كان من العجيب ألا أكون ذهانيا في ضوء طفولتي، لقد كنت إلى حد ما شبيها بأول زنجي إلتحق بمدرسة كيميا من البيض، و لقد كنت وحيدا منعزلا غير سعيد، ولقد كبرت ونموت في المكتبات و بين الكتب و بغير أصدقاء. (أبو أسعد، 2009، ص296).

مفهوم الحاجة يعرف موراي الحاجة بأنها الشعور بنقص شيء معين إذا ما وجب تحقق الإشباع، وقد تكون هذه الحاجة فيزيولوجية داخلية مثل الحاجة إلى طعامه الماء أو حاجة اجتماعية مثل الحاجة للانتماء والحب والإنجاز.

ويمكن القول: بأنه الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي، والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعيا. (الرفوع، 2015، ص 24)

## 6-4-2- النظرة إلى الشخصية حسب ماسلو:

يرى ماسلو أن الشخصية مركب منظم من الخصائص الظاهرة التنوع (عناصر سلوكية، وأفكار ونزعات لمفعل ومدركات... الخ). التي لها وحدة مشتركة، فالفرد الذي ينخفض لديو تقدير الذات قد ينغمس في أفعال وأفكار ومدركات تبدو في ظاهرها منفصلة ولا رابط بينها بالمرّة ولكن الدراسة والتعلق تكشف على علاقة دينامية بينها وبين محاولة استعادة تقدير لذاته، ولقد اعتقد ماسلو أن حاجات الإنسان خيرة وليست سيئة، كما إعتقد الفرويديون ولذلك فإنه ينبغي التشجيع على إشباعيا بدال من العمل على قمعيا. (زهران حامد، 1988، ص 297)

## 6-4-3- نمو السلوك السوي لدى الإنسان حسب ماسلو:

الوليد كما يرى ماسلو ليس صفحة بيضاء، فكل وليد يجيئ إلى هذا العالم لو طبيعة وإمكانياته الأساسية الداخلية إذ لديه إمكانيات موروثه ومواهب ومزاج وحاجات. ويصف

ماسلو هذه الطبيعة الداخلية بأن لها جذورها الغريزية، وهذه الطبيعة الداخلية ليست بيئته، ولكنها إما أن تكون حيادية أو خيرة، إذ أن الذين يحققون طبيعتهم الداخلية يعممون ما هو خير لأنفسهم وللآخرين من منطلق الحب، وليس من منطلق الخوف، أنهم يعلمون ما هو خير لأنهم يريدون عمله، وليس لأن عليه أن يعملوه. (أبو أسعد، 2009، ص 299)

#### 6-4-4- خصائص الأفراد الذين يحققون ذاتهم كما أشار لها ماسلو:

➤ أنهم يدركون الواقع إدراكا صحيحا وتاما: ومدركاتهم لا تتخذ لونا بسبب حاجات معينة أو حيل دفاعية.

➤ أنهم يظهرون تقبلا أعظم من غيرهم لأنفسهم وللآخرين وللطبيعة بصفة عامة، فيم يتقبلون الأشياء على ما بها من خير وما بها من سوء، لأنهم لا يذكرون الجوانب السلبية في أي فرد أو أي شيء، لأنهم أكثر تسامحا مع الأشياء والأفراد كما هي وكما هم.

➤ لأنهم يتميزون بالتلقائية والبساطة والطبيعة فيم صادقون مع مشاعرهم وما يشعرون به في الحقيقة يعبر عنهم قولاً وعمالاً.

➤ لأنهم يميلون إلى الإهتمام بالمشكلات وليس الإهتمام بأنفسهم فهم عادة يتصلون لتحقيق أهدافهم.

➤ والدفاع عنها و يلتزمون بها.

➤ لأنهم يتميزون بنوع من الانعزال والحاجة الى الخصوصية، فهم لا يحتاجون الى احتكاك مستمر مع الآخرين.

➤ انهم مستقلون ذاتيا وبالتالي يميلون الى الاستقلال على بيئتهم وثقافتهم، بحين يستغنون عن رأي الآخرين الجيد فيهم أو حتى عن عاطفتهم و حبههم.

➤ إنهم يظهرون تذوقا مستمرا، ومتجددا فيم يجدون متعة متجددة في خبراتهم، فكل شروق جميل بالنسبة لهم كأنهم يرونه لأول مرة، فالزواج مثير بالنسبة ليم بعد أربعين سنة كما كان عند بدايته، فهم يجرون إلهاما عظيما ومتعة في خبرات الحياة اليومية الأساسية.

➤ لأنهم يميلون إلى التواجد مع الإنسانية كلها، فإهتماماتهم كذواتهم بالآخرين لا تقتصر على أصدقائهم وأسرههم بل تمتد وتتسع لتشمل الناس جميعا في جميع الثقافات في العالم كله.

➤ إنهم يميلون إلى تقبل القيم الديمقراطية فيم ال يستجيبون للآخرين على أساس الجنس أو المكانة أو الدين وهم يودون أي فرد لو خلق مناسب بغض النظر على الطبقة الاجتماعية والتربية والمعتقد السياسي والجنس واللون.

➤ إنهم لديهم روح دعابة نامية وغير عدوانية فيم يدركون الجانب الظريف والممتع من الأشياء الخاصة بيم و التي قد يراها الآخرون منحطة ومأذية للمشاعر.

➤ لأنهم مبتكرون ومبدعون وفي نفس الوقت متواضعون فقد يكون الواحد منيم صانع أذية أو نجار ولديه تحقيق ذاته. (أبو أسعد والهوري، مرجع سابق، ص 300)

**6-4-5- هرم ماسلو لمحاجات:** يرى ماسلو أن الحاجات الفيزيولوجية والأمن والأمان ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد، وهي موجودة لدى الإنسان والحيوان في حين أن الحاجات الاجتماعية وتقدير وتحقيق الذات موجودة لدى الإنسان فقط والزمه لسعادته وطمانينته.

وفي كتاباته الأخيرة أضاف ماسلو الحاجة إلى المعرفة والفهم ووضعها من حيث الأهمية بعد الحاجة إلى التقدير والاحترام وقبل الحاجة إلى تحقيق الذات وذلك لأن الإنسان إذا فشل في إشباع حاجته إلى المعرفة و الفهم فإن النتيجة المتوقعة هي أنه سوف تكون لو شخصية فقيرة في معارفها، وقد يؤدي ذلك إلى عدم الإهتمام بالحياة. وفي حالات كثيرة قد يكون من المستحيل على الإنسان الذي فشل في إشباع الحاجة المعرفة والفهم أن يحقق ذاته أو يرتقي لإشباع الحاجة التي يليها في الترتيب كما يتصور ماسلو. وفيما يلي شرح لهذه الحاجات منه جهة نظر ماسلو.

## أ- الحاجات الفسيولوجية المادية:

وتمثل الحاجات الأساسية للإنسان، و بالتالي فإنها تعطى المرتبة الأولى في سلم الحاجات الذي إقترحه ماسلو وتشمل هذه الحاجات الهواء والماء والغذاء والكساء والمأوى التي تعتبر أساسية وحيوية لبقاء الإنسان حيا، وهذه الحاجات تستحوذ اهتمام الإنسان وتفكيره وتطغى على الحاجات الأخرى إذا لم تكن الحاجات الفسيولوجية مشبعة. ولكن بمجرد إشباعها لدرجة كافية فإن حاجة أخرى سرعان ما تظهر، ويبدأ الإنسان في التركيز على تلك الحاجة الجديدة. حاجات الأمن والسلامة والاستقرار.

ويمكن للمدير المساعدة في تلبية هذه الحاجات من خلال الرواتب العادلة، والظروف البيئية الصحية للعمل.

## ب- حاجات الأمان والسلامة والاستقرار:

وتشغل الحاجات المرتبة الثانية في سلم ماسلو، وتتضمن حماية الفرد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية، والحماية من الأخطار الاقتصادية والمالية، ويمكن للمدير أن يلعب دورا في ضمان وتوفير ظروف عمل آمنة، واستقرار العمل، وبرامج المزايا والمنافع الإضافية وإذا ما إستطاع الإنسان إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان والاستقرار يبدأ توجيه اهتمامه لحاجات أخرى غير ملموسة كالحاجات الاجتماعية. (أمال هبير، 2018، ص 40)

## ج- الحاجات الاجتماعية(حاجات الانتماء):

وتتبع هذه الحاجات من كون الإنسان اجتماعي بطبيعته، ويعيش ضمن جماعات ويتفاعل ويتعامل معيا، وتشمل هذه الحاجات على حاجة الإنسان إلى الانتماء، والارتباط، والتعاطف، والحب، والرغبة في التقارب والمشاركة الوجدانية.

ويمكن للمدير أن يساعد في تلبية هذه الحاجات بتوفير جماعات عمل مستقرة، وتسهيل التفاعلات، والسماح بإيجاد وتكوين العالقات والروابط. (أبو زيد، 1988، ص

(109

#### د- حاجات تقدير الذات:

وهي حاجات الإنسان ورغبته في تكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين هو وأهميته بين الناس، يرى ماسلو أن هذه الحاجات يمكن تقسيمها إلى نوعين: الأول يتمثل في القوة والرغبة في الإنجاز والرغبة في الاستقلال والحرية، والثاني يتمثل في الرغبة في السمعة الحسنة وكسب احترام الغير والمكانة الاجتماعية واعتراف الآخرين وكذلك التقدير. (أبو النصر، 2012، ص 218).

#### هـ- الحاجة إلى تحقيق الذات:

تأتي الحاجة إلى تحقيق الذات بعد أن يتم إشباع الحاجات السابقة، وهذه الحاجة تظهر رغبة الفرد في تحقيق ما يتلاءم مع قدراته، أو كما يقول ماسلو رغبة الفرد في أن يكون ما يود أن يكونه. (مرجع سابق، ص 218)

ويرى ماسلو أن الحاجات الإنسانية مرتبطة ببعضها البعض، ويمكن ترتيبها والنظر إليها في شكل هرم متدرج، فالإنسان قد يسعى إلى إشباع نوعين أو أكثر من هذه المستويات من الحاجات في وقت واحد أو تحت ظروف معينة، أو قد يحدث أن درجة الإشباع بالنسبة لمستوى معين من الحاجات لم تصل إلى درج معقولة، ومع ذلك يسعى الإنسان لإشباع حاجة من مستوى لآخر.

وعلى الرغم مما وجه لتصنيف الحاجات لماسلو من نقد مازال يحظى بالقبول في الكثير من الدوائر العلمية إحاطته بمعظم الحاجات الإنسانية، وترتيبها وتقديره لأهمية كل

منا بالنسبة لحياة الفرد، وفي مراحل نموه المختلفة وبصفة عامة فإن نظرية ماسلو قد أفادت في تفسير كثير من مشكلات العاملين في المنشآت المختلفة.

ففي الكثير من الأحيان تتعرض الإدارة للعديد من المشكلات الغير متوقعة والتي لا تجد لها تفسير للوهلة الأولى، ولكن بالرجوع إلى نظرية هرم الحاجات واشباعها نجد التفسير للوهلة الأولى، ومن أمثلة هذه المشكلات ما تلاقيه الإدارة من رفض التعامل للانتقال إلى وظيفة أخرى أعلى أجرا. حيث تفسر نظرية ماسلو تصرف هذا العامل على أنه قد أشبع حاجاته الأساسية من استخدام النقود وأصبح يعطي أهمية أكثر لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال تواجده فهو سط مجموعة عمل معينة. (أمال هبير، مرجع سابق، ص 41)

#### 7- الذات المهنية عند ماسلو:

من خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري لنظرية ماسلو لمحاجات، فقد تبين لنا أن الذات المهنية من وجهة نظر ماسلو هي أنه لا يمكن للفرد أن يحقق مستوى أداء جيد و نتائج أفضل أي ما يعرف بتحقيق الذات المهنية المرغوب فيها، إلا من خلال بلوغه قمة الهرم لمحاجات الإنسانية والمعروفة بالحاجات الفرد لحاجاته الأساسية (الحرمانية) التي تأتي في قاعدة هرم ماسلو لمحاجات الإنسانية وهي حاجات فيزيولوجية من الأكل والشرب وحاجات الأمن والمحبة والتقدير... الخ.

فحسب رأي ماسلو أن وصول العامل إلى قمة هرم الحاجات، تعني أن القدرات التي يمتلكها هي في حالة نمو وتطور وبالتالي تحقيقه مستوى طموح معين، وشعوره بحالة من الارتياح و الصحة النفسية، وبالتالي تحقيقه لما يعرف بالذات المهنية المطلوبة، وهذا كله سيؤدي بالأستاذ إلى تحقيق الاستثمار الأمثل لما يمتلكه من قدرات وطاقات يمكن تجسيدها في مهنته، ومن خلال ذلك سيبدع الأستاذ في أداء عمله ويعطي أفضل ما عنده من مهارات ويوصل المعمولة أو الرسالة التعليمية لتلاميذه بأقصى جيد ممكن.

ومنو يمكن أن نستخلص أن ماسلو يرى أنو لوصول الفرد أو العامل في المؤسسات لأرقى مستويات الأداء يجب عليه إشباع حاجاته الأساسية انتقالا إلى أعلى الحاجات التي يتم فيها تحقيق الأستاذ لذاته المهنية، ومن المعروف أن أشباع الأستاذ لحاجاته المختلفة في المؤسسات التعليمية راجع إلى مجهودات وقدرات المدير في تلبية حاجات العاملين وتوفير البيئة الملائمة للعمل، والعكس فإن عدم إرضاء واشباع الأستاذ لحاجاته المختلفة سيؤدي إلى سوء توافقه مع بيئته العملية ومع البيئة المحيطة بو بصفة عامة، وذلك سينعكس سلبا على تكامل شخصية هذا الأخير مما يؤدي بو إلى عدم الاتزان والنضج ومنه سوء أدائه وانخفاضه بدرجة كبيرة وبالتالي ذات مهنية غير مرغوب فيها النمائية، وهذا ال يتحقق إلا إذا تم إرضاء و شباع. (هبير، مرجع سابق، ص 44)

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل يتبين لنا إن العملية التعليمية عملية جد حساسة وعلى درجة كبيرة من الأهمية إذ تتطلب أشخاص تتوفر فيهم شروط لا توجد في كل من هب ودب بل في قلة من الأفراد، إذ اعلى الأستاذ التحلي بصفات حميدة وسلوكات واتجاهات محددة في تأدية مهامه الصعبة والمختلفة ومواجهة كل العراقيل من اجل تأدية واجباته على أحسن وجه مما يعود بالفائدة على طلابه كأفراد وعلى المنظومة التربوية برمتها وعلى المجتمع بصفة عامة.

## الفصل الثالث : اجراءات الدراسة الميدانية

### • تمهيد

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- عينة الدراسة

4- الدراسة الاستطلاعية

5- ادوات الدراسة

6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

7- إجراءات التطبيق :

8- الاساليب الاحصائية

### • خلاصة الفصل

## تمهيد :

بعد التطرق في الفصول السابقة الى الجانب النظري ومن أجل التأكد من صحة الفرضيات التي انطلقنا منها، استوجب علينا القيام بدراسة ميدانية، فسنطرق في هذا الفصل الذي يعتبر بمثابة حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي والذي سنعرض فيه الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وذلك بوصف المنهج المستخدم في الدراسة وحدود الدراسة بالإضافة الى العينة المستخدمة وصولا الى الادوات المستخدمة في هذه الدراسة والدراسة الاستطلاعية والاساليب الاحصائية المعتمدة .

## 1- منهج الدراسة :

يعتبر المنهج الوصفي عن جمع البيانات بنوعيتها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة من اجل تحليلها وتفسيرها ولاستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها. (محمد داودي ومحمد بوفاتح، 2007، ص81)

كما تقوم الدراسة الحالية، على أساس الدراسة الاستكشافية للظاهرة، هذه الأخيرة يمكن تعريفها بأنها خطوة أساسية للبحوث المصممة لتزويد صانع القرار بمعلومات مناسبة ويهدف إلى تشكيل فرضيات تساعد اوليا على حل المشكلة القائمة، مثل البحث في أسباب معينة لقضايا مهمة تخص الشركة، مثل الأرباح، أو الإنتاجية. كما تساهم البحوث الاستكشافية في تحديد المسارات لأي بحوث أخرى قد يتطلب الأمر القيام بإجرائها.

## 2- حدود الدراسة:

1- الحدود البشرية: تم اجراء الدراسة على عينة تتكون من 30 موظف وموظفة من مؤسسة سونلغاز بالأغواط

2- الحدود الزمانية: انطلقنا في البحث والدراسة الميدانية من 1 ماي الى غاية 25 من نفس الشهر من الدراسي 2021/2022

3- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بمؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط .

## 3- عينة الدراسة:

تعريف العينة: تعرف العينة على أنها عبارة عن مجموعة من الأفراد أو العناصر التي تم سحبها من مجتمع الذي نريد بحثه أو بتعبير آخر انها جزء من الكل (الخالدي، 2014، ص 70)

وعليه فان عينة الدراسة هي الجزء الذي يمثل المجتمع لأن الباحث لا يستطيع ان يأخذ كل الافراد لدراسته لأنه يتطلب جهدا كبيرا ولهذا يختار الباحث عينة مناسبة لدراسته، وفي دراستنا هذه تتاسبنا الطريقة التطبيقية وتعرف على انها يتم اختيار عينة تمثل المجموعات الفرعية في مجتمع الدراسة بنفس نسبها في ذلك المجتمع بحيث ان الباحث يتم اختيار العينة من طرف طبقات مستهدفة بالدراسة بطرق الاختيار العشوائي ( در، 2017، ص 20)

لان هذا النوع من العينات يختارها الباحث في الحالات التي يعتقد انها تمثل المجتمع الذي يتناوله الباحث وعليه فقد اخترنا كعينة لهذه الدراسة 30 مفردة من عمال سونلغاز وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية

الجدول رقم (01): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	15	50%
انثى	15	50%
المجموع	30	100%

ومن خلال جدول رقم 1 يتضح لنا ان نسبة افراد العينة لفئة الذكور 50% و تمثل نسبة الاناث 50% و عليه نلاحظ ان نسبة الاناث اعلى من نسبة الذكور بمعدل 50 %

جدول رقم (02) : يبين توزيع الافراد حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة	تكرار	سنوات الخبرة
20%	6	أقل من 5 سنوات
53.33%	16	من 06 سنوات إلى 10 سنوات
26.66%	8	أكثر من 10 سنوات
100%	30	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبر حيث يوضح أقل من 5 سنوات يمثل 20% أما سنوات الخبرة من 06 سنوات إلى 10 سنوات تمثل 53.33% وسنوات الخبرة أكثر من 10 سنوات تمثل 26.33%

جدول رقم (03) : يبين توزيع الافراد حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	تكرار	المؤهل العلمي
16.66%	5	بكالوريا
63.33%	19	ليسانس
20%	6	ماستر
100%	30	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي حيث يوضح مستوى الليسانس الذي يمثل 63.33% ويليهِ الماستر الذي تمثل 20% ويليهِ شهادة البكالوريا الذي يمثل 16.66% .

## 4- الدراسة الاستطلاعية:

إن القصد من الدراسة الاستطلاعية هي تلك المحاولة البحثية الميدانية التي يقوم بها الباحث على مستوى محدود من عمله في شكل انجاز مصغر للبحث من أجل استطلاع ميدانه واكتشاف السبيل الذي يسلكه في مرحلة الدراسة الاساسية وهذا قبل الشروع في التنفيذ الفعلي للعمل كله وهي خطوة بحثية تمهيدية في البحث العلمي، لاسيما في البحوث الكبيرة التي يصادف الباحث فيها صعوبات كبيرة لذا فهي بحاجة لمثل هذه الدراسات الاستطلاعية لاكتشاف طبيعة هذا الاخير وما يسوده من عناصر انسجام أو عوامل اختلاف. (هبير، 2018، ص 77)

## 4-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- 1- جمع المعلومات الاولية حول البحث موضوع الدراسة؛
- 2- معرفة مدى قابلية موضوع للدراسة و مدى تجاوب الافراد العينة معه؛
- 3- بناء الادوات التي تمكننا من الاجابة عن التساؤلات البحث و قياس متغيراته؛
- 4- اختيار مدى صلاحية أدوات البحث وامكانية تطبيقها في الدراسة الاساسية.

## 5- أدوات الدراسة:

## 01- التعريف بأداة الدراسة:

استخدمنا في جمع بيانات الاستبيان والهدف الأساسي منه جمع المعلومات المتعلقة بموضوع دراستنا.

والاستبيان يعتبر احد أكثر الوسائل البحث العلمي استخداما في مجال البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية أو الفقرات

أو البنود أو العبارات التي يتطلب من المفحوص الإجابة عنها يحددها الباحث حسب أغراض البحث. (محمد داودي ومحمد بوفاتح، 2007، ص107)

5-1- مراحل بناء الاستبيان:

قمنا بتجميع عدد كبير من العبارات حول الموضوع وكانت متمثلة في 30 عبارة لاستبيان الذات المهنية ويتم حساب درجة الاستبيان بعد جمع الدرجات المعطاة على كل اجابة يتم وفق الجدول التالي:

1- الذات المهنية:

نادرا	أحيانا	دائما	العبارة
1	2	3	الدرجة

6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

6-1 صدق الاداة :

1- حساب الصدق ( المقارنة الطرفية):

تم حساب الصدق عن طريق المقارنة الطرفية لكل من استبيان الذات المهنية.

جدول رقم (04): يوضح حساب معامل الصدق لاستبيان الذات المهنية

مجموعات المقارنة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	قيمة (P)
المجموعة العليا	8	15,1583	1,414	19,214		0.001
المجموعة الدنيا	8	12,2417	3,817		29	0.000

نلاحظ من خلال الجدول (04) المحصل عليه أنّ قيمة (t) بلغت القيمة (19,214) عند درجة الحرية (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقياس، وذلك لصالح المجموعة العليا أي المقياس لديه قدرة تمييزية، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا (15,1583) (1,414) بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ (12,2417) عند انحراف معيار (3,817) وهذا ما يؤكد أنّ المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

### 2-6 - حساب الثبات بطريقة $\alpha$ كرومباخ للاستبيان

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تمت معالجة البيانات إحصائياً والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا- كرومباخ للعبارات الدالة .  
جدول رقم (05) : يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ .

قيمة $\alpha$ كرومباخ	عدد البنود	الاستبيان
0.73	30	الذات المهنية

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.73) وهذا يدل من على أن الاستبيان يتمتع بقدر مرتفع من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقه على العينة.

### 7- إجراءات التطبيق :

تم اجراء الدراسة الأساسية خلال السنة الجامعية 2021-2022 حيث كان تطبيق الأداة حيث تم الحرص على إتباع مجموعة من العمال المستجوبين من أجل التحكم في سير تطبيق الدراسة الميدانية ومن هذه الاجراءات المتبعة:

- تقديم الباحثان لنفسيهما والغرض العلمي للبحث.
- شرح طريقة الاجابة على كل مقياس.
- التأكد من فهم العينة لطريقة الإجابة.

- التأكد من أنهم لم ينسوا فقرة لم يجيبوا عليها قبل تسليم أدوات البحث.
- التأكد من تسجيل جميع البيانات: الخاصة بالجنس والبيانات الشخصية الأخرى.

#### 8- الأساليب الإحصائية :

استخدم الطالبان في الدراسة الأساليب الإحصائية التالية بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية spss نسخة 20 وذلك لاختبار فرضيات الدراسة والاستدلال عليها إحصائياً:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات .
- إختبار "T" لدلالة الفروق .

## خلاصة الفصل :

ما يمكن قوله في نهاية هذا الفصل هو أن في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لفهم هذه الظاهرة المراد دراستها على عينة تبلغ 30 عامل وعاملة بمؤسسة سونلغاز الاغواط حيث تم توزيع الاستبيان على عمال وهو عبارة عن مجموعة من الاسئلة التي تقيس مستوى الذات المهنية باستخدام الاساليب الاحصائية التالية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" وحزمة **spss**

## الفصل الرابع عرض وتفسير وتحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
  - 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
  - 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
  - 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- الإستنتاج العام

### 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: "مستوى الذات المهنية مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط". من أجل التأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث في مقياس مستوى الذات المهنية ، ولمعرفة دلالة هذا الفرق فقد استعمل الاختبار التائي (ت) لعينة واحدة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): يوضح دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والفرضي لدرجات عينة الدراسة في مقياس مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط

ن	م	ع	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
70	73.7	3.9	60	19.21	0.000 دالة

يتضح من الجدول (06) أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط أعلى من المتوسط الفرضي له، حيث بلغت قيمته (73.7) والانحراف المعياري قدره (3.90) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغة قيمته (60)، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الذات المهنية مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط ومنه نقول أن الفرضية قد تحققت

### 1-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

حسب ما توصلت إليه نتائج دراستنا فإن ارتفاع مستوى الذات المهنية بمؤسسة سونلغاز الأغواط حيث تتفق هذا النتائج مع دراسة الشرفا (2011) ودراسة أبو النصر (1999) وحسب رأينا كباحثين تدل تلك النتيجة على تمتع أفراد العينة بالخصائص الشخصية والمهارات المهنية التي يجب توفرها في العامل والتي تجعل منه شخصا واثقا من قدراته ويستطيع أن يتعامل مع متطلبات المهنة، والعمل بروح الفريق والتسامح واللباقة في الحديث

وتحمل المسؤولية، وتقبل الذات والسعي للتطور والارتقاء في المهنة، والالتزام بمبادئ وقيم وأخلاقيات المهنة، والانتماء لجماعة العمل والتواصل مع المجتمع المحلي.

## 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: " لا توجد فرق بين الجنسين في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط من أجل التأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07): نتائج اختبار (ت) لفحص الفروق في مستوى الذات المهنية تبعا

لجنس عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	الجنس	مستوى الذات المهنية
0.33 غير دال	27.5	0.98	4.13	74.40	15	ذكور	
			3.66	73.00	15	إناث	

يتضح من الجدول (07) انه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة (P) لاختبار (ت) يساوي (0.33) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية، ومنه نقول أن الفرضية تحققت.

## تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ونعزو ذلك إلى أن درجة إدراك العمال لأبعاد ذواتهم المهنية كانت متساوية بغض النظر عن جنسهم ، مما يشير إلى أن العمال والعاملات مؤهلين أكاديمياً ومهنياً وأن تعيينهم يتم

ضمن برنامج موحد لا تدخل فيه الفروق الجنسية من حيث المتطلبات والتصميم، كما أن العامل الفعال في المنظمة هو ذلك العامل الملتزم بأخلاقيات المهنة ومبادئها وبالتعليمات الصادرة من مرؤوسيه بغض النظر عن جنس العامل، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الشرفا (2011) والتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة تعزى لاختلاف الجنس.

### 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: " توجد اختلاف في مستوى الذات لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى الى المؤهل العلمي.

كما هو موضح في الجدول التالي:

### الجدول (08) : يوضح نتائج تحليل التباين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	275.36	2	137.68	22.26	0.00
داخل المجموعات	166.93	27	6.18	-	-
المجموع	442.30	29	-	-	-

يلاحظ من خلال جدول تحليل التباين السابق ان قيمة p. Value تساوي (0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل ان هناك متوسطين اثنين على الاقل غير متساويين وعلى هذا الاساس يمكن اجراء المقارنات التالية :

جدول(09): المقارنات المتعددة:

مستوى الدلالة	متوسط الفرق	المقارنات الثنائية
0.00	-7.93	بكالوريا مع ليسانس
0.00	-5.50	بكالوريا مع ماستر
0.032	2.43	ليسانس مع ماستر

يتضح من الجدول السابق أن هناك اختلاف في مستوى الذات المهنية لحامل شهادة البكالوريا مع كل من حامل شهادة ليسانس وشهادة الماستر حيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية (0.00) وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05، كما يوجد هناك اختلاف بين حامل شهادة ليسانس وشهادة الماستر.

#### 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

يوجد اختلاف في مستوى الذات لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزى الى الاقدمية يمكن تفصيل ذلك الى: الفرض الصفري

- لا يوجد اختلاف في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز يعزى الى الاقدمية الفرض البديل :

- يوجد اختلاف في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز يعزى إلى الاقدمية

من أجل التأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (10): يمثل تحليل التباين في اتجاه واحد

p. Value	قيمة (ت) المحسوبة	مربعات المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.19	1.75	25.42	2	50.84	بين المجموعات
		14.48	27	391.45	داخل المجموعات
			29	442	الاجمالي

نلاحظ من جدول تحليل التباين الأحادي ان قيمة p. Value تساوي (0.19) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه لا توجد فروق تعزى لأقدمية عمال سونلغاز بالأغواط وبالتالي نقبل الفرض الصفري.

#### تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ويرى الباحثين أن سبب ظهور هذه النتيجة أن العمال يتبادلون الخبرات فيما بينهم من خلال اللقاءات التدريبية التي يتم عقدها، كما أنه يتم تدريب العمال على كيفية التعامل مع المشكلات التي تم واجههم في خلال تأدية أعمالهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشريف (2015)

### الاستنتاج العام:

من خلال النتائج التي تم التوصل اليها في هذه الدراسة الحالية ،التي تم معالجتها باستخدام الاساليب معالجة الاحصائية ،والتي تم مناقشتها على ضوء بعض الدراسات السابقة والتراث النظري تم التوصل فيها الى النتائج الاتية :

6. أن مستوى الذات المهنية مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

7. أنه لا توجد فرق بين الجنسين في مستوى الذات المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

8. أنه يوجد اختلاف في مستوى الذات لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط تعزي الى المؤهل العلمي.

9. أنه يوجد هناك اختلاف بين حامل شهادة ليسانس وشهادة الماستر.

10. أنه لا توجد فروق تعزى لأقدمية عمال سونلغاز بالأغواط.

### التوصيات و الاقتراحات:

على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

- يجب أن يكون هناك توافق نفسيا واجتماعيا ومهنيا، والشعور بالثقة في النفس والتقدير والقبول داخل المؤسسة (سونلغاز).
- يجب تحسين الجانب المادي والمعنوي لضمان حياة كريمة للعامل.
- توفير ظروف بيئية تتسجم مع إنسانية الفرد.
- توفير الأمن (عدم القلق من المستقبل) وخاصة ما يتعلق بمستقبل المهنة والشعور بالانتماء للمؤسسة.
- يجب فهم أهداف المؤسسة واستيعابها وفهم دور الفرد فيها.
- تحقيق النمو الوظيفي والترقي.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- إبراهيم أبو زيد. 1987. سيكولوجية الذات والتوافق. الإسكندرية: دار المعرفة.
- أبو أسعد، أحمد والهوري، لمياء. 2008. التوجيه التربوي والمهني. ط1. عمان: دار الشروق.
- أبو النصر مدحت. 2010. الأداء الإداري المتميز. ط1. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- - عبد الوهاب ، علي محمد. 1993. العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج. ع7 . القاهرة: مكتبة عين الشمس.
- أبو حماد ناصر الدين. 2008. ط1. الإرشاد النفسي والتوجيه المهني. عمان. الأردن: عالم الكتاب أريد.
- أبو زيد إبراهيم. 1988. سيكولوجية الذات والتوافق. د ط. الإسكندرية. القاهرة: دار المعرفة.
- أمال هبير ، 2018/2017، مفهوم الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي في ضوء "نظرية ماسلو لتدرج الحاجات، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص إدارة وتسيير التربية، كلية العموم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي. الجزائر.
- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة. 2015. التوجيه المهني ونظرياته. عمان. الاردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع
- جولتان حسن حجازي. 2013. فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية . المجلة الأردنية في العلوم التربوية. مجلد 9. عدد 4. الاردن.

- جولمان دانيال. 2005. نكاء المشاعر. ترجمة هشام الحناوي.. ب ط.. القاهرة: ملا للنشر والتوزيع.
- حثاوي. واثق. 2009. دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين". رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية فلسطين.
- الداھري، صالح حسين. 2005. سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. ط1. عمان الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع
- داودي محمد. بوفاتح محمد. 2007. منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية. الجزائر: دار ومكتبة الأوراسية
- الدردير عبد المنعم أحمد. 2004. دراسات في علم النفس المعرفي. القاهرة: عالم الكتاب .
- رسمي محمد حسن. 1992. السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية. الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا
- رفاعي محمد رفاعي. 1988. السلوك التنظيمي. القاهرة: المطبعة الكمالية.
- الرفاعي نعيم عطية. 1982. التقويم والقياس في التربية. دمشق: المطبعة التعاونية.
- زهران حامد عبد السلام. 1997. ط3. الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة. مصر: عالم الكتب.
- زهران حامد عبد السلام. 1998. ط3. التوجيه والإرشاد النفسي. القاهرة: عالم الكتب.
- زهران، حامد عبد السلام. 1998. التوجيه والإرشاد النفسي. ط 3. القاهرة. مصر: عالم الكتب.

- السمادوني، السيد إبراهيم إبراهيم. 1994. مفهوم الذات لدى أطفال ما قبل المدرسة في علاقته بالمهارات الاجتماعية للوالدين. مصر: رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية.
- سهير كامل أحمد، شحاته سليمان محمد. 2002. تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الشرفا، عبير 2011. الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير. غير منشورة، الجامعة الاسلامية . غزة.
- الشريف، ايناس. 2015. توجهات الهدف والخبرة وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية لمعلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة الابتدائية في المدينة المنورة، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- الظاهر، قحطان أحمد. 2004. ط1. مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق. عمان. الأردن: دار وائل للنشر
- عبد الباقي وآخرون. 2002. علم النفس الاجتماعي. ط1. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
- عبد الله مجدي أحمد. 1996. علم النفس الصناعي بيت النظرية والتطبيق: مكتبة دار المعرفة الجامعية
- عبد المقصود وآخرون. 1991. المعلم ومهنة التعليم. القاهرة. مصر: مطبعة أبناء وهبة.
- عبد المليك مزهودة. 2001. الأداء بين الكفاءة والفعالية. مجلة العلوم الإنسانية ، العدد رقم 1 نوفمبر .

- العدل عادل محمد محمود.2001. تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وكل من فعالية الذات والاتجاه نحو المخاطرة. مجلة كلية التربية. الجزء الأول. العدد25. جامعة عين شمس القاهرة.
- القاسم بديع. محمود مبارك.2001. علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
- محمد أحمد الرفوع2015. الدافعية نماذج وتطبيقات: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- محمد علي. وآخرون. 2004. سيكولوجية الصناعة أسسه، وتنظيمه. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- المرسي محمد المرشدي. دراسة معملية لمستوى الطموح وتقدير الذات. مجلة كلية التربية بالمنصورة العدد التاسع. الجزء الثاني. أكتوبر 1987
- المومني، محمد، الصمادي، أحمد. 1995. أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الضبط لدى المعوقين حركيا. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد الأول. العدد الثاني.
- عبد مطر شيماء. غازي صالح محمود.2010. مفهوم الذات. ط1. عمان: مكتبة المجتمع العربي لمنشر والتوزيع.

الملاحق

الملاحق:

ملحق رقم (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي - الأغواط -  
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا



في اطار البحث العلمي و تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل و تنظيم  
وتسيير الموارد البشرية والمتعلقة "الذات المهنية لدى عمال مؤسسة السونلغاز بمدينة الأغواط".  
يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للتحكيم.

وشكرا على تعاونك مسبقا

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر  أنثى   
سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات  من 06 سنوات إلى 10 سنوات  أكثر من 10   
سنوات  
المؤهل العلمي: بكالوريا  ليسانس  ماستر

الرقم	البنود	دائماً	أحياناً	نادراً
<b>البعد الأول: الذات المهني المدرك</b>				
1.	أمتلك المؤهلات العلمية اللازمة للعمل داخل المنظمة			
2.	أتابع كل ما هو جديد في مهنتي			
3.	أتفهم مشاعري وانفعالي وأعمل على ضبطها.			
4.	لدي وعي بكل المسؤوليات والمهام المطلوبة مني كعامل			
5.	لدي القدرة على العمل والنجاح تحت الضغط والظروف المتغيرة.			
6.	مهنتي تتناسب مع ميولي ورغباتي			
7.	لدي رضا وظيفي عالي عن مهنتي			
8.	أفتخر عند إحداث تغييرات ايجابية في سلوكيات الآخرين			
9.	ألتزم بمبادئ وأخلاقيات العمل			
10.	أقدم المشورة لزملائي في كثير من قضاياهم الشخصية			
<b>البعد الثاني: الذات المهني المثالي</b>				
11.	أحرص على متابعة كل ما هو جديد في إطار العمل			
12.	أسعى لتقديم الدعم النفسي وبأعلى مستوى لجميع من أتعامل معهم			
13.	أحرص علة أن أكون قدوة للعمال			
14.	أسعى لتطوير مهارات التواصل للحديث مع الآخرين			
15.	أرغب في إكمال دراستي في مجال التنظيم			
16.	أطمع لأن أكون متميزاً في عملي			
17.	أسعى لأن أكون مبادراً في تقديم أفكار الممارسات التنظيمية الجديدة			

			18. أسعى للتعامل مع المشكلات المختلفة للعمال في الظروف كافة
			19. أسعى لأكون متحررا من كل أشكال التمييز والتعصب
			20. أسعى لطوير مهاراتي للعمل في الظروف الصعبة
<b>البعد الثالث: المهني الاجتماعي</b>			
			21. أتمتع بشخصية محبوبة من قبل العمال
			22. أنا مصدر ثقة للعمال
			23. أقنع الآخرين بأفكاري ومقترحاتي في أسرع وقت
			24. أشعر بأنني عنصر نشط في حل مشكلات المؤسسة
			25. يفضل من حولي استشارتي باستمرار
			26. يتعاون معي العاملون في المؤسسة لحل المشكلات
			27. أتعاون مع فريق العمل وأعمل بروح الفريق
			28. أتمتع بقدرة على التواصل مع العمال وذويهم
			29. أمتلك القدرة على احداث تغيير ايجابي في مجال العلاقات مع المحيطين بي
			30. أتمتع بروح القيادة والقدرة على إدارة الآخرين

## ملحق رقم (02): حزمة SPSS

## Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	71.4
	Exclue <sup>a</sup>	12	28.6
	Total	42	100.0

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach <sup>a</sup>	Nombre d'éléments
0.73	30

## Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
ب30	71.600	13.766	.185	-1.338 <sup>-a</sup>
ب29	71.233	14.323	.175	-1.263 <sup>-a</sup>
ب28	71.100	15.059	-.040-	-1.142 <sup>-a</sup>
ب27	71.633	14.861	.167	-1.193 <sup>-a</sup>
ب26	71.400	17.007	-.429-	-.894 <sup>-a</sup>
ب25	71.300	14.493	.079	-1.227 <sup>-a</sup>
ب24	71.033	13.206	.381	-1.449 <sup>-a</sup>
ب23	71.467	15.844	-.202-	-1.038 <sup>-a</sup>
ب22	71.567	16.254	-.402-	-.999 <sup>-a</sup>
ب21	71.133	17.223	-.455-	-.868 <sup>-a</sup>
ب20	71.200	14.441	.086	-1.234 <sup>-a</sup>
ب19	70.933	13.926	.355	-1.334 <sup>-a</sup>
ب18	70.167	24.626	-.681-	.659
ب17	71.400	12.731	.509	-1.543 <sup>-a</sup>
ب16	70.967	16.240	-.328-	-.995 <sup>-a</sup>
ب15	71.233	11.978	.661	-1.701 <sup>-a</sup>
ب14	71.367	13.689	.266	-1.361 <sup>-a</sup>
ب13	71.500	15.776	-.189-	-1.048 <sup>-a</sup>
ب12	71.467	12.809	.333	-1.507 <sup>-a</sup>
ب11	71.433	15.771	-.202-	-1.056 <sup>-a</sup>
ب10	71.200	15.062	-.061-	-1.131 <sup>-a</sup>

ب9	71.333	15.126	-.030-	-1.142 <sup>-a</sup>
ب8	71.267	13.995	.266	-1.317 <sup>-a</sup>
ب7	71.300	15.734	-.176-	-1.049 <sup>-a</sup>
ب6	71.433	15.357	-.087-	-1.112 <sup>-a</sup>
ب5	71.467	15.775	-.207-	-1.056 <sup>-a</sup>
ب4	70.967	16.033	-.240-	-1.013 <sup>-a</sup>
ب3	71.133	15.499	-.126-	-1.089 <sup>-a</sup>
ب2	71.200	16.924	-.462-	-.910 <sup>-a</sup>
ب1	70.867	15.568	-.154-	-1.087 <sup>-a</sup>

اختبار T.test لعينة واحدة

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجة الكلية	30	73,7000	3,90535	,71302

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 60

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الدرجة الكلية	19,214	29	,000	13,70000	12,2417	15,1583

## اختبار T.test لعينتين مستقلتين

## Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenn e erreur standard
الكلية الدرجة	ذكر	15	74,4000	4,13694	1,06815
	انثي	15	73,0000	3,66450	,94617

## Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilat éral)	Différence moyenn e	Différenc e erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur		Supéri eur
الدرجة الكلية	Hypothèse de variances égales	,003	,959	,981	28	,335	1,40000	1,42695	-1,52298	4,32298
	Hypothèse de variances inégales			,981	27,598	,335	1,40000	1,42695	-1,52490	4,32490

ANOVA

الكلية الدرجة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	275,363	2	137,681	22,268	,000
Intragroupes	166,937	27	6,183		
Total	442,300	29			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الكلية الدرجة

LSD

(I) العلمي المؤهل (I)	(J) المؤهل العلمي (J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
بكالوريا	ليسانس	-7,93750*	1,19034	,000	-10,3799	-5,4951
	ماستر	-5,50000*	1,34288	,000	-8,2554	-2,7446
ليسانس	بكالوريا	7,93750*	1,19034	,000	5,4951	10,3799
	ماستر	2,43750*	1,07670	,032	,2283	4,6467
ماستر	بكالوريا	5,50000*	1,34288	,000	2,7446	8,2554
	ليسانس	-2,43750*	1,07670	,032	-4,6467	-,2283

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ANOVA

الدرجة الكلية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	50,842	2	25,421	1,753	,192

Intragroupes	391,458	27	14,498		
Total	442,300	29			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الكلية الدرجة

LSD

(I) الخبرة المهنية	(J) المهنية الخبرة	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
5من اقل سنوات	10 الى 5من سنوات	-3,41053	1,91383	,086	-7,3374	,5163
	10 من اكثر سنوات	-3,70000	2,30567	,120	-8,4308	1,0308
5من اقل سنوات	10 الى 5من سنوات	3,41053	1,91383	,086	-,5163	7,3374
	10 من اكثر سنوات	-,28947	1,78311	,872	-3,9481	3,3692
10 من اكثر سنوات	5من اقل سنوات	3,70000	2,30567	,120	-1,0308	8,4308
	10 الى 5من سنوات	,28947	1,78311	,872	-3,3692	3,9481

