جامعة عمار ثليجي –الأغواط–

كلية: العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية

الموضوع:

عوامل الارشاد والنمو المهني السائد بمراكز التكوين المهني بمدينة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس:

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبين:

– مكحل عيسى

– تواتي محمد الأمين

إشراف الأستاذ:

– د. رمضان عمومن

لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	**الرتبة**	**الصفة**
بلمقدم فاطمة	دكتور	رئيسا
عمومن رمضان	دكتور	مشرفا
صافي محمد	دكتور	منلقشا

السنة الجامعية 2020-2021

جامعة عمار ثليجي –الأغواط–

كلية: العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية

الموضوع:

عوامل الارشاد والنمو المهني السائد بمراكز التكوين المهني بمدينة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس:

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبين:

– مكحل عيسى

– تواتي محمد الأمين

إشراف الأستاذ:

– د. رمضان عمومن

لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	**الرتبة**	**الصفة**
بلمقدم فاطمة	دكتور	رئيسا
عمومن رمضان	دكتور	مشرفا
صافي محمد	دكتور	منلقشا

السنة الجامعية 2020-2021

كلمة شكر

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بالشكر والتقدير لكل من

كان لهم الفضل في التوجيه والإرشاد والمساعدة أثناء إنجاز هذا البحث.

فنقدم جزيل الشكر للأستاذين الفاضلين

" أ.د. رمضان عمومن" و "د. فطام جمال "

الذين أتاحا لنا مناخا من الحرية الفكرية الموضوعية خلال دراستنا هذه،

فضلا عن ملاحظاتهما القيمة التي أسهمت في بلورة جوانب عدة من بحثنا هذا ...

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل من:

أسهم في إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد

الإهداء

أهدي ثمرة العمل المتواضع إلى الشمعتان اللتان أنارتا دربي،

إلى اللذان علماني العطاء دون مقابل وكراسا حياتهما حتى يروني في أعلى المراتب

إلى أغلى ما أملك في الوجود **الوالدة** حفظها الله وأطال في عمرها

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل في الحياة **إخوتي** ،

إلى من قاسمني منذ بداية مشواري الجامعي حلوه ومره إلى نهايته **زملاء المقاعد**،

إلى من لم تسعهم مذكرتي ويسعهم قلبي،

إلى كل **أساتذتي** الذين درسوني طوال مشواري الدراسي

والى كل من علمني حرفا.

مكحل

الإهداء

الحمد لله فالق الانوار وجاعل الليل والنهار

ثم الصلاة والسلام على سيدنا مُحَّد المختار

الحمد لله الذي وفقني لهذا ولم اكن لأصل اليه لولا فضل الله علي اما بعد:

من دواعي الفخر والاعتزاز ان اهدي ثمرة جهد العمل المتواضع

الى **الوالدان** الى أمي وأبي العزيزين حفظهما الله ورعاهما

الى **إخوتي وأخواتي** وسندي في دنيا

والى كل اقاربي.

والى كل ومن تذوقت وعشت معهم أجمل اللحظات والذكريات الجامعية

الى من سأفتقدهم واتمنى أن يفتقدوني **زملاء المقاعد**،

والى كل من انار لي الطريق في سبيل التحصيل ولو بقدر بسيط من المعرفة

اساتذتي الكرام من جميع الاطوار

والى من ذكرهم قلبي ولم تسعهم كلماتي.

والى كل من اكن له التقدير والاحترام وأتمنى له التوفيق في حياته.

تواتي

ملخص الدراسة:

ان لكل بحث علمي الأسباب والأهمية العلمية التي تجعله يحظ بالدراسة والتفسير والتحليل وقد استهدفت دراستنا الحالية عوامل الارشاد المهني بحيث يمكن تقسيم موضوعنا إلى قسمين: أهمية نظرية وأهمية تطبيقية؛ هدفت الدراسة الى:

– التعرف على مستوى عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط.

– الكشف عن أهم عوامل الارشاد والنمو المهني السائد بمراكز التكوين والتعليم المهنيين.

– معرفة الفروق في عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط حسب الجنس.

– معرفة الفروق في عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط حسب الأقدمية في العمل.

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، وقد توصلنا الى نتائج أبرزها:

– من أهم خدمات الارشاد والنمو المهني هي الاهتمام بالعامل والعمل.

– أن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية يسمح للأفراد مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه بحالة من الرضا الوظيفي.

– إن الإرشاد والنمو المهني يوفر للفرد فرصا في اختبار قدراته وإمكانياته لاختيار مهنة تحقق له الاستقرار المهني في المستقبل وهذا الاستقرار يساهم في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية والمهنية.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد – النمو المهني – عوامل الارشاد.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر	أ
الإهداء الأول	ب
الإهداء الثاني	ج
ملخص الدراسة	د
فهرس المحتويات	هـ
مقدمة	9
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها	
1.الإشكالية	12
2.أهداف موضوع الدراسة	13
3.أهمية موضوع الدراسة	14
4.تحديد المفاهيم الأساسية	14
5.الدراسات السابقة	14
الفصل الثاني: الإرشاد والنمو المهني	
تمهيد	20
ماهية الارشاد المهني	21
2. مشكلات الإرشاد المهني	22
3. عوامل الارشاد المهني	22
4. خدمات الإرشاد المهني	29
5. الارشاد المهني في المؤسسة الجزائرية	31
6. التكوين المهني	34
خلاصة الفصل	39
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية	
تمهيد	41
1. المنهج المستخدم للدراسة	42
2. حدود الدراسة	42
3. الدراسة الاستطلاعية	42

4. أدوات جمع البيانات	43
5. الخصائص السيكومترية	44
6. مجتمع وعينة الدراسة	45
7. الأساليب الإحصائية	46
خلاصة الفصل	48
الفصل الرابع: عرض وتفسير نتائج الدراسة	
تمهيد:	50
1. نتائج الفرضية الأولى	51
2. نتائج الفرضية الثانية	52
3. نتائج الفرضية الثالثة	53
4.نتائج الفرضية الرابعة	54
5.عرض ومناقشة نتائج الفرضيات	55
الاستنتاج العام	59
الخاتمة	61
قائمة المراجع	
الملاحق	

مقدمة

مقدمة:

يعتبّر الارشاد والنمو المهني من اقدم مجالات الارشاد النفسي فقد بدأ حين ظهرت الحاجه الى ضرورة المزاوجه بين الفرد والمهنة التي يعمل بها، وهو العملية التي تهتم في مساعدة الفرد على ان يختار التخصص أو المهنة التي تتناسب مع قدراته وامكاناته وميوله وفق حاجة سوق العمل، فيؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها ويكون محور الاهتمام في هذه العملية الفرد نفسه ومساعدته على ان يقرر بنفسه مهنته المستقبلية بالاختيار الموفق الذي يؤدي الى تكيفه مهنياً تكيفاً سليماً.

كما أن الحاجة الى الارشاد المهني تقوم على اساس تنوع الفروق الفردية في القدرات والاستعدادات والميول والتقدم العلمي والتقني الذي يشهده عصرنا الحاضر مما زاد عدد المهن وانواع التخصصات وفرص العمل بشكل كبير جداً ويعتبر ضروري لرفع انتاجية الانسان وتحقيق الجودة.

فقد عرف واقع الإرشاد المهني في الجزائر بصفة خاصة كثيرا من التحديات والصعوبات التي واجهتها الدولة والمتمثلة في التغيرات المواكبة للواقع المرير الذي مرت به الدولة الجزائرية في فترة الاستعمار حيث كان ظهور الإرشاد المهني في البداية مسايرا للسياسة الاستعمارية المنتهجة في الجزائر والتي كانت تخدم مصالح المعمرين لا غير، أما بعد الاستقلال فقد أخذ الإرشاد المهني إطارا خاصا به ينظمه والذي يخدم مصالح الدولة من خلال النهوض بالقطاع الاقتصادي والاجتماعي، والذي عانى كثيرا خلال فترة الاحتلال الفرنسي كما أن المؤسسات الجزائرية شملت تغيرات جذرية والتي عرفت إصلاحات عديدة تتعلق بالقطاع الاقتصادي، والتكوين المهني بصفة خاصة.

والدراسة الحالية تتناول موضوعا ذي صلة بالإرشاد والنمو المهني متمثلا في عوامل الارشاد والنمو المهني السائد بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط وقد اشتملت الدراسة على جانبين هما الجانب النظري والجانب الميداني.

الجانب النظري، الذي اشتمل على فصلين هما:

الفصل الأول وفيه تم التقديم لموضوع الدراسة، وتوضيح مشكلتها، وأهميتها وأهدافها ومجالها وحدودها، وكذلك التعريف بأهم المفاهيم الإجرائية المستعملة في الدراسة والدراسات السابقة

وفي الفصل الثاني تم تناول موضوع الإرشاد المهني في المؤسسات الجزائرية، وذلك من خلال التطرق الى ماهية الارشاد والنمو المهني، مشكلات الإرشاد المهني، عوامل الارشاد المهني، خدمات الارشاد المهني، الارشاد المهني في المؤسسة الجزائرية، والتكوين المهني

أما الجانب الميداني فيضم فصلين، الفصل الثالث يتناول كل ما يخص إجراءات الدراسة الميدانية، بداية بالمنهج المتبع ثم مجالات الدراسة وأدواتها وعينة الدراسة وخصائصها، أداة الدراسة من حيث وصفها وخصائصها السيكومترية، وأخيرا الأساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة، أما الفصل الرابع والذي يتضمن عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة، مع ذكر الخاتمة والاقتراحات، ذكر قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

مشكلة الدراسة واعتباراتها

1.الإشكالية:

إن المهنة لها علاقة وثيقة بالذات والشخصية، فاختيار العمل بالذات يرتبط بمفهوم الذات لدى كل شخص والمهنة هي العمل الذي سيقضي فيه الفرد حياته كلها، وهو الذي يجعل للحياة معنى ويجعل للإنسان نفسه قيمة اجتماعية حيث يمثل اهم ادواره الاجتماعية في الحياة حيث يسعى الارشاد المهني الى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يحقق التوافق المهني ويعود على الفرد والمجتمع بالخير، وهكذا نجد ان للإرشاد المهني هدفاً مزدوجاً فهو يهدف الى فائدة الفرد وفائدة المجتمع في نفس الوقت حين يصبح افراده عاملين متقنين وراضين مهنياً ومنتجين سعداء وكما نعرف ان قرار اختيار المهنة من اهم قرارات الحياة، وعلى الأغلب فان الإنسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد بعينه بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار وقد تكون تلك العوامل ذاتية تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي الفطري أو المكتسب وأخرى خارجية تتصل بالبيئة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الالتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها.

كما أن تعدد المشكلات المهنية التي تتعلق بالاختيار كاختيار المهنة او التخصص بطريقه الصدفة أو غير ذلك، أو مشكلات مهنية تتعلق بإعداد الأشخاص للمهن نفسياً وتربوياً وتدريبياً، فأحياناً يُهمل جانب الإعداد النفسي للمهنة ويتركز الاهتمام فقط على الإعداد التربوي وقد يكون التدريب المهني غير كافٍ كماً او كيفاً، وفي بعض الأحيان يُهمل الأعداد المهني لبعض الفئات الخاصة ولا تُعد لهم برامج ارشاد خاصة، ويرجع هذا كله الى التعلل بالحاجة الماسة الى قوى عاملة في ميادين مختلفة والى نقص وغياب وسائل الارشاد المهني حيث أن وسائل الارشاد في هذه الحالات تقتصر على مقابلة في دقائق أو ما يسمى الاختيار الشخصي مما يعرض العامل إلى سوء التوافق وعدم التكيف مع ظروف العمل أو مع رفاق العمل وعدم الرضا المهني بصفه عامه والتأثر السيء لنوع العمل على الصحة العامة وينتج عن ذلك عدم الاستقرار المهني وترك العمل أو تغييره.

فمن أهم خدمات الارشاد والنمو المهني هي الاهتمام بالعامل والعمل، اي بين الشخص والمهنة وذلك لتحديد ما يسمى الصلاحية المهنية، حيث تعتبر عوامل الإرشاد والنمو المهني من بين أهم المتطلبات الداعمة لتطبيق نظام المؤسسة الفعال، وذلك باعتباره يساهم في تطور وتقدم المؤسسة والمجتمع على نحو سواء.

كما أن الإرشاد والنمو المهني يوفر للفرد فرصا في اختبار قدراته وإمكانياته لاختيار مهنة تحقق له الاستقرار المهني في المستقبل وهذا الاستقرار يساهم في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية والمهنية. وانطلاقا من هذه المقدمة التمهيدية نحاول إبراز اهمية الإرشاد والنمو المهني للفرد من خلال معرفة العوامل الأساسية المساهمة في استقرار الفرد العامل في العمل، ومعرفة أهم متطلبات النمو والتقدم الوظيفي، ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي للدراسة على النحو التالي:

ماهي أهم عوامل الارشاد والنمو المهني السائدة بمراكز التكوين والتعليم المهنيين؟

وللإجابة على السؤال نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مستوى الإرشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط؟

2- ما هي أهم عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط؟

3- هل تختلف عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط باختلاف الأقدمية في العمل؟

2.أهداف موضوع الدراسة:

إن الأهداف البحثية لأي دراسة تتحدد في طبيعة الموضوع المراد تناوله بالدراسة والبحث، ويتحدد الهدف الرئيسي لدراستنا في:

- التعرف على مستوى عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط.
- الكشف عن أهم عوامل الارشاد والنمو المهني السائد بمراكز التكوين والتعليم المهنيين.
- معرفة الفروق في عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط حسب الجنس.
- معرفة الفروق في عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط حسب الأقدمية في العمل.

3.أهمية موضوع الدراسة:

ان لكل بحث علمي الأسباب والأهمية العلمية التي تجعله يحظ بالدراسة والتفسير والتحليل وقد استهدفت دراستنا الحالية عوامل الارشاد المهني بحيث يمكن تقسيم موضوعنا إلى قسمين:

أهمية نظرية وأهمية تطبيقية

4.تحديد المفاهيم الأساسية:

***عوامل الارشاد المهني:** هي مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات ولاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال النشاطات الاقتصادية المعينة. **(غياث،2002، 79).**

***الارشاد المهني:** يعتبر الإرشاد المهني بمثابة العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه وهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق الاستبيان.

5.الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة كريمة فنطازي (2010) بعنابة حول معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها، تهدف هذه الدراسة إلى تقويم العملية الإرشادية في مؤسسات التعليم الثانوي وذلك من خلال الكشف عن مختلف النقائص التي تشملها والتي من شأنها أن تعيق القائمين بالعمل الإرشادي عن أداء المهام كما يجب مما يترتب عنه آثار نفسية سيئة يعيشها المرشدون وتتمثل هذه النقائص في الجانب الشخصي (التحلي بسمات شخصية المرشد) والمهني (الأعداد الأكاديمي والتدريب المهني) هذا من جهة ومن جهة أخرى نقائص تخص المحيط أو البيئة المهنية التي يزاول فيها المرشد عمله ولإنجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة موجهة لعينة من المرشدين وكان عددهم **38** وتم التوصل إلى أن المرشدون لا يعانون من نقائص في سمات الشخصية التي يجب أن يكون عليها المرشد في حين أنهم يعانون من نقائص عديدة تشمل إعدادهم العلمي، وتدريبهم المهني كما تشمل ظروف عملهم وبيئتهم المهنية كما يرون أن هذه النقائص تعيقهم عن أداء مهامهم مما يؤثر على نفسيتهم سلباً ويجعلهم يعانون الاحباط والقلق والضغط النفسي.

الدراسة الثانية: دراسة بن خدة إيمان (2016) بسعيدة حول النمو المهني للمرشد التربوي في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة، استهدفت الدراسة التعرف على مستوى النمو المهني

للمرشد التربوي في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة، فتكونت عينة الدراسة من 60 مرشد ومرشدة تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني عبر بعض ولايات الغرب الجزائري، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبيان.

كما اعتمد الطالبة في دراستها على المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

*مستوى مرتفع لنمو المرشدين التربويين المهني.

*عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المرشدين التربويين في نموهم المهني تعزى لجنسهم.

*عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المرشدين التربويين في نموهم المهني تعزى لمؤهلهم العلمي.

عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المرشدين التربويين في نموهم المهني تعزى للأقدمية المهنية.

الدراسة الثالثة: دراسة نويبات قدور (2018) بورقلة الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني، ان الاستقرار المهني في مهنة ما يرتبط إلى حد بعيد بمدى شعور الفرد بالاستقرار النفسي، الذي يأتي من خلال انسجامه مع المهنة التي تلائم قدراته واستعداداته وميوله، وتعتبر هذه الإنسجامية محور أساسي في عمل المرشد العيني باعتباره شخص مؤهل لتقديم مجموعة خدمات تساعد الفرد على تحقيق أهدافه وتلبية حاجاته وطموحاته.

وعليه فإن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الأفراد في حسن اختيار التكوين في مهن أو حرف معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم، مما يسمح لهم مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه بحالة من الرضا الوظيفي، ومنه نطرح التساؤل أي دور يقوم به مستشار التوجيه المهني، وهل تضمن القانون الخاص بعمال التكوين المهني ما يوضح خدمات الإرشاد المهني.

الدراسة الرابعة: دراسة هاني يوسف خليل جعارة بفلسطين حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ومدى مساهمتها في تعزيز حالة الانتماء التنظيم مي لدى العاملين في المؤسسات الرسمية، وستوضح الدراسة مدى التأثر والتأثير

بالثقافة المنظمية السائدة في المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، ولتحقيق هذه الدراسة تم استخدام استبانة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

إن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى موظفي المؤسسات الحكومية كانت بدرجة متوسطة، وان الانتماء التنظيمي بدرجة مرتفعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية ومرتفعة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في استجابات المبحوثين نحو كل من الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، التخصص، المسمى الوظيفي، الدخل الشهري، سنوات الخبرة، مكان السكن، مكان العمل.

وفي ضوء نتائج الدراسة خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة الاهتمام بمفهوم الثقافة التنظيمية واتخاذ السياسات اللازمة لرفع مستوى الثقافة التنظيمية للعاملين، الحفاظ على المستوى المرتفع من الانتماء التنظيمي القائم وتعزيزه، دراسة الأسباب التي تحول دون مستوى ثقافي مرتفع، والعمل على تفعيل برامج تطويرية وتدريبية للعاملين.

الفصل الثاني: الإرشاد والنمو المهني

تمهيد

1.ماهية الارشاد المهني

2. مشكلات الإرشاد المهني

3. عوامل الارشاد المهني

4. خدمات الإرشاد المهني

5. الارشاد المهني في المؤسسة الجزائرية

6. التكوين المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يرتبط الاستقرار المهني إلى حد بعيد بمدى شعور الفرد بالاستقرار والتوافق النفسي الذي يأتي من خلال انسجامه مع المهنة التي تلائم قدراته واستعداداته وميوله، وتعتبر هذه الإنسجامية محور أساسي في عمل المرشد المهني باعتباره شخص مؤهل لتقديم مجموعة خدمات تساعد الفرد على تحقيق أهدافه وتلبية حاجاته وطموحاته.

ومنه توفر خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الأفراد في حسن اختيار التكوين في مهن أو حرف معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم، مما يسمح لهم مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه بحالة من الرضا الوظيفي، ومنه نطرح التساؤل أي دور يقوم به مستشار التوجيه المهني، وهل تضمن القانون الخاص بعمال التكوين المهني ما يوضح خدمات الإرشاد المهني.

1. ماهية الارشاد المهني:

يعتبر الإرشاد المهني بمثابة العملية النفسية التي تساعد الفرد على حسن اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله ومطامحه وعوامله الاجتماعية وما ينسجم مع جنسه. **(الهاشمي،2008، ص74)**

أما زهران (1998) فيعرفه بأنه مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة مخططة، وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليميا وتدريبيا، ومتابعته أثناء العمل ضمانا للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادرا على مواجهة التطورات، والتغيرات المحتملة في حياته المهنية.

(زهران،1998، ص 426).

أما براون بروكس تعريفا للإرشاد المهني على أنه عملية تفاعل يتم بها مساعدة الأفراد الذين لديهم مشكلات في النمو المهني، أي عملية اختيار المهنة والدخول فيها والتوافق معها والتقدم فيها. **(الخطيب،2007، ص220)**

كما أن سهام أبو عيطة (2002) فقد أكدت على أن الإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته بما يتلاءم مع استعداداته، وميوله، وأهدافه، وظروفه الاجتماعية، والعمل على إعداده، وتأهيله لهذه المهنة، والتحاقه في العمل والترقي فيه، لتحقيق أفضل توافق مهني. **(أبو عيطة،2002، ص266)**

ومنه الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له، والأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها، ويسهم في العمل كماً وكيفاً بحيث يرضى الآخرون عنه، كما أن الإرشاد النفسي يعنى بكل التلاميذ سواء المتفوقين أو العاديين أو المتعثرين دراسيا في التخطيط الدراسي المهني، عن طريق الأنشطة الإرشادية التي يمارسها المرشد.

2. مشكلات الإرشاد المهني:

حدد الداهري (2005) عدد من المشكلات التي تعترض عملية الإرشاد المهني تتمثل في:

أ- **المشكلات المهنية:** تبدأ هذا المشكلات باختيار نوع الدراسة التي يتبعها الفرد والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح في العمل، وتتجلى هذه المشكلات في:

ب- مشكلات اختيار نوع العمل والإعداد له والالتحاق به: والمتمثلة في نقص المعلومات الحديثة والكافية حول المهن والطبيعة التخصص، ونقص الإعلام، وتأثير البيئة المحيطة بالفرد، وصعوبة الاختيار المهني، وسوء التوافق المهني، وتأثير البطالة.

ج- مشكلات التوافق مع العمل: والمتمثلة في المشكلات المتعلقة بالتوافق مع ظروف العمل، المشكلات المتعلقة في العمل والتحول إلى أعمال أخرى، المشكلات المالية والصحية التي تؤثر في توافق الفرد مع عمله، المشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل والإحالة على المعاش. **(الداهري،2005، 86)**

3. عوامل الارشاد المهني:

هناك العديد من المتغيرات التي تساعد الفرد على تطوير فهم أكبر لذاته، وتحقيق اختيار مهني افضل، ووضع اهداف واقعية ذات معنى قابلة للتنفيذ.

(أبو عيطة،2013، ص89)

نستعرض بعض عوامل الإرشاد والنمو المهني كما يلي:

1.3. الميول المهنية: هناك مجموعة من التعاريف للميول المهنية نذكر منها :

عرف" سترونج": الميل المهني في ضوء مشاعر تقبل وعدم التقبل الأنشطة المختلفة ويرى أن كل شخص في آلاف الأنشطة التي يفضلها ويتعلق بأي منها طبقا لدرجة تقبله أو عدم تقبله لها، فالفرد يقترب نحو ما يجب من الأنشطة ويبتعد عما يكره.

(خيرية ،2011،ص 45)

كما عرفها " أندرو كارسن " بأنها جزء من البناء المركزي للشخصية يمتلك ذلك الجزء صنع القرار في الاختبار المهني والتكيف مع المهنة المختارة ويشير إلى الأنشطة والعمليات التي ترتبط بمجالات هذه المهنة. **(عبد يوسف،2006، ص 20)**

ومنه يمكن القول أن الميول المهنية على أنها اهتمام وانتباه الفرد في مهنه أو عمل معين حيث يفضله عن غيره من المهن والأعمال بغض النظر عن ما يحققه له من شهرة وعائد مادي.

من خلال ما سبق يتضح أن للميول المهنية أهمية تتمثل في ما يلي :

- إذا كان الفرد يميل إلى العمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلا كافيا يجعله يستمر فيها.
- أن الميول تدفع الشخص الى تفضيل أشياء معينة دون غيرها .
- أن الميول ترتبط في بالتعلم فكلما زاد الميل لدى الشخص زاد تعلمه ورغبته في الفهم والمهارة، حيث تساعد في التعلم والتعليم وذلك من خلال الاستعانة برامج الإرشاد والتوجيه **(البادري،2011، ص 100)**، إضافة إلى أن الميول تحدد الوجهة التي يتجه إليها الفرد ومدى رضاه عن دراسته ومهنته. **(الحلبوسي وآخرون، 2002، ص 95)**

كما ترتبط بالذكاء فتتميز ميول الأذكياء بأنها متنوعة وواسعة، أما فيما يخص الجنس فان الذكور يميلون إلى قراءه الموضوعات التي تدور حول الآلات الميكانيكية والاختراعات الحديثة في عمر المراهقة أما الإناث فيملن إلى قراءه القصص.

(الداهري والكبيسي،1999، ص177)

اما عن العوامل المؤثرة في نمو الميول المهنية: فهناك العديد من العوامل التي تساعد في تكوين الميول المهنية لدى الفرد، حيث تتأثر بالعوامل الثقافية والاجتماعية التي توجد في البيئة، والخبرة الشخصية وتجعل هذه العوامل الفرد يميل إلى بعض المهن على حساب المهن الأخرى ويمكن استعراض أهم العوامل المؤثرة في نمو الميول المهنية على النحو التالي:

- **العوامل الذاتية:** وتشتمل على:

- **الجنس:** إن الاهتمام الأكبر بالنسبة للذكور ينعكس في المسائل المالية والمهنية، في حين أن الإناث تملن إلى الفن والأدب والأعمال الكتابية وفيما يتعلق بالميل المهني فقد وجد إن الإناث أكثر ميلا إلى الأعمال النفسية التي تتم داخل المكاتب والمصانع في حين أن الرجال يفضلون المهن التي تتطلب المغامرة والمجهود العضلي . **(سوسن، 2007، ص 383)**

- **السن:** يمر الإنسان في حياته بمراحل عمرية مختلفة، ولكل مرحلة من العمر لها ميولها الخاصة بها تختلف خلالها ميول الفرد وقدراته من مرحلة إلى أخرى، فكلما تتأثر ميول الشاب باختلاف صفاته الوراثية وجنسه ذكرا كان أو أنثى فإنها تتأثر ميوله أيضا بعمره وبمرحلة النمو التي يمر بها.

- **الرضا عن المهنة :** يعتبر عامل من أهم العوامل المؤثرة في الميول المهنية، فالميل نحو مهنة ما يرتبط ارتباطا قويا بمدى الرضا عن هذه المهنة فالناس يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعا والتي تتيح لهم الاستقلالية وكذلك عندما يؤمن بأهميتها وقيمة العمل وأن قيمة المرء يحكم عليهم من خلال عملهم كما أن النجاح يولد متعة اكبر في أداء العمل ودافعا للمضي فيه. **(السيد ،1998، ص219).**

➢ **العوامل البيئية :** إن كل ما يحيط بالفرد من مجتمعه ومدرسته واسرته تعتبر عوامل هامة في بيئته **(جديدي ،2000، ص49).**

فالأسرة لها دور كبير في تبلور ميول الأفراد وتطورها بحيث نجد الأسرة ذات الدخل المرتفع توفر لأبنائها الألعاب التي تساهم في تنمية ذكائهم والقيام برحلات خارجية، بينما الأسرة الفقيرة تحرم أبنائها من القيام بالنشاطات المكلفة **(ميسون،2011،ص99)**، كما أن للمدرسة تأثير على الفرد تأثير على الفرد، حيث تسهم المدرسة في تشكيل شخصيته وصقلها وتزيده بالكثير من الصفات والاهتمامات فهي تؤثر تأثيرا أساسيا في نمو الميول حيث تبقى هذه الميول ثابتة للحياة اللاحقة بحيث يجد الكثيرون في المدرسة فرصا لاستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الأكاديمية والمهن التطبيقية الأخرى ويقررون أي مهنة من المهن التي يرغبون الاستمرار بها في حياتهم العملية بعد انهاء سنوات الدراسة .

تأثير المجتمع: يتأثر الفرد تأثرا كبيرا بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه فالمجتمع يسهم إسهاما كبيرا في بناء شخصية الفرد في كثير من نواحي حياته، وذلك باحتكاك الفرد المباشر وغير المباشر بما يحيط به في مجتمعه.

2.3. سمات الشخصية: المقصود بلفظ" سمة "أي خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد لآخر، مثال ذلك نقول أن فلانًا مسيطر وآخر مستكين، وقد تكون السمة استعدادًا فطريًا كالسمات المزاجية، مثل شدة الانفعال أو ضعفه، وقد تكون السمة مكتسبة كالسمات الاجتماعية مثل الأمانة أو الخداع. فالسمة إذن هي صفة فطرية أو مكتسبة يمكن أن تفرق على أساسها بين فرد وآخر، والسمات الشخصية لدى الفرد ثابتة رغم أنها تتباين من فرد لآخر، ولكن هذه الفروق توجد في مستويات مختلفة ويمثل الطرفين أو القطبين المتطرفين لها ما يلي: **(المليجي،2001)**

***المظاهر الموضوعية للسلوك:** فهناك الخصائص الجسمية مثل سمات الطول والوزن.

***أحداث سيكولوجية ذاتية:** وهي أحداث داخلية لا تلاحظ مباشرة من خارج الفرد، كالمشاعر والرغبات.

ويعتبر ايزنك (Eysenck) من أبرز من أسهموا في نظرية السمات حيث قدم وصفًا منظمًا للشخصية، فالعادات أساسًا تقوم عليها سمات الشخصية، وهذه بدورها تتجمع في أبعاد قليلة بناء على تحليل عاملي أدى إلى التوصل إلى الأبعاد الآتية:

– **الانبساط:** أي الاجتماعية والمرونة (عكسه الانطواء والعصابية) أي الاستعداد للمرض.

– **العصابي:** أي الاستعداد للمرض الذهاني؛ ويضاف إلى ذلك أبعاد، مثل: المحافظة والتطرف، والبساطة والتعقيد، والصلابة والليونة، والديمقراطية والتسلية **(سفيان،2004)** حيث يعرف ايزنك السمات بأنها: "مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معًا"، وتعد السمات عنده مفاهيم نظرية أكثر منها وحدات حسية **(طبيلة، 2000)**، حيث يعرف **(Allport، البورت)** الشخصية بأنها: ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع البيئة **(سفيان،2004)** كما أن هناك تعريف آخر أشمل للشخصية هو تعريف دريفر (Drever) حينما قال أن اصطلاح الشخصية "يستخدم بمعان مختلفة، بعضها دارج وبعضها نفسي، وأفضل معنى للشخصية شمولا وقبولا هو التنظيم المتكامل والدينامي للخصائص الفيزيقية والعقلية والخلقية والاجتماعية للفرد، كما يعبر عن نفسه أمام الآخرين في مظاهر الأخذ والعطاء في الحياة الاجتماعية، وبتحليل أكثر فهي تبدو بصفة أساسية تشمل الطبيعي والمكتسب من الدوافع

والعادات، والميول، والعقد، والعواطف، والمثل، والآراء، والمعتقدات، كما تتضح من علاقاته بوسطه الاجتماعي". **(طه،1979)**

كما يعرف ايزنك الشخصية بأنها: "ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما، لطباع (Eysenck) الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه، والذي يحدد توافق الفرد لبيئته"، وتشير الطباع إلى جهاز السلوك النزوعي (الإرادة)، ويقصد بالمزاج ذلك السلوك الوجداني (الإنفعالي)، على حين يشير العقل إلى السلوك المعرفي (الذكاء)، ويقصد بالبنية شكل الجسم والميراث العصبي والغدد للفرد. **(عبد الخالق،1987)**

3.3. الأمن النفسي: يعرف **(زهران، 1989، ص297)** الأمن النفسي فيقول أن الأمن النفسي هو الطمأنينة الانفعالية والنفسية، وهو الأمن الشخصي، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضموناً وغير معرض للخطر، مثل: (الحاجات الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمن، والحاجة إلى احترام الذات، والحاجة إلى تحقيق الذات) وأحياناً يكون إشباع الحاجات بدون مجهود وأحياناً يحتاج إلى السعي وبذل الجهد لتحقيقه.

وقد عرف ماسلو الأمن النفسي **(داوني، ديراني، 1983، ص51)** بأنه" شعور الفرد بأنه محبوب متقبل من الآخرين له مكانه بينهم، يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق".

لذا فإن الأمن النفسي يتكون من شقين:

الأول داخلي، يتمثل في عملية التوافق النفسي مع الذات أي قدرة المرء على حل الصراعات التي تواجهه وتحمل الأزمات والحرمان.

الثاني خارجي، ويتمثل في عملية التكيف الاجتماعي، بمعنى قدرة المرء على التلاؤم مع البيئة الخارجية والتوفيق بين المطالب الغريزية والعالم الخارجي والأنا الأعلى.

أما عن العوامل المؤثرة في الأمن النفسي: فقد أفادت دراسات كل من **(أيزيك، سلاتر)** إلى أن للظروف البيئية السيئة الدور الرئيسي في تنمية سمة القلق العالي، كما أشار كاتل نتيجة لدراساته المعتمدة على التحليل العاملي أن القلق وهو أحد محكات الأمن النفسي يرجع الأثر الأكبر المسبب له إلى البيئة الغير سارة. **(آغا، 1989، ص11)**

كما أشار كاتل إلى أن عاملي الوراثة والبيئة يعملان معاً على تقوية أو إضعاف بعض السمات، وفي نفس الوقت قد يتعارض دور البيئة مع دور الوراثة في التأثير على بعض السمات. **(عبد الرحمن، 1990، ص509)**

أما **(زهران، 1988، ص410)** فيرى أن مهمة توفير الأمن النفسي للفرد والذي يعتبر من المتطلبات الأساسية للصحة النفسية والتي يحتاج إليها الفرد كي يتمتع بشخصية إيجابية متزنة منتجة تقع على عاتق الأسرة، ومنه يعتبر من العوامل المهمة في تكيفه ونموه وشعوره بالأمن النفسي، وأن الطريقة التي يدرك بها الطفل هذه الاتجاهات هي التي تؤثر فعلياً في تكيفه.

ويؤكد **(جبر، 1995، ص82)** من خلال تعريفه للأمن النفسي أن الأمن النفسي يتضمن:

مكونان محورهما التوافق مع الذات المتمثل بقدرة المرء عل حل الصراعات التي تواجه وتحمل الأزمات والحرمان، والتوافق الاجتماعي المتمثل في قدرة المرء على التلاؤم مع البيئة الخارجية والتوفيق بين المطالب الغريزية والعالم الخارجي والأنا الأعلى.

فالتوافق بأنواعه الشخصي والاجتماعي والمهني يعد محور شعور الفرد بالأمن النفسي.

إضافة إلى ما سبق يشير **(الزعبي، 1992، ص71)** إلى أن درجة الشعور بالأمن والطمأنينة النفسية تزداد عند الأفراد كلما كانت المفاهيم عن الذات أكثر إيجابية وتزداد مشاعر الخطر والتهديد، والقلق عند الأفراد الذين يعانون من مفاهيم سلبية عن ذواتهم، كما أوضحت الدراسة التي قام بها **(حسين، 1987)** في الرياض أن هناك فرقاً في درجة الأمن النفسي بين مجموعات مفهوم الذات وأن دوي الدرجات المرتفعة في مفهوم الذات والتي تعبر عن مفهوم إيجابي عن الذات يكونون أكثر شعوراً بالأمن النفسي من ذوي الدرجات المتوسطة والمنخفضة.

4.3. الثقافة التنظيمية: تتمثل الثقافة التنظيمية في مجموعة من المزايا تميز المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى، ولهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية، وتمارس تأثيرا كبيرا على سلوك الأفراد في المنظمات.

وقد عرف شاين (Schein) الثقافة التنظيمية لمنظمة ما بأنها نمط من الافتراضات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل جماعة كما تعلمتها من خلال التلاؤم مع مشكلات العالم الخارجي وضرورات التلاؤم الداخلي والتي أثبتت صلاحيتها لكنها تعد قيمة ويجب تعليمها للأعضاء الجدد في المنظمة باعتبارها طرق صحيحة للإدراك والتفكير والإحساس فيما يتعلق بتلك المشكلات. **(shein، 1985)**

ويشير البداينة، والعضايلة إلى أن الثقافة في المجتمعات لها تأثير واضح على السلوك داخل المنظمات، وأن هذا التأثير لا يقتصر على الثقافة الخارجية، وإنما يمتد إلى ثقافة المنظمة التي تؤثر في الكثير من اتخاذ القرارات، وأنماط السلوك، والاتجاهات نحو المنظمة. **(البداينة والعضايلة، 1996)**

وتظهر أهمية الثقافة التنظيمية كما يجمع عليه معظم الكتاب في أنها تخلق ضغوطات على الأفراد العاملين بالمنظمة للمضي قدما للتفكير والتصرف بطريقة تنسجم وتتناسب مع الثقافة السائدة بالمنظمة، فالثقافة توجد الشعور والإحساس بالهوية بالنسبة لأعضاء المنظمة، وتساعد في خلق الالتزام بين العاملين كمرشد للسلوك الملائم، وتعزز استقرار المنظمة كنظام اجتماعي، وأخيرا تعمل كإطار مرجعي لاستخدامه لإعطاء معنى لنشاطات المنشأة.
(الرخيمي، 2000)

أما عن اهم خصائص الثقافة التنظيمية فقد اشار اليها الباحثون في ما يلي:

***الالتزام بالسلوك المنتظم:** فحينما يتفاعل أفراد المنظمة مع بعضهم البعض يستخدمون لغة، ومصطلحات، وعبارات، وطقوسا مشتركة ذات صلة بالاحترام، والتصرف.

***المعايير:** توجد معايير سلوكية بما فيها توجيهات حول مقدار العمل الواجب إنجازه.

***القيم المتحكمة:** هناك قيم أساسية تتبناها المنظمة، وتتوقع من أفرادها أن يلتزموا بها؛ منها على سبيل المثال: جودة عالية، نسبة متدنية من الغياب، كفاءة عالية.

***القواعد:** هناك تعليمات صارمة تتعلق بكيفية تعايش الفرد مع المنظمة، وعلى الموظفين الجدد أن يتعلموا تلك القواعد لكي يقبلوا كأعضاء عاملين في المنظمة.

***المناخ التنظيمي:** ويتمثل في الشعور، والإحساس العام الذي يساعد على التخطيط، والترتيب المكاني للأفراد والأجهزة الأخرى، وطرق تفاعل الأفراد، والطرق التي يتعامل بها الأفراد مع العملاء. **(حريم، 1997)**

4. خدمات الإرشاد المهني:

يعتبر الإرشاد المهني عملية مستمرة متصلة يقدم من خلالها عددا من الخدمات نذكر منها ما يلي:

أ.الاختيار المهني: يهتم الإرشاد المهني بإعداد الفرد إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل، ويتم تحقيق ذلك عن طريق تقديم معلومات كافية للمسترشد عن نفسه، وعن مجالات العمل المختلفة التي تلائمه، وقيام الفرد بالمواءمة بين قدراته، واهتماماته، وميوله وحاجة المجتمع وتتم عملية الاختيار المهني وفق الخطوات التالية: **(أبو عيطة،2002، ص274)**

* **تحليل العمل:** يهدف تحليل العمل إلى:

- وصف طبيعة العمل التي تحدد في المواصفات الجسمية والعقلية، وظروف العمل.
- **الوضع الوظيفي القائم للعمل:** وصف طبيعة السلوك اليومي للعامل من حيث الواجبات والحقوق.
- **العوامل الخارجية لبيئة العمل:** وصف مكان العمل من الداخل والخارج.
- تقييم **المسترشد:** يتم تقييم المسترشد وفق الأسس التالية:
- **تحديد الرغبة:** تتوقف رغبة المسترشد المهنية على ما يرغب أن يصل إليه في المستقبل.
- **معرفة نواحي القوة والضعف لدى المسترشد:** باستخدام المقاييس والاختبارات الموضوعية تظهر نواحي القوة والضعف لديه فتساعده المعلومات التي يتحصل عليها في تحديد مهنة التي تناسبه.

- **تحديد الميول:** استجابة الفرد بالرضا أو النفور نحو شيء معين أو مهنة معينة وهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد.

إذا الاختيار المهني عملية تتطلب تناسق بين تحليل العمل أي متطلبات العمل أو المهنة وخصائص وقدرات الفرد المسترشد، حتى يكون هناك رضا واستمرارية في الأداء.

ب- **التربية المهنية:** تعتبر التربية المهنية عملية شاملة تمتد عبر المراحل الدراسية التي يمر بها التلاميذ، وتهتم بإعدادهم للمستقبل المهني وقد عرف **(زهران 1998)** التربية المهنية على أنها ذلك البرنامج التعليمي المهني الذي يدور حول محمر رئيسي وهو تيسير المعلومات المهنية فيما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة، ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة جسميا وعقليا، وبيئة العمل جغرافيا وبشريا، والأجور، ونظام الترقي والعمل مستقبلا، واحتمالات سوق العمل والقوى العاملة والعرض والطلب.

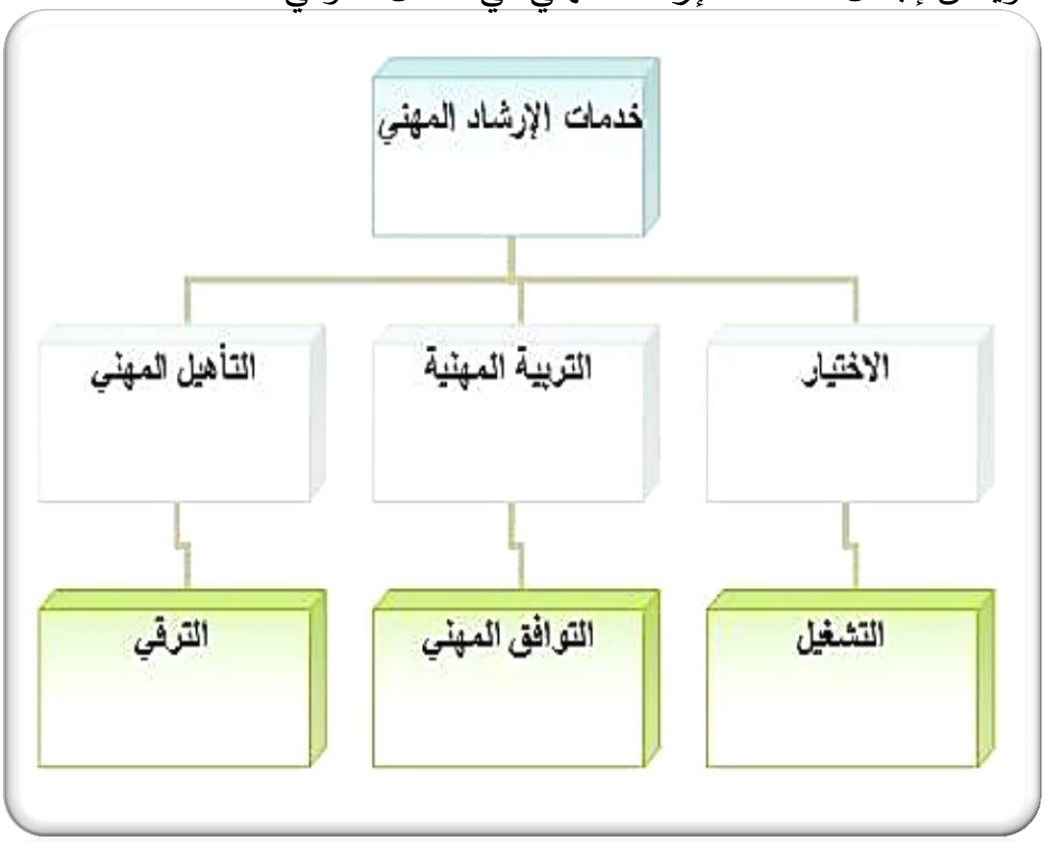
ج-**التأهيل المهني:** التأهيل المهني عملية تستغرق وقتا طويلا في التأهيل المتخصص، يهدف إلى إكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات.

د- **التشغيل:** وهي عملية تبدأ بالمساعدة في البحث عن العمل، ثم عملية المساعدة في الدخول فيه.

هـ- **التوافق المهني:** تقبل ورضا وترقي الفرد في عمله فإن ذلك يشعره بالسعادة، وإذا صادفته مشكلات فإنه يعمل على حلها في حينها، فيزيد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني.

و-**الترقي:** يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى أعلى الدرجات، وهذا من أهم عوامل الرضا والتوافق المهني.

ويمكن إجمال خدمات الإرشاد المهني في الشكل الموالي:



شكل رقم(01) يوضح خدمات الإرشاد المهني

5. الارشاد المهني في المؤسسة الجزائرية:

1.5. دور مستشار التوجيه المهني في الجزائر: حسب القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني الصادر في 21 أفريل 1990 يكلف مستشار التوجيه والتقييم المهنيين بـ:

1-التنسيق والتنشيط وتخطيط الأعمال المتعلقة بتوجيه المترشحين لتكوين معين وذلك بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية.

2-مساعدة المتكونين والمتمهنين أثناء التكوين.

3-تقييم برنامج العاملين النفسانيين التقنيين الذي ينسق أعمالهم ومردود يتهم بالاتصال مع مديري المؤسسات المعنية.

4-تقويم مستوى الإدماج المهني لخريجي التكوين والتعليم المهنيين بالتنسيق مع عالم الشغل.

من خلال هذه المهام المكلف بها مستشار التوجيه المهني، يمكن أن نلاحظ ما يلي:

- انحصرت هذه المهام في جوانب توجيهية وأخرى تقييمية بحتة، غير أنها غير دقيقة وغير مفصلة، وبقي المجال مفتوح وغير واضح المعالم للمطبقين في التعامل مع هذه المهام.
- لم يتم توضيح نوعية العلاقة بين مستشار التوجيه المهني والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.
- عدم تحديد إجراءات عملية تقويم مستوى الإدماج المهني لخريجي التكوين والتعليم المهنيين، ولم توضح حدود صلاحيات مستشار التوجيه المهني في ذلك.
- هناك إشارة لدور مستشار التوجيه في تقديم المساعدة للمتربصين إلا أنه لم تصنف نوعية هذه الخدمة إن كانت توجيهية أو إشرافية أو إرشادية نفسية أم أن الأمر يتعلق بكل هذه الخدمات.

ومما سبق يمكن أن نلاحظ أن هناك غياب للإرشاد المهني سواء ما تعلق بالاختيار المهني أو التربية المهنية أو التأهيل المهني في النص الصريح للقانون ماعدا ما يمكن قراءته ضمنيا.

ووفق هذه الرؤية تم صياغة البرنامج الخاص بتكوين مستشاري التوجيه والتقييم المهنيين والمصمم من قبل المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بالجزائر العاصمة والمتمثل في المحاور الكبرى التالية:

- واقع التكوين المهني ومحيطه.
- التوجيه المهني.
- الاتصال.
- تقنيات المقابلة.
- تحليل منصب عمل وتطبيقاته في التوجيه المهني.
- المشروع المهني.

ويتم تكوين فئة مستشاري التوجيه المهني في هذه المحاور في معاهد التكوين والتعليم المهنيين الستة من قبل أساتذة متخصصين في التعليم المهني ومفتشي التكوين والتعليم المهنيين، لمدة أربعة أشهر أثناء الخدمة.

2.5. الشروط الواجب توفرها في المرشد المهني: يحتل المرشد المهني مكانة أساسية في عملية اختيار وتوجيه الأفراد نحو المهن والدراسات، لذلك وجب أن تتوفر في من يمارس هذه الوظيفة أن تتوفر فيه مجموعة كفايات أساسية، والتي حددتها الرابطة الوطنية للإرشاد المهني الأمريكية سنة (1981) في ستة مجالات أساسية: **(الخطيب،2007، 221)**

- **مجال الإرشاد العام:** المعرفة الوافية بنظريات الإرشاد وأساليبه، والقدرة على بناء علاقات مهنية مع المسترشدين، ومساعدتهم في اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.
- **مجال المعلومات:** وجود معلومات شاملة حول التعليم، والتدريب وسوق العمل والمصادر المهنية، وأنماط التعليم المهني، والمسارات المهنية.
- **التقييم الفردي والجماعي:** القدرة على استخدام أساليب القياس المختلفة (الاستعداد، التحصيل، الميول...الخ) وتقييم الأداء، وتفسير البيانات وتوضيحها للأفراد والجماعات، والمؤسسات).
- **الإدارة:** معرفة إدارة البرامج، وأساليب تقييم الحاجات، والقدرة على إعداد الميزانية اللازمة للبرامج، وإدارة الوقت وتنظيمه، والقدرة على كتابة التقارير حول النشاطات المهنية.
- **التنفيذ:** القدرة على إيجاد برامج إرشادية في مختلف مجالات النمو المهني، والقدرة على تنفيذ برامج النمو المهني الفردية والجماعية، وبذل الجهود لتأييد نشاطات وخدمات النمو المهني.
- **الاستشارة:** معرفة استراتيجيات الاستشارة ونماذجها، والقدرة على تقديم تكلفة نشاطات الإرشاد والنمو المهني.

3.5. دور المرشد المهني:

نظرا لما تستلزمه عملية الإرشاد المهني من مجهودات وكفاءات للقيام بها على أكمل وجه فقد حدد أبو عباة ونيازي، (2001) عدة أدوار للمرشد المهني يمكن أن نوضحها كالتالي:

- **تقدير الجانب الشخصي للمسترشد:** والتي تتمثل في المعلومات الشخصية، المعلومات الأسرية، الخبرات التعليمية.
- **تقدير الجانب المهني للمسترشد:** حيث يتم تعريف المهنة حسب اللوائح والأنظمة، تاريخ وتطور المهنة ،طبيعة العمل (المسؤوليات والأدوار والعلاقة مع التخصصات الأخرى، ومكان العمل) ومتطلبات العمل (يشمل التعليم والتدريب، وخصائص الفرد واهتماماته) وشروط التقدم للعمل وسلم الأجور، وإمكانات الترقية، والعلاقات داخل العمل.
- **اتخاذ القرار:** أين يتم إكساب المسترشد المهارات اللازمة لاتخاذ القرار السليم، من خلال مساعدته على التركيز على الأهداف الواقعية، ورسم خطة تقديم العمل أو الدخول في برنامج تدريبي ،والمحافظة على الدافعية.
- **المتابعة والتقويم:** حيث يقوم المرشد تزويد المسترشد بالمعلومات التي يحتاجها، ضمتن استمرارية الدافع وذلك بتوفير الدعم والمساندة والتشجيع، والتحقق من سير المسترشد نحو تحقيق الأهداف ومساعدة المسترشد في حل ما يعترضه من صعوبات أو مشكلات.

(أبو عباة و نيازي ،2001، 192)

6. التكوين المهني:

1.6.تعريف التكوين المهني: ويرى **مورينو ميناجير** بأن التكوين فعلا بيداغوجيا يكتسب، وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات مهنية فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء والى تحليل المواقف البيداغوجية وإلى توضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية، مع إمكان استثمارها من جديد في السلوك، وتحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان.

في حين يرى **دي مونتو مولان** بأن التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشد في أعمال ذات طبيعة مهنية

ولقد اعتبر **دي مونتو مولان** أن الراشد هو الذي يختار التكوين المراد حسب المهنة المرغوبة، غير أنه ركز على الراشدين دون غيرهم ممن يتلقون تكوينا معينا في مهنة ما.

كما هذا التكوين الذي سيتلقاه الفرد يجب أن يحدث تغييرا ايجابيا إلى أفضل حتى يشعر الفرد أنه ذو خبرة وحقق مكانة.

أما **ميالاري** يرى بأن التكوين عبارة نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات **(مقداد وآخرون,1993، ص302)**

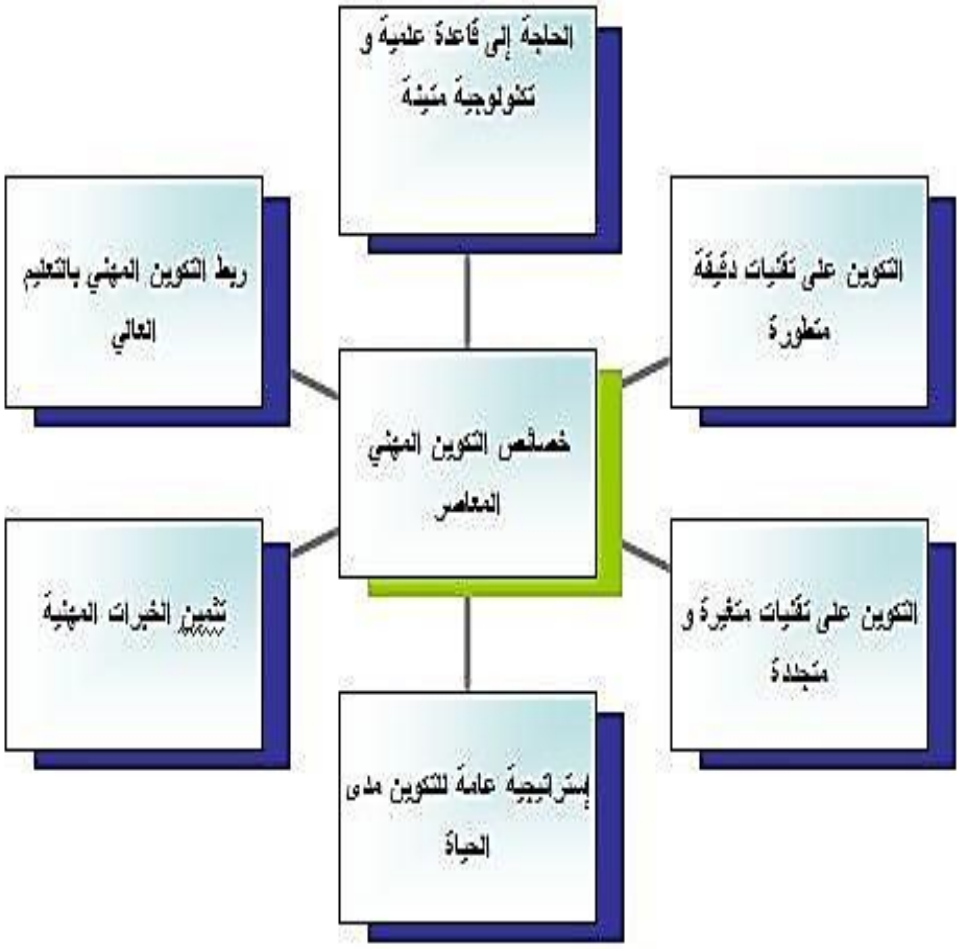
فهذا التعريف يعتبر التكوين نوع أو جزء من التدريب للقيام بمهنة وما لا نستطيع أن نقوا أن هذا الأخير لا يعتبر دليلا كافيا فقد يتكون فرد في عملية ما ولا ينتج فيها فمثلا قد تتعلم امرأة ما فن التفصيل والخياطة ولكنها لا تملك الإمكانيات اللازمة فلا تخيط.

في حين ذهب **غياث** بعيدا في تعريف التكوين المهني حيث اعتبره مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات ولاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال النشاطات الاقتصادية المعينة. **(غياث،2002، ص79)**

وعليه من خلال التعاريف السابقة الذكر نستخلص ما يلي:

أن التكوين المهني هو نشاط مهني منظم يقوم به الفرد من أجل الحصول على معارف وتحويلها إلى مهارات عملية يدوية.

2.6. خصائص التكوين المهني المعاصر: يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص، يمكن إيجاز أهمها في الشكل الموالي:



شكل رقم(02) يوضح خصائص التكوين المهني المعاصر

- **الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة:** لم يعد التكوين عملية بسيطة تسمح لنا بتعلم مهنة تقليدية من الآباء والحرفيين المهرة، بل أصبحت المهن العصرية ذات متطلبات جد معقدة تحتاج إلى قاعدة علمية متينة، وخبرات مهنية تطبيقية، ومستوى جيد من الذكاء والإبداع والقدرة على التكيف مع المستجدات.

- **التكوين على تقنيات دقيقة متطورة:** في إطار الانفتاح على الاقتصاد العالمي، فسوف يحتاج المتربصون إلى التعامل مع أجهزة جد متطورة، لهذا على المراكز التكوين المهني أن تكون مجهزة وأن تكون في مستوى متطلبات سوق العمل.

- **التكوين على تقنيات متغيرة ومتجددة:** لم يعد التكوين كما كان سابقا أي تكوين أفراد لمدة معينة، يتقن العامل أو الفني مهارة يستعملها بقية حياته المهنية.

بل أصبحت التكنولوجيا في تطور مستمر، وأصبح من الضروري إعادة تدريب الفنيين والتقنيين وضرورة الرسكلة وإعادة التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

- **إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة:** لقد تحولت عملية التكوين المهني من البقاء في الدراسة والتعلم والتمرن على مهنة لمدة طويلة نسبيا، ثم التوقف للتفرغ للعمل؛ أما اليوم، ونتيجة التغير السريع في التقنيات العمل فانه أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين إلى فترات قصيرة نسبيا عوض الفترة الواحدة الطويلة المدى والسماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم بمراكز التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك واعتماد التدريب التناوبي كاستراتيجية في التكوين.

- **تثمين الخبرات المهنية:** يجب على مراكز التكوين عدم الاقتصار على حاملي بعض الشهادات لمتابعة أنواع من التكوين بل يجب القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية، ومتابعة التدريب من خلال المزج بين النظري والخبرة المهنية في إطار التربية المستمرة.

- **ربط التكوين المهني بالتعليم العالي:** يتم ذلك من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية، بمتابعة دراستهم الثانوية ثم العليا وهكذا يصبح بإمكان العمل المهرة والفنيين الالتحاق بالجامعة دراستهم العليا، إذا توفر فيهم شروط ذلك على أن لا تكون الشهادة شرطا ضروريا لذلك. **(جنفال،2003، ص 39)**

3.6.معوقات الإرشاد المهني في مراكز التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر:

الملاحظ لواقع التكوين والتعليم المهنيين يلاحظ أن الإرشاد المهني يواجه مجموعة صعوبات بسبب:

- غياب كامل للتربية المهنية لتلاميذ التعليم المتوسط والثانوي الذين يجدون صعوبات في مواصلة الدراسة، والذين بإمكانهم مواصلة التكوين والتعليم المهنيين في مؤسسات التكوين المهني.

- حداثة منصب مستشار التوجيه المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- نقص الإعلام المهني، سواء ما تعلق منه بشروط مباشرة لمهن معينة، أو ما تعلق بسوق العمل المحلي والوطني.
- غياب أو قلة التنسيق بين مختلف القطاعات والمؤسسات المعنية بالتعليم والتكوين المهني.
- العزوف عن بعض المهن لغياب المكانة الاجتماعية لها.
- القيام بالاختيار المهني على أسس خاطئة كالتقليد المباشر لبعض الأشخاص أو إتباع رغبات الآباء وميولهم الشخصية.
- نقص الوعي بين الأفراد وأسرهم حول أهمية وفاعلية التوجيه والإرشاد المهني.

خلاصة الفصل:

وبناء عليه جاءت الممارسة الميدانية للإرشاد المهني من قبل المستشارين غير واضحة المعالم، ودون تصميم أو تخطيط عمليين، مع تباين في آراء المستشارين بين مهتم وغير مبال، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة دعوة الجهات المعنية لتفصيل أكثر لمهام وأدوار مستشار التوجيه وإضافة خدمات الإرشاد المهني، وضبطها بمناشير وزارية مع إعطاء توجيهات لتعديل برامج التكوين أثناء الخدمة بما يتناسب مع المهام الجديدة، أو أن تبادر الوزارة إلى إحداث منصب مرشد مهني بمراكز التكوين توكل له مهام الإرشاد المهني.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. المنهج المستخدم للدراسة

2. حدود الدراسة

3. الدراسة الاستطلاعية

4. أدوات جمع البيانات

5. الخصائص السيكومترية

6. مجتمع وعينة الدراسة

7. الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يتطلب كل بحث علمي منهجية وخطة للدراسة يتقدم بها الباحث في انجاز دراسته ، لان البحث يحتاج إلى أسس منهجية تدعم الدراسة الميدانية والاعتماد على خطوات سليمة تسيير البحث وتساعد في الوصول إلى تحليل موضوع سليم وصحيح للمعطيات المحصل عليها من ميدان البحث، كما نقوم على تحديد منهج المتبع والملائم لطبيعة الموضوع و تحديد عينة البحث وطرق اختيارها، وتوضيح الأدوات المنهجية المطبقة في جمع و تحليل البيانات

1.منهج الدراسة :

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه: "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقنعة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة ".

(عمار بوحوش، محمد محمود الذيبيات، 1995، 140) .

وقد تم استخدام هذا المنهج هذا المنهج لأنه يتلاءم مع طبيعة موضوع دراستنا، حيث أن هذا المنهج يتعدى حدود جمع البيانات لظاهرة ما إلى تحليل هذه الظاهرة وعلاقتها بالظواهر الأخرى، كما يساهم في رصد الظاهرة ومازال هذا المنهج هو الأكثر استخداما في الدراسات الإنسانية حتى الآن، وذلك نتيجة لصعوبة استخدام الأسلوب التجريبي في المجالات الإنسانية.

2. حدود الدراسة :

1.2. الحدود البشرية: يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التكوين والتعليم المهنيين بالاغواط.

2.2. الحدود المكانية: قمنا بإجراء الدراسة على مستوى بعض مراكز التكوين والتعليم المهنيين بالاغواط.

3.2. الحدود الزمانية : قمنا بإجراء الدراسة الأساسية على مستوى مراكز التكوين بداية من 2021/06/01 إلى غاية 2021/06/10، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة، ثم استرجاعها حيث قمنا بتفريغها واستخراج النتائج النهائية.

3. الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية شيئا ضروريا ومرحلة مهمة من مراحل البحث، لا يمكن الاستغناء عنها، فمن خلالها وبناء عليها تستهل الطريق أمام الباحث، حيث شملت عينة الدراسة الاستطلاعية 30 أستاذ من مراكز التكوين والتعليم المهنيين بالاغواط .

وقد تم توزيع الاستبيانات على خمسة مراكز التكوين والتعليم المهنيين بالاغواط.

ومن الأهداف التي نسعى بتحقيقها هي:

- التعرف على عينة المجتمع الأصلي لهذه الدراسة.

- التعرف على ميدان الدراسة وعلى الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث.
- التدريب على تطبيق الأدوات لتفادي صعوبات ذلك في الدراسة الأساسية.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة.

4.الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تعد الخصائص السيكومترية للأداة من الخطوات المهمة في البحث العلمي، وذلك للتأكد من صلاحية المقياس حتى يكون قابلا للتطبيق .

***الثبات :**

جدول رقم (01): يوضح مقياس الثبات لاستبيان الإرشاد والنمو المهني.

الاستبيان	عدد البنود	العينة الاستطلاعية	ألفا كرونباخ
الإرشاد والنمو المهني	28	30	0.73

يتضح من خلال الجدول أن قيمة (0.73) أنها قيمة جيدة ومنه يتضح لنا أن هذا الاستبيان يتمتع بالثبات.

جدول رقم (02): يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

الاستبيان	العينة	عدد البنود	قبل تعديل الارتباط	بعد تعديل الارتباط	معامل التصحيح
الإرشاد والنمو المهني	30	28	0.76	0.83	جوتمان

يبدو لنا انه يوجد معامل ثبات و درجة صدق جيدة بـ "ر" قبل التعديل 0.76 و "ر" بعد التعديل 0.83.

***الصدق:**

تم حساب الصدق للاستبيانين بطريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)

جدول رقم (03) يوضح نتائج الفرق بين المجموعتين الطرفيتين

المتغير	المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمت " ت "	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
الصحة	قيم دنيا	8	54,75	3,69	10,93	14	0,000	0,01 دالة
	قيم عليا	8	71,50	2,26				

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط المجوعة ذات القيم الدنيا (54,75) بانحراف معياري 3,69 بينما متوسط المجموعة ذات القيم العليا بلغ (71,50) بانحراف قدره 2,26، بلغت قيمة الفرق (ت) 10,93 عند درجة حرية (14) ومستوى الدلالة (0,01) حيث نجد أن الدلالة الإحصائية 0.000 اقل من مستوى الدلالة أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الإرشاد والنمو المهني لدى أفراد العينة بين المجموعتين، ومنه المقياس لديه قدرة تمييزية بين القيم الدنيا و العليا وهذا يؤكد صدق المقياس.

5.أدوات جمع البيانات :

اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تكون إستبيان الدراسة من 28 عبارة موزعة على أربعة عوامل وهي موضحة في الجدول التالي:

جدول (04) يوضح ابعاد الاستبيان والعبارات التي تنتمي لكل بعد

البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
بعد الميول	07	من 1 إلى 7
بعد سمات الشخصية	07	من 8 إلى 14
بعد الأمن النفسي	07	من 15 إلى 21
بعد الثقافة التنظيمية	07	من 22 إلى 28
المجموع	28	

تتم الاجابة عن الأسئلة باختيار أحد البدائل التالية(دائما – أحيانا – أبدا)، تعطى لها الدراجات 3 – 2 – 1 على الترتيب في البنود الايجابية، وتعكس في البنود السلبية.

6.مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 116 استاذ تكوين مهني، تم اختيار مؤسسات ومراكز التكوين والتعليم المهنيين بطريقة عرضية، ليتحصل الباحثان على عينة قدرها 60 أستاذا، تم إجراء الدراسة الأساسية وتوزيع الاستبيان عليهم بنسبة 37.5%

جدول رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	**32**	**% 28.71**
أنثى	**28**	**% 71.29**
المجموع	**60**	**% 100**

* نلاحظ من خلال الجدول يتبين أن عدد الإناث في عينتنا أقل من عدد الذكور حيث وجدنا 28 أستاذة بنسبة 71.29 % ونسبة الذكور 28.71 % بمجموع 32 أستاذ .

جدول رقم (06): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
9 سنوات فما أقل	**27**	**% 28.70**
10 سنوات فأكثر	**33**	**% 19.80**
المجموع	**60**	**% 100**

* نلاحظ من خلال الجدول أن فئة العمال ذوي 10 سنوات فأكثر بمراكز التكوين هي الفئة الغالبة بنسبة 28.70 % تليها فئة العاملين 9 سنوات فما أقل.

7.الأساليب الإحصائية :

لاشك في أن التحليل الإحصائي يبدو على درجة كبيرة من الأهمية بين المشتغلين بالعلوم الاجتماعية لاعتبارات عديدة، أولى هذه الاعتبارات إن فهم كثيرا من الظواهر الاجتماعية ومدى شيوعها وعموميتها يتوقف على الإلمام بمبادئ التحليل الإحصائي.

***المتوسط الحسابي:**

يحسب المتوسط الحسابي بالمعادلة الآتية:

$$\overline{X} = \frac{\sum x_I}{N}$$

حيث $\overline{X}$ = المتوسط الحسابي

$\sum fm$= مجموع حاصل ضرب التكرارات في مراكز الفئات .

$\sum f$= مجموع التكرارات .

*** الانحراف المعياري :**

نحسب أولا الوسيط ثم نحسب انحراف مراكز الفئات عن هذا الوسيط $|d|$

ثم نضرب التكرارات (f) في $|d|$ و نحصل على الانحراف المتوسط (MD) بالمعادلة التالية :

$$CMD = \frac{MD}{\overline{X}}$$

*** معامل الارتباط بيرسون :**

يحسب معامل بيرسون وفق المعادلة التالية :

$$r = \frac{1}{n} \frac{\sum (x-x')(y-y')}{\sqrt{\sum (x-x')2} \sqrt{\sum (y-y')2}}$$

*** اختبار ت / Test T :**

*** التباين Anova :**

*** الوسط الفرضي :**

يمكن حساب الوسط الحسابي بطريقة أخرى أسهل إذا كان الجدول منتظم ، بحيث تصبح طول الفئة هو القاسم المشترك بين الفئات الأخرى في الجدول ، و يستعمل هذا النوع من المتوسطات إذا كان عدد الفقرات كبيرا في الجدول التكراري .

$$\text{الوسط الفرضي} = \frac{(\text{أدنى قيمة} \times \text{عدد البنود}) + (\text{أعلى قيمة} \times \text{عدد البنود})}{2}$$

تم اختبار الفرضيات بالأساليب الإحصائية عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS النسخة 20 .

خلاصة الفصل :

بعد عرض جميع الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية بدا بالمنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بوصف وتحليل وتفسير الظاهرة، ثم تطرقنا بعد ذلك إلى حدود الدراسة، وبعد ذلك عرجنا إلى الدراسة الاستطلاعية للتعرف على ميدان الدراسة، ثم أدوات جمع البيانات، الخصائص السيكومترية، مجتمع وعينة الدراسة، ثم الأساليب الإحصائية .

الفصل الرابع: عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول
2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث
4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع
5. مناقشة نتائج الفرضيات

تمهيد :

بعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة قمنا بتحليل للنتائج المتحصل عليها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار كل فرضية، ثم عرض النتائج التي تحصلنا عليها في جداول إحصائية مرتبة حسب ترتيب فرضيات الدراسة وتفسيرها ومناقشتها.

1. عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل على ما يلي :

ما مستوى الإرشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط؟

جدول رقم(07): يوضح نتائج التساؤل الأول

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
60	56	63,71	6,33	9,443	59	0,000	0,01 دالة

تفسير النتيجة: مستوى الارشاد والنمو المهني مرتفع

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للعينة أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي بفارق 7.71، وبذلك فإن مستوى الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط أعلى من المتوسط، ومن خلال قيمة t=9.443 ، عند درجة الحرية df=59، وبدلالة 0.000، فإن الفرق دال عند 0.01 ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونحتفظ بالفرضية البديلة، أي أن مستوى الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط اعلى من المتوسط.

2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل على ما يلي:

ما هي أهم عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط؟

جدول رقم(08): يوضح نتائج التساؤل الثاني

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الميول	17,00	1,96	1
سمات الشخصية	15,81	2,33	3
الأمن النفسي	16,56	2,62	2
الثقافة التنظيمية	14,33	3,37	4

شرح الجدول مع الترتيب:

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعامل الميول المهني المهني بلغ 17.00 بانحراف معياري 1.96.

اهم عوامل الارشاد المهني مرتبة حسب أهميتها هي كالتالي:

*الميول: بمتوسط حسابي 17.00 وانحراف معياري 1.96.

*الأمن النفسي: بمتوسط حسابي 16.56 وانحراف معياري 2.62.

*سمات الشخصية: بمتوسط حسابي 15.81 وانحراف معياري 2.33.

*الثقافة التنظيمية: بمتوسط حسابي 14.33 وانحراف معياري 3.37.

3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث:

ينص التساؤل على ما يلي:
هل تختلف عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط باختلاف الجنس؟

جدول رقم(09) نتائج اختبار "ت" للفروق في عوامل الإرشاد المهني حسب الجنس

المتغير الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت "	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
ذكور	32	63,78	6,66	0,080	58	0,930	0,05 غير دالة
إناث	28	63,64	6,04				

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لفئة العمال الذكور بلغ (63.75) وبلغ المتوسط الحسابي لفئة العاملات (63.64) بينما بلغت قيمة "ت" 0.08 عند درجة حرية 58 وبمستوى خطأ 93% وهي قيمة غير دالة إحصائيا لأن الدلالة 0.93 أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يدل على عدم وجود فروق في عوامل الارشاد المهني حسب الجنس.

4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع:

وينص التساؤل على ما يلي:

جدول رقم(10) نتائج اختبار "ت" للفروق في عوامل الإرشاد والنمو المهني حسب الأقدمية في العمل

المتغير الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت "	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
9 سنوات فما أقل	27	63,55	5,96	0,177	58	0,86	0.05 غير دالة
أكثر من 10 سنوات	33	63,84	6,70				

تفسير النتيجة بناء على عدم وجود فروق حسب الأقدمية

يتضح من خلال الجدول رقم (10) ان المتوسط الحسابي لفئة العمال ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات بلغ (63.55)، وبلغ المتوسط الحسابي لفئة العمال ذوي الأقدمية أكثر من 10 سنوات (63.84)، بينما بلغت قيمة "ت" 0.177 عند درجة حرية 58 ومستوى خطأ 86% وهي قيمة غير دالة احصائيا لأن الدلالة 0.86 أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي يدل على عدم وجود فروق في عوامل الارشاد المهني حسب الأقدمية في العمل.

5. مناقشة نتائج الفرضيات:

1.5. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى: رفض الفرضية الصفرية والاحتفاظ بالفرضية البديلة، والتي جاءت نتيجتها أعلى من المتوسط.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة بن خدة إيمان (2016) بسعيدة حول النمو المهني للمرشد التربوي في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة وعلاقتها ببعض المتغيرات والتي أظهرت نتائجها أن أكثر الأدوار الإرشادية ممارسة من المرشدين هي تلك المتعلقة بمتابعتهم التزام العمال، وأن درجة ممارسة المرشدين لأدوارهم الإرشادية كانت أعلى من المتوسط،

كما واتفقت الدراستان في استخدامهما المنهج الوصفي وتمت معالجة البيانات في استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بالاستعانة على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة نويبات قدور (2018) بورقلة الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني وعليه فإن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الأفراد في حسن اختيار التكوين في مهن أو حرف معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم.

2.5. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية: عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين والتعليم المهنيين لولاية الأغواط.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كريمة فنطازي (2010) بعنابة حول معوقات العملية الإرشادية وآثارها النفسية على القائمين بها، حيث توصلت الى نتيجة مفادها وتم التوصل إلى أن المرشدون لا يعانون من نقائص في سمات الشخصية التي يجب أن يكون عليها المرشد في حين أنهم يعانون من نقائص عديدة تشمل إعدادهم العلمي، وتدريبهم المهني كما تشمل ظروف عملهم وبيئتهم المهنية كما يرون أن هذه النقائص تعيقهم عن أداء مهامهم مما يؤثر على نفسيتهم سلباً ويجعلهم يعانون الاحباط والقلق والضغط النفسي.

أما يخص الثقافة التنظيمية فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة هاني يوسف خليل جعارة بفلسطين حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، حيث خلصت نتيجتها ب:

ضرورة الاهتمام بمفهوم الثقافة التنظيمية واتخاذ السياسات اللازمة لرفع مستوى الثقافة التنظيمية للعاملين، الحفاظ على المستوى المرتفع من الانتماء التنظيمي القائم وتعزيزه، دراسة الأسباب التي تحول دون مستوى ثقافي مرتفع، والعمل على تفعيل برامج تطويرية وتدريبية للعاملين.

3.5. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة: عدم وجود فروق في عوامل الارشاد المهني حسب متغير الجنس في العمل.

والتي جاءت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في نموهم المهني تعزى لمتغير الجنس.

يعزو الطالبان ذلك إلى أن درجة مستوى النمو المهني للمرشدين كانت متساوية بغض النظر عن جنسهم، مما يشير أن المرشدين والمرشدات مؤهلين أكاديميا ومهنيا، وان تعيينهم يتم ضمن برنامج موحد لا تدخل فيه فروق الجنس من حيث المتطلبات والتصميم فالمرشد الفعال في المدرسة هو ذلك المرشد الملتزم بأخلاقيات المهنة ومبادئها، والحريص على نموه المهني والتدريب أثناء الخدمة وذلك لتطوير خبراته ومهاراته بغض النظر عن جنسه وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة نويبات قدور (2018) وعليه فإن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الأفراد في حسن اختيار التكوين في مهن أو حرف معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم، مما يسمح لهم مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه.

4.5. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة: عدم وجود فروق في عوامل الارشاد المهني حسب الأقدمية في العمل.

والتي جاءت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في نموهم المهني تعزى لمتغير السن.

يعزو الطالبان ذلك إلى أن درجة مستوى النمو المهني للمرشدين كانت متساوية بغض النظر عن الأقدمية، مما يشير أن المرشدين مؤهلين أكاديميا ومهنيا، وان تعيينهم يتم ضمن برنامج موحد لا تدخل فيه فروق السن من حيث المتطلبات والتصميم فالمرشد الفعال في المدرسة هو ذلك المرشد الملتزم بأخلاقيات المهنة ومبادئها، والحريص على نموه المهني والتدريب أثناء الخدمة وذلك لتطوير خبراته ومهاراته بغض النظر عن السن، وعليه فإن

وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية يسمح للأفراد مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه بحالة من الرضا الوظيفي.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

من خلال ما سبق توصلنا الى النتائج التالية:

– من أهم خدمات الارشاد والنمو المهني هي الاهتمام بالعامل والعمل.

– إن الإرشاد والنمو المهني يوفر للفرد فرصا في اختبار قدراته وإمكانياته لاختيار مهنة تحقق له الاستقرار المهني في المستقبل وهذا الاستقرار يساهم في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية والمهنية.

– تكمن اهمية الإرشاد والنمو المهني للفرد من خلال معرفة العوامل الأساسية المساهمة في استقرار الفرد العامل في العمل.

– أن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية تساعد الأفراد في حسن اختيار التكوين في مهن أو حرف معينة تتناسب مع قدراتهم وميولهم.

– أن وجود خدمات الإرشاد المهني على مستوى المؤسسات التكوينية يسمح للأفراد مستقبلا من دخول عالم الشغل واندماجهم فيه بحالة من الرضا الوظيفي.

الخاتمة

الخـــــاتمة

الخاتمة:

تتميز مهنة مستشار التوجيه والإرشاد المهني عن باقي المهن الأخرى في قطاع التكوين، بعدة خصائص ومزايا تجعل منها مهنة مرغوب فيها من حيث ممارسة المهنة التي يغلب عليها الطابع الإنساني المتمثل في النصح والإرشاد والتوجيه إلى جانب الشخصية المهنية التي يجب أن يتحلى بها المستشار كأخصائي نفساني إجتماعي وخبير محلل لبعض المشكلات العملية، هذه بعض الأسباب وأسباب أخرى جعلت وتجعل منه شخص أقل تعرض لبعض الإضطرابات النفسية كالإحتراق النفسي والقلق والإكتئاب...

وبناءاً على نتائج الدراسة المتوصل إليها يمكن التوصل إلى بعض الإقتراحات كالتالي:

*إبلاء العناية الكافية بالتكوين المهني من الجانبين النظري والتطبيقي للمستشارين.

*فتح مجال التكوين للمستشار في مجال الطب النفسي والإرشاد النفسي والمهني قبل وبعد التوظيف.

*توفير الجو المناسب للمستشارين من خلال الدعم المادي والمعنوي لتحقيق درجة من الرضا المهني، بإعتباره أول مراحل الإنجاز ومنه الإبتعاد عن الإحتراق النفسي.

*مراعاة الخصائص النفسية لشخصية المستشار ومتابعتها بصفة دورية من خلال دراسات ميدانية.

*تطوير مكانتهم وكفاءاتهم بما يتناسب والتطور المعاصر وضرورة إعادة النظر في أوضاع المستشارين المهنية.

*تكثيف الدراسات النفسية للكشف عن بعض الأعراض النفسية التي تحول دون تحقيق الغايات المهنية لمستشار التوجيه والوقاية من وقوعه في بعض الاضطرابات النفسية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. أبو عباة صالح بن عبد الله ، نيازي عبد المجيد بن طاش(2001): الإرشاد النفسي والاجتماعي، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض.

2. أبو عيطة سهام محمد (2002)، مبادئ الإرشاد النفسي، ط2، دار الفكر، الأردن.

3. تأليف كارل بوبر، منطق البحث العلمي، – ترجمة د. محمد البغدادي –، مؤسسة الفكر العربي

4. الخطيب صالح أحمد (2007)، الإرشاد النفسي في المدرسة، أسسه ونظرياته وتطبيقاته، ط2، دار الكتاب الجامعي، العين.

5. الداهري صالح حسن (2005): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل، عمان.

6. زهران حامد عبد السلام (1998): التوجيه والإرشاد النفسي، ط3، عالم الكتب، القاهرة.

7. العكش، فوزي عبد الله (2006)، البحث العلمي، المناهج والإجراءات، الإمارات العربية المتحدة: مطبعة العين الحديثة.

8. الغريب، عبد الكريم محمد (2015)، البحث العلمي، التصميم، المنهج والإجراء، الجزائر: ديوان المطبوعات. الجامعية.

9. مصطفى عمر، مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي، ليبيا: الدار الجماهيرية للنشر . والتوزيع والإعلان

قائمة المراجع

10. الهاشمي عبد الحميد محمد (2008): التوجيه والإرشاد النفسي- الصحة النفسية الوقائية- ط4، دار ومكتبة الهلال ،بيروت.

11. حمري محمد، ثقافة التوجيه المدرسي في الجزائر بين الإصلاح والواقع، مذكرة ماجيستير تخصص انثروبولوجيا، جامعة بوبكر بلقايد بتلمسان، 2012/2011.

12. زيرق سعاد، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي –أم البواقي، 2018/2017

13. سمية قرفي، خدمات التوجيه والإرشاد المهني- الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية : تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، 2015/2014.

14. وزارة التكوين المهني (1990)، القانون الخاص بعمال التكوين المهني الصادر في 21 أفريل

قائمة المراجع

15.سفيان، نبيل :**المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي** . ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع،.(القاهرة :مصر2004)

16.طبيلة، زهدي" :**سمات الشخصية للقائمين (الممرضين والممرضات على مراكز العناية بمرضى السرطان في الضفة الغربية)** ."رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح . الوطنية، نابلس :فلسطين .2003

17.طه، فرج عبد القادر :**الشخصية ومبادىء علم النفس** .مكتبة الخانجي، القاهرة :لبنان 1979

18.عبد الخالق، أحمد :**الأبعاد الأساسية للشخصية** .دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية : مصر(1987).

19.المليجي، حلمي :**علم نفس الشخصية** .دار النهضة العربية، بيروت– لبنان 2001

زهران، حامد 1989، الأمن النفسي دعامة للأمن القومي العربي، **مجلة دراسات تربوية**، مجلد 4، عدد 19 ، القاهرة :عالم الكتب.

20. دواني، كمال، وديراني، عيد 1984، العلاقة بين النمط القيادي والشعور بالأمن، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، المجلد 12، العدد 11، عمان :الجامعة الأردنية.

21. الآغا، عاطف 1989، **العلاقة بين المناخ السائد في كلية التربية وبين التوافق الدراسي للطلاب**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر– القاهرة.

22. جبر، محمد 1996 بعض المتغيرات الديموجرافية المرتبطة بالأمن النفسي، **مجلة علم النفس**، السنة العاشرة، القاهرة :الهيئة المصرية العامة للكتاب.

23. الزعبي، أحمد محمد 1994 :الإرشاد النفسي**نظريات، اتجاهاته، مجالاته**، ط 1، دار الحرف العربي :بيروت –لبنان

قائمة المراجع

24.البداينة، ذياب موسى، والعضايلة، على محمد 1996، قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات :دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية، مجلة العلوم الإدارية، الرياض، جامعة الملك سعود، المجلد (8) العدد 01.

25. حريم، حسين(1997) ، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والمنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.

26. الرخيمي، ممدوح جلال(2000) ، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيمياوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة، جامعة الملك عبد العزيز.

27. عبد يوسف محمد . (2006) . الميول المهنية لدى عينة من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة القابلين للتعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات .

28. محمد علي خيرية . (2011) . الذكاء الشخصي "الذاتي –الإجتماعي " وعلاقته بالمهارات الإجتماعية و الميول المهنية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بقسميها العلمي والأدبي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، السعودية .

29. سعدون سلمان نجم الحلبوسي وآخرون(2002):التوجيه التربوي والإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق. منشورات ELGA.فاليتا، مالطا.

30. صالح حسن احمد الداهرى، وهيب مجيد الكبيسى(1999)، علم النفس العام ، إربد: دار الكندي

31. سعود بن مبارك البادري(2011)، بناء مقياس للميول المهنية لطلبة الصفوف 9-12 بمنطقة الباطنة، شمال سلطنة عمان ، على الرابط التالي:

http// forum.moe.gov.com/moeoman.php=435204

32. سوسن شاكر مجيد(2007)، ادارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة و التعليم، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع

قائمة المراجع

33. ميسون سميرة .(2011) . الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قسنطينة ، الجزائر .

34. فؤاد البهي السيد(1998)، الأسس النفسية للنمو من الطفولة على الشيخوخة، القاهرة: دار الفكر العربي

الملاحق

نتائج ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ

Fiabilité
Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus[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
,737	28

نتائج ثبات الأداة بطريقة التجزئة النصفية

Fiabilité
Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus[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	,290
		Nombre d'éléments	14[a]
	Partie 2	Valeur	,665
		Nombre d'éléments	14[b]
	Nombre total d'éléments		28
Corrélation entre les sous-échelles			,761
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,864
	Longueur inégale		,864
Coefficient de Guttman split-half			,830

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019, VAR00021, VAR00023, VAR00025, VAR00027.

b. Les éléments sont : VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00016, VAR00018, VAR00020, VAR00022, VAR00024, VAR00026, VAR00028.

نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe

	VAR00001	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	1,00	8	54,7500	3,69362	1,30589
	2,00	8	71,5000	2,26779	,80178

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
Totale	Hypothèse de variances égales	1,228	,287	-10,931	14	,000	-16,75000	1,53239	-20,03665	-13,46335
	Hypothèse de variances inégales			-10,931	11,621	,000	-16,75000	1,53239	-20,10091	-13,39909

مستوى الارشاد والنمو المهني

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ErchadMehani	60	63,7167	6,33016	,81722

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 56					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
ErchadMehani	9,443	59	,000	7,71667	6,0814	9,3519

أهم عوامل الارشاد والنمو المهني بمراكز التكوين

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
moyol	60	10,00	21,00	17,0000	1,96581
Chakhcia	60	9,00	21,00	15,8167	2,33972
AmenNafci	60	9,00	21,00	16,5667	2,62560
Tha9afa	60	7,00	20,00	14,3333	3,37321
N valide (listwise)	60				

الفروق في عوامل الإرشاد والنمو المهني حسب الجنس

Test-t

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ErchadMehani	1,00 ذكور	32	63,7813	6,66592	1,17838
	2,00 إناث	28	63,6429	6,04437	1,14228

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ErchadMehani	Hypothèse de variances égales	1,087	,301	,084	58	,934	,13839	1,65205	-3,16853	3,44532
	Hypothèse de variances inégales			,084	57,917	,933	,13839	1,64115	-3,14683	3,42361

الفروق في عوامل الإرشاد والنمو المهني حسب الأقدمية في العمل

Test-t

Statistiques de groupe

	Exp	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ErchadMehani	1,00 أقل من 9 سنوات	27	63,5556	5,96356	1,14769
	2,00 أكثر من 10 سنوات	33	63,8485	6,70411	1,16704

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
ErchadMehani	Hypothèse de variances égales	,889	,350	-,177	58	,860	-,29293	1,65633	-3,60843	3,02257
	Hypothèse de variances inégales			-,179	57,562	,859	-,29293	1,63681	-3,56990	2,98404

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

أخي العامل ... أختي العاملة ...

نضع بين يديك إستمارة اسئلة حول بعض المواقف التي تشعر بها في حياتك المهنية في العمل أو خارج أوقات العمل ، نرجو منك قراءتها جيدا والاجابة عنها بكل موضوعية وصراحة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، علما أن المعلومات المصرح بها ستحاط بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر ☐ **أنثى** ☐

مدة العمل : 9 سنوات فما أقل ☐ **10 سنوات فأكثر** ☐

الوظيفة:

الرقم	الفقرة	دائما	أحيانا	نادرا
	البعد الأول: الميول			
1	أفضل العمل ضمن مجموعة أو فريق .			
2	أميل للعمل الذي يسمح لي بالتفاوض مع الآخرين .			
3	أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين.			
4	أميل للعمل الذي استطيع من خلاله حل مشاكل الآخرين.			
5	استطيع تدريب وتعليم الآخرين.			
6	أفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين			
7	أميل إلى التعلم أكثر والتكوين في مجالات أخرى			
	البعد الثاني: سمات الشخصية			
8	أتعامل مع زملائي في العمل بطريقة ايجابية			
9	لدي القدرة على ضبط النفس في المواقف التي تضايقني			
10	أجد صعوبة في الاندماج مع الزملاء الجدد			
11	لا يمكنني الاستمرار في العمل الذي أقوم به			
12	ينقصني الاعتماد على النفس في إنجاز الكثير من المهام			
13	لا استسلم بسهولة عند مواجهة المشاكل			
14	ترهقني الأعمال الروتينية والمهام المتكررة			

البعد الثالث: الأمن النفسي				
15	أشعر ببعض القلق وأنا خارج أوقات الدوام			
16	أشعر بعدم الرضا عن نفسي وعن قدراتي في العمل			
17	ينتابني اليأس والإحباط في كثير من المواقف			
18	أشعر بالثقة في نفسي وقدراتي ما دمت بهذه المؤسسة			
19	لدى مهارات متنوعة في التعامل مع الاخرين			
20	أشعر باهتمام المسؤولين وتقديرهم لما أبذله من عمل			
21	تشعر بتقدير الاخرين لك واحترامهم لآرائك وافكارك في العمل			
البعد الرابع: الثقافة التنظيمية				
22	تبذل المؤسسة جهودا كبيرة لتطوير مهارات العاملين			
23	تمنح الإدارة العاملين فرصا لتطوير مستقبلهم			
24	يتم مكافأة العاملين بالمؤسسة عن العمل المتميز			
25	يدرك الإداريون والأساتذة مسؤولية التكوين الجيد بالمؤسسة			
26	تتسم الإجراءات التنظيمية والتكوينية بالوضوح والشفافية			
27	تسمح الإدارة بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة			
28	يحظى الجميع بفرص متساوية للترقية في المؤسسة حسب الأنظمة			

شكرا لتعاونكم