

جامعة قاصدي مرباح-ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



الميدان: علوم اجتماعية

الشعبة: علوم التربية

التخصص: إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبتين : قدور كريمة و قدوري سميحة

مذكرة بعنوان:

التوافق المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني

(دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه المدرسي المهني بمدينة ورقلة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التربية تخصص : إرشاد وتوجيه

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

الصفة	لقب و إسم الأستاذ
رئيسا	أ-د دبابي بوبكر
مشرفا ومقررا	أ-د قدوري الحاج
مناقشا	أ-د جخراب محمد عرفات

السنة الجامعية: 2022/2023

شكر و عرفان

الحمد لله الذي وفقنا إلى إتمام هذا العمل المتواضع، الحمد لله الذي أنار
عقولنا بنور العلم والعمل، منا نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ
المشرف:

أ.د- الحاج قدوري على المجهودات والإرشادات التي قدمها لنا.

ونتقدم بأخص تشكراتنا إلى أساتذتنا وجميع عمال جامعة
قاصدي مرباح ورقلة، ونخض بالذكر الأستاذة الفاضلة : بن رعدة زينب التي
وقفت بجانبنا الإتمام هذه المذكرة ، والشكر موصول للطلبة دفعتنا قسم علم
النفس وعلوم التربية إرشاد وتوجيه

إهداء

الحمد لله على وافر عطائه ومنه وله الشكر على توفيقه وإحسانه والصلاة

والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

إلى الظل الذي آوي إليه في كل حين والذي لا يمل العطاء إلى رمز التضحية

والطيبة، إلى الرجل الصامد الصبور إلى القلب الطاهر الحنون إلى من رفعت

رأسي عاليا إفتخارا به ما إلى من سهر على تعليمي وبذل كل ما بوسعه ما

ليراني ناجحة دوما إلى ينبوع المحبة والحنان والعطف "أمي" و"أبي"

العزیزان أطل الله في عمرهما وحفظهما لي دوما ورعاهما

إلى كل من ذكرهم القلب ولم يخطهم القلم.

سمیحة - کریمة

ملخص الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي، ومعرفة مستوى متغيرات الدراسة: التوافق النفسي، والتوافق المهني، والدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة، وكذا الكشف عن دلالة الفروق في كل من التوافق النفسي والتوافق المهني والدافعية للإنجاز تبعاً لمتغيري: (الجنس-سنوات الأقدمية) والتفاعل بينهما ، وللخوض في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي , لأنه الأنسب لهذا الموضوع.

وتكونت عينة الدراسة الحالية من: (100) مستشاراً ومستشارة، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العينة العشوائية البسيطة, وتم التطبيق الميداني بالمؤسسات التربوية: (المتوسطات والثانويات) بمدينة - ورقلة.

كما تم الإعتماد في جمع البيانات على الإستبانات , تم توزيعها على عينة .

وبعدها تم التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة، بحساب معاملات الصدق والثبات قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية ، ثم عولجت البيانات بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية: (SPSS) في نسخته الثانية والعشرون: (22).

وانتهت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه متوسطا.

2- مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي مرتفعا.

3- لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعاً بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05 سنوات)(5-1 سنوات)(أكثر من 10 سنوات) والتفاعل بينهما.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعاً بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05 سنوات)(5-10 سنوات)(أكثر من 10 سنوات) والتفاعل بينهما.

وقد فسرت هذه النتائج المتوصل إليها في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية: (التوافق النفسي المهني والدافعية للإنجاز)، وختمت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات الموجهة لطاقم العمل التوجيهي والاستشاري: (مستشاري التوجيه المدرسي والمهني) أفراد عينة الدراسة والإدارة المدرسية.

ملخص الدراسة:

The current study aims to explore the relationship between professional psychological compatibility and achievement motivation among school guidance counselors. It seeks to determine the levels of the study variables: psychological compatibility, professional compatibility, and achievement motivation among the sample individuals. Additionally, it aims to identify the significance of differences in psychological compatibility, professional compatibility, and achievement motivation based on two variables: gender and years of experience, as well as their interaction. The descriptive-correlational approach was adopted for this study.

Statistical tests were used to examine the study's questions, including the following methods:

One-sample t-test: To determine the levels of the study variables (psychological compatibility, professional compatibility, and achievement motivation) among the study sample individuals.

Pearson correlation coefficient: To determine the relationship between the variables of psychological compatibility and achievement motivation, as well as professional compatibility and achievement motivation among the study sample individuals.

Two-way analysis of variance (ANOVA): To determine the significance of differences in psychological compatibility, professional compatibility, and achievement motivation based on the variables of gender, years of experience, and their interaction.

The current sample consisted of 100 male and female counselors, selected randomly. The field application was conducted in educational institutions (middle and high schools) in the city of Ouargla.

The following instruments were used to collect the data:

Psychological Compatibility Scale designed by Dawad Haj Mohammed (2019).

Self-Learning Scale designed by Khalifa Nawal (2017).

Achievement Motivation Scale designed by Othman Mariam (2010).

The psychometric properties of the study scales were confirmed by calculating validity and reliability coefficients before their application in the main study. The data were then analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 22.

The study concluded with the following results:

The level of psychological compatibility among school guidance counselors was high.

The level of professional compatibility among school guidance counselors was moderate.

The level of achievement motivation among school guidance counselors was high.

There was no statistically significant relationship between psychological compatibility and achievement motivation among school guidance counselors.

There was no statistically significant relationship between professional compatibility and achievement motivation among school guidance counselors.

There were statistically significant differences in psychological compatibility among school guidance counselors based on gender (males and females), years of experience (less than 5 years, 5-10 years, more than 10 years), and their interaction.

There were no statistically significant differences in professional compatibility among school guidance counselors based on gender (males and females), years of experience (less than 5 years, 5-10 years, more than 10 years), and their interaction.

There were no statistically significant differences in achievement motivation among school guidance counselors based on gender (males and females), years of experience (less than 5 years, 5-10 years, more than 10 years), and their interaction.

These results were interpreted in light of the theoretical background and previous studies related to the current study's topic of professional psychological compatibility and achievement motivation. The study concluded with a set of recommendations directed towards the guidance and counseling team (school and career counselors) as well as the school administration.

فهرس المحتويات

أ	شكر وعران.....
ب	الإهداء.....
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
هـ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية.....
ز	فهرس المحتويات.....
ي	فهرس الأشكال.....
ك	فهرس الجداول.....
م	فهرس الملاحق.....
01	مقدمة.....
الجانب النظري	
الفصل الأول : مشكلة الدراسة وإعباراتها	
05	1-تحديد مشكلة الدراسة.....
06	2- تساؤلات الدراسة.....
07	3-فرضيات الدراسة.....
07	4- أهداف الدراسة.....
08	5- أهمية الدراسة.....
08	6-التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة.....
09	7-حدود الدراسة.....
الفصل الثاني: التوافق المهني	
10	تمهيد.....
10	أ- التوافق المهني:.....
10	1-مفهوم التوافق المهني:.....
15	2-الاتجاهات الأساسية في تحقيق التوافق المهني.....
15	3-مظاهر التوافق المهني.....
16	4-آليات تحقيق التوافق المهني.....
17	5-نظريات التوافق المهني.....

17	6-قياس التوافق المهني:.....
19	خلاصة:.....
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
21	تمهيد:.....
21	أ- الدافعية:.....
21	1- مفهوم الدافعية.....
21	2- مكونات الدافعية.....
22	3- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.....
22	ب- الدافعية للإنجاز:.....
25	1- تعريف الدافعية للإنجاز.....
26	2- مكونات الدافعية للإنجاز.....
27	3- أنواع الدافعية للإنجاز.....
28	4- نظريات الدافعية للإنجاز.....
29	5- العوامل المؤثرة للدافعية للإنجاز.....
30	خلاصة.....
الفصل الرابع: المستشار التوجيه المدرسي في الجزائر	
32	تمهيد.....
33	1- مفهوم التوجيه.....
34	2- التعريف بمستشار التوجيه.....
35	3- علاقة مستشار التوجيه:.....
36	3-1- مدير مركز التوجيه المدرسي المهني.....
37	3-2- مدير الثانويات.....
38	3-3- مدير المتوسطات.....
39	3-4- مدير مركز التكوين المهني والتمهين.....
40	4- مهام مستشار التوجيه.....
41	5- الصعوبات والمعوقات التي تواجه عمل المستشار.....
42	خلاصة.....

الجانب الميداني	
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
45	تمهيد.....
46	1- المنهج المتبع:.....
47	2- الدراسة الاستطلاعية:.....
48	1-2- أهداف الدراسة الأساسية الاستطلاعية.....
49	2-2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية.....
50	2-3- أدوات جمع البيانات:.....
51	2-4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....
52	3- الدراسة الأساسية:.....
53	1-3- وصف عينة الدراسة الأساسية.....
54	3-2- أدوات جمع البيانات.....
56	3-3- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية.....
57	4- الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
58	خلاصة.....
الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:	
60	تمهيد:.....
61	1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول.....
62	2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني.....
64	3- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى.....
66	4- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:.....
67	5- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:.....
69	6- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:.....
73	خلاصة:.....
75	استنتاج عام للدراسة:.....
77	اقتراحات الدراسة.....
78	المراجع.....
81	الملاحق.....

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
35	يوضح مكونات دافعية الإنجاز لدى: جلفورد	01
36	يوضح مكونات دافعية الإنجاز لدى: ميشيل	02

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
60	يوضح خصائص العينة الأساسية الأولى لمتغيري: الجنس وسنوات الأقدمية.	01
62	يوضح نتائج صدق الأداة: (التوافق المهني) بطريقة المقارنة الطرفية.	02
62	يوضح نتائج قياس ثبات مقياس التوافق المهني.	03
63	يوضح نتائج صدق الأداة: (الدافعية للإنجاز) بطريقة المقارنة الطرفية.	04
64	يوضح نتائج قياس ثبات مقياس الدافعية للإنجاز.	05
65	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس: (الذكور - الإناث)	06
66	يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير سنوات الأقدمية: (أقل من 05 سنوات) (من 05-10 سنوات) (من 10 سنوات فما فوق)	07

71	يوضح نتائج إختبار (t-test) يوضح نتائج إختبار (t-test) لعينة واحدة لدراسة في الكشف عن مستوى التوافق المهني لعينة الدراسة.	08
73	يوضح نتائج إختبار (t-test) لعينة واحدة لدراسة في الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لعينة الدراسة.	09
74	يوضح نتيجة معامل الارتباط بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني	10
76	يوضح دلالة الفروق بين درجات مستشاري التوجيه المدرسي المهني علة مقياس التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05سنوات)(من 05-10سنوات)(من 10سنوات فما فوق) والتفاعل بينهما.	11
78		14
79		15
81		16
84		17

فهرس الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
99	يوضح الصورة الأولية والنهائية لمقياس التوافق المهني.	01
101	يوضح الصورة الأولية والنهائية لمقياس الدافعية للإنجاز.	02
103		03
104	يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة الحالية: (التوافق المهني- الدافعية للإنجاز)	04
104	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني.	05

105	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني.	06
105	يوضح نتائج ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني.	07
106	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز.	08
106	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز.	09
107	يوضح نتائج ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز.	10
107	يوضح المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة	11
108		12
108		13
109		14
109	يوضح المعالجة الإحصائية لنتيجة التساؤل الأول.	15
109	يوضح المعالجة الإحصائية لنتيجة التساؤل الثاني.	16
110		17
110	يوضح نتيجة المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى.	18
110	يوضح نتيجة المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية.	19
111	يوضح نتيجة المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة.	20
112		21
114		22

تعتبر الحياة الدراسية عند التلاميذ مشوار، أحد أهم المراحل التي يلجأ إليها للتعلم والاكساب والتلقين المعرفي والتعليمي والتربوي، فيها تصقل شخصيته وفيها تتقوّم قدراته وقواه وسماته لتمتثل للسلوك السوي المرغوب من إنجاز التعليمي والعلمي والشخصي، الأمر الذب قد يجعل منه هذا المجال المدرسي شخصية ذا تكوين علمي وثقافي وشخصية فائدة لنفسها علميا وحياتيا، ولعل ما نجد أن أهم المراحل من العمر والدراسة لدى التلاميذ ما تستوجب على المشرفين والأخصائيين والمرشدين الأكاديميين التدخل التربوي والإرشادي والتوعوي لها شخصيا وتربويا وأكاديميا وتوجيهيا وإرشاديا هما مرحلتها: مرحلة التعليم المتوسط والثانوي، وفيها ما يكون التلميذ من الحين للآخر لا يدرك طبيعة مرحلته العمرية بمتطلباتها وخصائصها من جهة ومن جهة أخرى ما قد لا يستطيع أن يواجه مشكلات حياته الدراسية من أساليب المذاكرة الفاعلية أو إختيار التخصص الأنسب،.... إلخ، وعلنا بهذا ما نشير إلى دور مستشار التوجيه المدرسي المهني الذي قد يلقي بدوره بصمة الوقاية والإرشاد والتوجيه والعلاج الإرشادي والتوجيهي لكل هذه المشكلات الدراسية والشخصية لدى التلاميذ، فدوره يتجسد ضمن جملة من الجبهات والأصعدة من حيث التلاميذ وأولياء الأمور، والإدارة المدرسية والأساتذة، وقد يمتد دوره ليغطي جملة من المؤسسات التربوي بعدة مقاطعات، وهذا ما قد يخل بأدائه ودافعه للأداء والإنجاز التوجيهي والإرشادي مع التلاميذ فدافعيته للإنجاز قد تتأثر من الحين للآخر بحكم مستوى الالتزامات المكلف بها ومن مختلف الأطراف التربوية، ولعل من أهم العوامل المساهمة إيجابا أو سلبا هو مستوى توافقه النفسي والمهني داخل مؤسسة العمل، من حيث العلاقات المهنية، والمناخ التنظيمي، والقرارات، ومدى تقبله لها، فالتوافق النفسي والمهني للمستشار التوجيه المهني قد يتأسس على مدى قناعاته بسماته الشخصية والأكاديمية من الشهادة العلمية وكذا المهنية، من حيث نوع مستوى دوره المهني من الأداء والإنجاز، وهن هنا جاءت دراستنا لتسلط الضوء على موضوعات ثلاث هم: التوافق النفسي والتوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني.

و قد قسمت الدراسة إلى قسمين :

القسم الأول: يتمثل في الجانب النظري: و الذي يحتوي على خمسة فصول و هي كالآتي:

الفصل الأول: يشمل تحديد مشكلة الدراسة، وتساؤلاتها، وفرضياتها وأهدافها وأهميتها والتحديد الإجرائي لمتغيراتها و حدودها: (الزمنية، المكانية، البشرية، الموضوعية).

الفصل الثاني: خصص هذا الفصل للتوافق المهني الذي تطرقنا فيه إلى : تمهيد، مفهوم التوافق المهني والاتجاهات الأساسية في تحقيق التوافق المهني، ومظاهر التوافق المهني، وقياس التوافق المهني، وخلاصة.

الفصل الثالث: خصص هذا الفصل للدافعية للإنجاز: الذي تطرقنا فيه إلى : تمهيد، وأولاً للدافعية من حيث مفهومها، ومكونات الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها، وثانياً للدافعية للإنجاز من حيث تعريفها ومكوناتها ونظرياتها والعوامل المؤثرة في الدافعية وخلاصة.

الفصل الرابع: خصص هذا الفصل لمستشار التوجيه المهني في الجزائر الذي تطرقنا فيه إلى : مفهوم التوجيه والتعريف بمستشار التوجيه، وعلاقته بكل من كدير مركز التوجيه المدرسي المهني ومدير الثانويات ومدير المتوسطات ومدير مركز التكوين المهني، وإلى أهم المهام لمستشار التوجيه، والصعوبات والمعوقات التي تواجه المستشار، وأخير خلاصة.

أما القسم الثاني: يتمثل في الجانب الميداني وقد تضمن لفصلين اثنين هما ما يلي:

الفصل الخامس: وهو فصل الإجراءات المنهجية للدراسة التي تم التطرق فيه إلى المنهج المستخدم الدراسة الاستطلاعية و إجراءاتها و ذلك بوصف الأدوات المستخدمة فيها و خصائصها السيكمترية ، و بعدها تم التطرق إلى الدراسة الأساسية حيث تم فيها التطرق إلى العينة ومواصفاتها وأداة جمع البيانات المستخدمة و إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية و الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل السادس: تم التطرق فيه إلى عرض وتحليل ومناقشة تساؤلات وفرضيات الدراسة على ضوء جاء في الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

وختمت الدراسة بتقديم بعض الاقتراحات الموجهة لمستشاري التوجيه المدرسي المهني والإدارة المدرسية.

الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وإعتباراتها

1-تحديد مشكلة الدراسة.

2-تساؤلات الدراسة

3-فرضيات الدراسة:

4-أهداف الدراسة.

5-أهمية الدراسة.

6-التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة.

7-حدود الدراسة.

1-تحديد مشكلة الدراسة:

إن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه ولهذا لا بد له من عمل يحتك فيه مع أفراد مجتمعه ، ومن بين الأماكن التي يقضي فيها الفرد جل وقته هو العمل ،فينبغي أن يحقق فيه الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي والمهني ، وهذا الأخير يؤثر بشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع ،وكذا لتلبية الحاجات النفسية والاجتماعية ، وتكوين مشاعر ايجابية في النفس البشرية . (طه 1980ص53 ،الشرفا 2011, ص40).

وهذا ما أكدته دراسة قامت بها شيخ رقية 2018 في دراستها عن الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني على أنه توافق الفرد مع بيئة عمله ،ويشمل بيئة عمله ،ويشمل مختلف العوامل البيئية التي تلازمه في مجال عمله ،وتوافقه مع المتغيرات التي تظهر على هذه العوامل مع مرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية . (عثمان ,2002,ص26).

ولكي نحكم على فشل أو نجاح أي مهنة مهما كان نوعها يجب أن ننظر إلى مدى توافق الفرد نفسيا ومهنيا في عمله ،وقياس رضا الفرد عن مهنته هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه ،حتى يحقق الرضا في عمله الأمر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام ،والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته. (سكران 2011ص53)

ويمكن القول أن التوافق المهني يأتي من خلال حصول الفرد عمل يتناسب وقدراته وإمكانياته ، هذا الأمر ينعكس على علاقته الاجتماعية مع الأفراد والبيئة الاجتماعية ،مع الأفراد والبيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء ،وهذا من شأنه أن يؤدي إلى الرضا النفسي من مكونات البيئة المهنية ،الأمر الذي يجعل الفرد قادر على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله ،والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أداءه ،وترفع من كفاءته وإنتاجه.

وفي ضوء الاهتمام المتزايد بميدان التربية والتعليم والهادف إلى بناء جيل متوافق مع ذاته ،تسعى المؤسسات التعليمية التربوية لتلبية حاجيات التلاميذ ورغباتهم ومساعدتهم على تخطي المشكلات والصعوبات التي يواجهونها في البيئة المدرسية .

كما جاء في دراسة باريسيا فرانك جين (2005) بعنوان دور الدافعية للإنجاز وأثارها على تحفيز إستراتيجيات تحسين أداء العاملين بجامعة لورنس التكنولوجية في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث

أوضحت نتائج الدراسة 'أثر دافعية للإنجاز التي يكتسبها المدير كإستراتيجية في تحسين أداء العمل في أداء العاملين الذين يجمعون في شخصيتهم دافعية منخفضة أو مرتفعة , فكل الفرقين يحتاجون لجهود من الأهمية كبناء احترام الذات.

وهذه الأخيرة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمهام مستشار التوجيه المدرسي بحيث يقوم مستشار التوجيه بعدة مهام من بينها.

2-تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه متوسطا؟
- 2- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي ؟
- 3-هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي؟
- 4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05سنوات)(5-1سنوات)(أكثر من 10سنوات) والتفاعل بينهما؟
- 5-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05سنوات)(5-10سنوات)(أكثر من 10سنوات) والتفاعل بينهما؟

3-فرضيات الدراسة:

- 1-نتوقع مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه مرتفع.
- 2-نتوقع مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي مرتفع.
- 3- توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعاً بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05 سنوات)(5-1 سنوات)(أكثر من 10 سنوات) والتفاعل بينهما.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعاً بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05 سنوات)(5-10 سنوات)(أكثر من 10 سنوات) والتفاعل بينهما.

4- أهمية الدراسة:

5-1- الأهمية النظرية: تتجسد الأهمية النظرية المفاهيمية للدراسة الحالية كونها تعرج على جملة من الموضوعات ذات الأهمية من حيث أبعادها الفكرية والتعليمية والثقافية عند الفرد بصفة عامة وعند المختص بصفة خاصة في إطار إقدامه لدوره التربوي والمهني والاجتماعي، بشيء من التحليل النظري المفاهيمي ومدى ارتباطها ببعض المتغيرات ذات العلاقة بحياة الفرد النفسية والمهنية، وهذه الموضوعات هي: التوافق النفسي، التوافق المهني، الدافعية للإنجاز.

4-2- الأهمية التطبيقية العملية: تتجسد أهمية الدراسة تطبيقياً وعملياً من خلال ما تقوم به ميدانياً من دراسات وأبحاث في ضوء متغيرات الدراسة: التوافق النفسي، التوافق المهني، الدافعية للإنجاز، على أفراد عينة الدراسة، وما تستخلصه من نتائج تنبئ من خلالها على رؤية مستقبل وأفاق الدراسة الحالية في إطار عامل الزمان والمكان وعين الدراسة وموضوعها.

5- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

1- الإجابة على تساؤلات الدراسة.

2- الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة: التوافق المهني والدافعية للإنجاز، لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني أفراد عينة الدراسة.

3-الكشف عن دلالة الفروق في كل من: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز) تبعا لمتغيري: (الجنس- سنوات الأقدمية) والتفاعل بينهما.

6-التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

6-1-التوافق المهني: هي قدرة الفرد على إحداث التوافق مع ما لديه من معطيات وقدرات ذاتية مع المحيط العملي الذي يزاول فيه دوره المهني، ويتجلى في: طبيعة وظروف العمل، علاقة المستشار مع التلاميذ، علاقة المستشار مع بقية الزملاء، علاقة المستشار مع الإطار الإداري، المحفزات: (الراتب- الترقية)، وهي الدرجة التي يحصل عليها أالمستشاري التوجيه المدرسي جراء استجاباتهم على مقياس التوافق المهني المصمم من طرف صاحبه: "خلفة نوال" سنة: (2017)

6-2-الدافعية للإنجاز: تعرف الدافعية للإنجاز إجرائيا بأنها تبك الطاقة المحركة للفرد قصد وصوله بغرض أو هدف معين يصبوا له، وتتجلى في الأبعاد الآتية: دافع النجاح، ودافع تجني الفشل، وهي الدرجة التي يحصل عليها أالمستشاري التوجيه المدرسي جراء استجاباتهم على مقياس الدافعية للإنجاز المصمم من طرف صاحبه: "عثمان مريم" سنة: (2010)

7-حدود الدراسة:

7-1-الحدود الزمنية للدراسة: تتحدد الدراسة الحالية زمنيا خلال السنة الجامعية:2023

7-2-الحدود البشرية للدراسة:تتحدد الدراسة بشريا بعينة من مستشاري التوجيه المدرسي المهني.

7-3-الحدود المكانية للدراسة:تتحدد الدراسة مكانيا بالمؤسسات التربوية: (المتوسطات والثانويات).

7-4-الحدود الموضوعية للدراسة:تتحدد الدراسة موضوعيا بموضوعات الآتية: التوافق المهني والدافعية للإنجاز .

الفصل الثاني: التوافق المهني

تمهيد:

أ-التوافق.

1- مفهوم التوافق

2- كيفية حدوث التوافق.

3- التوافق وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى.

4- أهمية التوافق.

ب-التوافق المهني.

1- مفهوم التوافق المهني.

2- الإتجاهات الأساسية في تحقيق التوافق المهني.

3- مظاهر التوافق المهني.

4- الليات تحقيق التوافق المهني.

5- نظريات التوافق المهني.

6- قياس التوافق المهني.

خلاصة

تمهيد:

يعد أسلوب الحياة العصرية مصدرا رئيسيا للضغوط النفسية وهذه الأخيرة تتسبب إشكالا مختلفة من المشكلات النفسية الفيزيولوجية والاجتماعية ونتيجة لذلك ، فان هذه الضغوط تنقل هذه الضغوط من البيئة المهنية للفرد ومن ثمة إلي المجتمع، وهذا من شأنه يؤدي إلي خسائر مهنية كبيرة مثل : انخفاض الرضا عن جودة العمل ، قلة الإبداع حوادث العمل ...الخ. و عليه نجد الفرد دائما يسعى إلي بلوغ توافقه في مجال عمله بحيث يحاول إحداث نوع من التوازن مع البيئة المهنية والاجتماعية التي يعيش فيه.

أ-التوافق:**1- مفهوم التوافق:**

1-1- مفهوم التوافق لغة: ورد في لسان العرب: أن التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي لائمه وقد وافقه وفق موافقة، وإتفق معه توافق. (ابن منظور، 1988، ص68)

- كما ورد في معجم الوسيط أن التوافق في الفلسفة هو أن يسلك الفرد مسلك الجماعة ويتجنب الإنحراف في السلوك. (أنيس وآخرون، 1973، ص1047)

ويوضح من التعريفين السابقين للتوافق في اللغة أي يعني الملائمة والانسجام وعدم النفور.

1-2- تعريف التوافق إصطلاحا:

-**عرفه:** "نجيب" أنه " علاقة إيجابية يقوم بها الفرد لتكون معتمد بتكون العلاقة متناغمة منسجمة مع البيئة المحيطة به وهذا ينطوي على قدرة الفرد على إدراك الحاجات البيولوجية والاجتماعية والانفعالية التي يعاني فيها" (بخيت، 1988، ص25)،

كما عرفه " زهران" أنه عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية، والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته" (زهران، 1982، ص74).

وتجدر الإشارة إلى أن كلا من التوافق والتكيف، مصطلحان يستعملان في كثير من الأحيان وكأنهما شيء واحد، وغالبا ما يحصل الخلط بينهما إلا أنه في حقيقة الأمر يوجد اختلاف كبير بينهما فمصطلح التكيف يشير إلى حالة التوافق والأنسجام ما بين الكائن الحي وبيئته، كتكيف حدقة العين للضوء الشديد الساقط عليها، وكتكيف الحرياء مع اللون البيئية التي تعيش فيها، وهكذا فالمصطلح مأخوذ من العلم البيولوجي ويمثل حجر الزاوية في نظرية " داروين " بالبقاء للأصلح، وقد وظف علماء النفس هذا المفهوم تحت إسم " التوافق " والذي يقصد به هو: حالة تكيف الكائن البشري مع البيئة المادية والطبيعية والإحتماعية، أي أن الفرق الأساسي بين المصطلحين يتمثل في أن مصطلح " التوافق " يستخدم عند الحديث عن تكيف الإنسان فقط أما "التكيف" بمعناه الأوسع فهو يشمل الكائنات الحية، وينظر البعض إلى الصحة النفسية باعتبارها عملية توافق نفسي ويتحدد ما إذا كان التوافق سليما أو غير سليم تبعاً لمدى نجاح الأساليب التي يتبعها الفرد للوصول إلى حالة التوازن النسبي مع البيئة" (سعد، 1998، ص15)

كما تعددت تعريف التوافق وذلك حسب إتجاهات الباحثين ومن أهم التعاريف نذكر منها:

-يرى الباحث: "الأزراوس" التوافق هو مجموعة العمليات النفسية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات المتعددة" (رمضان محمد القذافي، 1988، ص109)

-يرى: "برنو1983"التوافق هو القدرة على إشباع حاجات الفرد ومواجهة معظم المتطلبات الجسمية والاجتماعية". (نبيل سفيان، 2004، ص152)

-تعريف: "برون" وهو الأنسجام مع البيئة ويشمل القدرة على إشباع أغلب حاجات الفرد ومواجهة معظم المتطلبات الاجتماعية والجسمية". (سليم أبو عوض، 2008، ص202)

-تعريف: " زهران " هو عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة بالتعبير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته" (صالح حسين الدايري، (ب-س)، ص203)

-تعريف: " أيزنك " هو الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومتطلباته ومطاله بالنسبة للبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل". (صالح حسين أحمد الدايري، (ب-س)، ص203)

-تعريف: "طه عبد العظيم حسين" (2010) هو عملية مستمرة ومتصلة ومكتسبة وتختلف من شخص لآخر، كما تختلف باختلاف المراحل النمائية التي يمر بها الفرد" (طه عبد العظيم حسين، 2010، ص26)

ويتضح من التعريفات السابقة للتوافق أنه يعني الإيجابية في التفاعل والاستمرارية لهذا التفاعل وينتج عن هذا التفاعل الرضا والقبول بين الفرد ونفسه من جهة وبين الفرد والبيئة به وبكافة مكوناتها من جهة أخرى.

2-كيفية حدوث عملية التوافق:

-يرى "الداهري": (2008: ص73): أن حدوث عملية التوافق يتم وفق ما يلي: -وجود دافع لدى الفرد يدفعه إلى هدف خاص.

-وجود عائق يمنع والوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.

-قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.

-الوصول أخيرا إلى حل يمكن من التغلب على العائق ويؤدي إلى الوصول إلى الهدف وإشباع الدافع.

-ويرى: "كفافي" (2009): " أن الإنسان مزود من الدوافع الأولية وأخرى يكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية، والتي يسعى جاهدا إلى إشباع البعض منها ويؤجل البعض الآخر، وقد يلغي دوافع أخرى وهو يفعل ذلك في سياق محاولاته المستمرة للتوافق مع نفسه، ومع الوسط الذي يعيش فيه".

وفي حالة التأجيل أو التعطيل في إشباع الدوافع قد يترتب على الفرد الإحباط أو المعاناة من الصراع، وخاصة إذا تعارضت بعض دوافعه مع موانع العالم الخارجي، وفي كل هذه الحالات يخبر الفرد القلق والتوتر، ومنه التعرض إلى الضغوط النفسية. (كفافي، 2009، ص185)

إن عملية التوافق يتم عند وجود دافع أو رغبة شديدة لتحقيق هدف معين، قصد إشباع هذا الدافع، وبعدها عائق يحول دون الوصول إلى تحقيق هذا الهدف وإشباعه، فيقوم الفرد بالكثير من الأعمال قصد تجاوز هذا العائق، فإذا تم الوصول إلى الإشباع المطلوب، تتم عملية التوافق، أما إذا حدث العكس وفشل الفرد

في تجاوز العائق وإلى حل المشكلة، فسيقوم الفرد بتجنب العائق، ويؤدي ذلك إلى ابتعاده عن أهدافه الأصلية، وربما يكون عرضة للإحباط والصراعات النفسية.

ومثال ذلك التلميذ المقبل على امتحان شهادة البكالوريا الذي أمام تحدٍ وإنجاز كبير حسب رأيه، حيث يتولد لديه دافع الإنجاز لتحقيق هذا الحلم، ولكن تعترضه صعوبات ومشكلات وعوائق في تحقيق ذلك، ومن هذه العوائق والضغوط النفسية التي قد تواجهه: (أسريا، أو مدرسيا، أو شخصيا) فتراه يحدب كل طاقاته ليسعى جاهدا للتغلب عليها، فإن استطاع فتعد هذه الضغوط إيجابية تحركه ليحقق أهدافه، وبذلك تحقيق التوازن المطلوب ومنه التوافق لا تتم بهذا النظام دائما، أي مواجهة العائق والتغلب عليه أو حل المشكلات، فإذا ما عجز الفرد على تحقيق ذلك يتجنب المواجهة فيصاب بالإحباط وبالتالي سوء التوافق.

-وعكس هذا السياق يرى: "**مخيمر (1978)**" أن التوافق هو الرضا بالواقع المستحيل على التغيير وهذا جمود وسلبيه واستسلام، وتغير الواقع للتغيير، وهذه مرونة إيجابية وابتكار وصرورة، ويرى "**مخيمر**" أيضا أن عملية التوافق تتضمن إما تضحية الفرد بذاته نزولا على مقتضيات العالم الخارجي، وثمنا للسلام الاجتماعي، أو تتضمن تشبث الفرد بذاته وفرضها على العالم الخارجي، فإذا فشل أصبح عصبيا وإذا نجح كان عبقريا". (عن زهران، 2005، ص 27)

ويرى **العمرى (2001)** : أن الفرد عندما يواجه صراعا يفتح أمامه طريقان يتحدد على أساسها المستوى الذي يكون عليه توافقه، فإما أن يضحى الفرد بذاته نزولا على مقتضيات العالم الخارجي فيصبح نسخة من البدعة الاجتماعية التي تجعل منه ما يعرف برجل الشارع الذي يضيع بين الواقع، وإما أن يثبت في إصرار وعناء ليفرضها على العالم الخارجي حقيقة موضوعية

1- مفهوم التوافق المهني

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالتوافق المهني ويمكن التطرق إلي بعضها فيما يلي:

- ويعرف **الزبيدي** التوافق المهني بأنه قدرة الفرد علا إن يتكيف تكيفا سليما وان بتوائم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه. (الزبيدي، 1991، ص 246، 247)

- كذلك التوافق المهني هو العملية الديناميكية التي يوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة علا هذا التلاؤم (عوض، 1987، ص 156)

- ويعرف كذلك بأنه قدرة الفرد علا أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعلمون معه كما يتضمن قدرة للفرد علا التوائم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية. (عبد القادر، 2000، ص 108-107)

والتوافق المهني هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والاجتماعية) والمحافظة علا هذه التلاؤم. (عرض، 1987، ص 156)

- كما يعرف عبد الحالق : بأنه تكيف الفرد مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح ألانه يتناسب مع نكائه، قدراته والذي يرضي عنه ويميل إلي ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه (محمد 1983، ص 07)

- كما يعرف **جرانبرج (1979)** هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو أهميته. فيصبح فردا مهتما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها. في الأخير نقول أن التوافق في الظروف المهنية يتطلب تقبل العمل، والرضا عنه وعن طريقة انجازه وإجاداته والنجاح فيه، والتوافق مع زملاء العمل والرضا بالدخل الذي يدره العمل، و لقدرة علا التوافق مع الظروف المتغيرة في العمل، وحل المشكلات أول بأول وإشباع الحاجيات النفسية من خلال العمل والاهتمام بالصحة النفسية للعاملين في كل المجالات (زهران ، 2002، ص 47)

2- الاتجاهات الأساسية في تفسير التوافق المهني:

متعددة يمكن بها تفسير التوافق وسوء التوافق وهي كالأتي **Appyoehes**: هناك مدخل ومقاربات

1-المدخل الفسيولوجي : يعتمد هد المدخل علا أن (الصحة الجسمية) تعني التوافق التام بين بين الوظائف.

الجسمية المختلفة مع القدرة علا مواجهة الصعوبات العادية المحيطة بالإنسان مع الإحساس الايجابي بالنشاط والقوة.

2-المدخل السيكولوجي : يعتمد هد المدخل علا أن (لصحة النفسية) تعني لتوافق التام أو التكامل بين الوظائف لنفسية المختلفة مع القدرة علا مواجهة الأزمات النفسية العادية نظرا عادة علا الإنسان مع الإحساس الايجابي بالسعادة والكفاية.

3-المدخل الثقافي والاجتماعي : ويعتمد هد المدخل علا الشخصية المتكاملة هي الشخصية التي لا يظهر عليها تناقص أو صراع أو عدم تناسق ،ويجب الإشارة في هذه المقام إلي أن التكامل بالنسبة لشخصية، يعتبر مسالة فرحة ،لا يمكن أن تتحقق في الواقع بصورة متكاملة ،ودالك لان الدرجة العالمية نسبيا من التكامل توجد إدكان الشخص يقوم بادوار محدودة تحديد واضحا.والخلاصة قد يبدو أن هناك أوجه اختلاف في هذه المدخل الثلاثة في النظر إلى التوافق النفسي والمهني أو(التوافق أو سوء التوافق) وذلك راجع إلي سس فسيولوجية سيكولوجية رأس اجتماعية ويمكن أن يكون هد الاختلاف راجع إلي.

3-مظاهر التوافق المهني:

إن الحكم العامل علا انه متوافق مهنيا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم علا توافق الفرد من عدمه، ويمكن حصرها

من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فينا يلي:

- 1- القدرة علا الحفاظ علا العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها
- 2- القدرة علا التعامل بدكا مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.
- 3-القدرة علا تقبل الذات للآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم.

4- القدرة على اتخاذ قرارات علمية.

5- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد وكذلك.

6- القيام بالأداء الوظيفي على أكمل وجه.

7- الاستقرار والتوازن الانفعالي.

ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي أهم المظاهر ،حيث يرى عوض بأن للتوافق مظاهر ، وأن أول مظاهره الرضا عن العمل بحيث أن الرضاء يعكس رضاء العامل عن العمل وعن مكونات بيئته العمل ويصور حقيقة علاقات العمل بزملائه ووجهة نظرة في رؤسائه أو المشرفين عليه، وأجرته حساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة على مستوى عمله.(محمود، 1987، ص12).

4- آليات تحقيق التوافق المهني :

تتمثل فيما يلي:

أ-علاقة المستشار بنظام المؤسسة:فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون علا علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، أما الذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل، يرضي عن نفسه عادة بالتمرد

وإحداث الإضطرابات داخل المؤسسة ، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ، ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركة.

ب/ علاقة المستشار بالرؤساء:ينبغي علا المؤسسة أي ما كان نوعها ا داما كانت تعمل جادة علا تحسين لتوقيت العامل المهني .إن تسود للعلاقات الاجتماعية والنفسية والصحية بين لرئيس مع المرؤوس(بن محمد .2008. ص17)

ج/ علاقة المستشار بزملائه : نجد أن طبيعة العمل تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه وبين المشرفون زملائه فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء(فرح ، 1988 ص56).

د/علاقة المستشار بظرف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتبع فترات العمل والراحةالخ.

ولذلك ينبغي على المؤسسة توفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام التوافق وتحسينه، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف العمل مناسبة للعمال يسهم أيضا عن رفع مستوى الأداء علاوة على زيادة رضاء العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه.

هـ / علاقة المستشار ببيئته خارج المؤسسة:

نلاحظ أن العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأطراف ووجهات النظر ، فهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي ، وعليه فهذا الأخيرة تصادفه في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة ، ويقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها (العمل) . (بن محمد . 2008 . ص19)

وهكذا آدا ما نجحنا في تحسين علاقة المستشار بكل مكوناته البيئية السابقة ، فأنا نرفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن من التحسين، بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته توافقه العام إلى حد كبير.

5-قياس التوافق المهني:

. يمكن قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي:

- 1- مقياس الرضاء الإجمالي عن العمل.
- 2- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية القياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- 3- بطارية قدرات.
- 4- الاستبانات واستمارة المتابعة.
- 5- مقياس الميول والرغبات والطموح.

6. -مقياس الملائمة المهنية.

7. -مقياس الإنتاجية.

الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية **bell** ومن الاختبارات المشهورة اختبار بلوا لأسرية والانفعالية(ابديع محمود القاسم ،2001،ص49)

6-نظريات التوافق المهني:

تتنوع النظريات التي تناقش السلوك المهني ، والبيئة المهنية ،والتطور الوظيفي ، ومن خلال البحث لحضنا النظريات ذات العلاقة الوثيقة بالمجال المهني وهي:

6-1-نظريات التحليل النفسي : يرى فزوي دان المتمتع بالتوافق هو القادر علا الحب والعمل المنتج وان الإنسان بطبيعته عرضة الصراعات داخلية ، لان سلوكه مدفوع بدوافع لاشعورية ،وانه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع ،ومطالب ونواهي يقربها المجتمع ، أن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا ،وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية . (صالح .2010،ص40)

6-2-النظرية المادية : تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور ، وتتخلص في ويجب التعرف علا وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت ، واكتشاف الطريقة والإدارة الأكثر إنتاجا ، ويستلزم ذلك ملاحظة حركات العاملين وتحليلها إلي ابسط عناصرها ،وقياسها ،واستبعاد غير المنافع منها ووضع الإمكانيات المسيرة بما يوفر الحركة والتدريب.(محمد ، 2007 ، ص13)

(إبراهيم ماسلو) **1954** : حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على **Maslow** . نظرية السلوكية : نظرية تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية للحاجات فالفرد يسلك طريقه إلي مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل علا تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتفترض هذه النظرية أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ويسننها (ماسلو) إلي افتراضات أساسية.(اندريسنر لافي ، 1991، ص181)

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها علا سلوكها والحاجات غير المتبعة فلا تصبح

دافع لسلوك.

-الحاجات حسب أهميتها ، تقدم لإنسان للمستوى التالي من الهرم عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا وقد

قسم (ماسلو) الحاجات إلي 05 أنواع وهي(الإرشاد ،1997، ص141)

1-حاجات تحقيق الذات

2-الإحترام.

3-الاجتماعية.

4-حاجات الأمن.

5-حاجات فيزيولوجية.

6-وحسب هذ النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلي المركبة في قمته.

- تقييم النظرية : لقد استطاع (ماسلو) من خلال نظريته أن يقدم لنا بالتفاصيل الحاجات التي يسعى لا فراد

إلي تحقيقها ولقد المامنا بجمع الجوانب التي تسعى الأفراد من خلالها إلي تحقيق التوافق ، ولكن ما يجب عليه انه يتناس الفروق الفردية لدي الأفراد.

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذ الفصل نستنتج أن التوافق المهني للفرد يلعب دورا مهما في جعله أما ناجحا أو فاشلا، وكلما كان الفرد متكيفا ومتأقلا مع عمله زاد توازنه واستقراره ورضاه في العمل، وهذا يؤدي ب إلي تحقيق أهدافه وإشباع رغباته.

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

تمهيد:

أ- الدافعية:

1- مفهوم الدافعية.

2- مكونات الدافعية.

3- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.

ب- الدافعية للإنجاز.

1- تعريف الدافعية للإنجاز.

2- مكونات الدافعية للإنجاز.

3- أنواع الدافعية للإنجاز.

4- نظريات الدافعية للإنجاز.

5- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر جانبي الأداء والإنجاز مهم للفرد فيه تعبر قدراته وإمكانياته عمليا من خلال ما يقوم به من أدوات أو إنجازات على أصعدة مختلفة وميادين شتى، وعليه فإن هذه الإنجازات تتأسس بناء على محرك ودافع لها، وهذا ما يسمى بدافع الإنجاز أو دافعية الإنجاز، ومنه سنتطرق مفاهيميا لشيء من التحليل والتفصيل في هذا الفصل على هذا المفهوم كالاتي:

أ- الدافعية:**1- مفهوم الدافعية:**

الدافعية حالة صحية أو نفسية توجه سلوك الكائن الحي نحو هدف معين، حيث تشخص من خلاله حالة التوتر وإرجاع هذه الحالة إلى التوازن المؤقت. (رشوان، 2006، ص196)

- يعرفها " أحمد بلقيس وتوفيق مرعي": بأنها: تلك القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها وبأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له، وستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه حاجته، خصائصه، ميوله واهتماماته أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به كالأشياء والأشخاص والموضوعات والأفكار والأدوات. (بلقيس ومرعي، 1996، ص84)

2- مكونات الدافعية:

الدافعية عملية تتكون من تفاعل مجموعة من المكونات التمايزية والتكاملية التي نجدها عند كل أفراد الجنس البشري من حيث النوع لكنها تختلف من درجتها بين فرد لآخر ومن هذه المكونات نذكر:

1-1- المكون الذاتي: الذي يتضمن المكونات الخاصة بالجانب المعرفي والانفعالي والفيزيولوجي للفرد.

2-2- المكون الموضوعي: ويشمل على المكونات التي تتعلق بالجانب الذاتي للفرد كالمكونات المادية سواء كانت فيزيائية أو بيولوجية، وكذلك الكون الاجتماعي.

-وبالتالي فإن الدافعية تنتج عن تفاعل هذه المكونات بحيث أنه إذا حدث اختلاف في درجات تفاعل هذه المكونات هذه المكونات أدى إلى اختلاف الدافعية من شخص لآخر. (غباري، 2008، ص23)

3- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

أشار العلماء إلى عدد المفاهيم التي ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالدافع، من بينها نذكر:

1- الحافز: وصاحب المفهوم "ودورث" الذي يعرفه بأنه ما ينشط السلوك وهو عبارة عن قوة داخلية تحرك السلوك مبنية على خبرات داخلية، عند الفرد وليس له آثار خارجية في الوقت الحالي وهو أقرب إلى الميل والرغبات مثل: الرغبة بالدراسة أو الرسم أو اللعب...إلخ. (نمر يوسف، 2011، ص91)

2- الحاجز: حالة لدى الكائن الحي تنشأ عن انحراف الشروط البيئية عن الشروط البيولوجية الحيوية المثلى اللازمة لبقاء الكائن الحي، كما أنها نقص بيولوجي يؤدي إلى حالة من عدم التوازن لدى الفرد ويعود الفرد لتوازنه في حالة تلبية تلك الحاجة. (المعاضة، 1999، ص147-148)

3- الباعث: وهي الموضوع الذي يهدف إليه الكائن الحي ويوجه استجابات سواء تجاهه سواء تجاهه أو بعيد عنه، ومن شأنها أن تعمل على إزالة حالة المضيف أو التوتر التي يشعر بها. ومن الأمثلة على ذلك: الطعام مقابل حافز الجوع والماء الذي يقابل حافز العطش...إلخ. (ملحم، 2009، ص199)

4- دافع الإنتماء: ويتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين. (سيدهم، 2019، ص107)

ب- الدافعية للإنجاز:

1- تعريف الدافعية للإنجاز:

-يرجع استخدام مصطلح الدافعية للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "الفرد أدلر".

-أما " رجاء محمود أبو علام" فعرف الدافعية للإنجاز بأنه حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به. (أبو علام 1986، ص269)

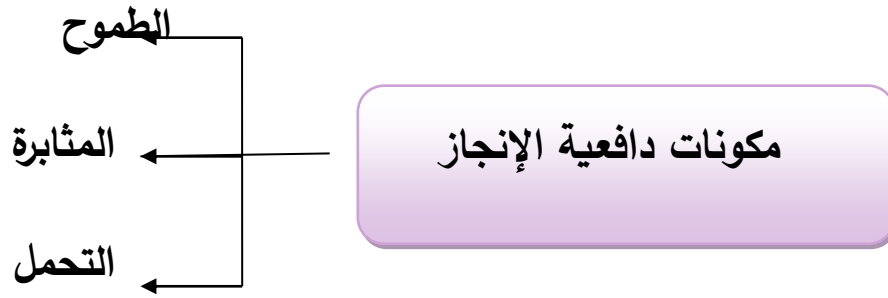
-وقد عرفها " قشقوش" تعتبر الحاجة للإنجاز رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات وممارسة القوة والكفاح من أجل أداء المهام الصعبة بأقل شكل متاح وبأقصى سرعة ممكنة. (قسقوش، 1979، ص15)

-ومن التعاريف نستخلص أن الدافعية للإنجاز مفهوم يشير إلى استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل، بغير الوصول إلى النجاح والتفوق ومنافسة الآخرين في ضوء مستوى معين للامتياز المحدد وفق معيار الخاص أو المعايير الاجتماعية.

2-مكونات الدافعية للإنجاز:

تعددت مكونات دافعية للإنجاز إنطلاقاً من تعدد النظريات والباحثين الذين تناولوا دافعية للإنجاز.

وقد حدد "جيفورد" (1959) GUILFOYD مكونات لدافعية للإنجاز، والشكل التالي يوضح ذلك:

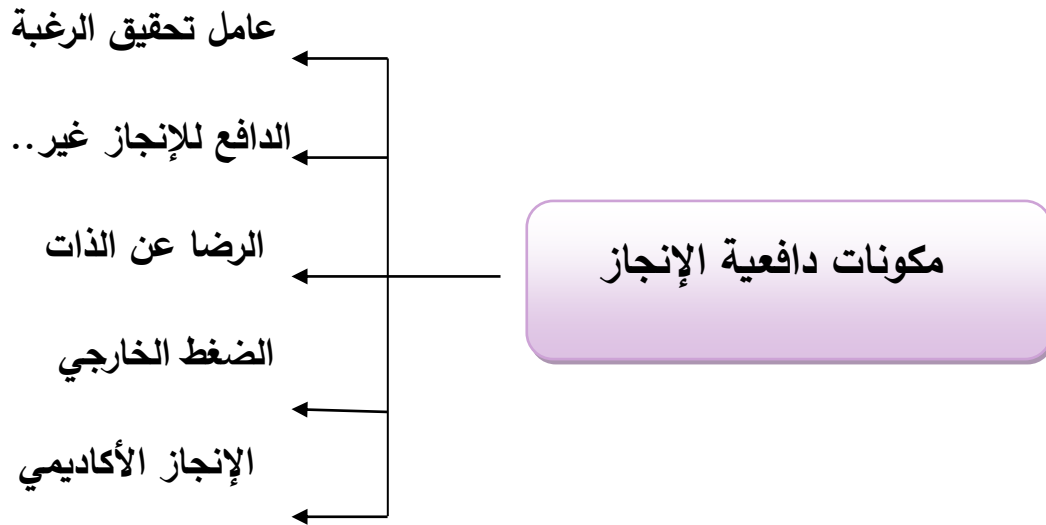


الشكل رقم(01): يوضح مكونات ودافعية للإنجاز لدى "جلفورد"

*كما حدد "هيرمانز" (1970) HERMONS مظاهر الدافع للإنجاز في عشرة جوانب هو: (مستوى الطموح، سلوك تقبل الخطرة ، الحراك الاجتماعي، المثابرة توتر العمل أو المهمة، إدراك الزمن، التوجيه للمستقبل، إختبار الرفيق، وسلوك التعرف وسلوك الإنجاز .

*كما توصل "هيشيل" (1971) MITCHELL في دراسة إلى أن دافعية للإنجاز، تتكون

من الأبعاد التالية:



الشكل رقم(02): يوضح مكونات دافعية الإنجاز لدى "ميشيل"

ويرى " أوزيل" (1969) AUSUBEL أن هناك (04) مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز وهي كالآتي:

1- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم.

2- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة، والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد للمشكلات ويرغبون من المخاطرة المحسوبة عن إتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال. (الغامدي، 2009، ص11)

3- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز "فيروف وشارلز سميت" نوعين أساسيين للإنجاز هما:

3-1- دافعية الإنجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز .

3-2- دافعية الإنجاز الإجتماعية: وتتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي

المقارنة الأداء الفرد بالآخرين، ويمكن أن يعمل كل هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتها

تختلف لأيهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف، فإنه غالباً ما يتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعية والعكس. (خليفة، 2002، ص95)

4-نظريات الدافعية للإنجاز:

سنحاول في هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز نذكر منها:

أ-نظرية ماكيلاند: إقتراح "ماكيلاند" عام (1967) نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز، حيث يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة لإشباع في ثلاث حاجات وهي:

1-الحاجة إلى القوة: وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة وفقاً لنظريته فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة الكسب والقوة.

2-الحاجة إلى الإنجاز: يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز أن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل المشكلات التحدي والتخوف.

3-الحاجة إلى الاندماج والانتماء والألفة: الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة فإنهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع الزملاء العمل كما وجد "ماكيلاند" أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي يؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عن إتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال. (الغامدي، 2009، ص11)

ب-نظرية إتكسون:

في منتصف الستينيات قدم إتكسون نظرية شاملة في الدافعية للإنجاز والسلوك، ويفترض أن ميل الفرد لتحقيق هدف ما، يتحدد بناء على محصلة ثلاث عوامل الحاجة للإنجاز والدافع وإحتمالية النجاح والقيمة الحافزية للنجاح.

ومن منظور أتكسون أن قوة دافعية الفرد لحرية الاختبار، فإن الفرد والدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة وإحتمالية النجاح من جهة أخرى، أما الفرد ذو

دافعية منخفضة للإنجاز فإنه يتجنب المهام لأن خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي مواقف الإختيار فإنه مهام سهلة نسبيا لأن احتمالية النجاح مرتفعة، وأنه يختار مهمة صعبة لأنه لا يتعرض لحرر كبير عند فشله عن مهمة. (أحمد يحي الزق، 2009، ص23)

ج-نظرية التنافر المعرفي: تؤكد هذه النظرية التي طورها "فسيديغر" (1956) أن دافعية الأفراد كنتيجة نحو تحقيق التوازن والانسجام المعرفي وأن مثل هذه الحالة تحدث عندما تلزم الفرد نفسه يعمل ما يتناقض مع معتقداته واتجاهاته وعاداته السلوكية، الأمر الذي يؤدي إلى حدث حالة من التنافر المعرفي، وعليه يسعى الفرد جاهدا للتخلص من التنافر كأن يقتنع بأن ما سيقوم به من أعمال وأفعال هي بحد ذاتها مفيدة وتتحقق أهدافه لذا يلجأ جاهدا إلى إيجاد المبررات التي تؤكد أن هذه الأعمال لا تتناقض مع معتقداته واتجاهاته. (الزغول، 2015، ص302)

د- النظرية المعرفية: تقترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عاقل ذو إرادة حرة في إتخاذ القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه لذلك تفسيراتها على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعية ذاتية متأصلة فيه كالقصد والنية والتوقع. (الجنابي، 2005، ص48)

5-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

تنسأ دافعية الإنجاز لدى الفرد بسبب عوامل أساسية منها يرجع للفرد ذاته ومنه ما يرجع لبيئة الإنجاز وهي:

أ-العوامل الفردية:

5-1-أساليب التنشئة الأسرية: تشير الدراسات التي قام بها "ماكيلاند وزملاؤه" أن الآباء لهم دور مهم في نشأ دافعية الإنجاز وأن دافع الطفل في الإعتماد عن نفسه وتكليفه بأداء مهامه لوحده باستقلالية يؤدي إلى زيادة في الدافعية وتدعيم السلوك الذي أنجزه الفرد إيجابيا بالإثابة وإظهار الحب يؤدي ذلك إلى تعلم الدافع وتقويته وبعبكس ذلك إذا يلق الطفل تشجيعا أو اقتراب الإنجاز الجيد بالعقاب، فإن الدافع قد لا يتكون عن الفرد أو قد ينشأ ضعيفا، ويقول "ماكيلاند" في هذا الصدد بأن التدريب المبكر لا يوحى بنبذ الوالدين للطفل بمعنى أن الوالدين قد يجيران الطفل على الاستقلال حتى لا يكون عبئا عليهم.

5-2- المدرسة: إن المدرسة جور في تنمية دافعية من الإنجاز من خلال التيسير الجيد للمدرس بما يتلاءم وإمكانيات التلميذ ومحاولة تشجيعهم وتدعيم وتعزيز سلوكياتهم الناجحة (وادي وجوابي، 2016، ص250)

ب- العوامل الثقافية والدينية والاقتصادية:

تشير الدراسات التي قام بها : **ماكيلاند**: حول العوامل الثقافية والدينية وتأثيرها على دافعية الإنجاز إلى أن قيم الآباء التي يمثلها أداؤهم الديني التي تؤثر في تنشئة الطفل، وبالتالي في دافعية الإنجاز لدى الطفل.

وتوصل أيضا " **ماكيلاند**" عام (1976) في دراسات الدافعية للإنجاز لدى الأفراد في عدة بلدان إلى دافعية الإنجاز ترتبط إرتباطا وثيقا بالتطور الاقتصادي للبلد، فالدافعية للإنجاز تسيطر وتسود خلال فترات النمو الاقتصادي فالأشخاص في البلدان المتقدمة يرجعون بسبب تضخم وزيادة الإنتاج إلى إنجازاتهم المعتمدة. (نفس المرجع السابق، ص252)

ج-العوامل الخاصة ببيئة الإنجاز:

إن البيئة التنظيمية التي تعمل إلى تحقيق طموح الأفراد من خلال تحديد أهداف ممكنة التحقيق والمثيرة للتحدي ويقدم فرصا كافية تكون مهمة في إستصباره وتنمية دافعية الإنجاز، ومن هذا المنطلق فإن العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز بيئة العمل وهي كالتالي: طبيعة العمل، العوامل الشخصية: (مفهوم الذات)، التحمل، المثابرة والطموح. (وادي وجوابي، 2016، ص253)

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى تحليل مفاهيمي حول موضوع الدافعية للإنجاز، بدءا بشكل تمهيدي حول الدافعية مفهومها ومكوناتها والمصطلحات المرتبطة بها، وتوجها إلى الدافعية للإنجاز مفهومها ومكوناته وقياسها والنظريات المفسرة لها.

الفصل الرابع: المستشار التوجيه المدرسي في الجزائر

تمهيد.

1- مفهوم التوجيه

2- التعريف بمستشار التوجيه.

3- علاقة مستشار التوجيه:

3-1- مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني.

3-2- مدير الثانويات.

3-3- مدير المتوسطات.

3-4- مدير مركز التكوين المهني.

4- مهام مستشار التوجيه.

5- الصعوبات والمعوقات التي تواجه عمل المستشار.

خلاصة.

تمهيد:

من خلال هذا الفصل تحاول تعريف بمستشار التوجيه هو الشخص يعمل على توجيه الأفراد في إتخاذ القرارات المهنية والتعليمية والشخصية، يمكنه تقديم المشورة فيما يتعلق بالمسارات الوظيفية والدراسية والتدريبية والتنمية الشخصية، ويمكن لمستشار التوجيه تحديد مواهب الأفراد ونقاط القوة والضعف وتوجيههم للعثور على وظائف ومنه تتناسب مع مهاراتهم وإهتماماتهم، وحاولنا في هذا الفصل الإحاطة المفاهيمية بمستشار التوجيه المدرسي ولأهم مهامه وأدواره كآتي:

1- مفهوم التوجيه:

1-1- المفهوم اللغوي: التوجيه لغة: من فعل مضعف يفيد إدارة شيء معين والانتقال له من وضع إلى وضع آخر مرغوب فيه، والسير به من وجهة معينة، والتوجيه بهذا المعنى يحمل مفهوما عاما، حيث لا يقترن بشيء أو بمجال معين، فيقال توجيه الفرد أو توجيه المناقشة، وقد يؤدي التوجيه معنى خاصا محدد، حيث يقترن بمجال معين، كالتوجيه الديني، التوجيه التربوي، والتوجيه المدرسي والمهني.

1-2- المفهوم الإصطلاحي:

-يعرفه " حامد عبد السلام زهران" (1980) بقوله: هو عملية إرشاد الفرد إلى الطرق المختلفة التي يستطيع عن طريقها استكشاف واستخدام إمكانياته وقدراته، وتعليمه وما يمكنه من أن يعيش في أسعد حال ممكن بالنسبة لنفسه وللمجتمع الذي يعيش فيه.

1-3- مفهوم التوجيه المهني:

يقصد بالتوجيه المهني، المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي والمهني للفرد الذي يحتاج لها، حتى ينمو في الإتجاه الذي يجعل منه مواطنا منتجا وناجحا ومنجزا وقادرا على تحقيق ذاته في الدراسية والمهنية وغيرها، بحيث يشعر بالسعادة والرضا، والتوجيه المهني هو: تقديم المعلومات والخيرة النصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها أو التقدم فيها، أو هو عملية مساعدة الفرد إلى إختيار مهنة له وإعداد نفسه للالتحاق بها والتقدم فيها، وهو يهتم بمساعدة الأفراد على إختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم التكيف مهنيا ومرضيا.

-يرى : سوبر: بأن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في العالم الواقعي.(عزة والعزة، 2014، ص19)

-ويعرفه: "فاخر عاقل" بأنه: عملية تقديم المشورة للفرد بخصوص المهنة أو المهن التي تناسبه أكثر مما سواها.(نفس المرجع السابق)

2-التعريف بمستشار التوجيه:

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية، وقد عرفه "موريس وكلان" على أنه : المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفئهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.

ويجب على مستشار التوجيه:"مراعاة البساطة وعدم التكلف في تصرفاته الشخصية وفي تعامله مع الإدارة والطاقت التربوي، وأن يكون قادرا على فهم الآخرين بعيدا عن الانفعال والتسرع في الأحكام. (التوجيهي، 1988، ص142)

كما أنه: " يساعد الأولياء والمتعاملين التربويين في المؤسسة التعليمية وعلى وجه الخصوص المدرسين، في تبليغهم المعلومات التي في حوزته، هذا لتمكن من نسج شبكة للاتصال يمكن التلميذ أن يلجأ إليها في كل وقت وظرف". (الدليل المنهجي في الإعلام المدرسي، 2000، ص13)

وقد عين مستشار التوجيه بصفته عضوا في الفريق التربوي للمؤسسة أي بالثانوية بمقتضى المنشور الوزاري: رقم: 91/1241/219، المؤرخ في: 18-ديسمبر-1991، ولمستشار التوجيه مكتب بالثانوية مجهز بكل الوسائل التي يحتاجها في مجال عمله، وله مقاطعة للتدخل تتكون من مجموعة من الإكماليات وفي بعض الحالات إلى جاني هذا تكون ضمن مقاطعة تدخله أكثر من ثانوية نظرا لشعور ذلك المنصب وتقدم له جميع التسهيلات عند القيام بعملية من الإطلاع على ملفات التلاميذ في جميع المستويات: الإجمالي، الثانوي.

كما نشير هنا إلى ملاحظة هامة لا بد من التنويه بها، هو أننا خلال هذا العرض لم نفرق في شرح مهام المستشار الرئيسي ومستشار التوجيه حيث أن الفرق بينهم يكمن في التصنيف، فالمستشار الرئيسي مصنف في الرتبة: 14 صنف 05، ومستشار التوجيه رتبة 14 صنف: 01 والقرار الوزاري رقم: 827 المؤرخ في: 1991/11/13، خص المستشار الرئيسي للتوجيه بمهنتين تصاف إلى النشاطات المشتركة بينه وبين مستشار التوجيه وجاء في المادتين: (20-21)، منه وهذه المهام هي:

- القيام بالدراسات والتحقيقات التي تكتسي أهمية في مجال البحث البيداغوجي.

- متابعة نشاطات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني المبتدئين والإشراف عليها في إطار التكوين المتواصل.

- في حالة قيامه بالمهنتين السابقتين يستفيد المستشار الرئيسي للتوجيه من تقليص في المقاطعة التي يشرف عليها.

- على الرغم من هذا فإن الواقع العملي يلغي هذه الفروق في المهام.

ويتم توظيف مستشار التوجيه على أساس:

- الشهادة: يكون حاملا لشهادة الليسانس في علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية

- الإختبارات: يجري اختبار كتابي، وبعد النجاح فيه النجاح فيه يجري إختيار شفاهي.

3- علاقة مستشار التوجيه:

حسب القرار الوزاري رقم: 827 المؤرخ في: 1991/11/13، فإن علاقات مستشار التوجيه تكون مع:

3-1- مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني: إن إشراف مدير المراكز يكون إشراف تقنيا ويتمثل في:

- يخضع مستشار التوجيه إلى سلطة مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني وإشرافها تقنيا.

- يمارس مستشار التوجيه مهامه في مراكز التوجيه المدرسي والمهني وفي المدارس الأساسية والمتاقن والثانويات.

-يمارس مستشار التوجيه نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مجموعة مؤسسات للتعليم والتكوين يحددها مدير مركز التوجيه.

-يتولى مستشار التوجيه أن يكلف مستشار التوجيه بالمشاركة في نشاطات ثقافية وتربوية وإجتماعية، تتطلب كفاءات خاصة.

-يمكن لمستشار التوجيه أن يخلف مدير مركز التوجيه في حالة الغياب أو المانع.

3-2- مدير الثانويات: إن إشراف مدير الثانوية يكون إشرافا إداريا ويتمثل في:

-يمارس مستشار التوجيه نشاطه في المؤسسة التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة وبالتعاون مع نائب المدير للدراسات والأساتذة الرئيسيين ومستشار التربية.

-يندرج النشاط الذي يقوم به مستشار التوجيه في المؤسسات التعليمية في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة.

-يقدم مستشار التوجيه بداية كل سنة دراسية برنامج نشاطه إلى مدير المؤسسة التعليمية وهذا البرنامج يكون مستخلص من برنامج المركز وبرنامج الوزارة السنوي، ويمكن لمدير الثانوية، أن يصنف بالتنسيق مع مستشار التوجيه بعض النشاطات حسب خصوصية المؤسسة.

3-3-مدراء المتوسطات: يمكن لمستشار التوجيه زيارة الإكماليات في كل وقت ويجد تسهيلات كثيرة من طرف مدراء المتوسطات للقيام بنشاطاته، كما أنه يقوم ببعض الأعمال بالتنسيق مع المدراء.

3-4-مدير مركز التكوين المهني والتمهين: إن مستشار التوجيه يقوم بالدراسات والإستقصاءات في مؤسسات التكوين المهني حول عالم الشغل، وكذلك حول المهن، كما يقوم مستشار التوجيه بتنظيم المسابقات والإمتحانات للدخول لمراكز التكوين المهني، وكذلك بتقديم محاضرات حول التخصصات....، وهذا بالتنسيق مع مدير مركز التكوين المهني.

3-4-1-في مجال الإعلام: هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية، التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق والأخبار، والمعلومات عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومجريات الأمور، مما يؤدي إلى

خلق أكبر درجة من المعرفة والوعي والإدراك والإحاطة الشاملة، لدى فئات المتلقين للمادة الإعلامية، كما يمكن تعريف الإعلام بكونه مجموع الوسائل والطرق التي تضمن التواصل بين الأفراد في مجتمع ما.

أما الإعلام المدرسي فهو عملية تربوية ومتواصلة، تخدم التوجيه الأنجع للتلميذ، وتساهم في تكوينه الفكري والثقافي، ويتم بواسطة هذه العملية نقل المعلومات لفرد أو جماعة بهدف تعديل أو تنظيم نشاطات هذا الفرد أو هذه الجماعة.

كما يعتبر الإعلام المدرسي الركيزة الأساسية التي يبني عليها نجاح التوجيه، حيث يمكن للتلميذ إكتساب مجموعة من المعارف والمعلومات الدراسية والمهنية، التي تنمي قدراته ومهاراته، وتساعد على إتخاذ القرارات السليمة في بناء مشروعه المدرسي، فهو وسيلة يتعرف من خلالها التلميذ على المنطلقات والمنافذ المدرسية، والمهنية، ومستلزمات كل شعبة في التعليم الثانوي وفروعها، وتخصصاتها في التعليم العالي.

إذن فالإعلام يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية، وتكوينه في مجالي البحث الفردي والجماعي، كما يوفر له إجابات عن التساؤلات التالية:

- ما هي المؤسسة التربوية (التعليمية) وقواعد سيرها؟

- من هم الأشخاص الذين يعملون فيها؟

- ما هو دور كل منهم؟

- لماذا تذهب إلى المدرسة؟

- ما هي مدة الدراسة؟

- ما هي الإجراءات الإنتقال من مستوى لآخر؟

- من يقرر هذه الإجراءات؟

- كيف يمكن تحقيق النجاح؟

- بما نختم الدراسة؟

- ما الذي يمكن فعله بعد الدراسة؟

-ما هي المهن أو الحرف التي يمكن الالتحاق بها؟

-كيف يتم الإختيار؟

-كيف يتم التوجيه؟ إلى آخر من الأسئلة أو التساؤلات...؟

ويعد التوجيه بحكم وظيفته المنتج الأول للإعلام في المؤسسة التربوية، ينبغي عليه أن يبلغ المعلومات التي بحوزته إلى التلاميذ، والمتعاملون التربويون وأولياء التلاميذ، وأن يسهر على إثراء خلية الإعلام والتوثيق بكل السندات التي تتضمن معلومات مفصلة عن المنافذ الدراسية والمهنية حسب القطاعات والمستويات الدراسية سواء المؤسسات التعليمية أو الخاصة بشأن:

-المسارات التكوينية.

-المنافذ المهنية

-التكوينات المستمرة.

-التربصات...إلخ.

3-4-2- في مجال التوجيه:

نجد أن التوجيه والإرشاد في غالب الأحيان متلاصقان، ويكمل كل منهما الآخر، فنجد (يوسف مصطفى القاضي وآخرون): يعرفه: على أنه: عملية مساعدة وتقديم العون للأفراد حتى يتمكنوا من تحقيق الفهم اللازم لأنفسهم وتوجيهها بحيث يستطيعون الإختيار عن بيئة، ويتخذون من السلوك ما يسمح لهم من التحرك في إتجاه هذه الأهداف، التي إختارها بطريقة ذكية أو تسمح بتقويم المستر بشكل تلقائي" (القاضي وآخرون، 2002، ص25=)

كما عرفه: (حامد زهرا): 1992" لكن أضاف إليه الإرشاد بإعتبارهما يشكلان معا: "عملية بناءة تهدف إلى مستعدة الفرد لكي يفهم ذاته، يدرس شخصيته ويعرف خبراته، ويحدد مشكلاته، وينمي إمكانياته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه، وتحقيق الصحة النفسية، والتوافق شخصيا وتربويا وأسريا وزوجيا" (زهرا، 1992، ص38)

كما عرفه: (برناردو فولر) بأنه: النشاطات التي تساعد الفرد على تحقيق ذاته: (مقدم، 1991، ص17)

أما التوجيه كمال عمل مستشار التوجيه-العمل الميداني، فهو عبارة عن مجمل النشاطات التربوية التي يقوم بها المستشار، بهدف الوصول إلى توجيه التلاميذ إلى مختلف الجذوع المشتركة توجيهها عمليا وموضوعيا، يتماشى وقدراتهم، وكفاءاتهم، وقد حدد مجال هذا المحور بالنصوص التشريعية التالية التي حددت مهام مستشار التوجيه في هذا المجال، إلا أنه تجد أن هناك تداخل كبير في محاور نشاطات مستشار التوجيه.

-القرار الوزاري رقم: 827، المؤرخ في: 1991/11/13، الذي حدد مهام مستشار التوجيه جاء في هذا المحور ما يلي:

-القيام بالإرشاد النفسي التربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

-إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة.

-المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

-يشارك مستشار التوجيه في مجالس الأقسام بصفة استشارية، ويقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة للمسار المدرسي للتلاميذ.

وقد جاءت مجموعة من المناشير لتوضيح كيفية العمل بهذا القرار الوزاري سابق الذكر، منها على الذكر لا الحصر:

-المنشور الوزاري: رقم: 76 المؤرخ في: 1996/05/04، الذي حدد مهام مستشار التوجيه جاء فيها هذا المحور ما يلي:

-القيام بالإرشاد النفسي التربوي قصد مساعدته التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

-إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة.

-المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

يشارك مستشار التوجيه في مجالس الأقسام بصفة استشارية، ويقدم أثناء انعقادها كل المعلومات المستخلصة من متابعة للمسار المدرسي للتلاميذ.

وقد جاء مجموعة من المناشير لتوضيح كيفية العمل بهذا القرار الوزاري سابق الذكر، منها على الذكر لا الحصر:

- المنشور الوزاري رقم: 76 في: 1996/05/04، المتضمن تطبيق الإجراءات الجديدة للقبول في السنة الأولى ثانوي، فهذا المنشور يشرح ويبين إجراءات القبول وأساليب ومعايير التوجيه، كمل يذكر المجالس الخاصة بالقبول والتوجيه، أعضاء هذه المجالس، مهامها دور كل عضو فيها، حالات التي تمكن تقديم فيها الطعون...إلخ

- المنشور الوزاري رقم: 92/1241/101 المؤرخ في: 1992/04/08، المتضمن في قبول وتوجيه التلاميذ بعد الجدوع المشتركة حيث يحث الإدارة على عامل بطاقة المتابعة والتوجيه تم تنصيبها بناء على المنشور رقم: (482) المؤرخ في: 1991/12/21، لمساعدة وإشراف مستشار التوجيه.

- المنشور الوزاري رقم 41 المؤرخ في 2005/03/27، المتضمن إجراءات التوجيه إلى الجدوع المشتركة للسنة الأولى من التعليم الثانوي العام، التكنولوجي حيث يبين هذا المنشور لطاقة الرغبات، مواد مجموعات التوجيه لكل جدع مشتركة ومعاملاتها، ومعايير التي يعتمد عليها المستشار لاقتراح التوجيه، نسبة التلاميذ الذين يمكن تلبية رغباتهم.

- المنشور الوزاري رقم: 06 المؤرخ في 2007/01/14، المتضمن توجيه تلاميذ السنة الرابعة متوسط إلى الجدعين المشتركين للسنة الأولى ثانوي العام والتكنولوجي، يوضح هذا المنشور كيفية حساب معدلات مجموعات التوجيه للجدعين المشتركين، بطاقة الرغبات، مواد ومعاملات مجموعات التوجيه، كيفية التحضير لعملية التوجيه الطعون وأعضاء لجنة دراسة الطعون.

- وهناك مناشير كثيرة، جدا لا يمكن حصرها في هذا المجال لأنه هناك مناشير تأكيدية وتوضيحية، وهناك مناشير تلغي مناشير سابقة، ومناشير تعدل وتنظم بعض القرارات أو بعض المناشير... وإلى جانب هذه النشاطات فإن مستشار التوجيه يقوم في هذا المجال بـ:

-التوجيه المسبق حسب المنشور رقم: 18، وتتم هذه العملية بعد فترة الإمتحانات الفصيلة الأول والثاني، حيث أن مستشار التوجيه يعتمد معدلات معينة يرى أنها معيار الانتقال، وبذلك يستطيع تحديد التنظيم

التربوي، بمعنى يحدد عدد الأفواج، وعدد التلاميذ في كل فوج بناء على النتائج الفصلية، وهذا للدخول المدرسي المقبل

-تحليل النتائج الفصلية لجميع التلاميذ في مقاطعة تدخله، حيث يبرز المستشار عدد التلاميذ الذين يتوسمون فيهم النجاح والانتقال إلى الصنف الأعلى، كما يبرز نقاط الضعف والقوة لكل مادة، وبذلك يستطيع تحديد فئة التلاميذ الذين يعانون صعوبات دراسية، ويحتاجون لحصص إستراتيجية، وهذا لجميع المؤسسات مقاطعة التدخل.

-الإشراف على بطاقة رغبات بطاقة المتابعة والتوجيه ومعالجتها.

-دراسة رغبات التلاميذ والتعرف على خيارات التلاميذ، واستدعاء التلاميذ الذين وجد أن ميولهم ورغبتهم متناقضة، لمحاولة التحدث إليه وتصحيح رغبته،

-دراسة تحليل إستبيان الميول والإهتمامات والتعرف على ميولات ورغبات التلاميذ والمواد المفضلة إليهم.

-المشاركة في مجالس الأقسام في الثانوية الإقامة، وكذلك بإكماليات المقاطعة إن أمكن ذلك، لدراسة واستعراض نتائج التلاميذ ومعالجة النقائص، حيث يقدم المستشار تحليله للنتائج.

-المشاركة في مجالس أساتذة الإكمالي وذلك لدراسة اقتراح التوجيه.

3-4-3- في مجال التقييم:

إن عملية التقييم هي أسلوب نظامي، يهدف إلى تحديد مدى تحقيق الأهداف المسطرة للعملية التربوية برمتها، ويهدف إلى كشف مواطن القوة والضعف في العملية التربوية، تداركها وذلك باقتراح البدائل والوسائل كما أنه هو جزء لا يتجزأ من العملية التربوية، بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال فصله عن العناصر المكونة للعلاقة البيداغوجية، لهذا أصبح ضروريا تدارك الوضع يجعل التقييم في خدمة الفعل التربوي ولترشيد واستغلال النتائج لصالح المتعلم.

والتقييم كمحور في عمل مستشار التوجيه هو مختلف النشاطات التقييمية، التي يقوم بها خلال السنة الدراسية، بهدف الوصول إلى توجيه موضوعي، وإلى رفع المردود التربوي، وتحسين النتائج، وذلك باقتراح

البدائل ومن أهم النشاطات التي يقوم بها مستشار التوجيه في هذا المحور والتي يقوم ببرمجتها سنويا، ومن خلاله فإن مستشار التوجيه يقوم بـ:

-تحليل النتائج لامتحان البكالوريا، وشهادة التعليم الأساسي(شهادة التعليم المتوسط حاليا)، وتقديم أداء المؤسسات التعليمية وتحليل المضامين.

-القيام بدراسات أحادية حسب الطلب من المصالح المحلية والمركزية.

-أن يكون مطلعاً على البرنامج السنوي، وعلى بيداغوجية التدريس والتقويم والإمام بالتقنيات الحديثة للتقييم والتقويم لبناء الإختبارات.

-المشاركة في الندوات المحلية التي لها علاقة بمواضيع الساعة، ويستحسن إدراج دراسة ميدانية في كل سنة دراسية تستدعي البحث للتعود على آليات البحث.(يخلف، 1999، ص12-13)

كما يقوم بـ:

-دراسة وتحليل نتائج شهادة البكالوريا لجميع الشعب الموجودة في المؤسسة، بالمواد والمعدلات العامة، ومقارنة نتائج شهادة البكالوريا بنتائج التقويم المستمر.

-دراسة وتحليل نتائج شهادة المتوسط لجميع الشعب الموجودة في المؤسسة، بالمواد والمعدلات العامة، ومقارنة نتائج شهادة التعليم المتوسط بنتائج التقويم المستمر.

-الإعداد والتحضير والإشراف والتنشيط الجلسات التنسيقية بين مختلف الأطوار.

-متابعة وتقويم عمليات الدعم والاستدراك حسب ما نص عليه المنشور رقم: 319 المؤرخ في: 1997/04/05، الذي حدد دور المستشار بتحديد فئة الذين يحتاجون للاستدراك وتقويم العملية.

-إعداد التنظيم التربوي وتقديرات النجاح، انطلاقاً من معرفاه الجيدة لنتائج التلاميذ، هذا من دون أن ننسى مختلف النشاطات التقنية غير المبرمجة في البرنامج السنوي لمستشار التوجيه، والتي تكون خلال السنة الدراسية كمهام ونشاطات ظرفية وطارئة، يكلف بها من طرف الوصاية سواء مديرية التربية للولاية، أو وزارة التربية مثل ما ندرسه في الوقت الحالي، وهي التكفل بتلاميذ السنة الثالثة ثانوي.(متابعة الدعم- المرجعة المحروسة المذاكرة) وتقسيم هذه العملية.

-متابعة وتنفيذ وتقييم مشروع المؤسسة.

4- مهام مستشار التوجيه:

حدد القرار الوزاري 827 مهام مستشار التوجيه، علما أن هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي: (1992/1991)، وهو الموسم الذي تقرر فيه لأول مرة إدماج مستشاري التوجيه وتعيينهم في الثانويات. (وزارة التربية الوطنية، 2008، ص20)

"يكلف مستشار التوجيه بجميع الأعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ وإعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي، ويندرج نشاطه بالتالي ضمن نشاطات الفريق التربوي للمؤسسة"

وحسب القرار 827 والماد: (13): تتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه فيما يلي:

-القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

-إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشكلات خاصة.

-المساهمة في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين مدرسيا والمشاركة في تنظيم التعليم المكيف ودروس الاستدراك وتقييمها.

أما في مجال الإعلام فتتمثل نشاطه فيما يلي:

-ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل مؤسسات التعليم وإقامة مناوبة بغرض استقبال التلاميذ والأولياء والأساتذة.

-تنشيط حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ المهنية المتوفرة في عالم الشغل.

-تنشيط مكتب الإعلام والتوثيق في المؤسسات التعليمية بالاستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية وتزويده بالوثائق قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ. (القرار الوزاري: 827، المادة14)

-لمستشار التوجيه دور قيادي في تنظيم خدمات التوجيه المدرسي وإدارتها بصورة فعالة من خلال معرفته المتخصصة وتجربته الواسعة: " وعليه أن يجعل من برنامج التوجيه مع الاستعانة بالآخرين جزءا مكمل من العملية التربوية في المدرسة، وعليه تقديم العون والمساعدة والنصح، والإرشاد الآخرين العاملين معه،

فهو يساعد رجال الإدارة والمعلمين والآباء على تفهم حالات التلاميذ. (وزارة التربية الوطنية، 2008، ص15-16)

وفيما يلي نستعرض للمهام الرئيسية للمستشار التوجيه وهي: الإعلام، التوجيه، التقويم، وأخيرا المتابعة النفسية والاجتماعية.

4-1-الإعلام:

العلام هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق والأخبار والمعلومات عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومجريات الأمور، مما يؤدي إلى خلق أكبر درجة من الوعي والمعرفة والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين للمادة الإعلامية، أما الإعلام المدرسي فيتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني، وهو يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجالي البحث الفردي والجماعي. (مرسي، م، 1995، ص195)

وتقوم عملية التوجيه على الإعلام بشكل أساسي، ويسعى مستشار التوجيه من خلال نشاطه الإعلامي إلى مساعدة التلميذ على بلورة مشروعه الدراسي والمهني، والمستشار بحكم وظيفته يعد مصدرا هاما للإعلام في المؤسسة التربوية: وهمزة وصل بين المؤسسة من جهة والأسرة من جهة أخرى.

تتضمن هذه الوسائل معلومات تعرف بمختلف الجذوع المشتركة والشعب وموادها الأساسية ومعاملاتها وامتداداتها الجامعية والمهنية، متى وكيف يتم تقديم الطعون، وتتضمن أيضا كيفية المراجعة المنهجية لاسيما التلاميذ ذوي السنوات النهائية، ومن أمثلة هذه السندات الإعلامية: المناشير الوزارية، الملصقات، الكتيبات، المطويات، الدلائل

وفيما يخص بقية المتعاملين التربويين، فإن مستشار التوجيه يقدم لهم المعلومات المتعلقة بالتلاميذ من خلال احتكاكه بهم ومن خلال حوصلة ومتابعة نتائجهم الدراسية الحالية والقبلية، وذلك في الاجتماعات التي يعقدها معهم، كاجتماعه مع مدير المؤسسة ومع الأساتذة في أثناء إنعقاد مجالس الأقسام، ومع الفريق الإداري في أثناء إنعقاد مجالس التنسيق الإداري، ومع الأولياء في أثناء الاجتماع جماعيا أو فرديا.

4-2- التوجيه:

التوجيه هو: "الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها التنسيق المدرسي فهو يتبعه في مشواره الدراسي وفي كل مرة نحضر أمامه مجموعة من الإختبارات. (وزارة التربية والتعليم، 1998، ص20)

ويهدف مستشار التوجيه المدرسي والمهني من خلال التوجيه إلى مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق بين قدراته الدراسية وميولاته ورغباته من جهة، وبين متطلبات الفروع الدراسية والتخصصات المهنية من جهة أخرى.

4-3- التقييم:

يحتل التقييم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية، ويشكل عنصرا أساسيا من عناصر المنهج المدرسي، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية والعاطفية والنفسية والسلوكية وغيرها. (محمود، 1996، ص104)

ويعد التقييم من أهم المحاور الكبرى التي يجب أن تركز عليها المهام التي يقوم عليها مستشار التوجيه بالمؤسسات التعليمية، حيث يهدف مستشار التوجيه من عملية التقييم إلى مساعدة الطالب على إختيار نوع الدراسة التي يتلاءم مع قدراته واستعداداته وميوله، كما يساهم في حل مشكلات الطالب التربوية مثل الإهتمام بالطلبة المتفوقين وإتاحة الفرصة أمامهم للابتكار والإبداع.

ومن أهم إجراءات التقييم:

-تنظيم ومتابعة حصص الاستدراك.

-متابعة وتحليل النتائج المدرسية للتلاميذ.

-تقويم ميول واهتمامات التلاميذ.

4-4- المتابعة النفسية والاجتماعية:

يهدف مستشار التوجيه المقيم بالثانوية إلى إزاحة جميع العوائق والصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ في مشواره الدراسي، وتسبب سوء التوافق المدرسي، لذلك تحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية

والاجتماعية، ويحدث هذا عن طريق المقابلات المتكررة، حيث أسلوب التوجيه المتمركز أو المقابلة التي تسمح للتلميذ من تحقيق التكيف ضمن محيطه المدرسي والاجتماعي.

5-الصعوبات والمعوقات التي تواجه عمل المستشار:

تتلخص الصعوبات التي تواجه المرشد في عمله وهي:

أ-عدم وضوح دوره لكثرة انشغالاته.

ب-نقص التدريب المهني.

ج-صعوبة الاتصال بينه وبين زملائه المستشارين. (سعيد حسني العزة، 2009، ص202)

5-1-صعوبات تتعلق بأطراف العملية التربوية: وهي كما يلي:

1-صعوبات تتعلق بالإدارة المدرسية للمعلمين.

2-نقص الوعي النفسي للمديرين.

3-نقص القناعة بأهمية العمل الإرشادي.

4-فردية وانعزال المرشد.

5-2-صعوبات تتعلق بالطلبة: وهي كما يلي:

1-عدم وعي الطلبة بأهمية العملية الإرشادية.

2-خوف الطلاب من وهمهم بعدم السواء.

3-ضعف الوعي النفسي عند أفراد البيئية.

5-3-صعوبات تتعلق بالأولياء الأمور: وهي كما يلي:

1-ضعف الاتصال بأولياء الأمور.

2-نقص السلبية من قبل المدرسة.

- 3-نقص الوعي النفسي عند أولياء الأمور.
- 4-تقصير المرشد في توضيح دوره الإرشادي.
- 5-وجود حاجز نفسي بين الوالدين وأبنائهم فيخاف الطالب من استدعاء ولي أمره من أن يتضح أمره.
- 6-عدم تعاون الأولياء مع المدير والمستشار.
- 7-ضعف الإهتمام الآباء بمتابعة مشاكل أبنائهم.(جودت عبد الهادي، حسني العزة، 2004، ص164)

5-4-صعوبات تتعلق باتجاهات العاملين في المدرسة: وهي كما يلي:

أ- وجود نزعة لدى العاملين في المدرسة للمراقبة وانتظار اختفاء المشكلة أو السلوك غير المرغوب فيه كنتيجة للعمل الإرشادي، وعندما لا يرون هذا التغيير فهم يقومون بانتقاد الإرشاد والتشكك بجدواه فلا يتعاونون مع المرشد.

ب- يخاف العاملون في المدرسة من المرشد لأنه بالنسبة لهم فينظرون إليه بقلق وخشية خصوصا إذا كان الانطباع السائد على عمل المرشد بأنه ينزع الصلاحيات من الإدارة والهيئة التدريسية.

5-5-الصعوبات المادية:

- أ- عدم تغيير مكنل يزاول فيه عمل الإرشاد الفردي والجماعي.
- ب- انعدام التسهيلات والمواد المساعدة له في عمله. (كاملة الفرخ شعبان، عبد الجاير تيم، 1999، ص192-193)

من خلال ما سبق نجد أن الصعوبات تتنوع وتختلف منها ما هو ناتج من المستشار ذاته ومنها ما يتعلق بالطلبة الذين يمثلون أحد المعوقات نظرا لجعلهم بأهمية العملية الإرشادية ومنها ما يتعلق بأولياء الأمور، حيث نجد أن الأولياء لا يهتمون بأبنائهم ومتابعاهم في المدرسة نجد كذلك يفقد التواصل ما بين المستشار وأولياء الأمور، ولا تقتصر هذه الصعوبات هنا فقط بل تتعداها إلى العاملين بالمدرسة، حيث نجد أن هناك انقطاع بين العاملين والمرشد، وفي بعض الأحيان وتتمثل أيضا المعوقات المادية والتي يعاني منها معظم المرشدين والمتمثلة في عدم توفر الوسائل والمكان المخصص لإجراء المقابلات.(نفس المرجع السابق)

خلاصة:

من خلال ما تقدم ذكره نقول بأن المستشار يعاني الكثير الصعوبات وأنه هو المسؤول الرئيسي في عملية الإرشاد، لأن خدماته تشمل مجالات التخطيط والإشراف والمتابعة والخدمات الإرشادية.

الجانب الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

1- المنهج المتبع.

2- الدراسة الاستطلاعية:

2-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية.

2-2- وصف عينة الدراسة الإستطلاعية.

2-3- أدوات جمع البيانات.

2-4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

3- الدراسة الأساسية:

3-1- وصف عينة الدراسة الأساسية.

3-2- أدوات جمع البيانات.

3-3- إجراءات الدراسة الميدانية.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

خلاصة.

تمهيد:

بعد تناولنا للجانب النظري لهذه الدراسة، سوف نتطرق للجانب الميداني، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك من خلال التعرف على المنهج المتبع والأدوات التي تم الإعتماد عليها في جمع المعلومات، بالإضافة إلى تحديد العينة ونوعها والخصائص السيكومترية لها، لنخلص في الأخير إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في حساب النتائج.

1- المنهج المتبع: يرجع استخدام المنهج المستخدم في أي بحث علمي إلى طبيعة المشكلة موضوع

الدراسة، وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه، فستخدما المنهج الوصفي الإرتباطي لأنه الأنسب .

2- الدراسة الإستطلاعية: يتم في الدراسة الاستطلاعية، التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع

البيانات : (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز)، ومدى ملاءمتها لعينة الدراسة.

1-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

1- التعرف على عينة وحجم المجتمع الأصلي للدراسة الحالية.

2- معرفة مدى وضوح البنود وملاءمتها للعينة الموجهة إليها وهم مستشاري التوجيه.

3- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدواتي القياس: (مقياس التوافق المهني ومقياس الدافعية للإنجاز)

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

1-2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة على عينة قوامها: (30) من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، من كلا الجنسين ذكور وإناث وباختلاف سنوات الأقدمية لديهم: (أقل 05سنوات، من 05-10سنوات، 10سنوات فما فوق) بالمؤسسات التربوية-ورقطة.(الجزائر).

جدول رقم(01): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية لمتغيري الجنس وسنوات الأقدمية

المجموع	المستوى التعليمي			الجنس		المتغيرات المؤسسة
	10سنوات فما فوق	05- 10سنوات	أقل من 05سنوات	إناث	ذكور	
30						بالمؤسسات التربوية(المتوسطات -الثانويات)
	13	09	08	18	12	

من خلال الجدول رقم(01): نلاحظ أن عدد مستشاري التوجيه المدرسي المهني بالمتوسطات والثانويات أفراد عينة الدراسة الذكور قدر بـ: (12)مستشارا، وعدد المستشارين الإناث قدر بـ: (18) مستشارة، في قدر عدد المستشارين بحسب سنوات الأقدمية: أقل من 05سنوات بـ: (08) مستشارا، وعدد المستشارين بسنوات الأقدمية: 05-10سنوات بـ: (09) مستشارا، بينما قدر عدد المستشارين بسنوات الأقدمية: 10سنوات فما فوق بـ: (13) مستشارا.

1-3- أدوات جمع البيانات المستخدمة:-

1-3-1- التوافق المهني: تم الإعتماد في أداة جمع البيانات في الدراسة الحالية على مقياس التوافق

المهني المصمم من طرف: "خلفة نوال" (2017) والمؤلف من: (29) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي: طبيعة ظروف العمل، علاقة المستشار مع التلاميذ، علاقة المستشار مع بقية الزملاء، علاقة المستشار مع الإطار الإداري، المحفزات: (الراتب- الترقية) ، تتم الإستجابة على بنود مقياس التوافق المهني بتقدير درجات المقياس الثلاثي كما يلي: (أبد- نادرا- أحيانا)، ويتكون من الدرجات موزعة

بترتيب: (1.2.3) (خلفة، 2017، ص186)(أنظر الملحق رقم: 02)

1-3-2- مقياس الدافعية للإنجاز: تم الإعتماد في الدراسة الحالية على مقياس " الدافعية للإنجاز" المصمم من طرف: عثمان مريم" (2010) ، لقياس الدافعية للإنجاز ، والذي يتكون من: (21) عبارة موزعة محورين: المحور الأول هو دافع النجاح، الذي يتألف من (15) فقرة، والمحور الثاني: دافع تجنب الفشل الذي يتألف من : (11) فقرة، وللإجابة عليه تم الإعتماد على مقياس بثلاث بدائل: (موافق، محايد، معارض)، وقد تم الاستعانة بكل الفقرات أو العبارات. (عثمان، 2010، ص141)(أنظر الملحق رقم: 03)

1-4- الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات المستخدمة:

أ-مقياس التوافق المهني:

1- الصدق: من أجل التأكد من صدق المقياس التوافق المهني في الدراسة الحالية اعتمدنا على طريقة واحدة للصدق: طريقة صدق المقارنة الطرفية للدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني: (الصدق التمييزي):

1-1- صدق المقارنة الطرفية(الصدق التمييزي): للتأكد من صدق الأداة استخدمنا الصدق التمييزي باستخدام طريقة المقارنة الطرفية باستخدام اختبار ت لقياس الفروق بين مجموعتين مستقلتين، والذي تم حسابه بالبرنامج الإحصائي spss نسخة 22، والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02) يوضح نتائج صدق الأداة (التوافق المهني) بطريقة المقارنة الطرفية

الفئات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف م	د ح	قيمة ت	مستوى الدلالة
ف العليا	10	76.10	5.34	18	6.23	دالة عند مستوى 0.01

			10.18	53.40	10	ف الدنيا
--	--	--	-------	-------	----	----------

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(02) أن المتوسط الحسابي للدرجات للفئة العليا قد بلغ 76.10, في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجات لفئة الدنيا 53.40 , وقد بلغت قيمة ت للفروق بين متوسطي درجات الفئة العليا والفئة الدنيا 6.23 , وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 , بمعنى أنه توجد فروق بين متوسطي درجات الفئة العليا و الدنيا ويدل ذلك على صدق الأداة.(أنظر الملحق رقم:

(08)

2-الثبات: للتأكد من ثبات الأداة تم اعتماد طريقة الفا كرومباخ وطريقة التجزئة النصفية، والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (03) يوضح نتائج حساب الثبات لأداة التوافق المهني

الثبات		طرق حساب	الأداة
النصفية	التجزئة	الفا كرومباخ	مقياس التوافق المهني
ر بعد التعديل	ر قبل التعديل	0.85	
0.86	0.76		

من خلال ما هو موضح في الجدول رقم (03) الذي يبين نتائج حساب الثبات لمقياس التوافق المهني فقد دلت النتائج على أن قيمة معامل الثبات بطريقة الفا كرومباخ بلغت 0.85 ودلت النتائج على أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بلغت قيمته ر = 0.76 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وبعد التعديل أصبحت قيمة ر = 0.86 وتدل هذه النتائج على ثبات المقياس المستخدم في الدراسة.(أنظر

الملحق رقم: 09-10)

ب-مقياس الدافعية للإنجاز:

1-الصدق: للتأكد من صدق الأداة استخدمنا الصدق التمييزي باستخدام طريقة المقارنة الطرفية باستخدام

اختبار ت لقياس الفروق بين مجموعتين مستقلتين، والجدول الآتي يوضح النتائج كالاتي:

1-1-صدق المقارنة الطرفية(الصدق التمييزي)

جدول رقم (04) يوضح نتائج صدق الأداة (الدافعية للانجاز) بطريقة المقارنة الطرفية

الفئات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف م	د ح	قيمة ت	مستوى الدلالة
ف العليا	10	37.80	1.98	18	8.86	دالة عند مستوى 0.01
ف الدنيا	10	31.60	0.96			

يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي للدرجات للفئة العليا قد بلغ 37.80, في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجات للفئة الدنيا 31.60, وقد بلغت قيمة ت للفروق بين متوسطي درجات الفئة العليا والفئة الدنيا 8.86, وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01, بمعنى أنه توجد فروق بين متوسطي درجات الفئة العليا و الدنيا ويدل ذلك على صدق الأداة. (أنظر الملحق رقم 11)

2-الثبات: للتأكد من ثبات الأداة تم اعتماد طريقة ألفا كرومباخ وطريقة التجزئة النصفية، والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (05) يوضح نتائج حساب الثبات لأداة الدافعية للانجاز

الثبات		طرق حساب	الأداة
النصفية	التجزئة	الفا كرومباخ	مقياس الدافعية للانجاز
ر بعد التعديل	ر قبل التعديل	0.90	
0.90	0.83		

من خلال ما هو موضح في الجدول رقم (05) الذي يبين نتائج حساب الثبات لمقياس الدافعية للانجاز فقد دلت النتائج على أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ بلغت 0.90 ودلت النتائج على أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بلغت قيمته $r = 0.83$ وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وبعد التعديل أصبحت قيمة $r = 0.90$ وتدلل هذه النتائج على ثبات المقياس المستخدم في الدراسة. (أنظر الملحق رقم: 12-13).

3-الدراسة الأساسية:

3-1- وصف عينة الدراسة الأساسية: شملت عينة الدراسة الأساسية لهذه الدراسة والمتمثلة في عدد من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، والبالغ عددهم (100) مستشار ومستشارة، من ضمن كلا الجنسين وبمختلف سنوات الأقدمية لديهم: أقل من 05 سنوات، 05-10 سنوات، 10 سنوات فما فوق)، حيث تم إختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم تطبيق الدراسة الأساسية بالمؤسسات التربوية: (المتوسطات والثانويات) بمدينة ورقلة: (الجزائر).

وفيما يلي سوف يتم توضيح خصائص العينة المختارة التي تم التطبيق عليها في الجداول الآتية:

أ-الجنس:

جدول رقم(06): يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الجنس: (الذكور-الإناث)

المجموع %	المجموع	النسبة المئوية%		الجنس		المؤسسة
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
100%	100	71%	29%	71	29	المؤسسات التربوية (المتوسطات والثانويات)

من خلال الجدول رقم(06) نلاحظ أن عدد الذكور مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أفراد عينة الدراسة الأساسية قدر بـ: (29) مستشارا، وبنسبة مئوية قدرت بـ:(29%)، في حين بلغ المستشارين الإناث بـ:(71)مستشارة، وبنسبة مئوية قدرت بـ: (71%).

ب-سنوات الأقدمية:

جدول رقم(07): يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير سنوات الأقدمية: (أقل

من 05سنوات - 05-10سنوات - من 10سنوات فما فوق).

المجموع	المجموع	النسبة المئوية%	سنوات الأقدمية
---------	---------	-----------------	----------------

المؤسسة:	أقل 05 سنوات	10-05	10 فما فوق	أقل 05 سنوات	10-05	10 فما فوق	%
المتوسطات والثانويات	28	60	12	28%	60%	12%	100%

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن عدد مستشار بالتوجيه المدرسي والمهني بسنوات الأقدمية:

أقل من 05 سنوات بلغ: (28) مستشارا، وبنسبة قدرت بـ: (28%)، في حين قدر عدد المستشارين بسنوات الأقدمية: (10-05 سنوات) بـ: (60) مستشارا، وبنسبة قدرت بـ: (60%)، أما عدد المستشارين بسنوات الأقدمية من 10 سنوات فما فوق بـ: (12) مستشارا وبنسبة قدرت بـ: (12%).

3-2- أدوات جمع البيانات المستخدمة: :إعتمدنا في جمع البيانات في هذه الدراسة على مقياس التوافق

المهني المعد من طرف:خلفة نوال" سنة: (2017) المكون من (29) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، ومقياس الدافعية للإنجاز: المعد من طرف:"عثمان مريم" سنة: (2010) المكون من (26)، وقد تم التأكد من الصدق والثبات للمقياسيين المستخدمة في الدراسة الحالية ، حيث تمتعت المقياسيين بمؤشرات صدق وثبات عاليتين، مما حافظوا على نفس العدد من الأبعاد والبنود، وعليه تم إتخاذهم كصور نهائية للكشف عن أهداف الدراسة الأساسية للدراسة الحالية.(أنظر الملحق رقم 01-02-03)

3-3-إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية : أجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين 12أفريل

إلى غاية 13 ماي من السنة الدراسية 2023/2022، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية: (مقياس التوافق المهني، الدافعية للإنجاز) على عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وأجري التطبيق بشكل جماعي وذلك بأخذ بضعة دقائق من كل مستشار بالمؤسسات التربوية: (المتوسطات والثانويات) بمدينة ورقلة، وهذا بعد الإتفاق معهم ، مع الحصول على موافقة مدير المؤسسات، وموافقتهم، كما تم الحرص على إتباع مجموعة من التوجيهات والتعليمات للعمال من أجل التحكم في سير تطبيق الدراسة الميدانية، ومن هذه الإجراءات:شرح طريقة الإجابة على مقياسي الدراسة الحالية ، والتأكد من عدم

نسيانهم لأي بند من بند لم يجيبوا عليه في المقياسيين: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز)، والتأكد من تسجيل جميع البيانات فيما يتعلق ب: (الجنس-سنوات الأقدمية).

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمت معالجة بيانات الدراسة الحالية باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1- إختبار(ت) لعينتين غير متجانستين مستقلتين: لحساب صدق المقارنة الطرفية لأدوات الدراسة: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز).

2- معامل الارتباط برسون : وذلك للتأكد من ثبات التجزئة النصفية لأدوات الدراسة الحالية: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز)، ولمعرفة العلاقة بين المتغيرين: والتوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني أفراد عينة الدراسة، وهذا فيما يتعلق بالفرضية الأولى والثانية للدراسة الحالية.

3- إختبار ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أدوات الدراسة: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز).

4- إختبار(ت) بعينة واحدة: للكشف عن مستوى كل من متغيرات الدراسة: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز) لدى أفراد عينة الدراسة. وهذا فيما يتعلق بالتساؤل الأول والثاني والثالث للدراسة الحالية.

5- التحليل التبايني الثنائي: **Tow-Way ANOVA** للكشف عن دلالة الفروق لدى مستشاري التوجيه

المدرسي والمهني أفراد عينة الدراسة في كل من مقياس التوافق المهني، ومقياس الدافعية للإنجاز باختلاف لمتغيري: الجنس: (الذكور - الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05سنوات)، (من 05-

10سنوات) (من 10سنوات فما فوق) تبعا للتفاعل بينهما في كل متغير من متغيرات الدراسة، وهذا فيما

يتعلق بالفرضية الثالثة والرابعة والخامسة للدراسة الحالية.

وتجدر الإشارة إلى أن المعالجة الإحصائية تمت بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية (spss) في نسخته الثانية والعشرون (22).

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية للدراسة الحالية، بدءا بالمنهج المتبع ومرورا بالدراسة الأساسية الاستطلاعية، التي هدفت إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات: (مقياس التوافق المهني، مقياس الدافعية للإنجاز) للاستخدام من خلال قياس الخصائص السيكومترية، وإنهاءا بالدراسة الأساسية ، التي تعرجنا فيها لعينة الدراسة ومواصفاتها، إضافة إلى طريقة المعاينة في هذه الدراسة والصورة النهائية لأدوات جمع البيانات، كما أشرنا إلى إجراءات التطبيق الميداني بالمؤسسات التربوية: (المتوسطات والثانويات) لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني أفراد عينة الدراسة الحالية.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة

تمهيد.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول.

2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني.

3- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى.

4- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية.

5- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة.

خلاصة.

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الحالية، سيتم في هذا الفصل بعرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية بعد المعالجة الإحصائية لتساؤلي وفرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على لآتي: ما مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني؟ ولمعرفة مستوى المتغير لدى عينة الدراسة، تمّ الحساب بمعامل **t-test** لعينة واحدة والجدول الموالي يوضح نتيجة ذلك:

جدول رقم(08): يوضح **t-test** لعينة واحدة في الكشف عن مستوى التوافق المهني

لعينة الدراسة.

مستوى الدلالة	قيمة ت	د ح	الانحراف م	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	ن	
دالة عند مستوى 0.05	2.96	99	10.87	58	59.05	100	مستوى التوافق المهني

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (08) يتضح أن المتوسط الحسابي لمستوى درجات مستوى التوافق المهني عند عينة الدراسة بلغ 59.05 وهو أكبر بقليل فقط من المتوسط الافتراضي الذي بلغ 58 وبلغت قيمة ت للفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الافتراضي لمستوى التوافق المهني 2.96 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ويدل ذلك على أن مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة متوسط. (أنظر الملحق رقم 16)

وعليه يمكن تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني بجملة من العوامل والمسلمات كالآتي:

وقد يعود المستوى المتوسط لدى أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني، إلى مون الضغط الذي قد يشهده المستشار التوجيه المدرسي من خلال الأعباء والالتزامات الإدارية مع المدير من خلال تكفله بجملة من المقاطعات للعمل بها، فالعمل الإداري قد يأخذ عنده تغطية عالية مقارنة لدوره الإرشادي التوجيهي مع التلاميذ والعمل النفسي والتحضيرات النفسية لهم إزاء الامتحانات والفروض والوقفات الإعلامية المساهمة لهم في تبصير تلاميذهم بجملة التخصصات الدراسية ومتطلباته ومستقبلاتها المهنية ومدى تطابقها بالسمات الذاتية والقدرات والاستعدادات لدى التلاميذ. وهذا ما تشير إليه دراسة: "القناعي" (2007) التي هدفت إلى الكشف عن مدعيات التوافق المهني ومعوقاته لدى العاملين بقطاع الاتصالات بمركز (107) بشركة الاتصالات المتنقلة بدولة الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من (97) موظف يعملون في شركة الاتصالات المتنقلة بمقرها الرئيسي بدولة الكويت، وقد أشارت النتائج إلى أن تكرارات مدعيات التوافق المهني تشكل نسبة (37%)، بينما تشكل تكرارات معوقات التوافق المهني للموظفين والموظفات نسبة (61.60%)، وهذا يدل أن المؤشرات السلبية مرتفعة مقارنة بالمؤشرات الإيجابية للتوافق المهني. (القناعي، 2007، ص66)

إضافة إلى أن مستوى التوافق المهني متوسط قد يعود إلى تعدد المقاطعات التي يزاول بها المستشار مهنته، وهذا ما قد يجعل لديه مستوى معين من التوافق وما قد يجعله مشتتاً مهنياً بين مؤسسة تربية وأخرى في وقت وفترة زمنية واحدة، فكثرة المقاطعات التي يشرف عليها المستشار إرشادياً وإدارياً ما قد تفوق قدرته النفسية والأدائية وتضعف قبليته للتكيف والتوافق مهنياً ضمن الدور المهني له.

2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني بالآتي: ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني؟

ولمعرفة مستوى المتغير لدى عينة الدراسة، تمّ الحساب بمعامل **t-test** العينة واحدة والجدول الموالي يوضح نتيجة ذلك:

جدول رقم(09): يوضح **t-test** العينة واحدة في الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز

عينة الدراسة.

مستوى الدلالة	قيمة ت	د ح	الانحراف م	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	ن	
دالة عند مستوى 0.01	11.03	99	2.26	31.5	34	100	مستوى الدافعية للإنجاز

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (09) يتضح أن المتوسط الحسابي لمستوى درجات مستوى الدافعية للإنجاز عند عينة الدراسة بلغ 34 , وهو أكبر من المتوسط الافتراضي الذي بلغ 31.5, وبلغت قيمة ت للفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الافتراضي لمستوى الدافعية للإنجاز 11.03, وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ويدل ذلك على أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة مرتفع. (أنظر الملحق رقم 17)

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة التساؤل الثالث بجملة من الأسباب والعوامل كالآتي:

قد يعود المستوى المرتفع للدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه المدرسي إلى حبه ورغبته للدور الإرشادي التوجيهي الذي يقوم به مع التلاميذ بمختلف المستويات الدراسية والتخصصات ومختلف المشكلات النفسية والتعليمية والاجتماعية، وهذا ما يجعله يدرك مهنيا وعمليا قيمة وأهمية التي قد يأخذها دوره الإرشادي في مساعدة التلاميذ من حيث التوجيه والإرشاد والإعلام وكذا تقويم سلوكياتهم النفسية والتعليمية والاجتماعية، وعليه ما قد تكون رغبته جامحة في العطاء والتحفيز لتقديم الأفضل ضمن مسارات دوره وعمله وتكون دافعيته للأداء والإنجاز مرتفعة، ولعل هذا ما تؤكد وتشير إليه

دراسة: "الداية" (2016) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصدمة النفسية ودافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني بعد حرب عام 2014، وكذلك التعرف على مستوى الصدمة النفسية ودافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني في محافظات غزة، وتكونت عينة الدراسة: (251) من العاملين بطواقم الدفاع المدني في محافظات قطاع غزة، وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود مستوى مرتفع للصدمة النفسية لدى طواقم الدفاع المدني، ومستوى مرتفع في الدافعية للإنجاز ووجود علاقة إرتباطية بين الصدمة النفسية والدافعية للإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني بقطاع غزة بعد حرب 2014 (الداية، 2016، ص74....).

إضافة إلى دراسة: "أبو عون" (2014) التي هدفت للتعرف على مستوى الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى الصحفيين بعد الحرب على قطاع غزة، والكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: مستوى الضغوط النفسية لدى الصحفيين بعد الحرب بقطاع غزة متوسطا، بينما كان مستوى الدافعية للإنجاز لديهم مرتفعا. وكان مستوى فاعلية الذات مرتفعا. (أبو عون، 2014، ص59).

3- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على الآتي: توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني.

ولمعرفة مدى العلاقة بين المتغيرين تم حساب العلاقة بينهما بمعامل الارتباط برسون والجدول الموالي يوضح نتيجة العلاقة بين المتغيرين: التوافق المهني والدافعية للإنجاز:

جدول رقم(10): يوضح نتيجة معامل الارتباط بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني.

المتغيرات	قيمة ر	مستوى الدلالة
-----------	--------	---------------

غير دالة	0.06_	التوافق المهني
		الدافعية للإنجاز

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) والذي يبين نتائج الفرضية الثانية فإن قيمة معامل الارتباط بيرسون r بين التوافق المهني و الدافعية للإنجاز قد بلغت 0.06_ وهي قيمة غير دالة وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة أي أنه لا توجد علاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه. (أنظر الملحق رقم: 19)

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية بجملة من العوامل والأسباب كالآتي:

قد يعود عدم وجود الارتباط بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه المدرسي إلى جملة المتطلبات والمستلزمات التي يكلف بها على غرار دوره الإرشادي التربوي مع التلاميذ وهي تلك الأدوار الإدارية مع المدير والإدارة المدرسية وكذا دوره الإداري التوجيهي والإرشادي التي قد يتعدى المؤسسة التربوية الواحدة وإنما جملة من المؤسسات ضمن عدة مقاطعات، وهذا ما قد يجعل قواه تضعف نفسياً وأدائياً وأكاديمياً وإرشادياً للعمل والإقدام وما يجعل ذاته شيئاً فشيئاً خلال هذه الأدوار بحجمها ونوعها الضخم مقارنة بقدراته ينسحب نفسياً وأدائياً وما يؤدي إلى عدم قابليته للمهنة وبالتالي ما يؤثر على دافعيته للأداء والإنجاز ولا يجعل هناك علاقة بين الدافعية للإنجاز والتوافق المهني لديه. وهذا ما تشير إليه دراسة: "JUGIVIC" (2012) التي تناولت علاقة الدافعية للإنجاز بالاتجاهات نحو التدريس لدى مجموعة من المعلمين في دولة كرواتيا، شارك في الدراسة ما يقرب: (347) من المعلمين المتدربين قبل الالتحاق بالخدمة من ثلاث جامعات، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات نحو التدريس تعد من العوامل المؤثرة في دافعية المعلمين نحو المهنة كما أن الاتجاهات الشخصية الداخلية أفضل في التنبؤ بهذه الدافعية من الاتجاهات الشخصية الخارجية وأشارت النتائج كذلك على أن الاتجاهات نحو العمل والدافعية تعد مؤثرة في الرضا الوظيفي وتقدير المهنة لدى عينة الدراسة.

(JUGIVIC, 2012, P523)

4- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات طلبة مستشاري

التوجيه المدرسي والمهني على مقياس التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس: (الذكور - الإناث) الأقدمية:

(أقل من 05 سنوات - 05-10 سنوات - من 10 سنوات فما فوق) والتفاعل بينهما.

ولمعالجة الفروق تم الإعتماد الأسلوب الإحصائي يتم معالجة بيانات الفرضية باستخدام تحليل

التباين الثاني التفاعلي، والجدول الموالي يوضح نتيجة الفروق بينهما.

جدول رقم (11): يوضح دلالة الفروق بين درجات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

على مقياس التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) سنوات الأقدمية: (أقل

05 سنوات-05-10 سنوات-من 10 سنوات فما فوق) والتفاعل بينهما

مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	
غير دالة	0.07	1	0.53	0.53	الجنس
غير دالة	0.48	2	3.54	7.08	الأقدمية
دالة عند 0.05	5.72	2	41.52	83.05	الجنس × الأقدمية

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) والتي تبين نتائج الفرضية الرابعة فإن قيمة ف

بالنسبة للفروق في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس قد بلغت 0.07

وهي قيمة غير دالة أي أنه لا توجد فروق في ذلك باختلاف الجنس، وبلغت قيمة ف بالنسبة لمتغير

الأقدمية 0.48، وهي قيمة غير دالة أي أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى

مستشاري التوجيه باختلاف الأقدمية، وبلغت قيمة ف للفروق بين مستشاري التوجيه لتفاعل متغيري

الجنس و الأقدمية 5.72، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05. أي أنه توجد فروق في ذلك،

وعليه فإنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه في متغير الجنس ومتغير

الأقدمية وتوجد فروق في ذلك في تفاعل الجنس مع الأقدمية. (أنظر الملحق رقم: 20)

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة بجملة من العوامل والبراهين كالآتي:

وقد يعود إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تبعا للتفاعل بين كل من متغير الجنس وسنوات الأقدمية

لدى مستشار التوجيه المدرسي في التوافق المهني إلى أن جل مستشاري التوجيه المدرسي يعملون في

ظل مناخ وظيفي واحد يسوده نفس المتطلبات والإلتزامات المهنية والعملية ضمن المؤسسة التربوية

ويشهدون نفس حجم المسؤوليات المهنية ونوعها من إدارية وتوجيهية وإرشادية وإعلامية وأخرى

تقويمية، وعليه ما قد يجعلهم بمختلف جنسهم وسنوات أقدميتهم تكون لديهم نفس ردة الفعل في مستوى

التوافق المهني ولا يوجد فروق تبعا للتفاعل بين الجنس وسنوات الأقدمية في التوافق المهني لدى أفراد

عينة الدراسة. وهذا ما تؤكدته دراسة: " الشافعي" (2002) التي هدفت إلى وضع صورة واضحة

ومتكاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين، كما هدفت إلى التنبؤ بأكثر سمات الشخصية إرتباطا

بالتوافق المهني، وإلى معرفة الفروق إلى سمات الشخصية، والتوافق المهني وبين المتغيرات، وقد

تكونت عينة الدراسة: (289) ممرضا وممرضة، وأظهرت الدراسة أن مستوى التوافق المهني بصورة

عامة منخفضة، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني للممرضين، وبين

سماتهم الشخصية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى

لمتغير: (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة). (الشافعي، 2002، ص50)

ودراسة: **فحجان** (2010) التي هدفت للتعرف على التوافق المهني والمساندة الاجتماعية وعلاقتها

بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة لمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، ومعرفة مستوى تلك

المتغيرات ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا، وأشارت نتائج الدراسة

إلى: إلى مستوى التوافق المهني فوق المتوسط والمسؤولية الاجتماعية مما يعني أن العلاقة طردية

قوية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني ومستوى المسؤولية الاجتماعية ومستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير: (الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-نوع الإعاقة التي يعمل معها -فئة المعلم- الدخل الشهري). (فجان، 2010، ص30)

5- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات طلبة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني على مقياس الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير الجنس: (الذكور - الإناث) الأقدمية: (أقل من 05سنوات - 05-10سنوات - من 10سنوات فما فوق) والتفاعل بينهما.

ولمعالجة الفروق تم الإعتماد الأسلوب الإحصائي يتم معالجة بيانات الفرضية باستخدام تحليل التباين الثاني التفاعلي، والجدول الموالي يوضح نتيجة الفروق بينهما.

جدول رقم (12): يوضح دلالة الفروق بين درجات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني على

مقياس الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) سنوات الأقدمية: (أقل 05سنوات -

05-10سنوات-من 10سنوات فما فوق) والتفاعل بينهما.

مستوى الدلالة	قيمة ف	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	
غير دالة	0.005	1	0.65	0.65	الجنس
غير دالة	0.41	2	49.41	98.83	الأقدمية
غير دالة	0.64	2	77.01	154.03	الجنس × الأقدمية

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (12) والتي تبين نتائج الفرضية الخامسة فإن قيمة ف

بالنسبة للفروق في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس قد بلغت 0.005

وهي قيمة غير دالة أي أنه لا توجد فروق في ذلك باختلاف الجنس، وبلغت قيمة ف بالنسبة لمتغير الأقدمية 0.41، وهي قيمة غير دالة، أي أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه باختلاف الأقدمية، وبلغت قيمة ف للفروق بين مستشاري التوجيه لتفاعل متغيري الجنس و الأقدمية 0.64، وهي قيمة غير دالة. أي لا توجد فروق في ذلك، وعليه فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة أي أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه باختلاف الجنس الأقدمية والتفاعل بينهما. (أنظر الملحق رقم: 21)

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة بجملة من المسلمات والعوامل كالآتي:

وقد يعود عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز باختلاف متغير الجنس وسنوات الأقدمية تبعاً للتفاعل بينهما لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني إلى جملة الضغوطات النفسية والأعباء المهنية وكذا طبيعة وحجم ونوع الواجبات المكلف بها كل منهم من مستشار ومستشارة باختلاف سنوات أقدميتهم للعمل بالمؤسسة، حيث أن طبيعة العمل الواحدة مع الإدارة والتلاميذ من ضمن المؤسسات التربوية ما قد تؤدي بالمستشار نفس وذات المستوى من الأداء، حيث تطابق البنود المهنية والواجبات والمستلزمات والمقررات الإدارية والتربوية والإرشادية التوجيهية المطالبين بعملها وأدائها باختلاف جنسهم وسنوات الأقدمية لهم، وعليه ما أدى بدرجة أو بأخرى إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تبعاً للتفاعل بينهما: (الجنس-سنوات الأقدمية). وهذا ما تؤكدته دراسة: "هربرت" (HEBERT1983) التي هدفت إلى التوصل إلى فعالية الإشراف الفعال لدى المشرف التربوي وعلاقته بدافعية المعلمين نحو المهنة كما هدفت إلى دراسة علاقة هذه الدافعية بالرضا الوظيفي للمشرفين، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين دافعية المشرفين وخبرتهم التدريسية وجنسهم. (HEBERT, 1983,P212)

ودراسة : "PENNINGTON" (1997) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين سلوك مديري المدارس ودفاعيتهم بولاية مينيسوتا لتحديد دافعية المعلمين وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية المعلمين وسلوك مديري المدارس، ولم تكن هناك فروق في دفاعيتهم تعود لجنسهم وعمرهم. (PENNINGTON, 1997, P97)

خلاصة:

تم في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها في تساؤلي الدراسة، في الكشف عن مستوى كل من متغيرات الدراسة الحالية: التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة، والتي نتجت على أن مستوى التوافق المهني متوسط ، بينما الدافعية للإنجاز مرتفعة لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني أفراد عينة الدراسة، كما بل توجد علاقة بين: (التوافق المهني والدافعية للإنجاز) لدى أفراد عينة الدراسة، ، كما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في كل من التوافق المهني والدافعية للإنجاز تبعا لمتغيري الجنس الأقدمية والتفاعل بينهما، حيث تم مناقشة وتفسير هذه النتائج المتوصل إليها بالوقوف على جملة من العوامل والأسباب في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمجال وموضوع الدراسة الحالية.

1-إستنتاج عام للدراسة:

بعد تعرضنا للفصول النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة ،التي كان الهدف منها هو الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني، والتعرف على مستوى متغيرات الدراسة: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة، والكشف عن دلالة الفروق في كل متغير: (التوافق المهني، الدافعية للإنجاز) تبعا للتفاعل بين كل من: (الجنس- سنوات الأقدمية)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه متوسطا.

2-مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي مرتفعا.

3-لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

4-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05سنوات)(5-1سنوات)(أكثر من 10سنوات) والتفاعل بينهما.

5-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي تبعا بمتغير الجنس: (الذكور-الإناث) وسنوات الأقدمية: (أقل من 05سنوات)(5-10سنوات)(أكثر من 10سنوات) والتفاعل بينهما.

وتبقى هذه النتائج المتحصل عليها صحيحة في إطار حدود عينة الدراسة والأدوات المستخدمة فيها.

2- إقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتي أظهرت وجود علاقة موجبة بين كل من التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي المهني، وإنطلاقاً من ذلك نتقدم ببعض الاقتراحات الموجهة للمستشارين التوجيه المدرسي المهني، والإدارة المدرسية وهي كالاتي:

1- حرض وزارة التربية والتعليم على الإسراف على برنامج دوري كل سنة أو كل ثلاثة أشهر، يساهم في تهيئة مستشاري التوجيه وتبصيرهم بجملة من الإستراتيجيات والأساليب لمزالة دورهم التوجيهي الإرشادي مع التلاميذ بمختلف المستويات والمقاطع، مما يمكنه من التخفيف من عبء الواجبات والمتطلبات المنوطة به.

2- حرص مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالثانويات والمتوسطات على زيادة الإطلاع والتكوين، من حيث الإلمام بالسبل والأساليب الذاتية لمواجهة ضغوطات الدور الإرشادي التوجيهي مع مختلف شبكة العلاقات التربوية: (التلاميذ، المدير، الأساتذة، أولياء الأمور،...إلخ).

3- سعي الإدارة المدرسية من حيث للآخر على توجيه الأدوار الإرشادية والتوجيهية والتقويمية لمستشار التوجيه المدرسي المهني مع التلاميذ والأساتذة وأولياء الأمور، والتخفيف عنه من حيث الواجبات الإدارية التي تغطي على دوره المختص به.

4- عمل الهيئة الإرشادية التوجيهية على إقامة اجتماعات فيما بينهم تسعى للعمل الجماعي الجاد بحيث يتسم بتقسيم الأدوار فيما بينهم، مما يقلص من حجم الضغط الإداري المهني للمستشار المدرسي، ويساهم العمل الجماعي في إضفاء مستوى من الجدية والدافعية للعمل والمنافسة فيما بينهم من: مستشار التوجيه المدرسي المهني، مدير مركز التوجيه المهني، المدراء، والأساتذة، ومحاولة التنسيق الأهداف والأساليب

اقتراحات الدراسة

مع أولياء أمور التلاميذ بما يساهم في تيسير العملية الإرشادية التوجيهية بين المستشار المدرسي المهني والتلاميذ.

المراجع

المراجع:

- زهران ، حامد عبد السلام .(1984). علم النفس الاجتماعي .د ط . القاهرة: عالم الكتب لنشر والتوزيع.
- سكران ، ماهر عبد الرزاق (2011) ، التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الاخصائين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام.
- شوقي ابراهيم عبد الحميد . (1998) . علم النفس والتكنولوجيا الصناعية . القاهرة : دار قباء لنشر والتوزيع
- عرض عباس . (درس)، دارسات في علم النفس الصناعي والمهني ، رسالة دكتوراه منشورة مصر:
- محمود هاشم ، هاشم زكي (1987).الجوانب السلوكية في الإدارة . للكويت : وكالة للمطبوعات.
- إبراهيم، محمد أحمد. (2001). الإرشاد النفسي للأطفال، ط01، دار الكتاب الحديث، الجزائر.
- أبو علام، رجاء محمود.(2001). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط03، دار النشر للجامعات، مصر: القاهرة.
- أبو عون، ضياء.(2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية -غزة.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التربية الوطني. (2008). القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية، المطبعة الرسمية، الجزائر.
- الحبيب، فهد إبراهيم. (1996). التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي، ط02، مكتبة العربي، السعودية.
- الحمودي، منى. (2010). التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات، دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ الصف الخامس من التعليم الأساسي في مدارس محافظة دمشق، المجلد (26)، الملحق رقم: (173-208).

- الخالدي، أديب محمد. (2000). سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- الخالدي، أديب محمد. (2009). المرجع في الصحة النفسية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- الداهري، صالح حسين. (ب-س)، علم النفس العام، دار الكنزي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- الداية، رضا. (2014). الصدمة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني بعد حرب 2014، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الزبيدي، إبراهيم (1991) : علم النفس الصناعي ط 1 ، بغداد.
- الشادلي، عبد الحميد. (2001). التوافق النفسي للمسنين، المكتبة الجامعية، الإسكندرية: القاهرة.
- الشاعر، علي محمد. (2014). التوافق النفسي لمعلم المرحلة التعليم الثانوي بمدينة سبها، مجلة جامعة سبها(العلوم الإنسانية)، مجلد (13)، العدد(01).
- الشافعي، ماهر. (2002). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية -غزة.
- الشرقاوي، أنور محمد. (2000). الدافعية والإنجاز الأكاديمي والمهني وتقويمه، الجزء الأول، مكتبة الأنجلوا المصرية، القاهرة.
- الشرقاوي، علي وغنايم، عمر. (1981). التنظيم والإدارة، (ب-ط)، دار النهضة العربية. بيروت.
- العزة، سعيد حيني. (2009). دليل المرشد التربوي في المدرسة، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- القاضي وآخرون، مصطفى. (2002). الإرشاد والتوجيه التربوي، (ب-ط)، دار المريخ، الرياض.
- القدافي، رمضان محمد. (1998). الصحة النفسية والتوافق، ط03، المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية: مصر.

- القناعي، منى بدر.(2007). مدعمات التوافق المهني ومعوقاته لدى العاملين بقطاع الإتصالات، دراسة تطبيقية بمركز (102) شركة الاتصالات المتنقلة بدولة الكويت، دراسات الطفولة، ص: 77-90.
- الكندري، أحمد. (2005). علم النفس الأسري، ط2، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت- لبنان.
- الهادي، جودت عزة والعزة، سعيد حسني. (2004). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، دار الثقافة، الأردن.
- الهمس، عاطف وإسماعيل، جابر.(2017). هوية الذات والتوافق النفسي لدى مرضى الفشل الكلوي في محافظات غزة، (رسالة ماجستير منشورة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 25(01)، ص: 99-120.
- باهي، مصطفى حسين. (2006). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، ط01، الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر.
- بلقيس، أحمد والمرعي، توفيق.(1996). الميسر في علم النفس، دار القزقات، د02، عمان-الأردن.
- بن محمد ، صالح الشيخ فواز. (2008) لتوافق التوافق المهني و المساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جده . رسالة ماجستير ل منشورة تحت ذا محمد بن حمزة السليمانى ، قسم علم النفس السعودية جامعة أم القرى.
- التوجري، علي بن محمد. (1988). تطور التعليم في دول الخليج العربي، مكتبة التربية لدول الخليج.
- جلال، سعد.(1992). التوجيه النفسي والمهني، ط01، دار الفكر العربي، مصر.
- حبيب، عبد المنعم عبد الله. (2006). مقدمة في الصحة النفسية، دار الوفا للطباعة والنشر، الإسكندرية - مصر.
- حماد، أيمن سلامة.(2019). التوافق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد(01)، العدد(12).

- خلفية، نوال.(2017). التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي المهني بولاية مستغانم، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص العلوم التربوية إرشاد وتوجيه، جامعة عبد الحميد بن باديس.
- خليف، عبد اللطيق. (2002). الدافعية للإنجاز، (ب-ط)، دار غريب، القاهرة.
- درة، عبد الباري إبراهيم. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون منحنى نظمي، ط01، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- زهرة، حامد عبد السلام. (1980). التوجيه والإرشاد النفسي، ط03، عالم الكتب، القاهرة-مصر.
- زهرة، حامد عبد السلام. (1980). التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة: مصر.
- زهرة، حامد عبد السلام. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط04، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- سفيان، نبيل. (2004).المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، دار لإيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- سيدهم، كلثوم. (2019). مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي، أطروحة دكتوراه غير منشورة في اخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر.
- شعبان، كاملة الفرخ وتيم، عبد الجابر. (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط01، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- صبري، محمد علي وشريت، أشرف محمد عبد الغني.(2004). الصحة النفسية والتوافق النفسي، ط01، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية: القاهرة.
- عبد القادر ، كية (2000): التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية مجلة علم النفس ، العدد الرابع والخمسون ،السنة الرابعة عشر ، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد. (1990). الصحة النفسية والتوافق الدراسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت-لبنان.

- عبد الله، مجدي أحمد. (1996). علم النفس العام، دراسة في السلوك الإنساني وجوانبه، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: مصر.
- عبد الهادي، جودة عزة والعزة سعيد حسني. (2014). التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- عثمان، مريم. (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية (دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة)، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- عيد العزيز، سعيد وعطوي، جودت عزت. (2004). التوجيه المدرسي، ط01، دار الثقافة، عمان - الأردن.
- غباري، ثائر أحمد. (2008). الدافعية: النظرية والتطبيق، ط01، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن.
- غيث، سعاد منصور. (2001). الصحة النفسية، دار الكتب للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- فحجان، سامي خليل. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- فهمي، مصطفى. (1988). الصحة النفسية: دراسات في سيكولوجية التكيف، ط05، مكتبة الخارنجي، القاهرة.
- قشقوش، إبراهيم. (1979). دافعية الإنجاز وقياسه، د-ط، مكتبة الأنجلوا المصرية، بيروت.
- محمد، عبد الحميد محمود. (1996). الإرشاد المدرسي. منشورات جامعة دمشق، سوريا: دمشق.
- مختار، وحيد. (2013). خصائص المرشد الأكاديمي وعلاقته بدافع الإنجاز لدى طلاب الجامعات البيئية، كلية الآداب بفرن، جامعة الجبل الغربي.
- مديرية التوجيه والتقويم والاتصال، وزارة التربية الوطنية. (1998). دليل التعرف على الجذع المشترك آداب، الجزائر.

- مرسي، محمد منير. (1995). دليل التعرف على الجذع المشترك آداب، القاهرة: مصر.
- مقدم، عبد الحفيظ. (1991). دور التوجيه والإعلام المهني في الإختيار والتوافق المهني، العدد(04)، (نوفمبر - ديسمبر)، جمعية الإصلاح الإجتماعي والتربوي، باتنة.
- ملحم، سامي محمد. (2009). أساسيات علم النفس ، ط01، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان -الأردن.
- الهيئة المصرية العامة للكتب.
- وادي، علي أحمد والجنابي، إخلص أحمد. (2005). أساسيات علم النفس الفيسيولوجي، ط01، دار جريز، عمان الأردن.
- يوسف، عماد نمر. (2011). المختصر في علم النفس التربوي، ط06، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان -الأردن.

المراجع الأجنبية:

- HEBERT, E (1983). A STUDY EFFECTE AND INEFFECTIVE SUPERVISORY BEHAVIOE IN SEPCIAL EDUCATION PH D THESIS , LOYOLA UNIVERSITY OF CHICAGO, ABSTRACT FROM PROQUEST FILE: DISSERTATION ABSTRACTS INTERNATIONAL 8307475.
- JUGIVIC AND OTHERS .(2012). MOTIVATION AND PERSONALITY OF PERESRVED UNIVERSITY OF ZEGREB, PH D THESIS ; UNIVERSITY OF SOUTH CAROLINA.
- PENNINGTON, P.(1997). PRINCIPAL LEADERSHIP AND TEACHER MOTIVATION IN SECONDARY SCHOOL EDD, THESIS TENNESS STATE UNIVERSITY.
- SMITH, S, (1988). IMTIDUCTION TO PSYCOLOGY NEW YORK : ME GRAW, HILL BOOK. P452.

الملاحق

الملحق رقم (01) يوضح الصورة الأولية والنهائية لمقياس التوافق المهني

الرقم	الفقرات	أبدا	نادرا	أحيانا
01	إمكانياتي تتيح لي العمل كمستشار.			
02	تحقق مهنة رضا المستشار رضا وظيفي.			
03	ظروف العمل بالمؤسسة غير ملائمة لعملي.			
04	أرى أنه يمكن أن أؤدي عملا آخر بشكل أفضل.			
05	أجد متعة حقيقية في عملي.			
06	أرى أن صحتي ولياقتي العامة تناسب مهنة المستشار.			
07	ارو أن طبيعة عملي تضطرنني إلى مساهرة رؤسائي.			
08	يساعدني جو المؤسسة على تأدية عملي بنجاح.			
09	أرى أنني أستطيع تعليم المهارات لزملائي بسهولة.			
10	نقص الإمكانيات يعيق أداء عملي.			
11	أشعر بالضيق إذا اشتكى لي أحد التلاميذ.			
12	أتميز بأسلوب مرح أثناء عملي.			
13	أشعر أن لي مكانة خاصة عند التلاميذ.			
14	أحب مشاهدة نتائج عملي على التلاميذ.			
15	أشعر بتقدير التلاميذ لمجهوداتي.			
16	أتضايق مع اللامبالاة المفرطة من قبل بعض التلاميذ.			
17	أشعر بالمتعة من الأوقات التي أقضيها مع زملائي.			
18	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع الزملاء.			
19	أشعر بالضيق عندما أتعرض للانتقادات من زملائي.			
20	أشعر بأن علاقاتي إيجابية مع زملائي طيبة.			

			أعاني من وجود التكتلات بين الزملاء في المؤسسة.	21
			أعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء.	22
			يزعجني استخفاف بعض الزملاء.	23
			أرى أن زملائي يعاملوني المعاملة التي أستحقها.	24
			يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي تواجهني.	25
			أشعر بالعدالة الاجتماعية في العمل.	26
			يقدر المسؤولون أدائي المميز في العمل.	27
			أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين.	28
			توفر لي مهنتي دخلا مناسباً.	29

شكراً على تعاونكم معنا

الملحق رقم(02): يوضح الصورة الأولية والنهائية لمقياس الدافعية للإنجاز.

الرقم	الفقرات	موافق	غير موافق
01	أتولى عمل المهمات الصعبة حتى وإن كنت غير واثق من أنني سأتمكن من حلها.		
02	إن لم أتوصل إلى شيء ما في مهمة ما فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي.		
03	أفضل العمل الذي تكون فيه مهمة محددة بوضوح شريطة أن أجد فيه بنفسني ماذا أو كيف أعمل.		
04	أبذل أكبر وقت ممكن من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي.		
05	أعتبر العمل الهام والصعب هو العمل الذي تكون في ه احتمالية النجاح تساوي 100 %.		
06	من المهم للغاية بالنسبة لي أن أقوم بالعمل على أحسن ما يمكن حتى إن أدى على اصطدام مع أصدقائي.		
07	في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أية لعبة لتطوير مهاراتي أكثر للاستراحة والتسلية		
08	أفضل القيام بعمل ما لاعتباره ضروري حتى وإن كنت سأغامر بنسبة خطأ مقدارها 50 بالمائة على العمل من صحة الآخرين.		
09	لو أتيح لي الاختيار فإنني سأختار العمل الذي ستكون فيه بداية الراتب غير كبيرة لكن توجد فرص ويفصل جهودي لكي يصبح راتبي مرتفع بأسرع وقت.		
10	بعد توقي عملية التقييم إميل على الراحة والاستجمام أكثر من فرحتي للحصول على علامة مرتفعة.		
11	بعد الفشل أصبح أكثر حيوية وتأهب لمتابعة عملي.		
12	إذا وجد شك في إنجاز أية بداية ما فإنني أفضل المجازفة.		
13	يعجبني أكثر إنجاز مهمات معقدة وغير مألوفة .		
14	عندما تلتزم المنافسة أو المبادرة يظهر لدي الاهتمام والحماس أكثر من الإزعاج		
15	أفضل العمل دون أن أرحم نفسي في اللحظة التي أصبح فيها راض تماما عن نتائج عملي.		

		16 إذا كان يجب علي أن أنجز مهمة معقدة فإنني أفضل أن أنجزها بالاشتراك مع شخص ما.
		17 يجذبني أكثر العمل الذي لا يتطلب مجهود ووثائق من نجاحه.
		18 أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من إمكانيات الآخرين.
		19 خلال التقسيم أفضل أن تكون الأسئلة محددة وفي مجال تخصصي.
		20 أفضل اختيار العمل الذي احتمالية فشله قليلة لكن إلى جانب ذلك يمكن تخمين نجاح كبير فيه.
		21 عندما أقوم بعمل صعب فإنني أخشى أن لا أقوم به أكثر من تأملي بإنجازه.

شكرا على تعاونكم معنا

الملحق رقم (03): نتائج الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات:

أ-مقياس التوافق المهني:

1-الصدق:

الملحق رقم (04): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني

T-Test

Group Statistics

فئات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
درجات فعليا	10	76.1000	5.34270	1.68951
فدنيا	10	53.4000	10.18932	3.22215

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
درجات	Equal variances assumed	4.692	.044	6.239	18	.000	22.70000	3.63822	15.05638	30.34362
	Equal variances not assumed			6.239	13.601	.000	22.70000	3.63822	14.87526	30.52474

2-الثبات:

الملحق رقم (05) : يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني

Correlations

Correlations

		فردى	زوجى
فردى	Pearson Correlation	1	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
زوجى	Pearson Correlation	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (06): يوضح نتائج ثبات ألفا كرونياخ لمقياس التوافق المهني

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	2

ج-مقياس الدافعية للإنجاز:

1-الصدق:

الملحق رقم (07): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز

T-Test

Group Statistics

فئات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
درجات فعليا	10	37.8000	1.98886	.62893
فدنيا	10	31.6000	.96609	.30551

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
درجات	Equal variances assumed	2.651	.121	8.867	18	.000	6.20000	.69921	4.73102	7.66898
	Equal variances not assumed			8.867	13.023	.000	6.20000	.69921	4.68973	7.71027

2-الثبات:

الملحق رقم(08) : يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز

_ الثبات : تم حساب الثبات بطريقتين طريقة الفا كرومباخ وطريقة التجزئة النصفية

Correlations

Correlations			
		فردى	زوجى
فردى	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
زوجى	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم(09): يوضح نتائج ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	2

الملحق رقم (10): يوضح المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة:

الملحق رقم(11): المعالجة الإحصائية لنتيجة التساؤل الأول

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00002	100	59.1300	10.87521	1.08752

One-Sample Test

	Test Value = 58					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00002	2.965	99	.047	1.05000	-1.1079-	3.2079

الملحق رقم(12): المعالجة الإحصائية لنتيجة التساؤل الثاني.

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدافعية	100	34.0000	2.26524	.22652

One-Sample Test

	Test Value = 31.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الدافعية	11.036	99	.000	2.50000	2.0505	2.9495

الملحق رقم(13): المعالجة الإحصائية لنتيجة الفرضية الأولى

Correlations

Correlations

		المهني	دافعية
المهني	Pearson Correlation	1	-.062-
	Sig. (2-tailed)		.541
	N	100	100
دافعية	Pearson Correlation	-.062-	1
	Sig. (2-tailed)	.541	
	N	100	100

الملحق رقم(15): المعالجة الإحصائية لنتيجة الفرضية الثالثة

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
الجنس	1.00	ذكور	29
	2.00	اناث	71
الأقدمية	1.00	م 1	28
	2.00	م 2	60
	3.00	م 3	12

الملحق رقم(21): المعالجة الإحصائية لنتيجة الفرضية الرابعة

Univariate Analysis of Variance

الجنس	1.00	ذكور	29
	2.00	اناث	71
الاقدمية	1.00	م 1	28
	2.00	م 2	60
	3.00	م 3	12

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: المهني

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	423.514 ^a	5	84.703	.706	.621
Intercept	168895.103	1	168895.103	1406.806	.000
الجنس	.652	1	.652	.005	.941
الاقدمية	98.836	2	49.418	.412	.664
الاقدمية * الجنس	154.036	2	77.018	.642	.529
Error	11285.236	94	120.056		
Total	360399.000	100			
Corrected Total	11708.750	99			

a. R Squared = .036 (Adjusted R Squared = -.015-)

1. Grand Mean

Dependent Variable: المهني

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
59.053	1.577	56.003	62.264

2. الجنس

Dependent Variable: المهني

الجنس	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
ذكور	59.017	2.627	53.802	64.232
اناث	59.250	1.745	55.786	62.714

3. الاقدمية

Dependent Variable: المهني

الاقدمية	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
م 1	58.789	2.136	54.548	63.030
م 2	60.778	1.673	57.455	64.101

م 3	57.833	3.874	50.142	65.525
-----	--------	-------	--------	--------

4. الاقدمية * الجنس

Dependent Variable: المهني

الجنس	الاقدمية	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
ذكور	م 1	60.875	3.874	53.183	68.567
	م 2	61.176	2.657	55.900	66.453
	م 3	55.000	6.326	42.440	67.560
اناث	م 1	56.703	1.801	53.126	60.279
	م 2	60.379	2.035	56.339	64.419
	م 3	60.667	4.473	51.785	69.548

الملحق رقم (22): المعالجة الإحصائية لنتيجة الفرضية الخامسة.

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
الجنس	1.00 ذكور	29
	2.00 اناث	71
الاقدمية	1.00 م 1	28
	2.00 م 2	60
	3.00 م 3	12

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: دافعية

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	8.146 ^a	5	1.629	.306	.908
Intercept	66935.178	1	66935.178	12587.494	.000
الجنس	.573	1	.573	.108	.743
الاقدمية	5.700	2	2.850	.536	.587
الاقدمية * الجنس	1.351	2	.675	.127	.881
Error	499.854	94	5.318		
Total	116108.000	100			

Corrected Total	508.000	99		
-----------------	---------	----	--	--

a. R Squared = .016 (Adjusted R Squared = -.036-)

1. Grand Mean

Dependent Variable: دافعية

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
34.000	.304	33.526	34.734

2. الجنس

Dependent Variable: دافعية

الجنس	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
ذكور	34.031	.460	33.117	34.944
اناث	34.230	.398	33.440	35.021

3. الاقدمية

Dependent Variable: دافعية

الاقدمية	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
م 1	33.926	.476	32.981	34.871
م 2	33.832	.345	33.147	34.516
م 3	34.633	.698	33.247	36.020

4. الاقدمية * الجنس

Dependent Variable: دافعية

الجنس	الاقدمية	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
ذكور	م 1	33.625	.815	32.006	35.244
	م 2	33.800	.595	32.618	34.982
	م 3	34.667	.941	32.797	36.536
اناث	م 1	34.227	.492	33.251	35.203
	م 2	33.864	.348	33.173	34.554
	م 3	34.600	1.031	32.552	36.648

