

الذات المهنية وعلاقتها بالمناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الثانوية

الباحث/ م. علي داود سليمان / وزارة التربية/ مديرية تربية الانبار

استلام البحث: ٢٠٢٠/١١/١٠ قبول النشر: ٢٠٢٠/١٢/١١ تاريخ النشر: ٢٠٢١/٧/١

مستخلص البحث

يهدف البحث الى الكشف عن الذات المهنية والمناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين. وتتبلور اشكالية

البحث في الاتي:-

١. التعرف على مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين .
٢. التعرف على مستوى المناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين.
٣. هل هناك فروق دالة احصائياً في الذات المهنية والمناخ المدرسي بين المرشدين التربويين باختلاف النوع (ذكور/اناث)؟

٤. هل هناك علاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي لدى افراد عينة البحث؟ للإجابة عن هذه التساؤلات اجري

البحث على المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في قضاء الفلوجة للعام الدراسي

(٢٠١٩-٢٠٢٠)، وتم بناء مقياس للذات المهنية وبناء مقياس لمعرفة مستوى المناخ المدرسي موجهة الى

عينة المرشدين البالغة (١٢٠) مرشدا ومرشده وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائياً تم التوصل الى النتائج

الاتية:-

١. وجود ذات مهنية لدى المرشدين التربويين.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية تعود لمتغير النوع لصالح المرشدين من الذكور.
٣. وجود شعور ايجابي بالمناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين.
٤. وجود علاقة دالة احصائيا بين الذات المهنية والمناخ المدرسي.

الكلمات المفتاحية: الذات المهنية، المناخ المدرسي .

The Professional Self and Its Relationship with the School Climate among Educational Counselors in Secondary Schools

Ali Dawood Suleiman

.Ministry of Education / Anbar Education Directorate

Abstract

The research aims to identify the professional level of the educational counselors, the level of the school climate with the educational counselors. Furthermore, the study aims to identify if there are statistically significant differences in the professional self and the school climate between the educational counselors of different gender (male / female) and if there is a relationship between the professional self and the school climate of the research sample. Two scales were designed to measure the level of the school climate and the professional-self, which were administered to the sample of (120) educational counselors in secondary schools in the district of Fallujah for the academic year (2019-2020). The results revealed that educational counselors have professionalism; there are statistically significant differences in the professional-self due to the gender in favor of the male counselors; there is a positive feeling in the school climate among educational counselors. Finally, there is a statistically significant relationship between the professional-self and the school climate.

Keywords: professional self, school climate

* - مشكلة البحث:-

التغير والتطور المتسارع الذي نعيشه في عالمنا المعاصر مكن الفرد من الحصول على كم هائل من المعلومات باقل جهد ممكن، وبالتالي اصبح هناك فجوة بين المرحلة العمرية للفرد وبين الحاجات النفسية والبيولوجية التي يحتاجها ويحاول اشباعها خلال حياته، مما نتج عن ذلك صعوبات نفسية وتربوية جعلتنا بأمس الحاجة الى خدمات المرشد التربوي.

والمرشد التربوي في مهنة الارشاد يتأثر بمدى وعيه بذاته المهنية وما تتطلب من توافق وانسجام وتغافل واتصال واسلوب تفكير قد تتعكس سلبا او ايجابا على ادائه المهني.

ولايمكن للمرشد التربوي ان يعي ذاته بمعزل عن المناخ المدرسي الذي يعمل فيه. لان المناخ المدرسي احد مكونات العملية التعليمية، كونه يعكس طبيعة ونوع العلاقات والتفاعلات بين العاملين بالمدرسة، واسلوب العمل المتبع فيها.

كما ان المناخ المدرسي يؤثر في تقدم المدرسة وفاعلية كوادرها من المدرسين والمرشد والادارة وهو مؤشر نجاحها في تحقيق اهدافها. وعليه يجب توفير مناخ مدرسي مشجع على العمل من خلال مراعاة التوازن بين تحقيق اهداف العمل والذات المهنية للكوادر التعليمية داخل المدارس.

من خلال عمل الباحث في مجال التدريب واقامة الورش التدريبية والتطويرية في مجال الارشاد التربوي. تم رصد بعض الحالات المخالفة للعمل الارشادي ، وهي قيام بعض المرشدين بممارسة عمل كاتب داخل المدرسة او كتابة الانذارات او التعهدات الخطية على الطلبة او القيام بتدريس بعض المناهج الدراسية او توزيع الاسئلة الامتحانية او المراقبة على الطلبة اثناء الامتحانات. هذه الاعمال منفردة او مجتمعة مع بعضها تؤثر بشكل سلبي على الاداء المهني للمرشد.

ويعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير الذات المهنية منها دراسة(الشرقا،٢٠١١) ودراسة (عبدالله وابراهيم،٢٠١٦) ودراسات تناولت متغير المناخ المدرسي منها دراسة(محمد وصالح،٢٠١٣) ودراسة (الكرعاوي،٢٠١٩) وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في سعية للكشف عن العلاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين وذلك من خلال الاجابة عن الاهداف الاتية:-

١. ما مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس المشمولة بالإرشاد؟
٢. ما مستوى المناخ المدرسي السائد في المدارس المشمولة بالإرشاد؟
٣. هل هناك فروق دالة احصائياً في الذات المهنية والمناخ المدرسي بين المرشدين التربويين باختلاف النوع (ذكور/اناث)؟
٤. هل توجد علاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي؟

١. * - أهمية البحث:-

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الارشاد التربوي الذي اصبح عملية عصرية وسمة من سمات النظم التربوية المعاصرة، والتي يراد بها ومن خلالها مساعدة الطلبة على التكيف السليم مع المحيط المدرسي والبيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها.

وبما ان المهنة لها علاقة وثيقة بالذات وترتبط بمفهوم الذات وهي العمل الذي سيقضي الفرد حياته فيه، والعمل يمثل مصدرا لشعور الفرد بقيمته وبالتالي فانه وثيق الصلة بتقديره لذاته وتحديد هويته المهنية (ملحم، ٢٠١٠: ٢١٧).

كما ان المناخ المدرسي يشمل العلاقات بين الاداريين والمدرسين والاهل والطلبة، وكذلك يتضمن عمليات التعليم والتعلم (Gruenert، ١٠: ٢٠١٦).

وفقا لما تقدم تتضح لنا أهمية البحث الحالي من ناحيتين هما :

أ- الأهمية النظرية

١. الموضوع الذي نتناوله البحث وهو الذات، إذ تعدّ الذات المهنية متغيرا مهما في تشكيل أداء المرشد التربوي، ففي ضوء معتقدات المرشد التربوي عن الذات المهنية تتحدد الخدمات المهنية التي يؤديها ومقدار الجهد الذي يبذله ومثابرتة رغم ما قد يواجهه من معرقات.

٢. تعريف المرشدين التربويين بأهمية الذات المهنية لاكتشاف نقاط القوة لديهم لتعزيزها وتطويرها وصقلها بالمعرفة والخبرة.

٣. تناول البحث موضوعاً تربوياً مهماً وهو الكشف عن واقع المناخ المدرسي والذي يشغل اهتمام كل من له علاقة بالمدرسة من التربويين والطلبة واولياء امورهم من اجل تحسين مجمل الاوضاع في المدرسة.

أ- الأهمية التطبيقية:-

١. يفيد البحث مدرسي ومديري المدارس والمرشدين التربويين في مجال عملهم من خلال ما تقدمه من مقترحات وتوصيات.

٢. نتائج البحث قد تفيد الجهات التربوية المختصة من تحسين المناخ المدرسي واستثارة الدافعية للعمل الارشادي من خلال اقامة الدورات التدريبية والتطويرية وتقديم الدعم المعنوي لهم.

٣. محاولة الارتقاء بمستوى اداء العملية الارشادية للوصول الى انسب الحلول للحفاظ على مناخ مدرسي سليم واداء مهني يتلاءم ومتطلبات المرحلة.

*أهداف البحث: . يهدف البحث الحالي الى تعرف :

١. مستوى الذات المهنية لدى افراد عينة البحث.

٢. دلالة الفروق الاحصائية في مستوى الذات المهنية لدى العينة وفق متغير النوع(ذكور-اناث) .

٣. مستوى المناخ المدرسي لدى افراد عينة البحث.

٤. دلالة الفروق الاحصائية في مستوى المناخ المدرسي لدى العينة وفق متغير النوع (ذكور-إناث).

٥. العلاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين.

*- حدود البحث :

يتحدد مجال البحث الحالي في الحدود الآتية:

١. الحد الموضوعي يقتصر البحث على تحديد متغيري الذات المهنية والمناخ المدرسي.
٢. الحد البشري المرشدين التربويين من كلا الجنسين (الذكور والإناث).
٣. الحد المكاني المدارس الحكومية وتشمل المتوسطة والإعدادية والثانوية في قضاء الفلوجة محافظة الانبار .
٤. الحد الزمني العام الدراسي (٢٠١٩/٢٠٢٠).

*- تحديد المصطلحات:-

اولاً : الذات المهنية:-

١. عرفة (super): "رؤية الفرد في اختيار مهنته المناسبة التي تتسجم مع قدراته وميوله ويحقق فيها ذاته ويعكس تصوراتها عنها من خلال مهارته وقدراته لتحقيق اهداف تلك المهنة وتوافقه المهني معها (super، ١٤: ١٩٧٧).
 ٢. عرفها (زهران): "بانها كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله" (زهران، ١٩٩٦: ١٧).
 ٣. ويعرفها (ابو اسعد والهوراي): "هي الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار ان مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الاطفال للكبار المنخرطين بالعمل والافتداء بهم"
- (ابو اسعد والهوراي، ٢٠٠٨: ١١٥). واعتمد الباحث تعريف سوبر (super, 1977) في دراسة مفهوم الذات المهنية لاعتماده نظريته .

التعريف الاجرائي للذات المهنية: فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي على مقياس الذات المهنية المعد لهذا الغرض.

ثانيا: المناخ المدرسي:-

١. (Marie – Christine): "نوعية محتملة نسبيا للبيئة المدرسية كما يخبرها الافراد العاملون بالمدرسة،

حيث تأثر في سلوكياتهم" (Marie – Christine,2004:25.)

٢. (Von Bertalanffy)"مجموعة العلاقات والتفاعلات الشخصية والاجتماعية والنفسية والأكاديمية التي

تسود بين الأفراد الموجودين داخل المدرسة (المدير، والمدرسين، والطلبة، والصيانة والتجهيزات)"

(طعيمة، ٢٠١٠: ١٠).

٣. عرفة (Georgia) هو "نوعية الحياة المدرسية وطبيعتها، وهو يقوم على انماط من خبرات وتجارب المعنيين

بهذا الجانب فيما يخص الحياة المدرسية، ويعكس العلاقات والقيم والقواعد والممارسات القيادية والهياكل

التنظيمية داخل المدرسة" Georgia (٢٠١٥:٥).

تبنى الباحث وجهة نظر فون بيرتلانفي Von Bertalanffy لاعتماده (نظرية الانظمة) في بناء مقياس المناخ المدرسي.

التعريف الاجرائي للمناخ المدرسي: فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي على مقياس المناخ المدرسي المعد لهذا الغرض.

ثالثا :- المرشد التربوي

*- تعريف (الداهري):"انه الشخص الذي امتهن الارشاد التربوي وتخصص فيه واعد له وتدريب

عليه"(الداهري، ٢٠٠٠: ٧٤).

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة:

أولاً: الذات المهنية:-

المرشد التربوي يعمل على أحداث تغيير في حياة الطلبة وتكيفهم مع بيئتهم وان المرشد التربوي يتحمل مسؤولية تحقيق اهداف هذه المهنة لذا فان تحليلية بصفات او خصائص ممتازة يقتنع بها التربويون والاباء والطلبة امر في غاية الأهمية، ان اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، اذ تعبر الاهتمامات المهنية عن شخصية الفرد في العمل (الاسدي وابراهيم، ٢٠٠٣: ٣١). وتشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه بوصفه فرد متميزاً في نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والافتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرائق مهنيّاً وأكاديمياً، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية مثل الجوع والألم وفي المراهقة تتبع الاختلافات بين الذات والآخرين فيصبح الفرد مدركاً لكونه طويلاً أو قصيراً، جيداً أو ضعيفاً في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩: ١٢٣).

*-أبعاد الذات المهنية:-

١. المعرفة المهنية :إن المعرفة المهنية هي كل ما يدركه الفرد من معلومات ومعارف وأفكار ونظريات والتي يكتسبها الإنسان من خلال تفاعله مع الآخر في البيئة المحيطة أو في مجال عمله. وعلى المرشد ان يلم بجميع النظريات الارشادية واساليب العلاج، ويلم بخصائص نمو المسترشدين في المراحل العمرية المختلفة(ابو عطية،١٩٩٧: ١٢١).
٢. الأداء المهني: الأداء الوظيفي أو المهني "مدى قدرة الفرد على تقديم الخدمات وتوظيف مهاراته في العمل، ومدى التزامه نحو ما يقوم به من واجبات وأعمال إضافية من خلال شعوره بالتفاعل الاجتماعي وتقدير الآخرين له أثناء عمله " الاداء هو ما يقوم به البعض بالفعل لا بما يمكنه تحقيقه (هافارد، ٢٠٠٦: ١١٥)
٣. سمات الشخصية المهنية: كل ما يتعلق بالشخص من خصائص سواء خارجية تظهر واضحة وجليّة للأشخاص أو داخلية تتعكس تلقائياً على سلوكياته وتحدد أسلوب تفاعله مع الآخرين وتفاعل الآخرين معه. ولا بد للاختيار المهني أن يكون على أساس منطقي، وبما أن المنطق لا يقبل نقاشاً، فالمطلوب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي أن من يتقدم لمهنة معينة يجب أن تتوفر فيه الخصائص والقدرات والمهارات التي تتناسب مع متطلبات المهنة، إن أهم عامل ينبغي التنبيه له قبل عملية الاختيار المهني هو السمات الشخصية للفرد وإمكاناته وميوله (الداهري، ٢٠٠٥: ٧٦).

٤. البعد النفسي: وكما يتوقف التكيف للمهنة على قدرات واستعدادات جسمانية معينة كذلك يوقف على استعدادات انفعالية ومميزات وسمات خاصة في الشخصية، تساعد الفرد على أن يتفاعل مع الجماعة التي يعمل معها، كما يتوقف نجاحه على نظريته لنفسه ونظرة الجماعة نحوه وقد يرجع عدم تكيف الفرد لمهنته وعدم سعادته ونجاحه فيها لا إلى افتقاره إلى القدرات المهنية الخاصة التي تتطلبها هذه المهنة ولكن لاضطراره به الانفعالي وعدم اتزان شخصيته وعدم تكيفه مع نفسه، إذ أثبتت بعض البحوث العلمية أن النجاح والسعادة في بعض المهن إنما يتوقف على الاستعدادات الانفعالية للفرد ومركزه الاجتماعي بين زملائه (أبو حماد، ٢٠٠٨: ٢٤٠).
٥. الطموح: تلك الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة ودلالة ومعنى بالنسبة له ، وقد أشار الخطيب الى ضرورة ان يبذل المرشد التربوي الجهد للدفاع عن الاختصاص المهني، ويسعى للتجديدات في المهنة ويعمل على استمرار نموه المهني والشخصي (الخطيب، ٢٠٠٧: ٣٢٤).
٦. القيم المهنية: أخلاقيات المهنة هي منظمة للسلوك وتعدّ القيم معياراً يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراءات مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وعاملاً موحداً للثقافة العامة (العميان، ٢٠٠٥: ١٠٩).
٧. المكانة الاجتماعية: إن مكانة الفرد في المجتمع ومقدار أهميته إنما يتحدد بنوع العمل الذي يؤديه ويضع المجتمع الأفراد في طبقات مختلفة تدرج في أهميتها وعلوها وانخفاضها تبعاً للمهن التي ينضمون إليها، ومن ثم فإن نظرة الشخص لنفسه ودرجة أهميته في الحياة ومكانته الاجتماعية تتأثر تأثيراً كبيراً بالوظيفة التي يشغلها ونظرة المجتمع إليها، بالإضافة إلى الوزن أو القيمة التي يعطيها هو لهذه الوظيفة (عبد الوهاب، ١٩٩٠: ٢٥).
٨. تقدير الآخرين: من الصعب تطور الوعي بالذات دون توافر وعي اجتماعي، أي أن الفرد لا يستطيع إدراك ذاته إلا من خلال إدراك ردود أفعال الآخرين تجاه أعماله وتصرفاته . وتلعب المهنة دوراً هاماً في إشباع الحاجة إلى الحب والانتماء والاعتراف والتقدير فالعمل مع مجموعة متجانسة يشعر الفرد أنه جزء من المجموعة لا تتكامل إلا بوجوده، يلاقي منها التقبل والترحيب مما يساعد على إشباع حاجته من الانتماء (أبو حماد، ٢٠٠٨: ٢٤٢).

الاتجاهات النظرية في تفسير الذات المهنية

نظرية سوبر (Super)

سوبر (Super) واحد من كبار علماء النفس المهني والقياس نشر نظريته في النمو المهني عام (١٩٦٠) تعتمد نظريته على أساسين هما:-

- أ- سيكولوجية الفروق الفردية والتي تشير الى التمايز القائم بين الافراد نتيجة النمو والتطور.
- ب- مفهوم الذات المهنية لدى الفرد اي الصورة التي يكونها الفرد في ذاته على اعتبارات مفهوم الذات. وقد اشتمل منهجه في البحث على اتجاهين:-

١. إيجاد تصنيف للوظائف بدلالة القدرات والاستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف.
 ٢. تطوير مجموعة اختبارات وأساليب فنية تعين المرشد على تقرير ما إذا كان نمطاً معيناً يبيده الفرد أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى (ثابت، ٢٠٠٩: ٣٥).
- واعتمد سوبر في تطوير نظريته على ثلاثة اسس تشكل اطارها العام وهي :-
١. مفهوم الذات المهنية: إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه بوصفه فرداً متميزاً وفي الوقت نفسه عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والافتداء بالناجحين العاملين، كذلك فان مفهوم الذات المهنية تتطور بالطريقة نفسها، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرائق مهنية أكاديمياً، فالطفل عند الولادة تكون لديه ادراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل الجوع والألم والحرارة ويعلم ان لمس النار يؤلم وفي المراهقة تتبع الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن ذلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً (super، ١٩٦٨: ٤٤٩).
 ٢. علم النفس الفارقي: بين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.
 ٣. علم نفس النمو: تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم نفس النمو التي ذكرت ان الحياة يمكن ان ينظر إليها كتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده في التنبؤ في مراحل لاحقة (البادري، ٢٠١١: ١٧٨).
- كما بين (أبو عيطة) ان ((super) قدم أربعة نماذج من الناس يمكن التمييز بينهم بوضوح وهي:
١. الأنموذج المستقر
 ٢. الأنموذج في دور الأعداد: وهو الذي يحاول العمل بقوة بعد وقبل الوصول لمرحلة الاستقرار.
 ٣. الأنموذج غير المستقر الذي يحاول العمل بعدد من المهن ويشعر بنوع من الاستقرار في البداية ثم ينتقل لمرحلة عدم الاستقرار وهكذا.
 ٤. الأنموذج الأخير الذي يستطيع أن ينتقل من عمل لأخر، وهو الأنموذج الذي لديه محاولات مهنية متعددة إلا أنها متشابهة مثل الخدم (أبو عيطة، ٢٠٠٢: ٢٥٩).
- كما بين (super) ان المدة الممتدة من (٢٥ - ٣٤) سنة وهي تعني الثبات في العمل بعد ان يتأكد من ملاءمته، وانه يعمل على إشباع حاجته إلا انه أحياناً في هذه المرحلة يغير الفرد عمله أكثر من مرة حتى يصل لمرحلة الثبات، ويكتشف فيها طبيعة العمل الذي يستطيع القيام به (Osipow، ١٩٩٦: ١١).

وقد اعتمد الباحث نظرية (Super، ١٩٦٠) لعدة اسباب وهي:

- *- تأكيد دور النمو المهني في الذات المهنة وهذه النظرية تتطابق مع منطلقات البحث الحالي.
- *- اثبتت فاعليتها من خلال النضج النظري الذي طرحته هذه النظرية.
- *- ان النظرية طرحت الذات المهنية بشكل مفصل وليس ضمنى مثل بعض النظريات.
- *- هذه النظرية قدمت اعتبارات رئيسية لمفهوم الذات المهنية منها (الرضا عن العمل والخبرة والعمر والصفات والقدرات والمعارف والمهارات).

ثانياً: المناخ الصفّي

المناخ المدرسي يعكس ما يجري بالمدرسة سلباً وإيجاباً ويرتبط المناخ المدرسي بجودة وامكانيات المدرسة وتجارب وخبرات كوادرها، وعليه فان المناخ المدرسي يمثل ظاهرة اجتماعية نتيجة تفاعل الطلبة واسرهم والتربويين من اجل تنمية وبناء رؤية واهداف المدرسة.

وبين (Gough) ان المناخ المدرسي يعبر عن الامان والثقة والانسجام مع القواعد المتبعة والتوقعات العالية للتصويل، والبيئة الانسانية القائمة على الالفة والاحترام، والعلاقات السائدة بين الطلبة والمعلمين والادارة المدرسية (Gough، ٢٠٠٨: ٢٠).

خصائص المناخ المدرسي:

كل مدرسة لها خصائصها التي تميزها من غيرها، ويكون لها نمط الخاص بها، وهذه المميزات لها تأثير كبير وواسع في سلوكيات أفراد المدرسة من طلبة ومدرسين وتؤثر في اتجاهاتهم الإيجابية والسلبية للمناخ المدرسي الشائع فيها، ولكي يسود جو تفاعلي إيجابي بين العاملين في المجتمع المدرسي فلا بد من إدارة مدرسية ذات تأثير واسع ودور بناء. وكل هذه العوامل أخيراً تسهم في بناء مناخ إيجابي مهمته جذب المدرسين والطلبة لمؤسساتهم التربوية وتحقيق الانتماء لها ومن اهم خصائص المناخ المدرسي التي بينها (pashiardis).

١. اعدّه القادة ضرورة من ضروريات التعلم في المدارس إذ يقع على عاتقهم الدور الفعال في بناء المدرسة إدارياً وتعليمياً وتربوياً مع جميع العاملين في المدرسة
٢. يجب أن يوضح القادة جميع الأساسيات واللوائح والقواعد للعاملين في المدرسة وأن تكون معروفة لديهم.
٣. يجب أن يقوم المدرسون باستخدام الوسائل والطرائق التدريسية المختلفة لتوصيل المعلومة والمعرفة بشكل شامل لجميع الطلبة.
٤. يجب ان يدرك المدرسون أهمية التعاون والتواصل بين العاملين في المدرسة من جهة وبين الإداريين والمدرسين من جهة أخرى، وإن يتقبلوا المجتمع المحيط به (٢٠٠٠: ٢٢٤ .pashiardis).

انواع المناخ المدرسي:

وبين (Schmuck) ان هناك انواعاً للمناخ المدرسي نذكر منها:

١. المناخ الذاتي: إعطاء فسحة كافية للعاملين في المدرسة بطرح آراء وافكار جديدة تخدم المدرسة بشكل كبير.
٢. المناخ المحكم: وهي بيئة غايتها تحقيق الاهداف فقط ولا يعترضها أي جانب إنساني.
٣. مناخ الثقة والاعتماد: المبادرة الاولى في المدرسة للحركة والعمل هو مدير المدرسة.
٤. المناخ العائلي: البيئة التي يقوم فيها المدرسون بإشباع حاجاتهم الاجتماعية من دون الاهتمام بتحقيق اهداف المدرسة.

٥. المناخ المفتوح: يعتمد هذا المناخ على الحرية الشخصية لكل من المدرسين والمدير في إداء أعمالهم، وابداء آرائهم تجاه المدرسة وتجاه حاجاتهم الاجتماعية.

٦. المناخ المغلق: هي بيئة مدرسية تغلب على المدير والمدرسين صفة الانانية وكثرة العداوة والبغضاء بينهم ولا توجد صلة تفاهم أو تقارب من أجل تحقيق اهداف المدرسة المرجوة. (11 : chmuck, 2002)

* - التفسير النظري للمناخ الصفي

نظرية الأنظمة: (فون بيرتلانفي Von Bertalanffy)

فون بيرتلانفي (Von Bertalanffy)، وهو أحد أبرز مؤسسي نظرية الأنظمة. إن جوهر نظرية الأنظمة يقوم على أن كل عنصر مرتبط بالأجزاء الأخرى، ويعمل النظام كله سويةً ولكن كل نظام فرعي يتميز بنشاطات فريدة تحدث ضمنه، إن هذا النظام المنتظم ليس مجرد جمع للأجزاء بل هو كيان وظيفي له خواصه ولا يمكن أن يوجد بصورة مستقلة (Marsh, 2001: 22).

وتقوم هذه النظرية على أساس أن أي تنظيم اجتماعي أو بيولوجي أو علمي يجب أن ينظر إليه عن طريق مدخلاته وعملياته ومخرجاته، فالأنظمة التربوية تتألف من عوامل وعناصر متداخلة متصلة مباشرة وغير مباشرة وتشمل: أفراد النظام، جماعته الرسمية وغير الرسمية، الاتجاهات السائدة فيه ودافع النظام والمدرسين فيه، طريقة بنائه الرسمي، التفاعلات التي تحدث بين تركيباته ومراكزها، والسلطة التي يشتمل عليها. طريقة النظم في الإدارة يشير إلى عملية تطبيق التفكير العلمي في حلّ المشكلات الإدارية. وتعتمد النظرية في مسيرة النظام على المعلومات الكمية والتجريبية والاستنتاج المنطقي، والأبحاث الإبداعية الخلاقة، وتدوق للقيم الفردية والاجتماعية ومن ثم دمجها داخل إطار تعمل فيه بنسق يوصل المدرسة إلى أهدافها المرسومة (العمامرة، 2002: 24).

وفي ضوء هذه النظرية فإن وضع المناخ التنظيمي للمدرسة يتكون من عدة عناصر هي المدير والكادر الإداري وكادر الصيانة والمدرسين والطلبة الذين يعملون سوية ولا يمكن أن يوجدوا على نحو مستقل عن بعضهم البعض الآخر لكي تحدث عملية التعلم، ولكن لكل منهم نشاط منفرد، فالمدير هو المسؤول عن إدارة المدرسة ويضمن استمرار كل شيء واستمرار العمل بسلاسة، والكادر الإداري هو جزء أساس لأنه يضمن بأن المتعلمين يسجلون

في المدرسة ويدفعون الأجور، فضلاً عن القيام بالأعمال الإدارية الأخرى المهمة في إدارة المدرسة، أما كادر الصيانة فإنه يضمن بأن تبقى المدرسة نظيفة ولها مظهر مقبول، أما المدرسون فهم المسؤولون عن تحويل وتسهيل مهمة الحصول على المعرفة والمهارات الضرورية التي يجب أن يحصل عليها الطلبة، وأخيراً فإن الطلبة هم السبب وراء وجود جميع العناصر الأخرى، إذ يذهب الطلبة إلى المدرسة للحصول على المعرفة والمهارات التي سوف تساعدهم في حياتهم، لذا فإن كل عنصر له دور مشارك في نظام المدرسة، لكن لكل منهم نشاطه أو دوره الذي يؤديه والذي يجعله متميزاً من غيره (Scherman، ٢٠٠٢: ٤٢).

- عناصر النظام المدرسي

وتشير هذه النظرية إلى أن جميع المؤسسات عبارة عن أنظمة متفاعلة باستمرار مع بيئاتها، وهذه المؤسسات تعمل وكأنها في علاقة تبادلية مع بيئتها لأن بقاءها ونجاحها يعتمدان على ما تستمد من بيئتها (المدخلات) أي كيفية استفادتها من هذه (الكميات الداخلة)، ويقابلها أهم المخرجات التي تتمخض من هذه العمليات (Gideon، ٢٠٠٧: ٢٩).

كما ان المدارس كيانات معقدة جداً لأنها موضوعة من أجزاء مترابطة ترتبط بالعناصر المحلية والوطنية، ونتيجة لهذا التعقيد فإن المدارس توضع بصيغة مفهوم أنظمة (مدخلات، عمليات، مخرجات) (Bollen، ١٩٩٦: ١٥) وفيما يأتي وصف لعناصر مفهوم النظام:

١. المدخلات: تشمل المدخلات كل ما يدخل إلى النظام من خارج بيئة المدرسة وهي مهمة جداً لأنها تحدد النجاح من عدمه وهي التي تؤثر على عملية التعليم (Gideon، ٢٠٠٧: ٣٠).
٢. العمليات الداخلية: هي العمليات التي تتم فيها عملية تحويل المدخلات التربوية (التعليمية) إلى مخرجات قابلة للتقييم (Watson، ١٩٩٨: ١٠). فالطريقة التي يرتبط فيها المدرسون مع بعضهم ومع الإدارة فضلاً عن إجراءات الضبط والتماسك والأمان والنظام السائد والوعي تجاه الموارد الطبيعية تمثل جميعها هياكل داعمة وفعالة ينبغي تحقيقها لإيجاد مناخ إيجابي ملائم لحدوث عملية التعليم (Sackney، ٢٠٠٤: ٣٢).
٣. المخرجات : ان إيجاد مناخ إيجابي هو من المخرجات المرغوب فيها، إذ يعد المناخ المدرسي من أهم العناصر في عملية التعلم والتعليم وعلى أساسه تكون المخرجات فإذا كان مناخ المدرسة يشجع على الشعور بالراحة والسرور وله درجة عالية من التحفيز ويلبي حاجات المتعلمين وكل الآخرين المرتبطين بعمل المدرسة عندها يمكن أن يقال عنه بأنه مناخ فعال وإيجابي (Gonder & Hymes، ١٩٩٤: ٣٤).

ومن اهم الدلالات البارزة لنظرية الأنظمة على وفق رأي سكايتتر هي:

- الالتزام بتحديد الخواص الشمولية في النظام وهذا يعرف باسم (الشمولية).
- ضرورة أن ينتج التفاعل المنظومي في حالة نهائية (السعي إلى الهدف).
- ضرورة تحول جميع الأنظمة المدخلات إلى مخرجات (عملية التحويل).
- تتحدد في النظام المغلق المدخلات مرة واحدة ولكن في النظام المفتوح يسمح بمدخلات إضافية من البيئة .

- يوجد مقدار من عدم الانتظام والعشوائية في أي نظام في لحظة مميزة من الوقت (الانتروبية entropy).
 - ضرورة أن تنظم الأهداف المترابطة التي تكون النظام بأسلوب معين (التنظيم).
 - تعمل الوحدات في الأنظمة المعقدة وظائف متخصصة.
 - يوجد للأنظمة المفتوحة طرائق ثابتة ومتساوية للحصول على الأهداف نفسها أو مبدئياً للحصول على أهداف متبادلة حصرياً (تباعد وتقارب).
 - تعد الأنظمة كل معقد مصنوع من أنظمة ثانوية اصغر (سلم هرمي) (Skyttner، ١٩٩٤: ٢١).
- وقد اعتمد الباحث نظرية الانظمة للأسباب الآتية:-
١. تهتم بدراسة الصورة الكلية للمدرسة بدلاً من التركيز على جزئياتها، اي ان هذه النظرية تمتاز بالشمولية في نظرتها إلى المدارس وفي تشابك علاقاتها وتداخلها كما تقوم هذه النظرية على أساس أن أي تنظيم اجتماعي أو بيولوجي أو علمي يجب أن ينظر إليه عن طريق مدخلاته وعملياته ومخرجاته.
 ٢. افكار هذه النظرية تتطابق مع وجهة نظر الباحث في هذا الاطار.
- *- الدراسات السابقة التي تناولت الذات المهنية:-
١. دراسة الشرفا، (٢٠١١): الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الارشادي.
 ٢. استهدفت الدراسة معرفة الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الارشادي بقطاع غزة. وباستخدام مقياس الذات المهنية الذي تم اعدادها من قبل الباحثة على عينة الدراسة البالغة (٢٧٩) مرشدا ومرشده.
- وباستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية الاجتماعية (spss) أظهرت النتائج ما يأتي:-
- *- ان افراد العينة يتمتعون بذات مهنية عالية حصلت على وزن نسبي(٨٧%) وحصلت سمات الشخصية على اعلى نسبة فيها.
- *- عدم وجود فروق في الذات المهنية تعزى الى متغير النوع(الشرفا،٢٠١١).

١. دراسة عبدالله وبرايم (٢٠١٦): الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني لدى المرشدين. استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين كل من الذات المهنية والاستقرار المهني. وباستخدام مقياس الذات المهنية ومقياس الاستقرار المهني الذي تم اعدادها، من قبل الباحثين على عينة الدراسة البالغة (٣٦٨) مرشدا ومرشدة، ومن خلال الوسائل الاحصائية المناسبة، اظهرت نتائج البحث، ان افراد عينة البحث بشكل عام يتمتعون بذات مهنية، مع وجود فروق في الذات المهنية تعود لصالح ذكور العينة، وان افراد عينة البحث يتمتعون بالاستقرار المهني مع وجود فروق تعود لصالح ذكور العينة، وجود علاقة دالة بين متغيرات البحث العالي (عبدالله وبرايم، ٢٠١٦).

دراسات سابقة تناولت المناخ المدرسي

١. دراسة محمد وصالح (٢٠١٣): المناخ المدرسي لدى معلمي المدارس الابتدائية. استهدفت الدراسة معرفة مستوى المناخ المدرسي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية في قضاء بلد. وتم بناء مقياس للمناخ المدرسي من قبل الباحثان على العينة البالغة (٢٠٠) فرداً. وباستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة اظهرت نتائج البحث:-
* شعور معلمي المرحلة الابتدائية للمناخ المدرسي كان سلباً.
* عدم وجود فروق في المناخ المدرسي تعزى الى متغير النوع (محمد وصالح، ٢٠١٣).
١. دراسة الكرعوي (٢٠١٩): " المناخ المدرسي وعلاقته بالأمن العاطفي لدى طلبة المرحلة الاعدادية هدف الدراسة: هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين المناخ المدرسي والامن العاطفي لدى طلبة المرحلة الاعدادية. و الفروق في العلاقة بين المناخ المدرسي والامن العاطفي على وفق متغيري الجنس والخصص على العينة البالغة (٤٠٠) طالب وطالبة.
وقام الباحث ببناء أداتي البحث للمقياس الأول للمناخ المدرسي والمقياس الثاني للأمن العاطفي. وبعد جمع المعلومات ومعالجتها بالوسائل الاحصائية المناسبة اظهرت النتائج :
١. يوجد في المدارس الاعدادية مناخ مدرسي.
٢. يوجد لدى طلبة المرحلة الاعدادية أمن عاطفي.
٣. توجد علاقة موجبة طردية بين المناخ المدرسي والامن العاطفي. (الكرعوي، ٢٠١٩).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن وصفاً لمجتمع البحث واختيار العينة التي تمثل المجتمع، وتحديد اداتا البحث، وكيفية استخراج خصائصها السايكومترية، وإجراءات تطبيقها على النحو الآتي:

منهجية البحث

أستخدم المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لدراسة الظواهر والعلاقات بين أسبابها ونتائجها وتحليلاً لها للخروج باستنتاجات وتوصيات بشأنها.

أولاً: مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث الحالي جميع المرشدين التربويين ومن كلا الجنسين، في مدارس قضاء الفلوجة والتابع لمديرية تربية الانبار، والمشمولة بالإرشاد التربوي حيث بلغ عدد المدارس (١٢٠) مدرسة ثانوية واعدادية ومتوسطة، وبلغ عددهم (١٢٠) مرشداً ومرشدةً.

ثانياً: عينة البحث

تم اختيار جميع افراد مجتمع البحث، والمتمثل بالمرشدين التربويين. تألفت عينة البحث من (١٢٠) مرشداً ومرشدة في قضاء الفلوجة بواقع (٧٠) مرشداً و(٥٠) مرشدة، موزعين على مختلف مدارس الثانويات المشمولة بالإرشاد التربوي .

ثالثاً: اداتا البحث

اطلع الباحث على العديد من البحوث والدراسات التي تناولت متغيري البحث الحالي، وفي ضوء ذلك اعدّ اداتين الاولى مقياس الذات المهنية، والآخرى مقياس المناخ المدرسي، وعلى النحو الآتي:

١. مقياس الذات المهنية

من أجل تحقيق أهداف البحث ولغرض التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين قام الباحث بالخطوات الآتية:

- *- تحديد مفهوم الذات المهنية بذكر التعريف المتبنى.
- *- تبني نظرية سوبر ((super كاطار نظري).
- *- الاطلاع على العديد من الادبيات التي تناولت الذات والذات المهنية.
- *- تحديد مجالات وفقرات المقياس بصيغته الاولى وقد تضمنت الاجراءات الآتية:
- *- توجيه استبانة استطلاعية لعينة من المرشدين.

*- اشتقاق (٦) مجالات هي (المجال القيمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، مجال الاداء المهني، مجال الشخصية، مجال تقدير الاخرين) لتمثل التعريف النظري الخاص بالذات المهنية، فضلاً عن اشتقاق (٣٠) فقرة توزعت بالتساوي على مجالات المقياس.

أ- وصف المقياس وطريقة تصحيحه:-

وعلى وفق تلك المعايير تم صياغة (٣٠) فقرة موزعة على المجالات الستة، وقد راعى الباحث في صياغته لتلك الفقرات وضوح الفقرة وأن تكون الفقرة قصيرة وتحمل فكرة واحدة وتكون الفقرة مثبتة كما اختار (٤) بدائل لكل فقرة ولهذه البدائل أوزان تتراوح من (٤-٣-٢-١) فقد كانت البدائل هي:-

١. تنطبق علي تماماً وتحصل على ٤ درجات.

٢. تنطبق علي كثيراً وتحصل على ٣ درجات.

٣. تنطبق علي أحياناً وتحصل على ٢ درجة.

٤. لا تنطبق علي أبداً وتحصل على ١ درجة.

اعطيت الدرجات (١،٢،٣،٤) للفقرات السلبية والدرجات (١،٢،٣،٤) بالنسبة للفقرات الايجابية وبذلك بلغ مدى الدرجات (٣٠-١٢٠) درجة.

أ- التحليل المنطقي (الصدق الظاهري) :

من اجل معرفة مدى صلاحية الفقرات(الصدق الظاهري)عرض الباحث مقياس الذات المهنية بعد صياغتها وصياغة تعليماتها على عدد من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس والقياس النفسي ليحللوا الفقرات ويبيّنوا اراءهم في مدى ملاءمتها وصلاحيتها لقياس ما وضعت من اجل قياسها، اذا اعتمد نسبة اتفاق(٨٠%) فاكثّر في تحديد صلاحية الفقرة وتم الابقاء على جميع الفقرات ولم تحذف اي فقرة.

ب- إجراء تحليل الفقرات .

الهدف الأساس من هذه الخطوة هو تطبيق المقياس على عينة من المجتمع لغرض إيجاد درجة الانسجام في الاستجابة لاستبعاد الفقرات غير المميزة، ومن اجل ايجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الذات المهنية اعتمد الباحث اسلوبين لتحليل الفقرات هما:

*- اسلوب المجموعتين المتطرفتين:-

بعد ان جمعت استمارات عينة المرشدين البالغة(١٢٠) استمارة لاداء مقياس الذات المهنية، تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة ورتبت الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وحددت(٥٠) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات في المقياس وال(٥٠) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات، وبذلك بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل الإحصائي(١٠٠)استمارة، باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين استخرجت القوة التمييزية لكل فقرة عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي(١.٩٨) عند درجة حرية (٩٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) اذ اظهرت ان جميع فقرات المقياس مميزة .

جدول (١) القوة التمييزية لفقرات مقياس الذات المهنية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	التباين	المتوسط الحسابي	التباين	المتوسط الحسابي	
3.119	0.27	4.91	0.09	3.52	1
3.002	2.4025	4.765	0.623	2.35	2
4.247	0.42	4.80	0.09	4.99	3
3.264	4.92	1.36	1.32	2.01	4
3.59	0.31	4.95	0.09	4.99	5
5.317	0.67	4.55	0.26	4.92	6
8.496	0.69	4.34	0.23	4.94	7
6.653	0.71	4.46	0.23	4.94	8
3.542	3.61	2.32	1.82	3.36	9
7.486	0.70	4.31	0.37	4.88	10
4.355	0.57	4.68	0.23	4.94	11
6.699	0.81	4.42	0.18	4.96	12
6.699	0.31	4.95	0.09	4.99	13
3.470	6.55	1.40	2.43	3.34	14
2.031	0.44	4.82	0.26	4.92	15
8.427	0.85	4.11	0.40	4.87	16
6.115	0.74	4.44	0.30	4.91	17
5.632	8.88	2.45	3.92	5.890	18
3.990	6.50	0.88	2.40	3.55	19
6.119	1.32	2.49	1.187	3.53	20
6.738	0.97	3.92	0.67	4.69	21

4.790	1.56	1.25	1.56	3.48	22
3.891	1.06	1.49	1.42	2.15	23
5.420	2.25	1.45	1.21	2.36	24
5.494	0.94	4.29	0.44	4.85	25
4.426	1.35	2.82	1.25	3.61	26
3.450	0.82	4.65	0.26	4.94	27
2.404	0.55	4.80	0.23	4.94	28
5.843	0.83	4.10	0.59	4.67	29
6.121	4.706	1.20	2.25	3.40	30

من الجدول اعلاه تبين ان جميع فقرات المقياس مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦).

* - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

وهي من أكثر الطرائق استعمالاً في تحليل فقرات الاختبارات والمقاييس النفسية، نظراً لما تتصف به هذه

الطريقة من تحديد لمدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية (Nunnally، ٢٦٢:٩٨٨).

لذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبعد استحصال

النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة الجدولية التي تبلغ (٠.١٣٨) عند مستوى

دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨) تبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً.

جدول (٢) يبين علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.453	21	0.519	11	0.595	1
0.469	22	0.405	12	0.384	2
0.532	23	0.344	13	0.412	3
0.454	24	0.203	14	0.574	4
0.374	25	0.411	15	0.406	5
0.341	26	0.467	16	0.333	6
0.414	27	0.560	17	0.236	7
0.327	28	0.456	18	0.466	8

0.535	29	0.552	19	0.551	9
0.448	30	0.586	20	0.326	10

من نتائج الجدول اعلاه تبين ان جميع الفقرات دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة الجدولية التي تبلغ (٠.١٣٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨).

ت- الخصائص السايكومترية لمقياس الذات المهنية

من اهم الخصائص هي الصدق والثبات وقد قام الباحث بحسابهما وفق الخطوات الاتية:

- الصدق

تم التحقق من صدق المقياس بالطرائق الاتية:

١. الصدق الظاهري.

لقد تحقق هذا النوع من الصدق بموافقة مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس والقياس النفسي والبالغ عددهم (١٠) محكمين من خلال عرض المقياس بصورته الاولى عليهم وطلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات من حيث انتمائها لمقياس الذات المهنية، وحدتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وابداء ملاحظاتهم من تغيير وتعديل في الفقرات والبدائل. ومن خلال تحليل آراء المحكمين، تبين اتفاقهم جميعا على صلاحية الفقرات ال (٣٠) كافة ولم تحذف أي فقرة وكان اتفاقهم بنسبة (١٠٠ %).

٢. صدق البناء.

يوضح هذا النوع من الصدق بمدى العلاقة بين الأساس النظري للمقياس وبين فقرات المقياس. وقد تحقق هذا النوع من الصدق بطريقتين: المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية، وكما تم توضيحه في اجراءات اعتماد المقياس.

- الثبات

١. ثبات الاختبار (اعادة الاختبار)

وللتحقق من الثبات استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار، إذ تم اختيار (٤٠) مرشدا ومرشدة من عينة التطبيق الأساسية للبحث الحالي، وكانت المدة بين التطبيق في المرة الأولى والثانية (أسبوعين) وهي مدة مناسبة، واستخرج معامل الثبات باستعمال معامل ارتباط بيرسون وقد كان معامل الارتباط بين درجات التطبيق الاول والثاني (٨٣%).

٢. مقياس المناخ المدرسي:-

لأجل تحقيق اهداف البحث الحالي وبعد اطلاع الباحث على ما تيسر من ادبيات ومقاييس المناخ المدرسي، قام الباحث بتصميم مقياس للمناخ المدرسي بعد مناقشة الأساتذة والمختصين في العلوم التربوية والنفسية، والاطلاع على بعض المقاييس المستعملة سابقا فيما يخص المناخ المدرسي. تم جمع المعلومات والتأطير النظري حول المتغير من خلال اطلاعه على البحوث والدراسات وتبنى وجهة نظر فون بيرتلانفي Von

Bertalanffy لاعتماده (نظرية الانظمة) ومن خلال ما جمعة الباحث تم بناء مقياس المناخ المدرسي والمتكون من (٣٠) فقرة. تم تطبيقه على افراد العينة المرشدين التربويين لاستخراج الخصائص السايكومترية للمقياس.

أ- وصف المقياس وطريقة تصحيحه:

يتألف مقياس المناخ المدرسي من (٣٠) فقره هذه الفقرات تتضمن ست مجالات (الاحترام، والثقة، والمشاركة، والاهتمام، والنمو المهني والاكاديمي، تحديث المدرسة) ولكل مجال (٥) فقرات، والمقياس له خمسة بدائل اعطيت الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) للفقرات السلبية والدرجات (١،٢،٣،٤،٥) بالنسبة للفقرات الايجابية وبذلك بلغ مدى الدرجات (٣٠-١٥٠) درجة.

ب- التحليل المنطقي (الصدق الظاهري) :

تم صياغة فقرات مقياس المناخ المدرسي بصورته الأولية، وبعد وضع تعليماته وبدائله، قام الباحث بعرض المقياس، على مجموعة من الخبراء المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي والمقياس والتقييم بعد إن تم توضيح الهدف من البحث وتقديم التعريفات النظرية لمتغيرات البحث ومجالاته، راجياً منهم أبداء ملاحظاتهم وأرائهم بخصوص الفقرات ومدى ملاءمتها وصلاحيتها لقياس ما وضعت من اجل قياسها، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها باستعمال النسبة المئوية تم قبول الفقرات التي اتفق عليها (٨٠%) فأكثر من الخبراء وتم الابقاء على جميع الفقرات ولم تحذف اي فقرة.

ت- إجراء تحليل الفقرات .

قام الباحث باعتماد اسلوبين لتحليل الفقرات وهما:

- * اسلوب المجموعتين المتطرفتين

لأستخراج التمييز بأسلوب المجموعتين المتطرفتين قام الباحث بتصحيح استمارات العينة البالغ عددها (١٠٠) مرشدين ومرشدة لغرض تحديد الدرجة الكلية للمقياس، ورتبت استمارات المقياس بصورة تنازلية من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.

اذ بلغت اعلى درجة (١٥٠) واقل درجة (٣٠)، اختيرت نسبة (٥٠) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والتي سميت بالمجموعة العليا و(٥٠) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا التي سميت بالمجموعة الدنيا .

طبق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس وعدت القيمة المستخرجة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (١.٩٦)، وكانت جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨) .

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس المناخ المدرسي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	التباين	المتوسط الحسابي	التباين	المتوسط الحسابي	
3.708	0.55	4.57	0.39	4.81	1
6.395	0.54	4.59	0.21	4.95	2
4.247	0.42	4.80	0.09	4.99	3
6.224	3.61	1.40	1.56	2.32	4
5.317	0.67	4.55	0.26	4.92	5
4.866	0.75	4.20	0.53	4.63	6
4.355	0.57	4.68	0.23	4.94	7
2.765	1.11	2.18	0.57	4.39	8
6.699	0.81	4.42	0.18	4.96	9
7.425	0.92	4.25	0.26	4.94	10
2.031	0.44	4.82	0.26	4.92	11
8.427	0.85	4.11	0.40	4.87	12
6.115	0.74	4.44	0.30	4.91	13
3.990	6.50	0.88	2.40	3.55	14
6.119	1.32	2.49	1.187	3.53	15
6.738	0.97	3.92	0.67	4.69	16
4.790	1.56	1.25	1.56	3.48	17
3.891	1.06	1.49	1.42	2.15	18
2.262	0.63	4.37	0.85	4.60	19
2.766	1.23	3.12	1.22	3.58	20
5.321	1.52	1.30	2.52	2.05	21
5.494	0.94	4.29	0.44	4.85	22
4.426	1.35	2.82	1.25	3.61	23
4.639	1.56	1.30	1.44	3.35	24

2.404	0.55	4.80	0.23	4.94	25
5.843	0.83	4.10	0.59	4.67	26
3.640	1.79	1.50	1.69	3.40	27
2.980	0.70	2.69	0.53	4.77	28
2.254	1.14	2.59	0.90	3.76	29
3.002	2.4025	1.20	2.25	3.40	30

* - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

اسلوب اخر لتحليل الفقرات ومن مميزات هذا الأسلوب إنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته وقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لتحقيق ذلك. لان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية، ولاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم استخراج معامل ارتباط بيرسون وبعد تطبيق معادلة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط ظهر أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، فقد بلغت قيم معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية ما بين (٠.٢٠٩-٠.٥٨٦) وبالمقارنة مع القيمة الجدولية التي تبلغ (٠.١٣٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨) فقد عدت جميع الفقرات مميزه.

جدول (٤) يبين علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	قيمة معامل الارتباط	ت	قيمة معامل الارتباط	ت	قيمة معامل الارتباط
1	0.333	11	0.467	21	0.341
3	0.466	13	0.456	23	0.327
4	0.388	14	0.516	24	0.403
5	0.406	15	0.209	25	0.532
6	0.243	16	0.492	26	0.343
7	0.492	17	0.238	27	0.334
8	0.503	18	0.271	28	0.451
9	0.211	19	0.376	29	0.443
10	0.326	20	0.586	30	0.448

* - الخصائص السايكومترية للمقياس

استخرج الباحث الصدق للمقياس وفق الخطوات الاتيه:

أ- صدق المقياس: تم ايجاد نوعين من الصدق للمقياس الحالي هما:

١. الصدق الظاهري

لقد تحقق الصدق الظاهري بموافقة مجموعة من الخبراء المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم من خلال عرض فقرات المقياس وبدائله وتعليماته واعتماد نسبة (٨٠%) لقبول الفقرات، وحظيت فقرات المقياس بموافقة المحكمين جميعهم وكما مر ذكره في اجراءات اعتماد المقياس.

٢. صدق البناء

تحقق هذا النوع من الصدق بواسطة تحليل فقرات مقياس المناخ المدرسي بطريقتين: المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، اذ اظهرت النتائج الابقاء على الفقرات جميعها وكما مر ذكره في اجراءات اعتماد المقياس.

ب- ثبات المقياس:

تم ايجاد ثبات مقياس المناخ المدرسي بطريقة (اعادة الاختبار):
تم اختيار (٤٠) مرشدا ومرشدة من عينة التطبيق الأساسية للبحث الحالي، وكانت المدة بين التطبيق في المرة الأولى والثانية (أسبوعين) وهي مدة مناسبة، واستخرج معامل الثبات باستعمال معامل ارتباط بيرسون وقد كان معامل الارتباط بين درجات التطبيق الاول والثاني (٨٢%).

خامساً: التطبيق النهائي لكلا المقياسين

بعد التأكد من الصدق والثبات لكلا المقياسين تم التطبيق على عينة البحث في قضاء الفلوجة. حيث بلغ عدد المرشدين (١٢٠) مرشداً ومرشدةً. بعد أن قام الباحث بتوضيح كيفية الإجابة على كلا المقياسين للعينة وبعدها جمعت الاستمارات ليتسنى للباحث تصحيح المقياسين، وتحويل الإجابات الى درجات خام، ومعالجتها إحصائياً على وفق أهداف البحث .

الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحث الوسائل الإحصائية الآتية بالاستعانة بالحقيبة الإحصائية SPSS-٢٠ وكما يأتي:-

١. النسبة المئوية ٢-الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين ٣-الاختبار التائي لعينة واحدة ٤-معامل ارتباط بيرسون ٥- اعادة الاختبار.

الفصل الرابع

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحث ومحاولة عرضها ومناقشتها وفقاً لأهداف البحث:

١. التعرف على مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين:

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الافراد البالغ عددهم (١٢٠) مرشداً ومرشدة على مقياس الذات المهنية، وقد وجد ان الوسط الحسابي للعينة هو (٩٩.٤٣) وبانحراف معياري مقداره (٥٠.٦٨) ولأختبار الدلالة الاحصائية لهذا المتوسط استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة لايجاد الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط النظري لمقياس الذات المهنية البالغ (٧٥). وعند المقارنة تبين ان القيمة التائية المستخرجة البالغة (٣,٠١) دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وعند درجة حرية (١١٩) لصالح متوسط العينة.

جدول (٥) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لدى

عينة البحث في متغير الذات المهنية

الدلالة	القيمة التائية*		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
٠.٠٥								
دالة	1.645	3.01	119	75	50.68	99.43	120	الذات المهنية

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر سوبر ان عملية النمو المهني هي تشكيل اساس لعملية تطوير وتحقيق مفهوم الذات، والرضا عن العمل كلاهما يعتمد على مدى ايجاد الفرد منافذ كافية لقدراته وميولة وتعتمد على الاستقرار ضمن مهنة معينة تكون منسجمة مع اسلوب حياة الفرد وتجاربه في الحياة. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (الشرفا، ٢٠١١) ودراسة (عبدالله وابراهيم، ٢٠١٦). ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين رغم الضغوط والظروف الصعبة التي يواجهونها في العمل فانهم قادرين على تقديم المساعدة ويشعرون بذات مهنية ايجابية من خلال الجهد والاداء المبذول في عملهم اليومي تجاه الطلبة والمدرسة.

١. التعرف على دلالة الفروق في مستوى الذات المهنية لدى العينة بحسب متغير النوع (ذكور/اناث):

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين وظهرت النتيجة وجود دلالة فروق بين النوع لان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢.٩١) وهي اكبر من الجدولية البالغة (١.٩٦) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨).

الجدول (٦) يبين الاختبار التائي دلالة الفروق في الذات المهنية تبعا لمتغير النوع (ذكور، إناث)

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية*		الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
الذات المهنية	الذكور	70	102.50	45.90	118	2.91	1.96	٠.٠٥
	الإناث	50	97.41	30.55				

من الجدول اعلاه تبين وجود فرق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية بين افراد عينة البحث الحالي من المرشدين التربويين تبعا لمتغير النوع يعود لصالح الذكور، واختلفت مع ما جاء بدراسة (الشرفا، ٢٠١١) التي اكدت نتائجها عدم وجود فروق تعود لمتغير النوع واتفقت مع دراسة (عبدالله و ابراهيم، ٢٠١٦) يرى الباحث ان النتيجة منطقية وتتسجم مع الواقع الذي يعيشه الذكور في البيئة العراقية كونهم اكثر تماساً وتفاعلاً بحكم العادات والتقاليد السائدة مع البيئة الاجتماعية العراقية.

٢. التعرف على مستوى المناخ المدرسي للمرشد التربوي.

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس المناخ المدرسي للمرشدين التربويين على افراد عينة البحث البالغة (١٢٠) مرشداً ومرشدة وأظهرت النتائج ان الوسط الحسابي للعينة هو (٩٥.٦٦) وانحراف معياري مقداره (٦١.٥٨) وهو اعلى من الوسط الفرضي للمقياس حيث كانت قيمته (٩٠)، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهر ان الفرق بين المتوسطين ذو دلالة احصائية اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢.٠١) وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (١.٦٤٥) وبدلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وتحت درجة حرية (١١٩).

جدول (٧) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لدى عينة البحث في متغير المناخ المدرسي

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية*		الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
المناخ المدرسي	120	95.66	61.58	90	119	2.01	1.645	٠.٠٥

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر فون بيرتلافني، أن كل عنصر مرتبط بالأجزاء الأخرى، ويعمل النظام كله سويةً ولكن كل نظام فرعي يتميز بنشاطات فريدة تحدث ضمنه. عن طريق مدخلاته وعملياته ومخرجاته، فالأنظمة التربوية تتألف من عوامل وعناصر متداخلة متصلة مباشرة وغير مباشرة.

ومن خلال النتائج اعلاه تبين ان مستوى المناخ المدرسي هو متوسط وبحاجة الى تحسين من اجل تمكينه من تحقيق المعايير التي تكفل توافر بيئة تعلم فعال داخل المدرسة يتساوى فيها جميع المعنيين بالعملية التعليمية داخل المدرسة وخارجها، ويعزو الباحث ذلك الى وضع البلد الحالي قد ساهم في تحجيم جهود التطور التربوي وامكانيات البنية التحتية داخل المدارس كلها عوامل تؤدي الى اضعاف مستوى المناخ المدرسي. واختلفت نتائج هذا البحث مع دراسة محمد وصالح (٢٠١٣) التي اكدت نتائجها وجود مناخ سلبي، وانسجمت مع دراسة الكرعاوي (٢٠١٩) التي اكدت نتائجها وجود مناخ مدرسي ايجابي.

٣. التعرف على دلالة الفروق في مستوى المناخ المدرسي لدى العينة وفق متغير النوع (ذكور/اناث):

لغرض تحقيق نتائج هذا الهدف استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اظهرت النتائج عدم وجود دلالة فروق ذات دلالة احصائية في المناخ المدرسي تبعاً لمتغير النوع وكانت القيمة التائية المحسوبة (١.٠٥٤) وهي اصغر من الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨).

الجدول (٨) يوضح الاختبار التائي لدلالة الفروق في مستوى المناخ المدرسي تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	التباين	درجة الحرية	القيمة التائية*		الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
المناخ المدرسي	الذكور	70	104.45	33.48	118	1.054	1.96	غير دال
	الإناث	50	99.77	32.93				

ومن نتائج الجدول اعلاه تبين عدم وجود فروق دالة احصائية بحسب متغير النوع (الذكور/الاناث) بين المرشدين والمرشدات كونهم يقيمون واقع المناخ المدرسي في مدارسهم بدرجة متوسطة.

ويفسر الباحث هذه النتيجة ان تواجد المرشدين والمرشدات في نفس البنايات المدرسية ويعيشون الظروف نفسها ويعانون الضغوط نفسها ويعانون الاثار نفسها التي تتجم عن المناخ المدرسي السائد، كما ان المرشدين والمرشدات ينتمون الى المؤسسة التربوية نفسها ويتعرضون الى المشكلات التربوية نفسها ويتعاملون مع المسؤولين أنفسهم. وانسجمت نتائج هذا البحث مع دراسة (محمد وصالح، ٢٠١٣) ودراسة (الكرعاوي، ٢٠١٩) بعدم وجود فروق في المناخ المدرسي تعود لمتغير النوع.

٤. التعرف على العلاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي:

لأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي لدى المرشدين التربويين وكما ويوضحها الجدول الآتي:

جدول (٩) يوضح العلاقة بين الذات المهنية والمناخ المدرسي تبعا لعينة المرشدين التربويين.

الدالة ٠.٠٥	القيمة التائية		قيمة معامل بيرسون بين المتغيرين	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة			
دالة	1.96	3.072	0.65	120	مرشدين ومرشدات

ويتضح من نتائج الجدول أعلاه أن معامل ارتباط الذات المهنية مع المناخ المدرسي دالة إحصائياً حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠.٦٥) وهو اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠.١٣٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٨). وقد استخدم الباحث دلالة الاختبار التائي للحكم على العلاقة. في ضوء هذه النتائج نستنتج ان المناخ المدرسي يؤثر في الذات المهنية لدى المرشدين التربويين اذا كان ملائماً او غير ملائم لان المناخ المدرسي يعد بمثابة شخصية المدرسة، كما ان لكل فرد شخصية مميزة فان لكل مدرسة مناخها الخاص بها، لان المناخ المدرسي الذي لا يتوفر فيه الاحترام، والثقة، والمشاركة، والاهتمام ممكن ان يؤثر على الاداء المهني وعلى شخصية المرشد وتفاعله الاجتماعي وهذا ما ينسجم مع ما ذكر في الاطار النظري للبحث.

ثانياً- الاستنتاجات

١. ان اغلبية المرشدين التربويين لديهم ذات مهنية متوسطة.
٢. وجد ان الاختلاف بين المرشدين والمرشدات في الذات المهنية والذي يشير لصالح المرشدين يعود الى الواقع الذي يعيشه الذكور في البيئة العراقية كونهم اكثر تماس وتفاعل بحكم العادات والتقاليد السائدة مع البيئة الاجتماعية العراقية.
٣. وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائياً بين متغير الذات المهنية ومتغير المناخ المدرسي يمكن ان ينسب الى ان المناخ المدرسي يؤثر في الذات المهنية لدى المرشدين التربويين اذا كان ملائماً او غير ملائم لان المناخ المدرسي يعد بمثابة شخصية المدرسة.

ثالثاً- التوصيات:

١. تعزيز الثقافة المهنية في الوسط التربوي من اجل اكتشاف الميول المهنية والعمل على تنميتها.
٢. ضرورة اهتمام وزارة التربية في نشر ثقافة المناخ المدرسي الايجابي.
٣. العمل على اكساب المدرسين والمديرين والمرشدين المهارات التي يتطلبها المناخ المدرسي الايجابي الذي يهدف الى تطوير العملية التعليمية داخل المدرسة والعمل بروح الفريق الواحد.
٤. على المرشد التربوي ان يستشعر حجم مهنته وانه هو المسؤول الاول عن بيان اهمية عمله وان يثق ان عنده الشيء الكثير الذي يمكن ان يخدم به مدرسته ومجتمعه.

Third– Recommendations:

1. Promoting professional culture in the educational milieu in order to discover professional tendencies and work on their development.
2. The need for the Ministry of Education to focus on spreading the positive school climate culture.
3. Working on providing teachers, managers and counselors with the skills required by the positive school climate, which aims to develop the educational process within the school and work in a team spirit.
4. The educational guide should sense the size of his profession and that he is the first responsible for demonstrating the importance of his work and trust that he has a lot that can serve his school and society.

رابعاً – المقترحات

١. اجراء بحوث تقييمية لمستوى الذات المهنية للمرشدين التربويين و بشكل دوري لأنها تساعد في الكشف عن مستوى الأداء و من ثم العمل على تعزيز جوانب القوة وتعديل جوانب الضعف.
٢. اجراء بحوث عن الذات المهنية وعلاقتها بالمعيقات المهنية في المؤسسة التربوية.
٣. اجراء بحوث حول المشكلات النفسية والسلوكية والانفعالية التي يتعامل معها المرشد والمتعلقة بالمناخ المدرسي.

Fourth – Proposals

1. Conducting evaluation research on the professional level of the educational counselors periodically because it helps to reveal the level of performance and then work to enhance the strengths and amend the weaknesses.
2. Conducting research on the professional self and its relationship to professional obstacles in the educational institution.
3. Conducting research on psychological, behavioral and emotional problems that the counselor deals with and related to the school climate.

المصادر

١. ابو اسعد، احمد والهوراي، لمياء(٢٠٠٨): التوجيه التربوي والمهني، ط١، دار الشروق، عمان، الاردن.
٢. ابو حماد، ناصر الدين(٢٠٠٨): الارشاد النفسي والتوجيه المهني، ط١، عالم الكتب، اريد، عمان، الاردن.
٣. ابو عطية، سهام درويش(١٩٩٧): مبادئ الارشاد النفسي، ط٢، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٤. أبو عطية، سهام درويش(٢٠٠٢): مبادئ الإرشاد النفسي، ط٢، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
٥. البادري، سعود بن مبارك(٢٠١١): تطبيقات علم النفس، مهنة وتطبيق، ط١، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات.
٦. ثابت، غيد سمير(٢٠٠٩): اثر السلوك الاختياري وتحمل المسؤولية في خفض التردد المهني، الجامعة المستنصرية، كلية التربية ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
٧. الخطيب، صالح احمد(٢٠٠٧) : الارشاد النفسي في المدرسة اسسه ونظرياته وتطبيقاته، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة.
٨. الداھري، صالح حسن(٢٠٠٠): مبادئ الارشاد النفسي والتربوي، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية، اريد، عمان.
٩. الداھري، صالح حسن(٢٠٠٥): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١٠. زهران، سناء حامد(١٩٩٦): مفهوم الذات المهنية لدى الاخصائي النفسي المدرسي واتجاهات الاخرين نحو عمله، رسالة ماجستير، (غير منشوره)، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.
١١. الاسدي، سعيد جاسم، وابراهيم، مروان عبد الحميد(٢٠٠٨): الارشاد التربوي مفهومه-خصائصه-ماهيته، ط١، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

١٢. الشرفا، عبير فتحى(٢٠١١): الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الارشادي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
١٣. طعيمه، ايهاب فارس محمد السيد(٢٠١٠): المناخ المدرسي وعلاقته ببعض المشكلات السلوكية المدرسية لدى طلاب المرحلة الثانوية (العام الفني) من الجنسين، رسالة ماجستير، (غير منشوره)، معهد الدراسات العليا، جامعة القاهرة.
١٤. عبدالله، محمود شاكر، وابراهيم، امجد جعفر(٢٠١٦): الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين، مجلة ابحاث البصرة(العلوم الانسانية)، المجلد ٤١، العدد ٤.
١٥. العميرة، محمد حسن (٢٠٠٢) ، مبادئ الإدارة المدرسية ، ط ٣ ، دار المسيرة الأردن - عمان .
١٦. العميان، محمود سلمان(٢٠٠٥): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
١٧. عبد الهادي، جودت عزت والعزي، سعيد حسني(١٩٩٩): التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
١٨. عبد الوهاب، علي محمد(١٩٩٠): العنصر الانساني في ادارة الانتاج، ع٧، مكتبة عين الشمس، القاهرة.
١٩. الكرعاوي، علي عبد الحسين(٢٠١٩): المناخ المدرسي وعلاقته بالامن العاطفي لدى طلبة المرحلة الاعدادية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
٢٠. محمد، حسام طه، صالح، سلمان عكاب(٢٠١٣): المناخ المدرسي لدى معلمي المدارس الابتدائية، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، المجلد(٢٠)، العدد(٩).
٢١. ملحم، سامي محمد(٢٠١٠): مبادئ التوجيه والارشاد النفسي، ط٢، دار المسيرة، عمان، الاردن.
٢٢. هافارد، بوب(٢٠٠١): كيف تقيم اداء موظفيك، ترجمة د. خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

1. Abu Attiyah, Siham Darwish (1997): Principles of Psychological Guidance, Volume 2, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
2. Abu Attiyah, Siham Darwish (2002): Principles of Psychological Counseling, Edition 2, Dar Al-Fikr for Printing and Publishing, Amman
3. Abu Asaad, Ahmad and Al-Horay, Lamia (2008): Educational and Professional Guidance, 1st Edition, Dar Al-Shorouk, Amman, Jordan.
4. Abd al-Wahhab, Ali Muhammad (1990): The Human Element in Production Management, p.7, Ain Al Shams Library, Cairo.
5. Abd Al-Hadi, Jawdat Ezzat and Al-Izzi, Saeed Hosni (1999): Professional Guidance and Its Theories, House of Culture for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
6. Al-Amayreh, Muhammad Hassan (2002), Principles of School Administration, 3rd Edition, Dar Al-Masirah, Jordan – Amman.
7. Al-Amian, Mahmoud Salman (2005): Organizational behavior in business organizations, Wael Publishing House, Amman, Jordan.
8. Al-Badri, Saud bin Mubarak (2011): Psychology Applications, Profession and Application, 1st Edition, University Book House, Al-Ain, UAE.
9. Al-Dahri, Saleh Hasan (2000): Principles of Psychological and Educational Counseling, Hamada Foundation for University Services and Studies, Irbid, Amman.
10. Al-Dahri, Saleh Hassan (2005): The Psychology of Vocational Guidance and Its Theories, 1st Edition, Wael Publishing and Distribution House, Amman.
11. Abdullah, Mahmoud Shaker, Ibrahim, Amjad Jaafar (2016): The professional self and its relationship to professional stability among educational counselors, Basra Research Journal (Humanities), Volume 41, Issue 4, for the year 2016.

12. Abu Hammad, Nasser Al-Din (2008): Psychological counseling and vocational guidance, 1st Edition, The World of Books, Irbid, Amman, Jordan.
13. Al-Karawi, Ali Abdul-Hussein (2019): School climate and its relationship to emotional security among middle school students, unpublished master's thesis, Department of Educational and Psychological Sciences, College of Education, Al-Mustansiriya University.
14. Al-Khatib, Saleh Ahmad (2007): Psychological counseling in the school, foundations, theories and applications, University Book House, Al-Ain, United Arab Emirates.
15. Al-Sawat, Wasl Allah bin Abdullah Hamdan (2008): The effectiveness of a cognitive-behavioral counseling program in improving the level of professional maturity and developing decision-making skills among first-grade secondary students, a doctoral thesis, Department of Psychology, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
16. Al-Shurafa, Abeer Fathy (2011): The professional self of counselors in psychological counseling work in the Gaza Strip, an unpublished master's thesis, Department of Psychology, College of Education, Islamic University, Gaza, Palestine.
17. Bollen , R. (1996) , School Effectiveness and School Improvement, in D.Reynolds, R.Bollen, B .creemens, D. Hopkins , L . stoll and N. lagrweij . (Eds) , Making Good Schools : linking School effectiveness and School improvement (pp . 1 - 20) , New York : Rout ledge.
18. Georgia Department of Education. (2015). School Climate. Georgia: GDE.
19. Gideon, M. E. (2007) , School Climate of Adult Basic Education Centres , University of Pretoria , Magister Educations , unpublished.

20. Gonder, P.O. & Hymes , D. (1994) , Improving School Climat and Culture , AASA critical issues report , Arlington VA : AASA. www.outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/brief31.pdf.
21. Gough, Deborah. (2008).School Climate: Urban parents view, Education Leadership,Sep, 89–90.
22. Grunts(2016).school Climate andculture.New Yourk; ASCD.
23. Harvard, Bob (2001): How do you rate the performance of your employees, translated by Dr. Khaled Al–Ameri, Dar Al–Farouq for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
24. Mar–Christine Brault (2004) Linfluence du climate scolaire sur les resultats des eleves: effet–etablissement ou perception individuelle? Memoire presente a la Faculte des etudes superieures en vue de l,obtention du grade de maitre es Sciences en sociologie, Montreal.
25. Marsh , G. E. (2001): Systems Theory , Retrieved February 28 , 2001.
26. Melhem, Sami Muhammad (2010): Principles of Psychological Guidance and Counseling, 2nd Edition, Dar Al–Masirah, Amman, Jordan.
27. Muhammad, Hussam Taha, Salih, Salman Akab (2013): The school climate among primary school teachers, Tikrit University for Human Sciences Journal, Volume (20), Issue (9), September (2013).
28. Osipow, S.H. and Fitzgerald,L.F.(1996) The ORIES – 11 of career development . Needham, M.A, allyn and Bacon.
29. Nannaly , J. C . (1988) . psychometric theory . New–York : mac Graw Hill .
30. Pashiardis, G. (2000). School climate in elementary and secondary school: views of Cypriot principals and teachers. The International Journal of Educational Management, 14 (5), 224–237.
31. Sackney , L. (2004), Enhancing School Learning Climated , Theory , research and practice , Retrieved March 27 , 2004.

-
32. Scherman , V. (2002) School Climate Instrument , A pilot Study in Pretoria and Environs, University of Pretoria, Dissertation , unpublished.
33. Skytterne, L. (1994), General Systems Theory : An Introduction , Macmillan Ltd , London.
34. Super . D. E (1968) Appraising Vocational . v Fitness Means of Psychological tests Delhi Universal book stall.
35. super,(1977) :The identity crises of counseling, psychology: the counseling 7,2,p:14.
36. Taima, Ihab Faris Muhammad Al-Sayed (2010): School climate and its relationship to some school behavioral problems among secondary school students (technical year) of both genders, Master Thesis, Institute of Graduate Studies, Cairo University.
37. Thabet, Gaid Samir (2009): The Effect of Voluntary Behavior and Responsibility in Reducing Professional Frequency, Al-Mustansiriya University, College of Education, PhD thesis (unpublished).
38. Watson , k. (1998) , Memories , Models and Mapping , The Impact of Geopolitical Changes on Comparative Studies , in education compare , Journal of Educational Psychology , Vol. 28 , No. (1) , 5 – 31 .
39. Zahran, Sanaa Hamed (1996): The concept of the professional self of the school psychologist and the attitudes of others towards his work, MA Thesis, Faculty of Education, Mansoura University, Egypt.