

## الذات المهنية لدى المرشدين التربويين

الباحث/ سيف ناصر جبار الكلابي أ.م.د. أزهار ماجد كاظم الربيعي  
قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي/ كلية التربية/ الجامعة المستنصرية

استلام البحث: ١٦ / ٤ / ٢٠٢١ قبول النشر: ١٩ / ٥ / ٢٠٢١ تاريخ النشر: ٢ / ١ / ٢٠٢٢

<https://doi.org/10.52839/0111-000-072-019>

### ملخص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين فضلاً عن التعرف على دلالة

الفرق في الذات المهنية على وفق متغير الجنس (ذكور - أناث) ومن أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحثان

بتبني مقياس (الحساني ٢٠١٥) الذي تبلغ عدد فقراته بصيغتها النهائية بعد التأكد من الخصائص السيكومترية

(٣٤) فقرة ، بعدها قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البحث الاساسية والبالغة (٣٠٠) من مرشدي

المدارس (ذكور - أناث) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مديريات التربية الست في محافظة بغداد للعام الدراسي

٢٠٢٠/٢٠٢١، وأظهرت النتائج الآتي:

١. أن عينة البحث من المرشدين التربويين لديهم ذات مهنية.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الذات المهنية بين الذكور والاناث لدى المرشدين التربويين.

الكلمات المفتاحية: الذات المهنية ، المرشدين التربويين.

---

## The Vocational Self of Educational Counselors

Saif Nassir Jabber Al-Kalabi

Asst. Prof. Azhar Majid Al-Rubaie (Ph.D)

Department of Psychological Counseling and Educational Guidance

College of Education for Human Sciences, University of Al- Mustansiriya

[Saifj2949@gmail.com](mailto:Saifj2949@gmail.com)

### Abstract

The current research aims to identify the Vocational Self of the educational counselors as well as to identify the significant difference in the professional self according to the gender variable (male-female). The researcher adopted the scale of al-hasani (2015), which consisted of (34) items. It was applied to a sample of (300) school counselors (male-female) who were randomly selected from the six directorates in the Baghdad governorate for the academic year 2020/2021. The results showed that the research sample of educational counselors has a vocational self-concept. There are no statistically significant differences in the vocational self-concept between males and females among the educational counselors.

**Keywords: vocational self, educational counselors**

## الفصل الاول

### مشكلة البحث

تُعد مهنة الإرشاد مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة أتصال وتفاعل بين المرشد والمسترشد ويظهر فيها ذاتية المرشد وقوة شخصيته، فسماته ومزاجه وطريقة تفكيره تنعكس سلباً وإيجاباً على أدائه المهني والذي ينعكس على نجاحه في العملية الإرشادية، ولا يمكن للمرشد أن يعي ذاته المهنية بعيداً عن البيئة المهنية للإرشاد وعن خصائصه الشخصية (الداهري، ٢٠٠٥: ٥٥).

ان المرشدين التربويين في مهنة الإرشاد يتأثرون بمدى وعيهم لذاتهم المهنية، ومدى توافقه وتجانسه مع ذواتهم ومع الآخرين ومع متطلبات المهنة التي يعملون فيها، فالمرشد التربوي لديه مقدرة على تهيئة الظروف التي تحيط به حيث تساعده على اتخاذ قرارات مناسبة في ضوء مشاعره وأحاسيسه بذاته وأعتقداته وتفسيراته حتى يتمكن من التحكم في العوامل التي تؤثر في حياته وعمله الإرشادي بما يجعله مسيطراً عليها وقادراً على توظيفها مما يساعد على تحقيق تلك الأهداف الإرشادية التي توكل إليه (الدسوقي، ١٩٨٨: ٢٠٨).

يعتقد الباحثون أن مفهوم الذات المهنية يعدّ عنصراً هاماً في الوعي بالذات، فالأفراد مثلاً يجب أن يتصوروا مهنة التدريس على انها مناسبة لذواتهم قبل أن يختاروها كمهنة لأنفسهم (زهران، ١٩٩٨: ١٠١).

ومن واقع خبره الباحث وما يشاهده ويسمع عنه في مهنة الإرشاد التربوي في المدارس لاحظ أن هناك بعض المرشدين يقومون بأعمال تتنافى مع مهنة الإرشاد مثل تعظيم قدراتهم وخبراتهم في العمل الإرشادي، واتخاذ قرارات غير صائبة ولا تستند الى أساس منطقي اثناء التعامل مع المسترشد، ذلك بالرغم على ما نراه من أهمال للدور الحقيقي الذي يتوجب على المرشد التربوي لعبه في أداء واجباته ومما تقدم تُحدد مشكلة الدراسة الحالية بالإجابة عن التساؤل الآتي:

- هل المرشدون التربويون يمتلكون ذات مهنية؟

### أهمية البحث

لقد أكد علماء النفس أهمية مفهوم الذات حيث أنه التنظيم الرئيس الذي يؤثر على سلوك الأفراد وتوافقهم الشخصي والاجتماعي وكذلك تحكم سلوكهم، لذلك تعد الذات واحدة من أهم الابعاد التي تؤثر في تصرفات الافراد وما يقومون به، حيث تمثل الذات عند (روجرز) حيز الزاوية في شخصية الفرد لأنها تتضمن الأفكار والمدرجات والقيم التي يمتلكها، وتمتاز بأنها تنزع للاتساق وأن الفرد يسلك بطريقة لا تختلف مع ذاته بالتالي تتسق معه المهنة التي يختارها الفرد لسلوكه عن مفهومه لذاته، فعليه معرفة الذات تعمل على زيادة وعيه عند اختياره مهنة نتيجة لمجموعة من الإدراكات التي يمتلكها الفرد عن نفسه وتقييمه لها (كفاي، ٢٠١٤: ٣٣).  
ولكون مهنة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي مهنة متخصصة تقوم على أسس نفسية واجتماعية وفسولوجية وكذلك أخلاقية وهي عملية منظمة تسيير وفق خطوات محددة وتتطلب فهم واتقان لنظريات الارشاد والمقابلة

واستخدام الاختبارات النفسية، فقد ازدادت الحاجة إليها في الآونة الأخيرة بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يحصل في معظم جوانب الحياة وبسبب التغيرات الأسرية والاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن هذا التقدم (ابو حماد، ٢٠٠٨: ٣).

وقد أكدت العديد من النظريات أهمية مفهوم الذات المهني للتعبير عن شخصية الفرد حيث إنها واحدة من أهم المجالات التي يمكن من خلالها أن تمدنا بمعلومات عن طبيعة الفرد وتقدم لنا أيضاً بعض من جوانب شخصيته، فالمهنة بالنسبة للفرد تمثل طريقته بالحياة كما تعكس الوسط البيئي الذي يعيش فيه ويتفاعل معه أكثر من كونها تمثل مجموعة من الوظائف العامة او مجموعة المهارات التي يمتلكها (التميمي، ٢٠٠٨: ١٦).

وأكدت أغلب الدراسات والبحوث الخاصة بالإرشاد النفسي والتوجيه التربوي أن عنصر النجاح في العملية الإرشادية يعتمد على شخصية المرشد وقدراته ومهاراته، ولقد أظهرت النتائج في تلك الدراسات أن من الخصائص المهمة للمرشد التربوي أن يكون محباً لعمله راجباً فيه ويمتلك الثقة في نفسه ويتقبل ذاته المهنية مهتماً بالطلاب قادر على كشف الغموض في حياة المسترشد، مفسراً لأي شك يحدث أثناء العملية الإرشادية وتكون له علاقات ودية مع المحيطين به، وتعد هذه من أهم الصفات الاجتماعية والتربوية والمهنية للمرشد التربوي الناجح (العلاق، ٢٠٠٨: ٥٦).

ويعد الاهتمام بالعملية الإرشادية في المؤسسات التربوية دليل على الاهتمام بالطلبة وحاجياتهم ليساعد ذلك في تنمية امكاناتهم وتحقيق ألتوافق النفسي لهم و تحتاج العملية الإرشادية الى أعداد مرشد نفسي على مستوى عالٍ من المهنية لإنها واحدة من أهم المهن العلمية والتي تحتاج الى دقة عالية والتي لا يمكن لأي فرد ممارستها حيث أن لها أصولها العلمية ومقوماتها وأدواتها وأساليبها الخاصة، فالمرشد الجيد يجب أن يكون مؤهلاً مهنياً ويمتاز بكفائته في ممارستها وتقديم خدماتها لعموم الطلبة (الدرابي، ٢٠١٦: ٥).

عليه فأن الحاجة لتواجد المرشد النفسي حاجة ملحة، وأن الخدمات التي يُقدمها لتحقيق أهداف الإرشاد مثل تحقيق الذات، والتكيف معها، وكذلك الصحة النفسية، وتحسين العملية التربوية حيث ان المدرسة تعد من أهم المؤسسات التي يعمل فيها المرشد التي تحتاج إلى تطوير مستمر في برامجها وإن هذا التطوير بحاجة إلى خلق أجواء نفسية صحية لها، مثل اشتراك الطالب في جماعة الفصل الدراسي ومجموعة النشاطات الأخرى التي تساعد الطالب في نمو شخصيته من جميع الجوانب مما يسهل عليه عملية التعلم (أبو أسعد، ٢٠٠٩: ١٨).

أهداف البحث يستهدف البحث الحالي التعرف على:

١. التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين.

٢. التعرف على دلالة الفرق في الذات المهنية على وفق الجنس (ذكور - اناث)

## حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين (ذكور-أناث) في مدارس محافظة بغداد بمديرياتها الست الكرخ (الاولى و الثاني و الثالثة) / الرصافة (الاولى و الثانية و الثالثة) للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١).

## تحديد المصطلحات

١. إن رو (Anne Roe 1956)

تصور الفرد لمهنة الإرشاد والتي اختارها لتحقيق تصوراته الذاتية وتتسجم مع ميوله وقدراته الخاصة وهي استجابة لمراحل النمو في طفولته وكذلك استجابة للمعاملة الوالدية وتقليد الأهل في اختياره لهذه المهنة التي تتسجم مع توافقه المهني (ابو عيطة، ٢٠٠٢: ٥٢).

٢. أنجلاندر (Englander 1960)

"تصور الفرد لمهنة ما على انها مناسبة لقدراته الذاتية ورغباته كي تساعده على النجاح فيها وادائه وتحسين من مهاراته في مجال مهنته من اجل التفوق المهني" (زهران، ١٩٨٠: ٥٦).

٣. سوبر (Supre 1977)

رؤية الفرد في اختيار مهنته المناسبة التي تتسجم مع قدراته وميوله ويعتقد انه يجد ذاته فيها ويعكس تصوراته عنها من خلال مهاراته وقدراته لتحقيق اهداف تلك المهنة وتوافقه المهني معها (super,1977:14).

وسوف يتبنى الباحث تعريف سوبر تعريفاً نظرياً.

## التعريف الإجرائي للذات المهنية

"هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب/ المستجيبة على فقرات مقياس الذات المهنية في البحث الحالي"

## الفصل الثاني

لقد أهتم علماء النفس منذ القدم في المهنة وذلك من خلال علم النفس المهني والذي يعني ويهتم بالفرد في المهنة التي يقوم بها ومفهوم المهنة كما يتم أستعماله في التصنيف المهني يقصد به نوع العمل الذي يقوم الفرد بتأديته، أي أنه مجموع تلك الواجبات التي يقوم بها الفرد فالطبيب صاحب مهنة والقاضي صاحب مهنة والمهندس والمعلم في المدرسة وغيرهم من أصحاب العمل ( علي الزايد، ٢٠١٩: ٣٥١).

يأتي مفهوم الذات المهنية كشكل من أشكال مفهوم الذات حيث أنه يعبر عن الدرجة التي يدرك فيها الفرد اتجاهاته المهنية وقيمه واحتياجاته وقدراته بشكل واضح و وفقاً لسوبر فإنه بقدر وجود الاختيار المهني والسلوك المهني على مفهوم الذات لدى الافراد فإن هناك بالمقابل تأثيراً لتشكيل مفهوم الذات المهني على جودة وفاعلية القرارات المهنية سواء كان ذلك الفرد يملك مفهوماً واضحاً لذاته المهنية او لا، فإن ذلك يؤثر على خياراته وقراراته المهنية حيث ان الافراد الذين يمتلكون مفهوماً واضحاً عن ذاتهم يمتلكون قدرة أعلى على التوافق المهني والنفسي إذ أن بأستطاعتهم توجيه ذواتهم لأستيفاء متطلبات أدوار العمل المتغيرة والمسؤوليات المتعددة التي تواجههم، الى جانب قدرتهم على البحث عن مهن أكثر توافقاً مع مفهومهم عن ذاتهم (Weng&Mcelroy,2009: 235).

ان مفهوم الذات المهنية تتطلب من الفرد أن يدرك مدى التشابه والاختلاف بينه وبين الاخرين وان يتعرف على نفسه كفرد متميز ومفهوم الذات يتطور بتطور نمو الفرد فإن الافراد يختبرون انفسهم بعدة طرائق منها مهنية واكاديمية فالطفل عند الولادة تكون لديه ادراكات بسيطة تتعامل مع الحاجات الفسيولوجية مثل الجوع والعطش والالم وفي المراهقة يدرك مدى اختلافه مع الاخرين وتتكون له صورة ذاتية من خلال كونه طويلاً او قصيراً ناجحاً او فاشلاً اكااديمياً ومما سبق فإن مفهوم الذات غير ثابت فهو متغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والانفعالي والنفسي وكذلك الاقتداء بالآخرين ، وهذه كلها تقود الى قرارات تتعلق بالعمل والتعليم وتكون منسجمة مع مفهوم الذات (عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩: ١٢٣).

ومفهوم الذات المهنية تساعد على حصر وأقصاء البدائل التي تتعارض معه ليتم بعدها الاختيار المهني عند الفرد، فالفرد في مرحلة عمرية مبكرة يبدأ بأستبعاد مجموعة من المهن غير المقبولة في المجتمع لأشخاص مثله ويعد هذا بداية للتعرف على الفروق فيما بين المهن حيث أن هؤلاء الافراد يصبحون قادرين على أدراك أبعاد أكثر عمقاً وتجريباً من مجرد الانسجام والتوافق مع البيئة والواقع الذي يعيشون فيه، وكلما تقدم هذا الفرد بالعمر يصبح على درجة متزايدة من الوعي بسماته الاجتماعية والنفسية التي يستخدمها للحكم على مدى ملاءمة المهن المختلفة لأفراد مثلهم، ويمكن القول بشكل عام ان الافراد يملكون ميولاً الى تقليل أعباء البحث عن مهنة من خلال الحصول على معلومات عن المهن التي يهتمون بها بالمقام الاول ومعظمها تكون من مصادر يتقنون بها كأفراد العائلة أو الاصدقاء ويستبعدون الخيارات التي هي أقل أهمية بالنسبة لهم والتي ليس بوسعهم الحصول على معلومات محدده عنها، وجدير بالذكر أن هناك مشكلة كبيرة تواجه الافراد في مقبلة

العمر هي أنه عادة ما تضيق خياراتهم المهنية وحصرها، وهي العجلة في أستبعاد بعض الخيارات لعدم أملاكهم معرفة كافية بذواتهم عامة وبذواتهم المهنية بشكل خاص (Gottfredson,2002: 25).

وبالامكان التوصل الى دليل مفهوم الذات المهني كما يوضح ( زهران،١٩٧٨) على انه معامل ارتباط بين الذات المهني المدرك من جهة ومفهوم الذات المهني المثالي من جهة أخرى ، فأذا كان معامل الارتباط موجباً كان مفهوم الذات المهني موجباً ويتمتع الفرد من خلاله بتوافق مهني، أما اذا كان معامل الارتباط سالباً فأن ذلك يؤدي الى سوء التوافق المهني ، ويمكن أيضاً حساب مفهوم الذات المهني بحساب الفرق المطلق بين درجات مفهوم الذات المهني المدرك ومفهوم الذات المثالي فأذا زاد الفرق كان مفهوم الذات المهني موجباً وأذا قل اصبح مفهوم الذات المهني سالباً (زهران،١٩٩٦: ١٦).

فعندما تتناسب وتتفق مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لان يكونوا أفضل بما يقومون به من أعمال ، اما الافراد الذين يكون لديهم مفهوم ذات سلبي غير متبلور فإنهم يعانون صعوبات أكثر في الاختيار المهني من الافراد الذين يمتلكون ذاتاً إيجابية منظمة (الداهري،٢٠٠٥: ١٣٨).  
عليه يعد مفهوم الذات المهني واحدةً من أهم ابعاد الذات ومفاهيمها حيث إنه يعدّ عنصراً هاماً في الوعي بالذات لذلك يجب على الفرد أن يرى المهنة التي يعمل فيها على إنها مناسبة له (زهران ، ١٩٩٨ : ١٠١).

#### • نظرية سوپر Super theory

عندما بدأ سوپر (super,1953) بصياغة نظرياته كأنت الافتراضات السائدة أن القدرات والاهتمامات هي الحاسمة في الاختيار المهني ، لهذا السبب كان ينظر الى الاستشارة المهنية على انها عملية مساعدة الافراد في معرفة قدراتهم وصفاتهم التي تتطلبها المهن والتي يمكن الوصول اليها ، وكان عمل ممارسو التوجيه المهني مساعدة الافراد في اختيار المهن الصحيحة التي تتطابق مع اهتمام وقدرات الافراد وخصائصهم الشخصية، وأشار (سوبر) إلى إن الاختيار المهني يجب ان ينظر إليه على إنه عملية نمائية متطورة وليس قراراً يتم اتخاذه في وقت محدد وسريع لذلك قام بوضع نظرية مهنية شاملة يفترض فيها أن:  
١. التطور المهني عملية تستمر طوال الحياة.

٢. لا يكون القرار المهني قراراً سريعاً لكنه يكون نتيجة تراكم للعديد من القرارات (Blustein,2017:15).  
لقد تأثر (سوبر) بأعمل جينزبيرغ (Ginzberg) ورفاقه وقد اعتقد (سوبر) ان اعمال (جينزبيرغ) فيها نقص، أذ لم تأخذ بالحسبان تأثير المعلومات وخبرات الفرد على النمو والوعي المهني لديه، كما تأثر بأعمال (روجرز وبوردن وساتر) فيما يتعلق بمفهوم الذات حيث ان هؤلاء اعتبروا ان سلوك الفرد ليس الا انعكاس لمحاولات الافراد في تحقيق ما يتصورونه عن انفسهم وافكارهم التي يقيمون فيها ذواتهم، أن نظرية (سوبر) هي إحدى اهم النظريات التي وظفت الارشاد النفسي في مجال المهنة حيث قام (سوبر) بالعديد من الابحاث قبل نشر نظريته في عام ١٩٥٣، يقول (سوبر) ان الفرد يقوم بأختيار المهنة التي تمكنه من تحقيق مفهومه عن ذاته والتعبير عن نفسه وان السلوكيات الذي يقوم بها الافراد لتحقيق مفهوم ذاتي مهني ما هي الا عبارة عن وظيفة المرحلة

النمائية التي يمرون بها، فعندما ينضج الفرد يصبح مفهومه الذاتي مستقراً والطريق الذي يتحقق منه مهنيًا يعتمد على ظروفه الخارجية فالمحاولات لاتخاذ قرار مهني خلال فترة المراهقة يفترض به ان يكون لها شكل مختلف عن تلك التي يتخذها في مرحلة منتصف العمر المتأخر (الهادي والعزة، ٢٠١٤: ٤٤).

أعتمد (سوبر) في تطوير نظريته على ثلاثة أسس تشكل الأطار العام لنظريته هي:

#### ١. نظرية مفهوم الذات Self-Concept Theory

إن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والافتداء بالعاملين الناجحين، و يتشكل مفهوم الذات عندما يتعرف الفرد على نفسه كفرد متميز وفي نفس الوقت عليه ان يدرك التشابه بينه وبين الآخرين كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، عندما ينضج الفرد يختبر نفسه بعدة طرائق مهنيًا واكاديميًا، عندما يولد الطفل يكون لديه ادراك اولي يتعامل مع احساس بدائي مثل الجوع والالم والحرارة ويعلم ان لمس النار يؤلم وفي المراهقة تتبع الاختلافات بين الذات والآخرين ، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل او قصير و جيد او ضعيف في الأمور المهنية والاكاديمية هذه الملاحظات تقود الى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً (super,1980: 289).

#### ٢. علم النفس الفارقي Differential Psychology

تأثرت نظرية (سوبر) بعلم النفس الفارقي حيث يؤكد ان الأفراد يختلفون فيما بينهم بالسمات والقدرات والاهتمامات والتي تتناسب مع بعض المهن ولا تتناسب مع مهن أخرى، وضح (سوبر) إن لكل فرد القدرة على النجاح والرضا في وظائف عدة وذكر ان الافراد بناء على ميولهم وقدراتهم يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف فالفرد في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته يكون اكثر كفاءة، ويذكر سوبر إن قدرة الفرد على العمل في عدة مهن يعتمد على ما لديه من سمات شخصية وميول وقدرات وذلك لأن كل مهنة تتطلب بعض الصفات والمواصفات الخاصة فيها فأذا ما رأى الفرد مهنة تتلاءم مع سماته الشخصية فأن ذلك يؤدي به إلى الرضا عن المهنة التي يعمل بها ويتوافق معها (Crites,1969: 333).

#### ٣. علم نفس النمو :

بينما ركز التوجيه المهني التقليدي على الاختيار المهني والتنبؤ بالنجاح المهني في وقت لاحق، شدد (سوبر) على الحاجة الى فهم الوظيفة والتنبؤ بها وعرف المهنة على انها سلسلة من الوظائف والمناصب التي تم شغلها على مدار العمر بما في ذلك الانشطة المهنية السابقة وما بعد المهنية، أكد (سوبر) ان ما كان مطلوباً بالفعل في التوجيه المهني هو نموذج مهني يأخذ في الاعتبار تسلسل المناصب التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية، وأعتمد (سوبر) على عمل علماء نفس النمو أمثال (بوهلر) الذين درسوا بشكل مستقل مراحل الحياة والعمل ، حدد (سوبر) وزملاؤه خمس مراحل للنمو المهني تتميز كل مرحلة بثلاث أو اربع مهام تنموية مناسبة (Super,1953: 185).



## مراحل النمو في حياة الانسان:

١. مرحلة النمو Growth Stage : (من ٤ الى ١٣ عاماً) وهي المرحلة الأولى من الحياة، فالفترة التي يطور فيها الأطفال قدراتهم ومواقفهم واهتماماتهم ودمج احتياجاتهم الاجتماعية، وتشكيل فهم عام لعالم العمل.
  - مرحلة الاستكشاف Exploration Stage : (من ١٤ الى ٢٤ عاماً) هي الفترة التي يحاول فيها الافراد فهم أنفسهم والعثور على مكانتهم في عالم العمل وذلك من خلال خبرات العمل والهوايات ويحاولون تحديد اهتماماتهم وقدراتهم ومعرفة كيف تتناسب مع المهن المختلفة، وانهم يتخذون خيارات مهنية مؤقتة ويحصلون في النهاية على وظيفة.
  - مرحلة التأسيس Establishment Stage (من ٢٥ الى ٤٤ عاماً) هي الفترة التي يسعى فيها الفرد بعد أن يكتسب موقعاً مناسباً في مجال العمل المختار، لتأمين المنصب الاولي ومتابعة فرص تحقيق مزيد من التقدم.
  ١. مرحلة الصيانة Maintenance Stage (من ٤٥ الى ٦٥ عاماً) وهي فترة التعديل المستمر والتي تشمل مهام التطوير الوظيفي المتمثل في التمسك والموابكة والابتكار حيث يسعى الأفراد للحفاظ على ما حققوه ولهذا السبب يقومون بتحديث كفاءاتهم ويجاد طرائق مبتكرة لأداء أعمالهم الروتينية ويحاولون أيضاً العثور على تحديات جديدة ، ولكن عادة ما يتم كسر أرضية جديدة صغيرة في هذه الفترة.
  ٢. مرحلة الانحدار Decline Stage (فوق ٦٥) المرحلة النهائية ، وهي فترة الانتقال من القوى العاملة، في هذه المرحلة يواجه الافراد المهام التنموية للتباطؤ والتخطيط للتقاعد ومعيشة التقاعد مع انخفاض الطاقة والاهتمام بالمهنة، ينسحب الناس تدريجياً من أنشطتهم المهنية ويركزون على التقاعد في الوقت المناسب وينتقلون الى حياة التقاعد من خلال مواجهة تحديات تنظيم انماط حياة جديدة (Super, 1980:35) .
- وقد اعتمد الباحث نظرية (سوبر) نموذجاً نظرياً لبحثه وذلك للمبررات الآتية:
١. قدم (سوبر) نظرية متكاملة تناولت مفهوم الذات بشكل مفصل لم تذكرها باقي النظريات.
  ٢. تُعد من النظريات المطورة في النظرة الايجابية للذات، وفي وضع الفروق الفردية مقابل أي عملية مهنية يقوم بها الافراد.
  ٣. بالأمكان أستعمال النظرية في المدارس لانها تركز على العملية التربوية وتهتم بالمرحلة الدراسية.
  ٤. أهتمت النظرية بالتنبؤ في المستقبل المهني من خلال درجة الذكاء التي يحملها الفرد.
  ٥. أهتمت النظرية في موضوع السعادة المهنية للموظف وكيفية حدوثها بغض النظر عن الانتاجية المهنية وغيرها.

## الفصل الثالث

## أولاً: مجتمع البحث Population of the Research

اشتمل مجتمع الدراسة الحاليه المرشدين التربويين على وفق الجنس ( ذكور، إناث ) من العاملين في مديريات التربية الست لمحافظة بغداد (الرصافة الأولى ، الثانيه ، الثالثة، وألكرخ الأولى ، الثانيه ، الثالثه) وللعام الدراسي ( ٢٠٢٠ - ٢٠٢١ ) حيث بلغ العدد الكلي للمجتمع (١٩٢٤) مرشداً ومرشدة موزعين على وفق المديرية والجنس بواقع (٦٤٢) ذكور (١٢٨٢) اناث كما في الجدول رقم ( ١ ) .

## جدول ( ١ )

مجتمع البحث موزع على وفق المديريات العامة في تربية بغداد والجنس

المجموع	الجنس		المديرية العامة
	إناث	ذكور	
٣٦٣	٢٦٤	٩٩	رصافة أولى
٣٥٢	٢٣٥	١١٧	رصافة ثانية
٢٠٦	١١٠	٩٦	رصافة ثالثة
٣٠١	٢٠٧	٩٤	كرخ أولى
٣٤٧	٢٦٠	٨٧	كرخ ثانية
٣٥٥	٢٠٦	١٤٩	كرخ ثالثة
١٩٢٤	١٢٨٢	٦٤٢	المجموع

\*تم الحصول على هذه البيانات من شعبة الاحصاء التربوي في وزارة التربية حسب الأجابة على تسهيل المهمة

كما في (الملحق: ٢)

## ثانياً: عينة البحث الأساسية Basic of the Research Sample

تكونت عينة البحث الاساسية من (٣٠٠) مرشد ومرشدة ، اختيروا بالطريقة العشوائية، موزعين بأعداد مختلفة بحسب المديريات والجنس ومدة الخدمة، وقد بلغت نسبتها ما يقارب (١٦%) من مجتمع البحث الاصلي والبالغ

(١٩٢٤)، والجدول رقم (٢) يوضح حجم عينة البحث الأساسية.

## جدول ( ٢ )

حجم عينة البحث الأساسية موزعة على وفق المديرية والجنس ومدة الخدمة

المجموع العام			خدمة ٢١ فأكثر			خدمة ١١-٢٠			خدمة ١٠ فأقل			مدة الخدمة والجنس المديرية	
مج	أناث	ذكور	مج	أناث	ذكور	مج	أناث	ذكور	مج	أناث	ذكور		
٥٠	٣٤	١٦	١١	٧	٤	٢٩	٢٣	٦	١٠	٤	٦	أولى	رصافة
٤٩	٣٢	١٧	١٤	١٠	٤	٢١	١٣	٨	١٤	٩	٥	ثانية	
٤٤	٢٢	٢٢	١٢	٧	٥	٢٠	١٠	١٠	١٢	٥	٧	ثالثة	
٥٠	٣٤	١٦	١٥	٧	٨	١٧	١٢	٥	١٨	١٥	٣	أولى	كرخ
٥٨	٤٥	١٣	١٣	١٠	٣	١٣	١١	٢	٣٢	٢٤	٨	ثانية	
٤٩	١٩	٣٠	١٢	٣	٩	٢٩	١٢	١٧	٨	٤	٤	ثالثة	
٣٠٠	١٨٦	١١٤	٧٧	٤٤	٣٣	١٢٩	٨١	٤٨	٩٤	٦١	٣٣	المجموع العام	

## ثالثاً: إداة البحث TOOL of the RESEARCH

بعد أطلاع الباحث على المقاييس التي تتعلق بمفهوم الذات المهنية وجد الباحث أن أنسب مقياس لقياس الذات المهنية هو مقياس (الحساني، ٢٠١٥) المكون من (٤٠) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية موزعة بصورة متفاوتة على (٦) مجالات وهي (المجال القيمي، والمجال المعرفي، والمجال الاجتماعي، ومجال الأداء المهني، ومجال الشخصية ومجال تقدير الآخرين)، وأمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تتوفر بدرجة كثيرة جداً، تتوفر بدرجة كثيرة، تتوفر بدرجة متوسطة، تتوفر بدرجة قليلة، تتوفر بدرجة قليلة جداً) يعطى لها عند التصحيح (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي.

## التحليل المنطقي لفقرات المقياس (الصدق الظاهري)

عرض الباحث فقرات مقياس الذات المهنية المؤلف (40) فقرة بصيغته الأولية (أستبانة) على (١٧) محكماً في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس النفسي والصحة النفسية، طلب منهم فحص فقرات كل مجال من مجالات الذات المهنية، ومدى ملاءمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه وكذلك بدائل الإجابة عن فقرات المقياس وأوزانها، وما يروونه مناسباً من تعديلات للفقرات، وبناءً على آرائهم تم توحيد بدائل المقياس مع مقياس الانحياز للتفاضل لتكون (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) وتم استبعاد أربعة فقرات من المقياس وهي (١٥،١٧،٣٢،٣٥) ، وتم تعديل خمسة فقرات قبل المحكمين وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس (٣٦) فقرة، إذ أعتمد الباحث موافقة (١٣) محكمين فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في

قياس ما وضعت من أجل قياسه، ولأن الفرق بين قيمتي (كا<sup>2</sup>) المحسوبة والجدولية دال إحصائياً بدرجة حرية (١).

### التحليل الإحصائي لمقياس الذات المهنية

تعتمد دقة المقياس في قياس ما وضع من أجله الى حد كبير على دقة فقراته وخصائصه السيكو مترية (عبد الرحمن، ١٩٩٨ : ٢٢٧). ويتفق علماء القياس النفسي على ضرورة التحقق من القوة التمييزية لفقرات المقياس وكذلك معاملات صدقها، ونظراً لمرور أكثر من خمس سنوات على بناء المقياس وبعد إستشارة بعض الاساتذة المختصين في القياس النفسي تم الاتفاق على اعادة اجراءات التحليل الاحصائي للمقياس على عينة التحليل الاحصائي والبالغة (٤٠٠) مرشد ومرشدة طبق عليهم مقياس الذات المهنية إلكترونياً وأعدمت هذه العينة لغرض التحليل الاحصائي فقط، وفيما يلي إجراءات التحقق منها:

### القوة التمييزية للفقرات (اسلوب العينتين المتطرفتين)

تم التحقق من القوة التمييزية للفقرات باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الاحصائي والبالغة (٤٠٠) مرشداً ومرشدة، وقد صححت الأجابات ثم أحسبت الدرجة الكلية للمقياس، وقد رتبت جميع الاستجابات تنازلياً على وفق الدرجة الكلية من أعلى درجة كلية الى أدنى درجة كلية، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية، وأصبح عدد الأفراد في كل مجموعة (١٠٨) مرشد ومرشدة تراوحت درجات أفراد المجموعة العليا بين (١٨٠-١٦٤) أما درجات افراد المجموعة الدنيا تراوحت بين (١٥٥-١١١)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، وظهر إن كل فقرات المقياس كانت مميزة، ما عدا الفقرات (١٩) من مجال الاداء المهني والفقرة (٢٧) من مجال سمات الشخصية لأن القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية وبدرجة حرية (٢١٤) والجدول (٣) يوضح ذلك.

### جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الذات المهنية

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٥	٢.٠٨١	٠.٦٠٣٤٤	٤.٥١٨٥	٠.٧٠٠٥٩	٤.٧٠٣٧	١
٠.٠٠١	٥.٧٠٨	٠.٤٩٣٦٤	٤.٥٩٢٦	٠.٢٩١٢١	٤.٩٠٧٤	٢
٠.٠١	٢.٩٥٢	٠.٥٠٤٠٥	٤.٦٢٩٦	٠.٤١٣٥١	٤.٨١٤٨	٣

٠.٠١	٢.٦١١	٠.٦٠٣٤٤	٤.٥١٨٥	٠.٦٤٦٦٤	٤.٧٤٠٧	٤
٠.٠٠١	٥.٣٧٤	٠.٤٧٦٧٩	٤.٦٥٧٤	٠.٢٤٧٣٥	٤.٩٣٥٢	٥
٠.٠٠١	٤.١٧٨	٠.٥٨٧٣٨	٤.٤٧٢٢	٠.٤٤٥٢٥	٤.٧٦٨٥	٦
٠.٠٠١	٤.٣٠٤	٠.٦٦٢١٧	٤.٣٠٥٦	٠.٥٣٢٣٦	٤.٦٥٧٤	٧
٠.٠٠١	٥.٠٢٧	٠.٥٦٢٧٠	٤.٣٩٨١	٠.٤٩٠٤٨	٤.٧٥٩٣	٨
٠.٠٠١	٣.٩٨٣	٠.٥٥٥٢٧	٤.٤٩٠٧	٠.٤٦٥٧٧	٤.٧٦٨٥	٩
٠.٠٠١	٦.٣٦٠	٠.٦٣١٤٧	٤.٤٤٤٤٤	٠.٣٢٦٩١	٤.٨٧٩٦	١٠
٠.٠٠١	٤.٥١١	٠.٥٦٢٧٠	٤.٣٩٨١	٠.٥٢٢٥١	٤.٧٣١٥	١١
٠.٠٠١	٣.٦٤٨	٠.٥٧٠٠٣	٤.٠٥٤٦٣	٠.٤٢٧١٠	٤.٧٩٦٣	١٢
٠.٠٠١	٤.٤٣٧	٠.٤٩٩٢٢	٤.٥٥٥٦	٠.٣٨٢٥٣	٤.٨٢٤١	١٣
٠.٠٠١	٣.٢٩٤	٠.٥٧١٩٣	٤.٥٠٠٠	٠.٤٩٩٩١	٤.٧٤٠٧	١٤
٠.٠٠٥	٢.٢٣٢	٠.٥٥٤٦٥	٤.٣٦١١	٠.٦٠٢٥٨	٤.٥٣٧٠	١٥
٠.٠٠١	٢.٩٣٤	٠.٦١٣٨٩	٤.٣٤٢٦	٠.٦٨٢٧٦	٤.٦٠١٩	١٦
٠.٠٠١	٣.٠٩٦	٠.٥٩٤٩٩	٤.٦٠١٩	٠.٤٤٤٩٠	٤.٨٢٤١	١٧
٠.٠٠١	٢.٩٥٦	٠.٥٣١٧١	٤.٤١٦٧	٠.٦١٦٢١	٤.٦٤٨١	١٨
غير دالة	١.٢٨٠	٠.٥٩٦٥٢	٤.٤٠٧٤	٠.٦٧٦٤٦	٤.٥١٨٥	١٩
٠.٠٠١	٤.٣٨١	٠.٧٢٦٠٧	٤.٤٢٥٩	٠.٤٥٤٤٩	٤.٧٨٧٠	٢٠
٠.٠٠١	٣.٥١٩	٠.٥٤٤٠١	٤.٦١١١	٠.٤١٣٨٣	٤.٨٤٢٦	٢١
٠.٠٠١	٥.٤٠٥	٠.٥٥٢٥٤	٤.٤٤٤٤٤	٠.٤٢٠٤٧	٤.٨٠٥٦	٢٢
٠.٠٠١	٥.٢٥٥	٠.٤٩٣٦٤	٤.٥٩٢٦	٠.٣١٥٧٣	٤.٨٨٨٩	٢٣
٠.٠٠١	٤.٧٨٢	٠.٥٣٦٩٧	٤.٥٣٧٠	٠.٣٩٠٥٩	٤.٨٤٢٦	٢٤
٠.٠٠١	٢.٩٢٢	٠.٧٠٥٠٢	٤.٣٧٠٤	٠.٥٤٢٠٢	٤.٦٢٠٤	٢٥
٠.٠٠١	٤.١٨٤	٠.٤٩٥٣١	٤.٥٨٣٣	٠.٣٧٤٤٢	٤.٨٣٣٣	٢٦
غير دالة	٠.٢٦٩	٠.٩٩٥١٤	٤.٠١٨٥	١.٠٣٠٦٨	٤.٠٥٥٦	٢٧
٠.٠٠١	٤.٩٩٤	٠.٥٢٠٦٠	٤.٥٠٠٠	٠.٤٢٨٦٢	٤.٨٢٤١	٢٨
٠.٠٠١	٤.٦٢٥	٠.٥٠٠٩٥	٤.٥٣٧٠	٠.٤٠٦٢٣	٤.٨٢٤١	٢٩

٠.٠٠١	٤.٦٠٩	٠.٥٩٤٩٩	٤.٦٠١٩	٠.٣٠٣٨٦	٤.٨٩٨١	٣٠
٠.٠٠١	٤.٢٧٧	٠.٥١٦٥٢	٤.٥٦٤٨	٠.٣٩٨٦٠	٤.٨٣٣٣	٣١
٠.٠٠١	٦.٢٠٦	٠.٥٠٨٤٩	٤.٦١١١	٠.٢٣٠١٣	٤.٩٤٤٤	٣٢
٠.٠٠١	٢.٧٩٣	٠.٥٣٤٣٠	٤.٥٦٤٨	٠.٤٣٥٠٣	٤.٧٥٠٠	٣٣
٠.٠٠٥	٢.٣٦٧	٠.٥٥٦٩٠	٤.٣٧٠٤	٠.٦٩٩٨٥	٤.٥٧٤١	٣٤
٠.٠٠١	٣.٤٧٧	٠.٥٥٥٢٧	٤.٤٩٠٧	٠.٤٩٩٩١	٤.٧٤٠٧	٣٥
٠.٠٠١	٧.٣١٧	٠.٤٩٣٦٤	٤.٤٠٧٤	٠.٤٣٤٣٣	٤.٨٧٠٤	٣٦

\*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) هي (١.٩٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠١) هي (٢.٥٧٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١) هي (٣.٢٩١) بدرجة حرية (٢١٤).

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات):

اعتمد الباحث على عينة التحليل الإحصائي ذاتها التي استعملت لحساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وبالباغلة (٤٠٠) مرشد ومرشدة، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لأستخراج العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة الدرجة الكلية ، وبعدها حسبت الدلالة المعنوية لمعامل ارتباط كل فقرة فاتضح إن كل الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) لان القيمة التائية للدلالة المعنوية لمعاملات الارتباط أكبر من القيمة الجدولية و بدرجة حرية (٣٩٨) والجدول (٤) يوضح ذلك.

#### جدول (٤)

قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الذات المهنية والدلالة المعنوية له

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط
١	٠.٤٣٨	٩.٧٢	١٨	٠.٥٣٩	١٢.٧٧
٢	٠.٣٤٠	٧.٢١	٢٠	٠.٤٧١	١٠.٦٥
٣	٠.٢٩٨	٦.٢٣	١٢	٠.٥٨١	١٤.٢٤
٤	٠.٢٠٨	٤.٢٤	٢٢	٠.٤٤٤	٩.٨٩
٥	٠.٢٨٥	٥.٩٣	٣٢	٠.٦٥٣	١٧.٢٠
٦	٠.٤٠٤	٨.٨١	٤٢	٠.٢٩٠	٦.٠٥
٧	٠.٤٢٩	٩.٤٧	٥٢	٠.٥٣٠	١٢.٤٧
٨	٠.٥٠٥	١١.٦٧	٦٢	٠.٥١٣	١١.٩٢
٩	٠.٣٥٢	٧.٥٠	٨٢	٠.٣٠٨	٦.٤٦

١٢.٧٣	٠.٥٣٨	٢٩	٩.٧٢	٠.٤٣٨	٠.١٠
١٣.٥٩	٠.٥٦٣	٠٣	١١.٨٩	٠.٥١٢	٠.١١
١٥.٨٩	٠.٦٢٣	١٣	١٢.١٥	٠.٥٢٠	٠.١٢
١٤.٧٣	٠.٥٩٤	٢٣	١٤.٤٦	٠.٥٨٧	٠.١٣
٧.٠٥	٠.٣٣٣	٣٣	١٤.٢٤	٠.٥٨١	٠.١٤
١١.٧٧	٠.٥٠٨	٤٣	١٣.٤١	٠.٥٥٨	٠.١٥
١٠.٥٦	٠.٤٦٨	٥٣	٨.٤٨	٠.٣٩١	٠.١٦
١٣.٨٨	٠.٥٧١	٦٣	١٠.٥٩	٠.٤٦٩	٠.١٧

### الخصائص السيكومترية للمقياس Psychometric Properties the Scale

#### صدق المقياس Validity of the Scale

وتم التحقق من صدق المقياس بمؤشرين هما الصدق الظاهري وصدق البناء كما يأتي:

#### الصدق الظاهري Face Validity

هذا النوع من الصدق يتم الحصول عليه عن طريق عرض الفقرات الخاصة بالمقياس وبدائل الاجابة وأزوانها على عدد من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة التي تجعلهم مؤهلين للحكم على ملاءمة كل فقرة في المقياس لقياس الخاصية التي أعد لقياسها (Anastasi,1985: 341)

وتم التحقق من هذا المؤشر كما في الاجراءات التي سبق ذكرها من خلال قيام الباحثين بعرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص وتم الاخذ بملاحظاتهم من حذف وتعديل على بعض الفقرات.

#### صدق البناء Construct Validity

وقد تحقق ذلك من خلال المؤشرات الاتية:

#### المؤشر الاول: تمييز الفقرات

وتم أستعمال الأختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لأختبار الفروق الاحصائية بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٣٦) فقرة وكانت الفقرات ميزة عدا الفقرة (٩) من المجال المهني والفقرة (٢٧) من مجال الشخصية والجدول (٣) يوضح ذلك.

#### المؤشر الثاني: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

حيث تعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات معيارية آنية من خلال ارتباطها بدرجات الأفراد على فقرات المقياس، فإن ارتباط درجة الفقرة مع الدرجة الكلية تعني إن الفقرة تقيس المفهوم نفسه

( Stanly & Hopkins,1972: 11)

وفي ضوء ذلك ظهرت ان جميع الفقرات كان لها ارتباط عال مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (٤) يوضح ذلك

### ثبات المقياس : Reliability of The Scale

يعني به دقة وأتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه وإعطاء النتائج نفسها، أي يشير إلى الاتساق واستقرار النتائج نفسها، أي يشير إلى الاتساق واستقرار النتائج (Holt,1971: 60)، وللتحقق من ثبات مقياس الذات المهنية أستخدم الباحث طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية وطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة ألفا كرونباخ من خلال درجات عينة الثبات والبالغة (١٠٠) مرشداً ومرشدة أختيروا بطريقة عشوائية من المديرية العامة الست في بغداد، وفيما يلي إجراءات التحقق من طريقي حساب الثبات:

### طريقة التجزئة النصفية (الاتساق الداخلي) Internal Consistency:

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية لمقياس الذات المهنية، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.84) وبعد تصحيحه باستعمال معادلة سبيرمان براون Speramen–Brown بلغ معامل الثبات (0.91) وهو معامل ثبات جيد.

### طريقة تحليل التباين بأستعمال معادلة الفا كرونباخ Variance Analysis Method

وللتحقق من ثبات المقياس بهذه الطريقة طبقت معادلة الفا كرونباخ على إجابات عينة الثبات والبالغة (١٠٠) مرشد ومرشدة وقد بلغ معامل الارتباط (0.89) وهو معامل ثبات جيد على الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس.

### وصف مقياس الذات المهنية بصيغته النهائية:

يتكون مقياس الذات المهنية بصيغته النهائية من (٣٤) فقرة موزعة على ستة مكونات سلوكية وهي المجال القيمي (٦) فقرات، والمجال المعرفي (٦)، والمجال الاجتماعي (٤) فقرات، والاداء المهني (٧) والمكون الشخصي (٥) وتقدير الاخرين (٦) ، مصاغة بأسلوب العبارات التقريرية وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة للأجابة وهي (تتطبق علي دائماً، تتطبق علي غالباً، تتطبق علي أحياناً، تتطبق علي نادراً، لا تتطبق علي) تعطى لها عند التصحيح (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي، أقل درجة كلية (٣٤) درجة وأعلى درجة كلية (١٧٠) درجة بمتوسط فرضي مقدارة (١٠٢) درجة.

### رابعاً: الوسائل الاحصائية Statistical Means

لتحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحثان بأستخدام الوسائل الاحصائية بواسطة الحقيبة الاحصائية للعلوم الأجنماعية SPSS.



## الفصل الرابع

## عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم الحصول عليها وتفسيرها ومناقشتها على وفق أهداف البحث، كما سيذكر الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات، وكما يأتي:

الهدف الاول: التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين :

خصص هذا الهدف لقياس الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة الست لمحافظة بغداد، وتحقيقاً لذلك أستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الذات المهنية لعينة البحث الحالي يساوي (١٥٠.١٦٦٧) درجة وبأنحراف معياري مقداره (٨.٩٢٤) درجة. وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٠٢)، أتضح أن الفرق كان دالاً إحصائياً إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٩٣.٤٨٦) وهي أكبر من القيمة الجدولية (٣.٢٩١) وبدرجة حرية (٢٩٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأظهرت النتائج أن فئات عينة البحث كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

نتائج الأختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الانحياز للتفاؤل

عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
٣٠٠	١٥٠.١٦٦٧	٨.٩٢٤	١٠٢	٩٣.٤٨٦	٣.٢٩١	٠.٠٠١

ومن خلال النتائج في الجدول (٥) ظهر إن المرشدين التربويين يتمتعون بمفهوم ذات مهني عالٍ وبدلالة إحصائية وتدل هذه النتيجة أن المرشدين التربويين رغم الظروف الصعبة وعبء العمل الذي يواجههم فإنهم قادرون على تقديم المساعدة، ويشعرون بذات مهنية إيجابية من خلال الأداء والجهد المبذول في تقديم المساعدة وحل المشكلات التي تواجه الطلبة مما يجعل من المرشد شخصية مستحسنة من قبل الآخرين، وهذا يتفق مع ما ذهب اليه (Super 1977) الذي يؤكد أن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وأن الأفراد يميلون الى اختيار المهن التي يستطيعون عن طريقها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكيات التي يقومون بها لتحقيق ذاتهم المهنية عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمرون بها (الهادي، العزة، ٢٠١٤: ٤٤).

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفرق في الذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) بعد حساب الوسط الحسابي لعينة الذكور البالغة (١١٤) مرشداً والذي بلغ (١٤٩.٢٨٩) والانحراف المعياري والبالغ (٨.٠٧١) والوسط الحسابي لعينة الإناث المكون (١٨٦) مرشدة والبالغ (١٥٠.٧٠٤) والانحراف المعياري والبالغ (٩.٣٨٩) تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١.٣٣٥) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وكما مبين في جدول (٦) .

#### جدول (٦)

دلالة الفروق في متغير الانحياز للتفاوت على وفق متغير الجنس

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة .٠٠٥
ذكور	١١٤	١٣٣.٩٠٣	١٤.٤٢٣	١.٦٣	١.٩٦	غير دالة
إناث	١٨٦	١٣٦.٥٣٢	١٢.٩٥٦			

وهذا يدل على انه ليس هناك فروق بين المرشدين التربويين (ذكور-إناث) في الذات المهنية ولا يتأثر المفهوم في متغير الجنس.

#### التوصيات

وفي ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

١. إقامة برامج ارشادية تعمل على تنمية وعي المرشدين التربويين لمفهوم ذواتهم المهنية وأهميتها في تمكينهم لاداء الواجبات المناطة بهم .
٢. مخاطبة وزارة التربية حول دعم المرشدين التربويين وتعزيز إمكانياتهم وتوفير أجواء مهنية تتناسب مع ما يقومون به من خدمة إنسانية عظيمة تمكنهم من تقديم المساعدة لمن يحتاجها من المسترشدين.

#### المقترحات

١. إجراء دراسة مماثلة على عينات مختلفة كطلبة الجامعات.
٢. إجراء دراسة مقارنة لمفهوم الذات المهنية على وفق نمطي الشخصية (A,B).

## المصادر العربية والاجنبية

١. أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف، (٢٠٠٩)، الإرشاد المدرسي، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
٢. ابو حماد، ناصر الدين، (٢٠٠٨)، الارشاد النفسي والتوجيه المهني، اريد ، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
٣. أبو عيطة، سهام درويش، (٢٠٠٢)، مبادئ الإرشاد النفسي، ط٢، البتراء ، دار الفكر للطباعة والنشر.
٤. التميمي، فاطمة كريم زيدان، (٢٠٠٨)، مفهوم الذات الاكاديمي المهني لدى طلبة الجامعة، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة
٥. الداھري، الحسن أحمد، (٢٠٠٥)، علم النفس الارشادي نظرياته واساليبه الحديثه، الاردن ، دار وائل للنشر والتوزيع.
٦. الدراجي ، زينب صبري حاتم (٢٠١٦) ، المسؤولية الارشادية والالتزام الاخلاقي وعلاقتهما بالاحكام الثقائيه عن الذات لدى المرشدين التربويين، جامعة بغداد ، كلية التربية أبن رشد ، الارشاد النفسي والتوجيه التربوي أطروحة دكتوراه.
٧. الدسوقي ، كمال ، (١٩٨٨) ،دينامية الجماعة في الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية.
٨. زهران، سناء حامد عبد السلام، (١٩٩٦) ، مفهوم الذات المهني لدى الاخصائي النفسي المدرسي واتجاهات الاخرين نحو عمله، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة المنصورة، المنصورة ، جمعورية مصر العربية.
٩. زهران، حامد عبد السلام، (١٩٩٨)، التوجيه والإرشاد النفسي، ط٢، القاهرة، عالم الكتب.
١٠. الشرفا، عبير فتحي، (٢٠١١) ، الذات المهنية للمرشدين التربويين النفسيين في العمل الارشادي والتربوي بقطاع غزة، الجامعة الاسلاميه غزة، كلية التربية، رسالة ماجستير منشورة.

١١. عبد الرحمن ، محمد السيد، (١٩٩٨)، القياس النفسي :النظرية والتطبيق ، ط٣، القاهرة ،دار الفكر العربي.
١٢. عبد الهادي، جودة، والعزة، سعيد حسني، (١٩٩٩) ، التوجيه المهني ونظرياته، عمان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
١٣. \_\_\_\_\_ (٢٠١٤) ، التوجيه المهني ونظرياته، ط٢، عمان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
١٤. العلاق، مجيد صادق، (٢٠٠٨) ،الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المرشد نفسه، مجلة الدراسات التربوية، مجلد ١١، العدد ١.
١٥. علي الزايد، أمل بنت صالح، (٢٠١٩)، الذات المهنية لدى المرشدات الطالبات بمدارس محافظة الرس في ضوء بعض المتغيرات ، جامعة الملك عبد العزيز، معهد الدراسات العليا التربوية، مجلة البحث العلمي في التربية ،جدة، بحث منشور.
١٦. كفاي، علاء الدين (٢٠١٤) ، الصحة النفسية والارشاد النفسي، ط٣، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

1. Anastasi, A. (1985). Psychological testing: Basic concepts and common misconceptions. In Annual Meeting of the American Psychological Association, 1984, Toronto, ON, Canada; This lecture was presented at the aforementioned meeting.. American Psychological Association.
2. Anastasi, A. (1985). Psychological testing: Basic concepts and common misconceptions. In Annual Meeting of the American Psychological Association, 1984, Toronto, ON, Canada; This lecture was presented at the aforementioned meeting.. American Psychological Association.
3. Blusten, D. (2017) . Integrating theory, research, and practice: Lesson Learned from the evolution of vocational Psychology. Society For vocational Psychology: Integrating theory, Research, and practice, 33.199.
4. Crites , J.O. (1969). vocational psychology : the study of vocational Behavior and development , Mc Graw Hill Book compony , New York.
5. Gottfredson, L. (2002). Where and why g matters: Not a mystery. Human Performance, 15 (1-2), 25.
6. Stanly and Hopkins (1972 )Educational psychological measurements and evaluation , New York, McGraw-Hill
7. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of vocational behavior, 16(3), 282-298.
8. Super, D. E. The identity crises of counseling psychologists . The Counseling Psychologist, 1977, 7(2), 13-15.
9. Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. American Psychologist, 8,185-190.
- 10.Weng, Q,&Mcelroy. J. C. (2009). Vocational-self crystallization as a mediator of the relationship between career-self management and job decision effectiveness. Journal of Vocational Behavior, 76, 235.