



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس إرشاد وتوجيه

التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة  
من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالب: (ة) خلفه نوال

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. عمار ميلود	أستاذ محاضر (أ)	رئيسا
أ. د. كريمة علاق	أستاذة التعليم العالي	مشرفة ومقررة
د. عباسة أمينة	أستاذة محاضرة (ب)	مناقشة

السنة الجامعية 2017-2018

تمت التصويبات التي تم اقتراحها

تاريخ الإيداع: 2020/09/03

الإمضاء: كريمة علاق أستاذة التعليم العالي

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس إرشاد وتوجيه

التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من  
مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالبة(ة): خلفه نوال

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. عمار ميلود	أستاذ محاضر(أ)	رئيسا
أ.د. كريمة علاق	أستاذة التعليم العالي	مشرفة ومقررة
د. عباسة أمينة	أستاذ محاضر(ب)	ممتحنة

السنة الجامعية 2019-2020

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم تربية



مذكرة لنيل شهادة الماستري في علوم التربية

تخصص: علم النفس إرشاد وتوجيه

التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة  
من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالب(ة):خلفة نوال

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. عمار ميلود	أستاذ محاضر(أ)	رئيسا
أ.د. كريمة علاق	أستاذة التعليم العالي	مشرفة ومقررة
د. عباسة أمينة	أستاذ محاضر(ب)	ممتحنة

السنة الجامعية 2019-2020

## إهداء

هناك أياد بيضاء ترفرف حولنا، وتمنحنا الثقة في النفس، سطرت معي لوحة جميلة  
مبدعة، لا بد من إهدائها عقب ونشوة النجاح، فألى ...

والدي العزيز رمز العطاء والأمان

والدتي الحبيبة التي أعطت بلا حساب

إخوتي وأخواتي عزوتي في هذه الحياة، الذين كانوا عوناً لي في إخراج هذا العمل

إلى رفيفات درب العلم، وكل القلوب المعطاءة التي ساندتني بالدعاء والكلمة الطيبة

إليهم جميعاً .... أهدي بتواضع عملي هذا ...

الباحثة خلفة نوال

## شكر وتقدير

الحمد لله كثيرا طيبا مباركا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على معلم البشرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ...

بعد أن منّ الله عليّ بإنجاز هذه الرسالة لا يسعني إلا أن أحمده تعالى وأشكره، وهو أهل الحمد والثناء، واتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتورة علاق كريمة المشرفة على الرسالة، التي لم تدخر جهدا في إرشادي وتوجيهي، والتي أفاضت عليّ من وقتها وجهدها وعلمها، فجزاها الله عني خير الجزاء ورفع درجاتها في الدنيا والاخرة.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للأساتذة المحكمين على منحهم جزء من وقتهم لتحكيم أدوات الرسالة بالرغم من التزاماتهم الاكاديمية والبحثية.

والشكر موصول إلى كل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم الذين تجاوزوا معي من أجل انهاء الجانب العملي.

كما أوجه خالص شكري وعرفاني لجميع اساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة عبد الحميد بن باديس بولاية مستغانم، خصوصا لجنة المناقشة التي قبلت مناقشة هذا العمل وكل من قدم لي يد العون، ومنحني من وقته وجهده لإتمام هذا العمل المتواضع.

وفي الختام أسأل الله عز وجل أن يجعل هذه الرسالة وجميع اعمالنا منفعه لغيرنا، خدمة لمجتمعنا وخالصة لوجهه الكريم فان اصبحت فمن الله وبفضله وتوفيقه، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة خلفه نوال

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن العلاقة التي تربط التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم، باستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق أداتين معدلتين من طرف الباحثة بعد حساب خصائصهما السيكومترية وهما: مقياس التوافق المهني، ومقياس الكفاءة الذاتية المدركة على عينة من خمسة و خمسين (55) مستشارا ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي والمهني بمستغانم. ولتحليل نتائج الدراسة تم الاستعانة بحزمة التحليل الاحصائي (Spss اصدار 20). ومن نتائجها أن كلاً من مستوى التوافق ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة جاءت نتائجها مرتفعة لدى عينة البحث، مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس، الطور التعليمي والمستوى التعليمي، في حين انه توجد فروق ذات دلالة احصائية حسب المستوى المذكور تعزى لمتغير الخبرة المهنية بين فئتين (اقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات) و (من 5 سنوات الى 10 وأكثر من 10 سنوات)، مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة حسب المتغيرات الاربع الجنس، الطور التعليمي، المستوى التعليمي والخبرة المهنية. وبالتالي يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى عينة البحث من خلال كفاءتهم الذاتية المدركة، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لديهم.

وفي ضوء النتائج سابقة الذكر قدمت مجموعة من التوصيات والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** التوافق المهني؛ الكفاءة الذاتية المدركة؛ مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

# **Professional compatibility and its relation to perceived self-reliance in a sample of school and professional guidance counsellors in the wilaya of Mostaganem**

## **Abstract:**

The present study aimed to reveal the relationship between professional compatibility and perceived self-efficacy among a sample of school and professional guidance counsellors in the wilaya of Mostaganem; using the descriptive approach ,and the application of two tools modified by the researcher after calculating their psychometric properties ,namely : the level of professional Compability , and a measure of perceived self-efficacy on a sample of fifty – five (55) counselors and counselors at the school and vocational unification center in Mostaganem , and to analyze the results of the study ,a statistical analysis package (SPSS-20). The most prominent results include that both the level of compatibility and the level of self-competence recognized were high in the sample of research, with no statistically significant differences in the level of professional compatibility according to the sex variable, educational stage and educational level. While there are statistically significant differences depending on the level mentioned, due to the variable in professional experience between two categories (less than 5 years and more than 10 years) and (5 to 10 years and over 10 years) ,with no There are no statistically significant differences in the level of self-competence recognized by four-sex variables, educational phase, educational level and professional experience. The professional compatibility of the research sample can therefore be predicted through their self-aware competence, with a positive correlation between professional compatibility and self-efficacy that they are aware of. In the light of the above-mentioned conclusions, a set of recommendations and proposals was made.

**Keywords** : Professional Compability; Perceived Self-Efficacy; school and vocatuional guidance counselor .

## **La compatibilité professionnelle et sa relation à l'auto-compétence perçue chez un échantillon de conseillers d'orientation Scolaire et professionnelle dans la wilaya de Mostaganem**

### **Résumé de l'étude :**

La présente étude visait à relever la relation entre la comptabilité professionnelle et l'auto-efficacité perçue chez un échantillon de conseillers d'orientations scolaire et professionnelle dans la wilaya de Mostaganem, en utilisant l'approche descriptive, et l'application de deux outils modifiés par la chercheuse après avoir calculé leurs propriétés psychométrique, à savoir : le niveau de comptabilité professionnelle, et une mesure de l'auto-efficacité perçue sur un échantillon de cinquante-cinq (55) conseillers et conseillers du centre d'orientation scolaire et professionnelle de Mostaganem ; et pour analyser les résultats de l'étude, un ensemble d'analyse statistique (SPSS -20). Les résultats les plus marquants comprennent que le niveau de compatibilité et le niveau d'autonomie reconnu étaient élevés dans l'échantillon de recherche, sans différences statistiquement significatives dans le niveau de compatibilité professionnelle selon la variable de sexe, le stade éducatif et le niveau d'éducation. Bien qu'il existe des différences statistiquement significatives selon le niveau mentionné, en raison de la variable de l'expérience professionnelle entre deux catégories (moins de 5 ans et plus de 10 ans) et (5 à 10 ans et plus de 10 ans), Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau d'autonomie reconnu par les variables à quatre sexes, la phase d'éducation, le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle. La compatibilité professionnelle de l'échantillon de recherche peut donc être prédite par leur connaissance de soi, avec une corrélation positive entre la compatibilité professionnelle et l'auto-efficacité dont ils sont conscients.

À la lumière des conclusions susmentionnées, un ensemble de recommandations et de propositions ont été formulées.

**Mots-clés:** Comptabilité professionnelle ; Auto-efficacité perçue ; Conseiller d'orientation scolaire et professionnelle.



## فهرس المحتويات

أ.....	إهداء
ب.....	شكر و تقدير
ج.....	ملخص الدراسة:
و.....	فهرس المحتويات :
ي.....	فهرس الجداول :
ل.....	قائمة الملاحق :
12.....	مقدمة
15.....	الفصل التمهيدي: مدخل الدراسة
16.....	إشكالية الدراسة:
22.....	2- فرضيات الدراسة:
23.....	3. دواعي اختيار الموضوع.....
24.....	4. اهداف الدراسة.....
24.....	6. التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة.....
25.....	7. حدود الدراسة:
	<b>الفصل الأول : التوافق المهني</b>
27.....	تمهيد:
28.....	ا. التوافق :
28.....	1. تعريف التوافق لغة واصطلاحا:
33.....	2. الاتجاهات الاساسية في تفسير التوافق.....
34.....	3. ابعاد التوافق.....
36.....	4. عوامل التوافق.....
38.....	5. خصائص التوافق.....
39.....	6- اهمية التوافق.....
40.....	اا. التوافق المهني.....
40.....	1. مفهوم التوافق المهني.....

- 42..... نظريات التوافق المهني
- 47..... تقسيمات التوافق المهني
- 48..... مظاهر التوافق المهني
- 49..... عوامل التوافق المهني
- 52..... مقومات التوافق المهني
- 53..... آلية تحقق التوافق المهني
- 54..... طرائق تحقيق التوافق المهني
- 56..... خلاصة الفصل

### الفصل الثاني: الكفاءة الذاتية المدركة

- 58..... تمهيد
- 59..... I. الكفاءة الذاتية
- 59..... 1. مفهوم الكفاءة الذاتية لغة واصطلاحاً:
- 61..... 2. علاقة الكفاءة الذاتية ببعض المفاهيم
- 62..... 3. التحليل التطوري للكفاءة الذاتية
- 62..... 4. أنواع الكفاءة الذاتية
- 63..... 5. مصادر الكفاءة الذاتية
- 65..... 6. ابعاد الكفاءة الذاتية
- 67..... II. الكفاءة الذاتية المدركة
- 67..... 1. تعريف الكفاءة الذاتية المدركة
- 68..... 2. مصادر الكفاءة الذاتية المدركة
- 69..... 3. الخصائص العامة لمرتفعي الكفاءة الذاتية المدركة:
- 70..... 4. السمات المميزة لذوي الكفاءة الذاتية المدركة المنخفضة حسب (Bandura)
- 70..... خلاصة الفصل

### الفصل الثالث: مستشار التوجيه المدرسي و المهني

- 72..... تمهيد

72.....	1- تعريف التوجيه لغة واصطلاحا
73.....	2- تعريف الارشاد لغة واصطلاحا
74.....	3- تعريف التوجيه والارشاد المدرسي
75.....	4- تعريف التوجيه والارشاد المهني
76.....	5- تعريف مستشار التوجيه المدرسي
76.....	6- تعريف مستشار التوجيه المدرسي والمهني
76.....	7- الحاجة الى مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر
77.....	8- الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه
78.....	9- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني
79.....	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الرابع : منهجية الدراسة و اجراءاتها</b>
81.....	تمهيد
81.....	أولا. الدراسة الاستطلاعية
81.....	1. عينة الدراسة الاستطلاعية:
82.....	2. أدوات الدراسة الاستطلاعية
86.....	3. الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق المهني المعدل من قبل الباحثة
89.....	4. الخصائص السيكومترية لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة المعدل من طرف الباحثة:
91.....	5. حدود الدراسة الاستطلاعية:
91.....	6. نتائج الدراسة الاستطلاعية
91.....	ثانيا. الدراسة الاساسية:
91.....	1. منهج الدراسة
92.....	2. مجتمع الدراسة
92.....	3. عينة الدراسة الاساسية
93.....	4. أدوات الدراسة الاساسية
93.....	5. حدود الدراسة الاساسية
93.....	6. حيثيات التطبيق

94.....	خلاصة
	<b>الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها</b>
96.....	تمهيد :
96.....	1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الفرعية.....
96.....	1-1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الاولى:
100.....	1- 2- عرض و تحليل ومناقش نتائج الفرضية الفرعية الثانية :
102.....	1- 3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....
110.....	1- 4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.....
116.....	1- 5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة.....
120.....	1- 6- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية العامة.....
122.....	استنتاج عام.....
123.....	خاتمة الدراسة.....
125.....	التوصيات :
126.....	الاقتراحات.....
127.....	قائمة المراجع.....
136.....	الملاحق.....

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
85	توزيع افراد مجتمع الدراسة الاستطلاعية .	01
87	ابعاد استبيان التوافق المهني.	02
90	بنود استبيان التوافق المهني التي تم تعديلها من طرف المحكمين .	03
93	بنود استبيان الكفاءة الذاتية المدركة التي تم تعديلها من طرف المحكمين.	04
94	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية .	05
96	توزيع افراد المجتمع الاصلي للدراسة .	06
96	توزيع حجم و نسبة افراد عينة الدراسة الاساسية .	07
101	مجموع التكرارات ، المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد استبيان التوافق المهني.	08
10	ابعاد التوافق المهني وعدد فقراتها، مجموع التكرارات والمتوسطات، الانحراف المعياري، الوزن النسبي والترتيب لكل بعد.	09
105	مجموع التكرارات ، المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة .	10
105	مجموع التكرارات، المتوسطات، الانحراف المعياري، الوزن النسبي والترتيب لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة.	11
107	اختبار (t. Test) للكشف عن الفروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني	12
108	دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني .	13
109	اختبار (t. Test) للكشف عن الفروق بين الطورين في مستوى التوافق المهني	14
109	دلالة الفروق بين مستشاري الطورين التعليميين ( المتوسط والثانوي) في مستوى التوافق المهني .	15
110	اختبار التباين الاحادي للكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني وفق متغير الخبرة المهنية .	16

111	وجود فرق بين مجموعتين على الاقل في تفسير دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى التوافق المهني وفقا للخبرة المهنية .	17
111	دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في مستوى التوافق المهني وفقا للخبرة المهنية .	18
113	اختبار (t.test) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى التوافق المهني وفق متغير المستوى التعليمي .	19
113	دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في مستوى التوافق المهني وفقا للمستوى التعليمي .	20
115	اختبار (t. Test) للكشف عن الفروق بين الجنسين في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة .	21
115	دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة.	22
116	اختبار ( t.test ) للكشف عن دلالة الفروق بين الطورين في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة .	23
116	دلالة الفروق بين مستشاري الطورين التعليميين (المتوسط والثانوي) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة .	24
118	اختبار التباين الاحادي للكشف عن الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وفق متغير الخبرة المهنية .	25
118	دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وفقا للخبرة المهنية.	26
119	اختبار ( t.test ) للكشف عن الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وفق متغير المستوى التعليمي .	27
120	دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وفقا للمستوى التعليمي .	28
121	معادلة الانحدار البسيط للكشف عن امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة .	29
122	دلالة التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة .	30
124	علاقة الارتباط بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة .	31

قائمة الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	نموذج مقياس التوافق المهني للتحكيم.	141
02	اسماء الاساتذة المحكمين لاستبيان التوافق المهني.	145
03	استبيان التوافق المهني المعدل من طرف الباحثة و المتعلق بالدراسة الاستطلاعية.	145
04	صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التوافق المهني المتعلق بالدراسة الاستطلاعية.	142
05	ثبات استبيان التوافق المهني المتعلق بالدراسة الاستطلاعية.	149
06	نموذج مقياس الكفاءة الذاتية المدركة للتحكيم.	150
07	اسماء الاساتذة المحكمين لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة.	152
08	استبيان الكفاءة الذاتية المدركة المعدل من طرف الباحثة و المتعلق بالدراسة الاستطلاعية.	153
09	صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة المتعلق بالدراسة الاستطلاعية.	155
10	ثبات استبيان الكفاءة الذاتية المدركة المتعلق بالدراسة الاستطلاعية.	156
11	استبيان التوافق المهني الخاص بالدراسة الاساسية.	157
12	استبيان الكفاءة الذاتية المدركة الخاص بالدراسة الاساسية.	160

## مقدمة:

يعد قطاع التربية والتعليم قطاعا استثماريا على عكس ما يظنه البعض انه قطاع استهلاكي غير منتج والحقيقة انه يستثمر في اهم مقدرات المجتمع على الاطلاق، وهو الانسان بحد ذاته، وقديما قيل من يبني مدرسة يغلق سجنا كما قيل ايضا من يبني ملعبا يغلق مستشفى ولا ريب ان المثليين ينطبقان على موظف في قطاع التربية له مكانة خاصة شرفته ورفعت من قدره وجلبت محبة التلاميذ لفته (مستشار التوجيه المدرسي والمهني)، اذ على عاتقه تقم مسؤولية توجيه الأجيال وتربية اختياراتهم، وغرس مبادئ مشاريعهم الشخصية، التي تساعدهم على التأقلم مع مواقف الحياة الحقيقية في المستقبل، غير انه على قدر التشريف يقع التكليف، اذ يعد العمل من اهم الانشطة الانسانية التي يزولها الفرد باستمرار، واهم الميادين التي ينبغي ان يحقق فيها الفرد اكبر قدر من التوافق النفسي، لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل منتقلا بين المؤسسات التعليمية والإدارات وتفاعلا مع التلاميذ تارة ومع الأساتذة والاداريين والاولياء تارة أخرى مما يؤثر ذلك وبشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجاته الاجتماعية، والنفسية وتكوين مشاعر ايجابية كثيرة في النفس البشرية ( طه، 2001).

ويعد التوافق المهني المؤشر الفعال للحكم على اي مهنة بالنجاح او الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والارضاء في عمله، الامر الذي يسهم اسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام والذي يؤدي الى استقرار الفرد في حياته (سكران، 2011).

فالتوافق المهني إذن، يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكانياته ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع افراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء ويؤدي الى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية، الامر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على اتقان عمله، والسعي الدائم الى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من ادائه، وترفع من كفاءته (الموافي، 2012).

أما الفاعلية الذاتية المدركة فهي توقعات الفرد عن نفسه واعتقاده بقدراته وامكانياته والاداء الذي يتوقعه عن نفسه، وحتى يكون الشخص عنصرا ومنتجا ومتوافقا مع نفسه ومع غيره لابد ان يكون قريبا من قدراته وامكانياته الشخصية، ومدركا لها ويحدد الشيء الذي يمكنه ان يفعله في حدود هذه القدرات التي أدركه ليقربه من الاتزان الانفعالي والصحة النفسية، ويجعله مؤهلا لتفهم اهتماماته واهدافه وسلوكه.



فأول من أشار الى مفهوم الفاعلية الذاتية هو **بانديورا** حيث ربط بين تنظيم الذات واداء الانسان لوظائفه المعرفية، والتكيف الانساني، وتفترض نظرية التعلم الاجتماعي لبانديورا بان لدى الانسان مجموعة من القدرات والاستعدادات، كالقدرة على التخطيط، تنظيم الذات والتكيف مع المواقف بمعنى ان اداء الانسان لوظائفه هو نتاج لمجموعة من العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية التي ترتبط مع بعضها البعض، كما ترتبط اعتقادات الفرد بالفاعلية الذاتية بالدافعية والانجازات الشخصية (البادي، 2014). وباعتبار العنصر البشري اساس كل تقدم في اي مجتمع، لابد من تزويده بكافة المهارات والخبرات التي يرتقي من خلالها بحيث يصبح عنصرا منتجا وايجابيا في المجتمع، وعليه بغرض الكشف عن علاقة التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة، ارتأينا القيام بدراسة ميدانية، وفق منهجية علمية واضحة، لهذه العلاقة عند مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

وقد اشتملت الدراسة على مقدمة وخاتمة وخمسة فصول موزعة على النحو الآتي:

ثلاثة فصول نظرية وفصلين تطبيقيين: **فصل تمهيدي** عبارة عن مدخل للدراسة، تم خلاله وضع الإطار الهيكلي للموضوع، من خلال تحديد للإشكالية من خلال التطرق لجملة من الدراسات العلمية السابقة واللصيقة بموضوع الدراسة او المشابهة لها، وصياغة فرضياتها الدراسة ووضع أهدافها، وتبيان أهميتها كما تم خلاله تحديد المصطلحات المستخدمة فيها. وتناول **الفصل الاول** بالدراسة متغير التوافق المهني من خلال التطرق لتعريفه ولأبعاده والنظريات المفسرة له، بينما جاء **الفصل الثاني**، ليعالج مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة من خلال منظور تاريخي لتطورها، والتطرق لتعريفها وأبعادها. اما **الفصل الثالث** فخصص لمتغير مستشار التوجيه المدرسي والمهني، من خلال التطرق لتعريفه ومهامه وابرار مكان عمله.

اما الفصول التطبيقية فجمعت كلا من **الفصل الرابع**، الذي تعلق بالإجراءات الميدانية للدراسة، بحيث تم البدء بالدراسة الاستطلاعية التي كان هدفها حساب الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة من صدق وثبات بعد تعديلها من قبلنا والمعالجة الاحصائية للبيانات المتحصل عليها، ثم الدراسة الأساسية التي تمت باعتماد المنهج الوصفي ثم طريقة اختيار عينة الدراسة ومواصفاتها، وجاء **الفصل الخامس** لعرض وتحليل البيانات المتحصل عليها والمتعلقة بفرضيات الدراسة، ومحاولة الاجابة عليها من خلال مناقشة النتائج المتحصل عليها وتفسيرها في ضوء نظريات الدراسة بما استفادته الباحثة من الاطر النظرية لأدبيات موضوع الدراسة، وكذا الدراسات السابقة، كما تم وضع خاتمة شاملة للموضوع مع اقتراح بعض المواضيع التي تثير موضوع الدراسة و تعزز من فهمه لدى عامة الناس والمستشارين خاصة، مع استمرارية البحث في مثل هذه المواضيع، ثم قائمة شاملة جامعة لكل المراجع الموثقة في متن هذه الرسالة التي كتبت بطريقة APA النسخة السادسة ومجموعة من الملاحق...

وأملنا أن يجد القارئ ما يشفي غليل شغفه بالتعرف على متغيرات هذه الدراسة التي تدور حول مهنة مستشار التوجيه المدرسي والمهني.



الفصل التمهيدي:  
مدخل الدراسة

### إشكالية الدراسة:

في ضوء الاهتمام المتزايد في المجتمعات بميدان التربية والتعليم والهادف الى بناء جيل متوافق مع ذاته تسعى المؤسسات التعليمية التربوية لتلبية حاجات التلاميذ ورغباتهم ومساعدتهم على تخطي المشكلات والصعوبات التي يواجهونها في البيئة المدرسية، وهذه الاخيرة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني بحيث اصبح ممارسي مهنة التوجيه و الارشاد المدرسي والمهني يواجهون جملة من المعوقات التي تحد بدورها على القيام بمهام هذه المهنة على اكمل وجه، وعليه هذه الاخيرة ذات صلة وثيقة بمدى ملائمة المهنة - مهنة التوجيه و الارشاد- لممتنها - المستشار - و كلها تصب في قالب واحد الا و هو التوافق المهني ، حيث ينطوي هذا المفهوم على العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية المادية و الاجتماعية اي على الفرد ان يتكيف للآلة و لروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه وللظروف الفيزيقية التي تحيط به .

وفي هذا الصدد اشارت شيخ رقية (2018) في دراستها عن الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني على انه توافق الفرد مع بيئة عمله، ويشمل مختلف العوامل البيئية التي تلازمه في مجال عمله، وتوافقه مع التغيرات التي تظهر على هذه العوامل مع مرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (أورد في: عثمان، 2002، ص 26)،

كما أورد (الشهري، 2000، ص 14) تعريفا اخر للتوافق المهني انه عبارة عن عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية، فالعامل يبدا عمله ليجد نفسه مضطرا للتكيف مع ظروف العمل ومطالبه الكثيرة، فعملية التكيف هذه لا تقتصر على تكيفه مع طبيعة عمله فقط بل تتجاوز ذلك الى التكيف مع مختلف الامزجة من الزملاء والمسؤولين ومع نظام العمل الخاص بالمؤسسة ومع ظروف الفيزيقية المحيطة به.

ومن الدراسات التي تناولت متغير التوافق المهني وربطته بمتغيرات أخرى نذكر على سبيل الذكر لا الحصر: دراسة عثمان (1999) من جهة أخرى الى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني وموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية بمحافظة تعز في اليمن، وتطبيق مقياس التوافق المهني وموقع الضبط من اعداد الباحثة على عينة تكونت من (272) مدرسا ومدرسة وتحليل البيانات احصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل التباين، اظهرت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود علاقة بدلالة احصائية بين التوافق المهني وموقع الضبط، وكان الفرق بين الذكور والاناث في هذه العلاقة دال احصائيا ولصالح الاناث.

اضافة الى دراسة عبد القادر (2000) التي هدفت الى التعرف على التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في بعض المجالات الاولية والثانوية، كما اهتمت بتحديد العلاقات بين بعض متغيرات الدراسة، و قد تكونت عينة الدراسة من (110) من الإخصائيين الاجتماعيين في محافظة القاهرة، وقد اعدت الباحثة مقياس التوافق المهني، ووضحت نتائج الدراسة وجود علاقة بين النوع والاجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وعدم وجود علاقة بين مستوى التوافق المهني والحالة الاجتماعية ومدة العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وان متوسط التوافق المهني لدى الاخصائيين الاجتماعيين قد بلغ (83.1)، كما اظهرت النتائج وجود فرق بين متوسط درجات الاخصائيات والاحصائيين.

وفي دراسة اخرى قامت بها الباحثة شيخ (2018) التي هدفت الى الكشف عن الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربي التربية الخاصة، مع تحديد الفروق في الاختيار المهني حسب متغير الجنس وتحديد الفروق في التوافق المهني حسب متغير الخبرة، كما هدفت الدراسة الى معرفة الجوانب النفسية والاجتماعية والمادية لاختيار المربين لهذه المهنة مع القاء الضوء على طبيعة العمل الذي يمارسه مربي التربية الخاصة، والكشف عن الظروف التي ادت الى اختيار مهنة التربية الخاصة والعوامل التي

تؤثر وبشكل مباشر في توافقه المهني، حيث قامت الباحثة بالاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المناسب لأهداف الدراسة وبتطبيق الاستبيان على عينة من مربي ومعلمي التربية الخاصة التابعين لمديرية النشاط الاجتماعي تم اختيارها بطريقة قصدية وبلغ أفرادها 100 مربي ومربية التربية الخاصة موزعين على المراكز والمؤسسات الخاصة وهي: 9 مراكز بولاية سعيدة - مركزين بولاية معسكر - 3 مراكز بولاية غليزان، وبعد جمع البيانات والمعلومات تمت معالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية: النسب المئوية، التكرارات، معامل الارتباط بيرسون، المتوسطات والانحرافات المعيارية، اختبار (ت) T.test، تحليل التباين البسيط احادي الاتجاه one way anova، وعليه توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية غير دالة احصائيا بين الاختيار المهني والتوافق المهني لدى مربي التربية الخاصة؛ كما لا توجد فروق ذات دالة احصائيا في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس من جهة، ولا توجد فروق دالة احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة.

من خلال الدراسات سابقة الذكر لمتغير التوافق المهني اتضح انها تناولت هذا المتغير بصورة جيدة بربطه بعدة متغيرات اخرى مراعية في ذلك الاساليب الاحصائية بدقة واخذة بعين الاعتبار طريقة المعاينة اللازمة للعينة المستهدفة وبالتالي متوصلة الى نتائج تطابق الهدف المحدد منها في حد ذاتها. اما فيما يخص متغير الدراسة الثاني المتمثل في الكفاءة الذاتية المدركة، على اعتبار ان العمل على جعل مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يرون أنفسهم بصورة ايجابية وكفاءة عالية يسهم في الرفع من قدراتهم واستعداداتهم في مختلف الانشطة داخل المؤسسة التعليمية.

وعليه يعد مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة من مفاهيم علم النفس الحديثة حيث اشار اليه **Bandura** في نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي، والذي يرى ان معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية تظهر من خلال الادراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المعقدة سواء المباشرة او غير المباشرة، لذا فان الفاعلية الذاتية يمكن ان تحدد المسار الذي يتبعه الفرد كإجراءات سلوكية ، اما في صورة ابتكارية او نمطية كما

ان هذا المسار يمكن ان يشير الى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكاناته التي يقتضيها الموقف (اليوسف ، 2013 ، ص124).

وتعتمد الكفاءة الذاتية المدركة في جزء منها على إدراك الفرد لذاته، وهي الصورة التي يطورها الفرد عن نفسه حيث تؤثر في مستوى الجهد المبذول في اداء المهمات والمهارات المختلفة، كما انها تقيس ثقة الفرد في قدراته على انجاز مستويات متباينة من المهمات والمهارات (Bandura ،1997 ،p125).

وفي هذا الصدد توجد العديد من الدراسات التي تناولت متغير الكفاءة الذاتية المدركة، منها دراسة حنفي والجمالي (2010) التي هدفت الى الكشف عن فعالية الذات كما يدركها طلبة الجامعة من المتفوقين والمتعثرين دراسيا من الاقسام الادبية والعلمية وتأثيرها على جودة الحياة لديهم، بالاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المناسب لأهداف الدراسة تم تطبيق اداتين هما مقياس فاعلية الذات ومقياس جودة الحياة، من اعداد الباحثين على عينة على (202) طالبا: (102) طالبة و(100) طالبا، و (166) طالبا من المتفوقين و (36) من المتعثرين، بحيث وقد اسفرت نتائج البحث على وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة احصائيا بين فعالية الذات وجودة الحياة لدى طلبة الجامعة، وعدم وجود فروق دالة احصائيا في فعالية الذات بين الذكور والاناث، مع وجود فروق دالة احصائيا في فعالية الذات بين المتفوقين والمتعثرين دراسيا لصالح المتفوقين دراسيا؛ ووجود فروق دالة احصائيا في فعالية الذات بين طلبة الاقسام الادبية والعلمية لصالح طلبة الاقسام العلمية. ووجود فروق دالة احصائيا في جودة الحياة بين الذكور والاناث لصالح الذكور. ووجود فروق دالة احصائيا بين المتفوقين والمتعثرين دراسيا في جودة الحياة لصالح المتفوقين دراسيا. ومن جهة أخرى عدم وجود فروق دالة احصائيا في جودة الحياة بين طلبة الاقسام الادبية والاقسام العلمية؛ كما يمكن التنبؤ بدلالة احصائية بجودة الحياة من فعالية الذات لدى طلبة الجامعة.

اضافة الى دراسة دبي (2017) التي هدفت الى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتكيف المدرسي لدى اعينة محددة من (93) تلميذ وتلميذة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، اما الادوات فتمثلت في مقياس الكفاءة الذاتية من اعداد العدل (2001) ومقياس التكيف المدرسي من اعداد بن عائشة (2015)، وتمت المعالجة بحزمة التحليل الاحصائي (spss) وذلك باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة، وعليه اسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الكفاءة الذاتية والتكيف المدرسي لدى تلاميذ السنة الثانية متوسط.

وفي نفس السياق توجد دراسة دغيش (2017) التي هدفت الكشف عن علاقة الكفاءة الذاتية باتخاذ القرار لدى المراهقين المترددين على دور الشباب بولاية ورقلة، بالاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المناسب لأهداف الدراسة واستخدام ادوات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات تمثلت في كل من مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس اتخاذ القرار وعليه تكونت عينة الدراسة من (150) مراهق ومراهقة من دور الشباب في مدينة ورقلة يمارسون أنشطة مختلفة صنفت الى أنشطة ترفيهية وعلمية، وتمت المعالجة احصائيا للمعلومات باستخدام اساليب احصائية ملائمة تمثلت في معامل ارتباط بيرسون و معادلة فيشر و ذلك بالاعتماد على برنامج (spss)، واطهرت النتائج عن عدم وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية واتخاذ القرار لدى المراهقين المترددين على دور الشباب اضافة الى دراسة فولك وميشل ( Voelk & Micheal, 2004) التي هدفت إلى الكشف عن الاداء الاكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة حسب متغيرات العمر، الجنس والمستوى الدراسي، حيث طبق الباحثان مقياس للأداء الاكاديمي والكفاءة الذاتية المدركة على عينة البحث من (315) اختيروا من ثلاث كليات، وبعد جمع البيانات واجراء التحليلات الاحصائية المناسبة دلت النتائج على وجود علاقة دالة احصائيا بين العمر، الجنس، المستوى الدراسي والمستوى الدراسي والكفاءة الذاتية المدركة والاداء الاكاديمي، مع عدم وجود علاقة دالة احصائيا العمر والكفاءة الذاتية المدركة والاداء الاكاديمي .



وبالتالي فإن مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الثاني " الكفاءة الذاتية المدركة " احسنت تناول هذا المتغير من مختلف الجوانب من جهة العينة وطريقة المعاينة والمنهج المتبع والاساليب الاحصائية المعتمدة حسب طبيعة المتغير الاخر المربوط بالكفاءة الذاتية المدركة وصولا الى تحقيق النتائج المرجوة وانطلاقا مما سبق ذكره من دراسات سابقة تناولت متغيري الدراسة الحالية التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة، يمكن القول بان جميع الدراسات تباينت في اهدافها، عيناتها والادوات المستخدمة.

والعصارة المستخلصة من جل هذه الدراسات والتي استفادت بها الدراسة الحالية هي تغطية الاطار النظري واعداد مقياسي الدراسة، كما دعمت الدراسات السابقة الدراسة الحالية بطريقة صياغة الاشكالية الفرضيات والاهداف الى جانب اختيار طبيعة المجتمع وحجم عينته والاستدلال بالمنهجية التي تلائم الدراسة الحالية، اضافة الى كيفية اختيار الوسائل الاحصائية المناسبة ودواعي استعمالها الى جانب تفسير النتائج، على الرغم من تباين النتائج ووجهات النظر احيانا واتفاقها احيانا بما يخدم اهداف كل دراسة، اما من حيث مجتمع الدراسة فقد ركزت اغلب الدراسات في التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة على الوظائف التربوية والصحية، فماذا لو غيرنا الدراسة الحالية باختيار عينة مختلفة من حيث المتغيرات التابعة وعينة الدراسة نفسها، وتحديدها في فئة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، اما بالنسبة للوسائل الاحصائية فمعظم الدراسات السابقة استعملت معاملات ارتباط وقوانين احصائية ترتبط بإجراءات بناء ادوات القياس، ومنها ما يرتبط بالإجابة عن تساؤلات واهداف تلك الدراسات، فماذا لو استخدمت هذه الدراسة اختبار (t. Test) وتحليل التباين الثنائي في تحليل استجابات افراد العينة .

وبناء على ما سبق فإن موضوع دراستنا تدور حول ابراز مكانة مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وكيف يمكن ان يحقق التوافق المهني في وظيفته، وكيف يوظف قدراته لتنمية ذاته وتحقيق طموحه، واطهار العلاقة بين متغيرات الدراسة لتلبية حاجات المستشار النفسية، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال

البحثي الاتي: ما العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم

ويمكن حصر مشكلة الدراسة في الاسئلة الفرعية الاتية:

1. ما مستوى التوافق المهني لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم؟
2. ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؟
5. هل يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم؟

## 2- فرضيات الدراسة:

- 1.2. توجد علاقة بين التوافق المهني و الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي بولاية مستغانم عند مستوى الدلالة 0.05 .
- 2.2. يكون مستوى التوافق المهني مرتفعا لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية مستغانم عند مستوى الدلالة 0.05 .

3.2. يكون مستوى الكفاءة الذاتية المدركة مرتفعا لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم عند مستوى الدلالة 0.05 .

4.2. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05 .

5.2. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهني، المستوى التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05 .

2.6. يمكن التنبؤ بدلالة احصائية بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية مستغانم من خلال الكفاءة الذاتية المدركة عند مستوى الدلالة 0.05 .

3. **دواعي اختيار الموضوع:** ترجع دوافع البحث الاولية الى الاهتمام الشخصي للباحثة بمكانة مستشار التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم بحكم التخصص.

ومن الاسباب الجوهرية والهامة التي دفعتنا الى دراسة هذا الموضوع هي محاولة معرفة واقع مستشار التوجيه المدرسي والمهني ومكانته باعتباره احد مرتكزات واسس التنظيم ضمن الاطار العام للمؤسسة التربوية الى جانب الكشف عن مدى اهتمام المسؤولين بنفسية المستشار من جانب توافقه المهني ومدى تطلعاتهم على الكفاءة الذاتية المدركة التي يمتلكها، والتأثير الايجابي لهذه الاخيرة على مستشار التوجيه وبالتالي النتائج المحققة من طرفه في مجال عمله .

#### 4. اهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق الاهداف التالية:

1. معرفة طبيعة علاقة التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم بالكفاءة الذاتية المدركة.

2. دراسة امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

#### 5. اهمية الدراسة:

1. طرح تصور للدور الذي يمكن ان تقوم به فعالية الذات المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ومالها من تأثير ايجابي على التوافق المهني لديهم.

2. قد تسهم نتائج الدراسة من الناحية التطبيقية بتوجيه الانظار المهتمين بالعملية التربوية خاصة عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني الى رعايته بتصميم برامج ارشادية توجيهية نفسية مناسبة تساعد الفرد الموظف (المستشار) على اكتشاف واستخدام امكانياته وقدراته وميوله والفرص المتاحة امامه ومعرفته بنفسه لتحقيق توافقه المهني ما يمكنه من تحقيق اهداف على مختلف الاصعدة.

#### 6. التعاريف الاجرائية لمصطلحات الدراسة:

1. **التوافق المهني:** هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والاجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم، و يعني الدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه المدرسي والمهني على مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة.

2. **الكفاءة الذاتية المدركة:** هي قدرة الفرد على تنفيذ الاعمال المطلوبة للتعامل مع المواقف المرتقبة و قياس مدى جودة اداء الفرد في مواقف معينة ، و تعني الدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه المدرسي والمهني من خلال استجابته على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة المستخدم في الدراسة.
3. **مستشار التوجيه المدرسي والمهني:** هو المسؤول الاول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس واكفاءهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس ، و يتمثل في عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

## 7. حدود الدراسة:

1. **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.
2. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة ابتداء من منتصف شهر جانفي الى غاية منتصف شهر مارس من السنة الجامعية 2020/2019.
3. **الحدود المكانية:** مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.
4. **الحدود الموضوعية:** يعالج الموضوع الحالي التوافق المهني في علاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

# الفصل الأول: التوافق المهني

## تمهيد:

يعد أسلوب الحياة العصرية مصدرا رئيسيا للضغوط النفسية، وهذه الأخيرة تسبب اشكالا مختلفة من المشكلات النفسية، الفسيولوجية والاجتماعية، ونتيجة لذلك، فإن هذه الضغوط تنتقل الى المجتمع مسببة له اخطارا مختلفة، فقد ينتقل أثر الضغوط وعدم كفاية مهارات الفرد المهنية الى المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم الى المجتمع، وبالتالي ينتج عن ذلك خسائر مهنية مثل انخفاض الرضا عن جودة العمل، قلة الابداع، حوادث العمل... الخ، وعليه يسعى الفرد دائما للبحث عن الوسائل التي تمكنه من تحقيق التوافق ومن اهم هذه الوسائل نجد العمل، حيث يسعى الفرد الى بلوغ توافقه في مجال عمله بحيث يحاول احداث نوع من التوازن والتوازن مع البيئة المهنية والاجتماعية التي يعيش فيها.

ويعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته، ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وبطرا على هذه البيئة من تغيير من وقت لآخر.

وتتضمن البيئة المهنية الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد اي خلال تاريخه المهني.

## I. مفهوم التوافق :

### 1. تعريف التوافق لغة واصطلاحاً:

أ. ورد في لسان العرب " أن التوافق" مأخوذ من وفق الشيء أي لاعمه وقد وافقهم موافقة، واتفق معه توافقاً (ابن منظور، 1994، ص 68)، وكما ورد في معجم الوسيط أن التوافق في الفلسفة هو أن يسلك الفرد مسلك الجماعة ويتجنب الانحراف في السلوك (أنيس وآخرون، 2004، ص 1047)

يتضح للباحثة من التعريفين السابقين لتعريف التوافق في اللغة أنه " يعني الملائمة والانسجام وعدم النفور".

ب. أما اصطلاحاً: فيلاحظ الباحث في هذا المفهوم أنه مر بمراحل ميزت تطور مفهوم التوافق: تتميز مراحل حياة الفرد بمواجهة ظروف ومواقف مختلفة باختلاف خصائص ومميزات كل مرحلة، ولقد سعى الانسان منذ القدم الى تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيش فيها فكان في كثير من الاحيان يلجا الى السحر والشعوذة والتنجيم سعياً منه لمعرفة الحظ والاطلاع على الغيب للحصول على درجة معينة من الاطمئنان والاستقرار (دسوقي، 1974، ص19).

ومن جهة اخرى يرى " المليجي وعبد المنعم " ان استخدام لفظ التكيف يكون للدلالة على التكيف البيولوجي، اي التكيف مع البيئة، في حين يستخدم لفظ التوافق للدلالة على التكيف الاجتماعي وبوجه عام (المليجي، 2004، ص386).

لذا يمكن القول ان مفهوم التوافق كغيره من المفاهيم النفسية الاخرى عرف تطوراً واضحاً وارتباطاً كثيراً بعلم الاحياء ليصبح فيما بعد ذا طابع نفسي خاص به، وعليه ان الانسان لكي يكون متوافقاً مع ظروف حياته ومختلف المواقف التي يتعرض لها، مع نفسه ومع بيئته، يجب عليه ان يدرك ما يريد وما يرغب فيه لنفسه وما يريد الاخرين، حتى لا يقف في سبيلهم ويعترض طموحاتهم واهدافهم ورغباتهم ويحترم



مشاعرهم، ويعرف كذلك ظروف بيئته ومواقف حياته، وكذا ادراك كل مسببات ومصادر الضغوط والسبل الكفيلة للتعامل معها ومواجهتها، مما يؤدي الى ابداع وانجاز اشياء جديدة لها وللآخرين تسهم بدرجة كبيرة في توافقه ، فالتوافق يلعب دورا كبيرا ومهما في حياة الفرد، لما له من علاقة مع عدة متغيرات ولان الهدف المنشود الذي يحاول الفرد الوصول اليه يجعله جاهدا من جل ضبط التوازن بين جوانب حياته المختلفة (الرفاعي ، 1982 ، ص 37 - 38).

كما يشير المفهوم البيولوجي الى ان الكائن الحي يحاول ان يوائم بين نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه، و محاولة منه للبقاء، اما من المنظور النفسي السيكلوجي فقد استعار علم النفس المفهوم البيولوجي ووظفه باسم التوافق بدل التكيف ليدل بطريقة افضل عن العملية السلوكية والتي بواسطتها تتمكن الكائنات الحية من اشباع حاجاتها وتخطي العوائق البيئية فالتكيف بمعناه العام هو العملية او السلوك الذي يحاول به الفرد التغلب على الصعوبات والعوائق التي تقف حيال تحقيق حاجة ما او دافع ما لذلك فالتكيف يتضمن تغيرات في سلوك الكائن الانساني يستطيع ان يوجه استجابات للظروف البيئية المختلفة التي تواجهه او يعيش في كنفها و تلك التغيرات تتسم بالمرونة في مواجهة مطالب وظروف المجتمع المتغيرة (عبد الله، 2009، ص 277) .

وبعبارة اخرى ان التكيف او الموائمة يتضمن تغيرا جوهريا من جانب الفرد لكي يواجه حاجاته ومطالبه والظروف المتغيرة للمجتمع وهذا التغيير يجب ان يكون متسما بالمرونة او ينبغي ان يكون توافقا مرنا ويعني هنا مصطلح التكيف ان اي تغيير في الكائن الحي سواء اكان في الشكل او في الوظيفة يجعله أكثر قدرة على المحافظة على حياته وبقاء جنسه.

ويشير " القوص " الى ان حالات التكيف المناسب دالة بوجه عام على الصحة النفسية واما حالات التكيف غير المناسب فإنها تفصح في العادة عن انحراف معين في الصحة النفسية، والمعنى ان التكيف السليم

هو الذي يخفض التوتر عند ظهور حاجة او دافع او يزيله تماما، ويمنع الوقوع في الصراع بطريقة تكفل التوازن بين الفرد وبيئته وتحافظ على التوازن بين العمليات النفسية المختلفة (عبد الله، 2009، ص 227-228).

فالإنسان يتلاءم مع البيئة الطبيعية يستطيع ان يتوافق مع الظروف النفسية والاجتماعية به والتي تستلزم منه باستمرار ان يتلاءم ويتكيف معها، وتدفع ظروف الحياة الفرد الى هذا التكيف ويساعده على ذلك ما لديه من ذكاء وقدرته على التطبع الاجتماعي (مرسي، 1994، ص152).

وحسب "مخيمر " فالتوافق هو الرضا بالواقع المستحيل التغيير وهو جمود وسلبية واستسلام، او تغيير الواقع القابل للتغيير وهو مرونة وايجابية وابتكار، ويرى بان عملية التوافق تتضمن اما تضحية الفرد بذاته، نزولا عند مقتضيات العالم الخارجي او تتضمن تشبث الفرد بذاته وفرضها على العالم الخارجي (زهران، 1984، ص27).

ويلاحظ هنا أن التوافق كغيره من المفاهيم النفسية الاخرى، ليس له تعريف محدد بحيث اختلفت التعاريف حسب الاتجاهات الفكرية المختلفة وسنحاول التطرق للبعض منها:

وقد عرف يونغ (Young, 1960) التوافق على أنه "المرونة التي يشكل بها الكائن الحي اتجاهاته وسلوكه في مواجهة مواقف جديدة بحيث يكون هناك تكامل بين تغيير الكائن الحي عن طموحه وتوقعاته ومتطلبات المجتمع " (محمد، 1990، ص33).

ومنه نستنتج ان يونغ في التعريف سابق الذكر اعتبر ان التوافق عملية يمكن بواسطتها مواجهة ما يعترضها من مواقف جديدة، ومدى ارتباطها بما يتطلبه المجتمع ولكنه يعتبر التوافق خاص بكل الكائنات الحية رغم حصره لدى الانسان فقط عند الكثير من علماء النفس.

ويعرفها **يزنك Eysenck**: بأنه "حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد فيها الحصول على الاشباع لمعظم حاجاته وان يحقق المتطلبات الجسمية والاجتماعية" (**عبد الحميد، 1998، ص125**).

وعليه يرى " ايزنك " ان التوافق هو حالة حصول الفرد على مجموعة الإشباعات المختلفة التي يريدها ولكن الفرد ليس بمعزل عن المجتمع وبالتالي فقد تتعارض رغباته مع ما يريده ممن يحيطون به "

ومن جهته يرى **راجع (1976، ص18)** " ان التوافق حالة من التلاؤم والانسحاب بين الفرد وبيئته، تبدو في قدرته على ارضاء اغلب حاجاته وتصرفه يكون مرضيا ازاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية ويتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفا جديدا او مشكلة مادية اجتماعية او اخلاقية او صراعا نفسيا يناسب الظروف الجديدة".

يتضح ان التعاريف السابقة تنسب الى الاتجاه الاجتماعي، والذي يركز على المجتمع ويرى لن الشخصية التوافقية هي تساير المجتمع وثقافته، ولكنها قللت من قيمة الفرد وطاقته التي تقف في وجه تلك المعايير وتغييرها، وبالتالي التركيز على جانب واحد فقط من العملية التوافقية.

كما عرفه **بخيت (1988)** أنه "علاقة إيجابية يقوم بها الفرد متعمداً لتكون العلاقة متناغمة منسجمة مع البيئة المحيطة به وهذا ينطوي على قدرة الفرد على إدراك الحاجات البيولوجية والاجتماعية والانفعالية التي يعاني فيها " .

في نفس السياق عرفه **زهران (1997)** بأنه "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته. "

ويرى عطية من جهته (2001، ص15) أن " التوافق هو قدرة الفرد التي تؤهله الى الشعور بالرضا والتقبل لذاته من خلال المبادئ والقيم والاهداف التي ارتضاها لذاته بالإضافة الى الشعور بالرضا الاجتماعي وتقبل الجماعة التي يعيش بداخلها"

وعليه يتضح من خلال ما جاء في التعريفين السابقين ان العملية التوافقية تركز على الفرد وما ينطوي عليه من بناء نفسي وحاجات ودوافع، وكما تركز على المحيط الذي يقع فيه الفرد سواء اكان طبيعيا او اجتماعيا او ثقافيا وهي النظرة الاكثر موضوعية.

مما سبق عرضه يمكن اعتبار ان التوافق هو تلك العملية التي يسعى من خلالها الفرد الى احداث التوازن بين اشباع حاجاته وطموحاته وما تتطلبه البيئة المحيطة، مما يخلق لديه الاحساس بالرضا والارتياح.

وبالتالي فالتوافق يدل على العملية السلوكية التي تستطيع بها الكائنات الحية اشباع حاجاتها ومن هنا فالتوافق عبارة عن سلسلة من العمليات تبدأ حيث يفشل الفرد في اشباع حاجة من حاجاته البيولوجية او النفسية او الاجتماعية، وتنتهي تلك العمليات بأشباع هذه الحاجة، وعليه فان الانسان لكي يتوافق يجب ان يعرف ما يريد هو وما يريده الاخرين منه (دسوقي، 1974، ص15).

مما سبق من تعريفات يتضح للباحثة أن التوافق يعني " الايجابية في التفاعل والاستمرارية لهذا التفاعل وينتج عن هذا التفاعل الرضي والقبول بين الفرد ونفسه من جهة وبين الفرد والبيئة المحيطة به وكافة مكوناتها ".

ان الشخص المتوافق هو الذي يستطيع مواجهة الصعوبات بأشكالها المختلفة في سلوكه وعاداته ما يناسب الظروف الجديدة او تغيير البيئة المحيطة بما يناسبه، وحسب (Sidney Jourard) سيدني جورارد فان هناك نوعين من التوافق بالنسبة للفرد وهما:

أ. **التوافق بالتأثير على الذات:** ويتمثل هذا النوع في التمتع بالصحة عندما يغير الشخص نماذج سلوكه في اتجاه الصحة النفسية ويكون غير صحي عندما تتغير الشخصية بتقلبات الفرد الى حد ما بعيدا عن الصحة النفسية (الشخصية السوية).

ب. **التوافق بتعديل الظروف الخارجية:** وهو الذي يبقي الشخصية دون تغيير، وعض من تلك تكون معاناة الشخص المكافح في تغيير محيطه متضمنا سلوكيات غيره من الاشخاص الى غاية اشباع حاجاته وتخفيض معاناته (قريشي، 1999، ص17).

مما سبق يمكن اعتبار التوافق أحد المفاهيم الأكثر شيوعا في علم النفس والصحة النفسية وذلك للارتباط الشديد بالشخصية في جميع مراحلها ومواقفها وتضاعفت الاهمية في هذا الصدد نظرا لازدياد الحاجة الى الامن والاستقرار النفسي.

2. **الاتجاهات الاساسية في تفسير التوافق:** هناك مداخل ومقاربات " Approches « متعددة يمكن بها تفسير التوافق وسوء التوافق وهي كالاتي:

أ. **المدخل الفسيولوجي:** يعتمد هذا المدخل على ان (الصحة الجسمية) تعني التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة مع القدرة على مواجهة الصعوبات العادية المحيطة بالإنسان مع الاحساس الايجابي بالنشاط والقوة.

ب. **المدخل السيكولوجي:** يعتمد هذا المدخل على ان (الصحة النفسية) تعني التوافق التام او التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الازمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الانسان مع الاحساس الايجابي بالسعادة والكفاية.

ج. **المدخل الثقافي والاجتماعي:** ويعتمد هذا المدخل على ان الشخصية المتكاملة هي الشخصية التي لا يظهر عليها تناقض او صراع او عدم تناسق، ويجب الاشارة في هذا المقام الى ان التكامل بالنسبة

للشخصية يعتبر مسالة درجة، لا يمكن ان تحقق في الواقع بصورة متكاملة، ذلك لان الدرجة العالية نسبيا من التكامل توجد إذا كان الشخص يقوم بأدوار محددة تحديدا واضحا.

والخلاصة، قد يبدو ان هناك اوجه اختلاف في هذه المداخل الثلاثة في النظر الى التوافق النفسي والاجتماعي او (التوافق او سوء التوافق)، وذلك راجع الى اسس فسيولوجية سيكولوجية او اسس اجتماعية، ويمكن ان يكون هذا الاختلاف راجع الى:

أ. التركيز على اهمية جانب معين في نطاق المضمون العام للتفسير الذي يأخذ به هذا الاتجاه او ذلك.

ب. ادرجت وحدة الإطار المرجعي الذي يتمثل في نظرية عامة لتفسير التوافق.

ج. هذا ويجب الاشارة الى التماثل في المضمون العام للتفسير في ضوء كل مدخل من هذه المداخل الثلاثة.

والواقع ان النظرة المتكاملة في دراسة التوافق، والتي تشمل هذه الوجوه الثلاثة الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، انما تشكل نظرة متكاملة الاطراف لموضوع التوافق ولكن كل منها واحدة على حدالا تصلح اساسا لتحليل التوافق وتفسيره، وذلك ان كل مظهر سلوكي هو نتيجة حتمية لتفاعل العوامل البيولوجية والنفسية والاجتماعية بطريقة دينامية (مجدي، 2005، ص51-52).

3. ابعاد التوافق: تختلف انواع التوافق التي يصل اليها الفرد في حياته اليومية، فهناك التوافق مع نفسه مع المحيط الذي يعيش فيه، وتلك مرتبطة بتعدد مجالات الحياة، فهناك من التوافق ما يهتم ويختص بالفرد وهناك ما يتصل بالعلاقات مع الاخرين كما في الدراسة والعمل وغيرها ويمكن حصر ابعاده في ثلاث ابعاد اساسية هي:

أ. **البعد النفسي:** ينصب اهتمام هذا البعد على الجوانب السيكولوجية للفرد، حيث يرى اصحاب هذا الرأي ان التوافق يتحقق بإشباع حاجت الفرد ودوافعه وهذا يعني ان التوافق يعمل على تخفيف التوتر، ويأتي ذلك عن طريق الاعتدال في الاشباع العام، ويتميز هذا النوع من التوافق بالضبط الذاتي وتقدير المسؤولية.

وترى Smith ان التوافق السليم والسوي هو اعتدال الشخص في اشباع متطلباته وليس اشباع واحدة من المتطلبات على حساب متطلبات اخرى او حاجات اخرى.

الا ان الاحداث النفسية تعمل على استبعاد حالات التوتر واعادة الفرد الى مستوى معين وهو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها، فالفرد يكون سلوكه مدفوعا بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع حاجاته، وعندما تعترضه عقبة فانه يقوم بأفعال واستجابات مختلفة حتى يجد انه باستجابة معينة قد تغلب على هاته العقبة والوصول الى هدفه وأشبع حاجاته ودوافعه ( كامل ، 1999 ، 39).

ب. **البعد الاجتماعي:** ويتجلى في قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية ومرضية، وعلاقات تتسم بالتعاون والتسامح والايثار، لا يشوبها العدوان، الارتياب، الاتكال او عدم الاكتراث لمشاعر الاخرين (راجع، 1976، ص577).

كما يظهر في قدرة الفرد على مجارات قوانين الجماعة ومعاييرها وكذلك عقد العلاقات الاجتماعية الجيدة مع المحيطين به من افراد وجماعات، ومن بين صورته تغيير الفرد لسلوكه وهذا ما يناسب الظروف والمواقف الاجتماعية الجديدة او يقوم بالإقلاع عن سلوك كان قد ألف اتباعه او اعتاده الى سلوك اخر حيث يتضح له ان السلوك الاول لا جدوى منه، او الفرد في هذه الحالة يقوم بتغيير بيئته (الزيادي، 1969، ص203).

ومن جهته يرى زكي ان: " التوافق عملية اجتماعية تتضمن نشاط الافراد والجماعات وسلوكهم الذي يرمي الى الملائمة والانسجام بين الفرد والفرد وبين مجموعة افراد وبيئتهم، او بين الجماعات المختلفة ومن الضروري ان يتكيف الافراد لما يسوء مجتمعهم من عادات واذواق واراء واتجاهات حتى تسير جوانب الحياة الاجتماعية في توافق تام (بدوي، 1978، ص380).

مما سبق ذكره يمكن القول بان البعد الاجتماعي يركز على تحقيق العلاقات الجيدة والانسجام الكلي بين الشخص والبيئة المحيطة به، وانحصاره على الجانب الاجتماعي واهمال الجانب النفسي للفرد في حدوث التوافق.

**ج. البعد التكاملي:** هذا البعد يقوم اساسا على التفاعل بين البعد النفسي والاجتماعي، فالتوافق هو عملية ذات وجهين، فالفرد ينتمي الى المجتمع بالدرجة الاولى وفي نفس الوقت يقدم المجتمع للفرد الوسائل الضرورية لتوظيفها في تحقيق الطموحات والرغبات وتفجير الطاقات الكامنة لينشط نشاطا خلاقا ليواكب التغيير الحاصل في المجتمع، حيث ان الفرد والمجتمع يرتبطان معا في علاقة تبادلية تأثيرية، ولهذا لا يمكن تصور نصف منهما دون الاخر (الزيادي، 1978، ص380).

4. عوامل التوافق: توجد مجموعة من العوامل والتي من شأنها ان تساهم في نجاح او فشل العملية

التوافقية للفرد ويمكن حصرها في عوامل خاصة بالفرد وعوامل خاصة بالبيئة ويمكن حصرها فيما يلي:

أ. السن: يمتلك الفرد الاكثر نضجا وسائل تحقيق الرغبات والطموح، فالسن يعتبر عامل اساسي في مدى نجاح التوافق وذلك لقدرة الفرد الناضج على التفكير في الوسائل والغايات على حد السواء، ومدى وملاءمتها لتجسيد وبلوغ غاياته فغالبا ما يغير الشخص اهدافه وخاصة ما بعد سن المراهقة، عندما يدرك عدم تماشي اهدافه وغاياته مع ما قد يواجهه من عقبات ذاتية وبيئية والتي تحول دون بلوغه الى الاهداف المسطرة سابقا.



ب. **الجنس:** اثبتت الدراسات انا ثمة اختلاف في مستوى الطموح الذي يستوجب وجوده لدى الافراد اثناء تحقيق التوافق وهذا بين الجنسين، فالذكور أكثر طموحا من الاناث، بحيث ان الرجال يشعرون بحاجة أكبر للتصحيح في العمل، الرياضة، الترقية، الوظيفة... الخ حيث انهم يتجهون الى وضع اهداف تفوق امكانياتهم.

والفروق بين الجنسين تزداد بتقدم السن اي العمر، حيث يتوسع مجال الاهتمام لدى الرجال أكثر من النساء، حيث ان الرجال يعملون على تحقيق مجموعة من الحاجات تتعلق بجوانب مختلفة منها المهنية ومنها المكانة الاجتماعية، في حين ان النساء تكون مقتصرة على الجانب الاسري، وهذا ما يؤكد اتساع او تعدد عمليات التوافق عند الرجال أكثر منه عند النساء.

ج. **الاستعدادات والقدرات العقلية:** تلعب القدرات العقلية دورا كبيرا في نجاح عملية التوافق واستمرارها فكلما كان الفرد أكثر ذكاء وخيال مبدع، كلما كان باستطاعته القيام بتحديد اهداف معينة تتفق مع بيئته وامكاناته ومحيطه الاجتماعي وبذلك يساعده هذا على تحقيق اهداف ابعد وأكثر صعوبة (غريب، 1974، ص83).

وعليه يمكن القول بان الصحة النفسية والقدرات العقلية تساهم بشكل كبير في التأثير على تحديد ووضع الاهداف الواقعية عند الاشخاص.

د. **خبرات النجاح والفشل:** اكدت اغلب الدراسات ان خبرات النجاح من شأنها ان ترفع من مستوى طموح الافراد وتولد لديهم رغبة أكبر في تحقيق التوازن والسعي الى ارساء قواعد واسس التوافق على العكس من ذلك فان خبرات الفشل من شأنها ان تؤدي بالافراد الى رسم خطط لتحقيق اهداف تتماشى مع قدراتهم مما يدل على سوء التوافق، فخبرات النجاح والفشل ليس لها مغزى الا في إطار الاهداف التي يصنعها الفرد لنفسه (جابر، 1978، ص115).

وعليه فان استجابة الفرد ازاء الفشل او النجاح تحدد وفقا لعوامل شخصية وصفات انفعالية، فالشخص المتوافق يكون قادرا على مواجهة نفسه، و يعدل قدراته عندما يدرك ان الحاجات التي يريد اشباعها شديدة الارتفاع، اما الشخص غير المتوافق يكون حساس اتجاه الفشل، و يغير اهدافه عند تكرار الفشل، بحكم ان الشخص اثناء فشله يحاول تعويضه بالتفوق في النشاطات التي لديه فيها قدرة اكبر، بينما سيء التوافق يبالغ في التعويض، و يحاول التفوق في نفس النشاطات التي هو ضعيف فيها، محاولة منه انكار ضعفه مما سيؤدي به الى سوء التوافق .

هـ - **المستوى الاجتماعي:** اشارت العديد من الدراسات الى ان المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة يعد من العوامل الهامة والمؤثرة في مستوى طموح الافراد، وعليه فالأفراد الذين ينتمون لوضع اجتماعي واقتصادي مرتفع لديهم فرصة أكبر من ان يطموا الى مستويات تعليمية ومهنية عالية، عن الاشخاص المنتمين لوضع اجتماعي منخفض (فهيمى، 1995، ص 15).

وعلى العموم فان الاسرة لها دور كبير في مساعدة ابنائها على تحقيق طموحاتهم ورغباتهم واهدافهم، مما توفره من امكانيات يستطيع الافراد بواسطتها التغلب على العوائق التي تعترضهم وتكون لهم الحافز الذي يدفعهم نحو تحقيق اهدافهم وبالتالي تحقيق التوافق.

مما سبق الذكر يتضح ان العملية التوافقية تتحكم فيها العديد من العوامل بعضها مرتبط بالفرد واخرى مرتبطة بالبيئة التي يعيش فيها من كل جوانبها الطبيعية والثقافية والاجتماعية، فعليه التوافق يتوقف على قدرة الفرد على إدراك قدراته وامكانياته عندما يسعى الى رسم طموحاته وتوقعاته واهدافه، حتى لا يحدث اختلال في تحقيقها، فمعرفة نقاط الضعف والقوة لديه من شأنها ان تولد لديه واقعية في اختيار اهدافه وطموحاته وخلق القدرة على تجسيدها دون الاخلال بالتزاماته نحو المجتمع والبيئة المحيطة به.

## 5. خصائص التوافق:

أ. **التوافق عملية كلية:** إن التوافق يشير إلى الدلالة الوظيفية لعلاقة الإنسان باعتباره كائن حي يتفاعل مع البيئة المحيطة بكيانه كله، ويعد التوافق بناء على تلك الخاصية المميزة لهذه العلاقة الكلية فالإنسان بين عنصرين لا يعد توافقاً، كما أن قصر التوافق على السلوك الخارجي مع إغفاله تجاربه الشعورية لا يعد توافقاً، بل إن التوافق هو التفاعل الكلي والشمولي بين الإنسان والبيئة المحيطة به (دمنهوري، 1987، ص82)

ب. **التوافق عملية دينامية:** فعملية التوافق مستمرة على مدى الحياة ولا تتم مرة واحدة وبصفة نهائية بل تستمر طوال الحياة التي تتضمن سلسلة من الحاجات المتغيرة لإشباعها وأن التوافق يمثل المحصلة أو تلك النتائج التي تتضمن عنها صراع القوى المختلفة، بعضها ذاتي والآخر بيئي وبعض القوى فطري والبعض الآخر مكتسب والقوى البيئية بعضها مادي وبعضها الآخر قيمي وآخر اجتماعي وفي النهاية إن التوافق هو المحصلة لكل القوى السالفة الذكر (دمنهوري، 1997، ص83).

ج. **التوافق عملية ارتقائية:** ويعني هذا أن نضع في اعتبارنا حاجات الفرد ودوافعه في مراحل نموه المختلفة فلكل مرحلة متطلباتها وحاجاتها ، فالنمو الإنساني ليس إلا سلسلة من الواجبات التي يجب أن يؤدي إلى رضا المجتمع عنه ورضاه عن نفسه ، بينما يؤدي عدم تعلمه لها أو فشله في تعلمها فإنها تؤدي إلى تعاسته وسخط المجتمع عليه وهذا بدوره يشعره بعدم التوافق مع نفسه من جهة ومع المجتمع من جهة أخرى ، وإن كل واحد من هذه الواجبات يظهر في سن معين من مراحل النمو خلال حياة الفرد ويؤدي تعلمه هذه الواجبات إلى سعادته ونجاحه في تعلم الواجبات الأخرى وهذه الواجبات تقوم على أسس ثلاثة بيولوجي، اجتماعي، ونفسي (فهمي، 1987، ص38-39).

6- **اهمية التوافق:** يستهدف التوافق الرضا و راحة البال و الاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس ومعرفة امكانيات البيئة، واهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الانسان على اشباع حاجاته وارضاء دوافعه

بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة امكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو عملية اشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ على الشعور بالحاجة ويكون الفرد متوافقا اذا ما احسن التعامل مع الاخرين بشأن هذه الحاجات، واحسن تناول ما يحقق رغباته، بما يرضيه ويرضي الغير ايضا ويمكن حصر اهمية التوافق فيما يلي :

أ. قدرة الفرد على مواجهة المشاكل بمعرفة الاسباب ومحاولة التغلب عليها.

ب. قدرة الفرد على التكيف من المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.

ج. تمكين الفرد من ازالة تأثيراته عن طريق الاشباع للحاجات المختلفة بالطريقة المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الاخرين.

د. اقامة علاقة اجتماعية ايجابية مع باقي افراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.

هـ. اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكامه بالجماعات وحسن توافقه معها.

و. تمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة انتاجيته (دسوقي، 1974، ص385-386).

## II. التوافق المهني :

1. مفهوم التوافق المهني: لقد تعددت التعاريف الخاصة بالتوافق المهني ويمكن التطرق الى بعضها فيما يلي:

يعرف عوض (1987، ص156) التوافق المهني بأنه " العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية والاجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم".

كما أورد القادر (1980، ص39) تعريفا للتوافق المهني ذكره Scott متمثلا في الاتي:

بانه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية ويتفق فرج طه مع هذا التعريف حيث ذكر بان التوافق المهني يعرف بانه:

توافق الفرد مع عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فان توافق الفرد مع المشرف عليه وزملائه ومع مطالب العمل ومع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه، يعتبر هذا جميعا متضمنا في مفهوم التوافق المهني (النيل، 1984، ص156).

كما يعرفه عبد الخالق بانه: " تكيف الفرد مع عمله الذي يستطيع ان يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه، قدراته والذي يرضى عنه ويميل الى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه " (محمد ، 1983، ص07) .

ومن جهته يرى بديع محمود قاسم: ان التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل، بما يبعث على الرضا الوظيفي ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على انتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل، وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فانه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل (الشاذلي، 2001، ص64).

انطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن القول بان التوافق المهني في حالة الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية فالتوافق المهني هو عملية مستمرة وتتميز بالديناميكية نظراً لتعدد حاجات الافراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد.

وعليه اختلفت التعاريف فهناك من ركز على دور القدرات الخاصة وحاجات الفرد في توجيه السلوك بهدف تحقيق درجات معينة من التوافق المهني وهناك من ذهب الى الاهتمام والتركيز على مظاهر التوافق والمتمثلة في الرضا ومن جهة اخرى يرى البعض بان التوافق المهني لا يجب حصره في التوافق مع البيئة فقط وانما يشمل كل التغيرات التي تطرأ على البيئة وخصائص الفرد الذاتية.

**2. نظريات التوافق المهني:** لقد سبق وان تم التطرق الى مفهوم التوافق المهني على انه تلك العمليات السلوكية التي يقوم بها الفرد اثناء بحثه من اشباع حاجات معينة ويتوقف نجاحه في ذلك على مدى تحقيقه لمجموعة من الإشباع التي كام يطمح اليها، ولقد قامت دراسات عديدة لتحديد هذه الحاجات ولعل أبرز ما توصلت اليه هذه الدراسات هي تلك النتائج التي تقدمها لنا مجموعة من النظريات والتي سيتم التطرق اليها بالتفصيل فيما يلي:

**أ. النظرية المادية:** وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة (تايلر)(Taylor)، وقد حاولت تحديد الاسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الادارة على زيادة الانتاج بأقل جهد ممكن وزمن اقل.

وتعتبر هذه النظرية بان الانسان العامل الاقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة امواله فحسب هذه النظرية فان الفرد يعمل ويطمح الى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الانتاج بغرض تحسين اجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الاموال ولكي تزيد المؤسسة من انتاجها حسب تايلور لابد من

العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون الى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

فتعمل على تحقيق الطموحات الاولى بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الانتاج السريع، كما تعمل على تدريبه على استعمالها قصد زيادة الانتاج.

ومن هنا نستنتج ان تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الافراد في الاجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع ان يحصل على الاجر المناسب.

**تقييم النظرية:** ان نظرية تايلور التي تؤكد على ضرورة توفير الاجر المادي، وان الفرد يملك طموحا ماديا يسعى الى تحقيقه، قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث استطاعت ان تبين لنا طبيعة انسانية معينة، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد، والتي تعتبر اهم جانب حسب هذه المدرسة يسعى الفرد الى تحقيقه من خلال محيطه المهني.

**ب. مدرسة العلاقات الانسانية:** لقد ظهرت هذه الدراسة بقيادة (Elton Mayo)، (التون مايو)، حث كان الهدف من الدراسات التي اجريت بشركة الكهرباء لمدينة (هاوثورن)، هي دراسة العلاقة بين الاضاءة وفعالية العمال في الاداء، الا ان نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد اكدت هذه التجارب ان الافراد يسعون من خلال عملهم الى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والامن الوظيفي، تحقيق الانتماء والابداع في مجال مهنته (عيسوي، 2008، ص 77).

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والاساليب التي تساعد في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وتركز هذه الاساليب على ثلاث أنشطة حسب ما اورده ولاس وهي كالاتي: (ولاس، 1987، ص 181).

أ. تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الادارية.

ب. اعادة تصميم الوظائف من اجل خلق تحديات للقدرات.

ج. تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

ان سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيق لمجموعة من الحاجات وتتمثل فيما يلي:

أ. تحقيق الاستقرار.

ب. تحقيق الامن الوظيفي.

ج. تحقيق الانتماء.

د. ابراز المواهب والكشف عن ابداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فوافق الفرد يتوقف

على تحقيق اشباع للحاجات السابقة.

**تقييم النظرية:** لقد استطاعت هذه النظرية ان تبين لنا اهم الجوانب المؤثرة في سلوك الافراد واهم

الحاجات التي يسعى الافراد الى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الافراد ويعاب عليها انها تهتم أكثر

بالجانب الانساني.

ج. **النظريات السلوكية:** نظرية (Maslow) (ابراهيم ماسلو) 1954: حسب هذه النظرية فالفرد يعمل

على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات فالفرد يسلك طريقه الى مهنة ما قصد اشباع حاجات

معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتفترض نظرية الحاجات ان الافراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في انشاء مجموعة من

الحاجات الذاتية ويسندها (ما سلو) الى فرضيتين اساسيتين (اندرو سينر لافي، 1991، ص181).

أ. البشر كائنات محتاجة من الممكن ان تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات غير المشبعة فقد

هي التي تؤثر في السلوك، اما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.



ب. الحاجات حسب اهميتها. تقدم الانسان للمستوى التالي من الهرم عندما يتم اشباع الحاجات الدنيا

وقد قسم (ماسلو) الحاجات الى 05 انواع هي: (رشاد، 1997، ص141)

◀ حاجات تحقيق الذات.

◀ حاجات احترام الذات.

◀ الحاجات الاجتماعية.

◀ حاجات الامن.

◀ حاجات فيزيولوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان ان يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية  
بالدنيا في قاعدة الهرم الى المركبة في قمته.

**تقييم النظرية:** لقد استطاع (ماسلو) من خلال نظريته ان يقدم لنا بالتفصيل الحاجات التي يسعى  
الافراد الى تحقيقها ولقد ألمّ الماما بجميع الجوانب التي يسعى الافراد من خلالها الى تحقيق التوافق  
ولكن ما يعاب عليه انه تناسى الفروق الفردية لدى الافراد.

د. **نظرية فريدريك هزربارغ :** ولقد جاءت نظريته المعرفية بنظرية العاملين كتطوير النظرية السابقة  
(نظرية الحاجات) ولقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة  
الجوهريّة في جميع البيانات وقد استخدم في المقابلات اسئلة مثل:

- كيف يمكنك ان تصنف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟ (اندروسلافي، 1991،  
ص181) .

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالتالي: ان العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط  
العمل مما يساعدهم على التوافق، ولقد كانت استجابات افراد عينة الدراسة منقسمة الى مجموعتين:

**المجموعة الاولى: يرغب افرادها فيما يلي:**

- ◀ العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.
- ◀ العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية .
- ◀ العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.
- ◀ العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

**المجموعة الثانية: يرغب افرادها فيما يلي:**

- ◀ العمل في منظمة ذات اشراف فني مناسب.
- ◀ العمل في جو تسوده علاقات انسانية مبنية على التعاون وروح الجماعة والاتصال السليم
- ◀ العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.
- ◀ العمل ضمن رفاهية وراقي (رشاد، 1997، ص140).

**تقييم النظرية:** ما يمكن قوله عن هذه النظرية بانها استطاعت ان تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات انتاجية والمتمثلة حسب (فريدريك هرزيارغ) في الاعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الاشراف المناسب والمنصب الدائم .

الا ان ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد، فحسب (Idon)(ادون)فان هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها كانت على فئة من الاطارات (المهندسين، المحاسبين) فهي عمليا قليلة مقارنة بمجموعة المهن وكذلك يعاب عليها انها اهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الافراد الذين يعملون بها (رضوان، 1994، 42-43).

لاحظت الباحثة من خلال العرض للنظريات السابقة ان كل منها قد ركز على جانب من جوانب العمل: الناحية المادية، المكانة الوظيفية، العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المشرفين وغيرها من

النواحي المختلفة، والعوامل المؤثرة على التوافق المهني، وان نظرية ماسلو كانت أكثر النظريات شمولاً، بالرغم من تجاهلها كيفية اشباع الحاجات، وعلى ذلك تجد الباحثة ان النظريات جميعها تتطافر معا ويكمل بعضها البعض في تفسير التوافق المهني.

### 3. تقسيمات التوافق المهني: لقد قامت جامعة (مينسوتا) Minnesota بإصدار كتاب عن التوافق

المهني قام بإعداده مجموعة من الاساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني الى:

← الرضا عن العمل.

← الروح المعنوية.

← اتجاهات العمل ودوافعهم.

← المحكات السلوكية والصلاحية للمهنة.

وتتلخص بحوث هذه العملية فيما يلي:

أ. يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين: الرضا والارضاء، حيث يتضمن الرضا:

← تقبل العمل بشكل عام.

← تقبل العاملين لطرق التسيير والادارة.

← رضا العاملين عن الاجر وعن ساعات العمل.

← تقبل العاملين لنوع العمل واهميته وكفايته.

ويتضمن الارضاء، تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما

يلي:

← التغيب عن العمل.

← التأخر عن مواعيد العمل.

◀ عدم الاستقرار في العمل.

ومن ناحية اخرى يعبر عنها ايجابيا من خلال توافق قدرات الفرد ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته، وبالتالي يمكن القول بان التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الافراد لمجموعة الرغبات، بينما نتائج هذه الدراسة تتمحور اغلبها في الامن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية، بالإضافة الى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية، نمط الاشراف المناسب، المسؤولية والترقية (عبد الحميد، 1998، ص135).

**4. مظاهر التوافق المهني:** ان الحكم على العامل على انه متوافق مهنيا او غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه، ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي:

أ. القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الاخرين وتنميتها.

ب. القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.

ج. القدرة على تقبل الذات والاخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم.

د. القدرة على اتخاذ قرارات عملية.

هـ. القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد كذلك.

و. القيام بالأداء الوظيفي على أكمل وجه.

ز. الاستقرار والتوازن الانفعالي.

ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي اهم المظاهر، حيث يرى (عوض) بان التوافق مظاهر، واول مظاهره الرضا عن العمل، بحيث ان الرضا يعكس رضا العامل عن العمل وعن مكونات بيئة العمل ويصور حقيقة علاقات العامل بزملائه، ووجهة نظره في رؤسائه او المشرفين عليه واجرته، حساسيته لمركزه في

البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة على مستوى عمله (محمود، 1987، ص12).

ومن هنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي في حدود التوافق المهني وثم يعتبر الرضا المهني الظاهرة الأكثر أهمية لارتباطه بالعديد من التغيرات الموجودة بمحيط العمل لكونه المؤشر الأكثر صدقا عن السير الحسن للعمل، وغالبا ما تستعمل عبارة الرضا المهني للدلالة على حالة العامل بعدما يحقق اشباع حاجة من حاجاته كالزيادة في الاجر، الترقية، رضا المسؤول عنه (الازرقى، 1997، ص70).

وترى شريف (1985، ص74) بان الرضا عن العمل هو قدرة الفرد على اشباع الحاجات الانسانية لدى الانسان، والتي من شأنها ان تشعره بتحقيق ذاته كما تتضمن التقدير الانجاز، الابداع والاحترام الذاتي وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد من القيام بالعمل.

5. عوامل التوافق المهني: لقد تعددت اراء الباحثين حول تحديد العوامل المؤثرة في الرضا المهني ويمكن حصرها فيما يلي:

حدد (Keith) ست عوامل للرضا حيث تتصل الثلاثة الاولى بالعمل مباشرة، وتتمثل في كيفية الاشراف والرضا عن العمل نفسه والاندماج مع الزملاء في العمل والثلاثة الاخرى تتصل بالعمل بصفة غير مباشرة وتتمثل في توفير عدالة المكافآت والحالة الصحية البدنية والذهنية (السالم، 1997، ص79).

واضافة الى العوامل السابقة، ذكر (Flippo) قائمة اخرى من العوامل المؤثرة على رضا العاملين وتشتمل هذه العوامل على القيادة العادلة، تقدير العمل المنجز الاستقرار في العمل، ظروف العمل، الكفاءة الفرص المتاحة، الانسجام مع الزملاء في العمل، الاجر، المزايا المتحصل عليها خلاف الاجر، المركز الاجتماعي (العدلي، 1984، ص18).

وقد حصر العديلي عوامل الرضا في تسعة عوامل هي:

النمو النفسي، الفرصة لاتخاذ القرارات خاصة في العمل، الراتب، الضمانات المسؤولية، الاعتراف التقدير، العلاقة مع الزملاء، المسؤولين، الطرق المتبعة في الاشراف، فرص التقدم والنمو الوظيفي ظروف العمل وبيئته المادية، متطلبات العمل، الحالة الاجتماعية وانظمة واجراءات الادارة (السالم، 1997، ص 81).

ومن جهته قام عبد الوهاب بتحديد خمسة عوامل مؤثرة في الرضا المهني وهي:

أ. عوامل داخلية او خاصة بالفرد.

ب. عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة.

ج. عوامل خاصة بالإدارة.

د. عوامل خاصة بالإنجاز.

هـ. العوامل التنظيمية الخاصة بالمنظمة كنظام الاجور والترقية (خطاب، 1983، ص71).

ولقد لخص النمر العديد من العوامل المؤثرة على الرضا لدى الموظف في عمله وهذه العوامل تتفاوت درجة اهميتها من فرد لآخر، كما تتفاوت اهميتها باختلاف التنظيمات الادارية والبيئية المحيطة بها ويمكن ادراجها كما يلي:

أ. الاجر: وهو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف نظير عمله اليومي الذي يقدم فيه جهده هذا المبلغ

يستعمله الفرد لإشباع حاجاته الاساسية ويتوقف رضا الفرد عن الراتب الذي يتقاضاه بمدى كفايته

لإشباع حاجاته، وعدالته (مقارنة بالجهد المبذول).

ب. الترقية: ينظر الى الترقية على انها حصول الموظف على فرص للترقية الى مناصب اعلى

بحيث تمنحه الترقية الاشباع المادي والمعنوي.

ج. الامن: هو سعي العامل للحصول على نوع من الضمانات في عمله سواء كانت اثناء تأدية العمل او بعد تركه للعمل بسبب العجز، بحيث ان درجة من الامن والامان تزيل عنه القلق ويوجه جهده للعمل، فكلما كان هناك سعي من المنظمة لتوفير الشعور بالأمن للموظف كلما كان رضاه عن عمله عاليا.

د. الاحترام والتقدير: للإنسان مكانة عالية في جميع المجالات حيث يسعى الفرد الى الحصول على التقدير والاحترام في العمل الذي يقضي فيه حوالي ثلث وقته اليومي، وهذا التقدير يهمله الحصول عليه كإنسان اولا، ولإشعاره بإنجازته ومجهوداته التي يبذلها في مجال ثانيا حيث شعوره بهذا التقدير يدخل في نفسه السرور والبهجة ويحقق له درجة من الرضا عن العمل.

هـ. جماعات العمل: يسود التنظيم مجموعة من العلاقات التي تتسم بين العاملين وتؤثر هذه العلاقات في درجة الرضا الذي يشعر بها الفرد في عمله، فكلما كان التفاعل قائم بين الفرد والجماعة يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضا للفرد.

و. الاشراف: اوضحت نتائج الدراسة التي اجريت على نمط الاشراف الى وجود علاقة بين نمط الاشراف ورضا المرؤوسين عن العمل فقد اشارت دراسات جامعية (ميتشجن) الى ان المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محل اهتمام وقيم علاقات طيبة بينه وبينهم، على اساس من التفاهم والانسجام، يخلق بيئة عمل تحقق الرضا للعاملين، والعكس في حالة اعتباره للعامل حالة ثانوية (النمر، 1993، ص 85 - 87).

ز. الحرية في العمل: ونقصد بالحرية المتاحة في العمل، مقدار ما يشعر به الفرد من الاستقلال وحرية التصرف في بعض جوانب العمل اليومي، فكلما اتاحت للفرد وتوافرت درجة من الحرية في العمل، شعر بالمسؤولية الشخصية نحو امكانية النجاح او الفشل التي يمكن ان تحدث في تنفيذ الاعمال.

ح. **العلاوات والمكافآت:** من المتغيرات المادية التي تثير في الفرد النشاط خاصة إذا كانت مرتبطة بالأداء فهي تعتبر مكملا للراتب فإذا كان الراتب غير كاف لتحقيق الحاجات الأساسية فإن العلاوات والبدلات والمكافآت تأتي لتعويض النقص في ارتفاع تكاليف المعيشة (النمر، 1983، ص 85-88).

#### 6. مقومات التوافق المهني:

أ. **الميول:** اشار " راجح " الى الميول بأنها ما يوجه الفرد لاختيار مهنته، والفرد إذا التحق بعمل يميل له كان راضيا به ويكون عدم الميل لعمل معين نتيجة جهله به وعدم معرفته (بن محمد، 2008، ص23).

ب. **القدرات والاستعدادات:** يشير فهمي (1995، ص30) الى ان القدرة هي القوة العقلية على اداء عمل عقلي او حركي يصل اليها الانسان عن طريق التدريب او دونه. اما الاستعدادات فهي قدرة الفرد الكامنة على ان يتعلم بسرعة وسهولة وان يصل الى مستوى عال من المهارة في مجال معين (بن محمد، 2008، ص24).

ج. **الذكاء:** الذكاء مرتبط بالمركز الذي يصل الفرد اليه مقارنة بزملائه، وأحيانا يكون الذكاء معوقا للفرد إذا كان العمل الذي يؤديه لا يتفق مع درجة ذكائه (الموصلي، 2008، ص69).

ح. **سمات الشخصية:** ويعرفها " فهمي " بأنها ذلك المفهوم او ذلك الاصطلاح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الاساليب السلوكية والادراكية معقدة التنظيم، والتي تميزه عن غيره من الناس وخاصة في المواقف الاجتماعية (عويضة، 1996، ص 64).



7. آلية تحقق التوافق المهني: وتتمثل فيما يلي:

- أ. علاقة المستشار بنظام المؤسسة: فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الادارية للمؤسسة، اما الذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بالتمرد واحداث الاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه، ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات.
- ب. علاقة المستشار بالرؤساء: ينبغي على المؤسسة اي ما كان نوعها، إذا ما كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني، ان تعمل على ان تسود العلاقات الاجتماعية وال نفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس (بن محمد، 2008، ص 17).
- ج. علاقة المستشار بزملائه: نجد ان طبيعة العمل تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الافراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الاخذ والعطاء (فرج، 1988، ص 56).
- د. علاقة المستشار بظروف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء، تهوية، رطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة... الخ، ولذلك ينبغي على المؤسسة توفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام التوافق وتحسينه، ولا شك ان العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم ايضا في رفع مستوى الاداء علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه.
- هـ. علاقة المستشار ببيئته خارج المؤسسة: نلاحظ ان العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الاطراف ووجهات النظر، فهو بذلك عضو في اسرته الصغيرة او الكبيرة وكذلك عضو في جماعة الاصدقاء، وبالتالي فهو محتاج في كل هذه

الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي، وعليه فهذا الأخير تصادفه في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، ويقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها (العمل) (بن محمد، 2008، ص19).

وهكذا إذا ما نجحنا في تحسين علاقات المستشار بكل من مكونات بيئته السابقة، فإننا نرفع مستوى توافقه المهني الى أقصى حد ممكن من التحسن، بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته (توافقه العام) الى حد كبير.

#### 8. طرائق تحقيق التوافق المهني: من اهم طرائق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

أ. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة، من تحليل لظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة الاعمال لمن توكل إليهم، اتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته وقدرته الشخصية والعقلية (الموسوي، 2008).

ب. تقوية علاقة الموظف بمؤسسته، وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، اضافة الى دراسة المتغيرات التي تؤدي الى قبولهم للمهنة او رفضهم، الامر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها.

ج. خلق الانسجام بين الموظف وعمله، من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، الاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، اشباع حاجاتهم الاساسية، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من

قدراتهم وخبراتهم وتمييزها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن اعمالهم، وعن المؤسسة التي يعملون بها كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين (عمارة، 2009).

د. تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام و التقدير والود، واشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، اضافة الى مرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، بحيث ان ذلك يوفر لهم فرص التدريب ويضع سياسة عادلة واضحة للتزقي، من جهة اخرى يستوجب على رئيس العمل ان يكون قدوة للآخرين ويطور اسلوب القيادة والاشراف، والمشاركة في حرية الراي واتخاذ القرارات، لان ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي الى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية ويزيد من انجازه، ويبعده عن الاجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والاحباطات والمشاعر السلبية الاخرى (سكران، 2011).

هـ. تقوية علاقة الموظف بزملائه، وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والشليل والاتجاهات غير المرغوب فيها، ولا بد ان تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما: التعاون والمنافسة، بالإضافة الى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية واثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الانشطة مثل الرحلات، الحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية (الشافعي، 2002).

و. وضع البرامج الوقائية والعلاجية والارشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم (الموسوي، 2008).

## خلاصة الفصل:

بعد التطرق الى مفهوم التوافق، والذي يشير إلى نتيجة صراع الدوافع التي يسعى الفرد لإشباعها و حالات التوتر و الاحباط التي يتعرض لها، كعوامل ديناميكية لها تأثيرها على عملية التوافق، والتي تمكن في مدى قدرة الفرد في احداث التوازن بين الاشباع للحاجات المختلفة وامكانيات الفرد الحقيقية في ظل معايير الوسط الذي يعيش فيه، واختيار الوقت المناسب للإشباع، او ارجائه باستخدام الحيل الدفاعية بطريقة ناجحة تخفف من حدة التوتر النفسي وتوفر جوا من التوافق العام، ومن خلال مات عرضه في هذا الفصل يمكن ان نلخص الى ان التوافق المهني يعتبر جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا الاخير من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين الوقت والآخر، والتالي يتميز هنا متغير التوافق المهني بكونه هدف يصبو كل فرد او موظف (المستشار) لبلوغه او حتى تحقيق بعض من مكوناته .

**الفصل الثاني:**  
**الكفاءة الذاتية المدركة**

## تمهيد:

كل انسان يتميز عن غيره من ابناء جنسه بتكوين نفسي خاص به عن غيره من افراد هذا المجتمع وبذلك فان كل شخص له كينونته الخاصة به، والتي تتمثل في شخصيته المتميزة عن غيره من افراد المجتمع وتتجلى قدرة المولى عز وجل في خلقه بهذه الشخصية المتميزة عن غيره من ابناء جنسه وقد اهتم العلماء بدراسة هذه الشخصية

والسلوك الصادر منها و معرفة اسباب و معززات هذا السلوك و كان من اهم مدارس علم النفس التي تناولت دراسة الشخصية و ما يصدر عنها من سلوك هي المدرسة السلوكية التي أسسها واطسن "watson"، و قد اسهم الكثير من العلماء في تطوير هذه المدرسة من امثال باندورا ، و بالتالي يزخر الادب النفسي والتربوي بالعديد من الدراسات والابحاث التي اهتمت بموضوع الكفاءة الذاتية المدركة او فعالية الذات، وقد ظهر هذا المفهوم على يد عالم النفس الامريكي (ألبرت باندورا) منذ ما يزيد عن عشرين عاما، ومازال ينال اهتمام كثير من الباحثين والدارسين والذين توصلوا الى ضرورة واهمية الدور الذي يلعبه هذا المفهوم في السياق التربوي والتعليمي (Pajares and Schunk, 2001). ، و هذا الاخير اعتبر فاعلية الذاتية هي نوع من التفكير الذاتي التأهيلي الذي يؤثر في سلوك الشخص كما اعتبرها من اهم انواع التأمل الذاتي .

وتذكر كرماش (2016، ص 530) أن مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة ظهر على يد باندورا (Bandura,1977)عندما نشر مقالة له بعنوان "كفاءة الذات نحو نظرية لتعديل السلوك". وقد أكد في المقال على أهمية الكفاءة الذاتية المدركة لكونها تُعد عاملاً وسيطاً لتعديل السلوك ومؤشراً على التوقعات حول قدرة الشخص في التغلب على مهمات مختلفة وادائها بصورة ناجحة والتخطيط لها بصورة واقعية متمثلة في الادراك لحجم القدرات الذاتية التي تمكنه من تنفيذ سلوك معين بصورة مقبولة، ومدى التحمل عند تنفيذ هذا السلوك. كما أنها تؤثر بشكل مباشر في أنماط السلوك والتفكير، بحيث يُمكن أن تكون إيجابية أو سلبية. فالأفراد الذين لديهم شعور إيجابي بكفاءتهم الذاتية يميلون في تفكيرهم نحو تحليل المشكلات محاولين التوصل الى حلول منطقية مما يؤثر في سلوكهم بشكلٍ فعّالٍ. في حين يتجه تفكير الافراد الذين يشعرون بتدنٍ في كفاءتهم الذاتية الى الداخل يجعلهم مضطربين عند مواجهتهم لمهامهم مُترددين في سلوكياتهم مُقللين من كفاءتهم الشخصية، وغير قادرين على الاستخدام الفعّال لقدراتهم المعرفية . لكن ما مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة، وفيما تتجلى اهميتها؟

## 1 . الكفاءة الذاتية:

### 1. مفهوم الكفاءة الذاتية لغة واصطلاحاً:

يشتمل التراث النفسي على العديد من المفاهيم كمفردات لمفهوم الكفاءة الذاتية منها توقعات الكفاءة (compétence expectancies)، وتقدير توقعات الكفاءة (self – efficiencyexpectancies) وتوقعات الكفاءة الذاتية (self–efficiencyexpectancies) في السياق نفسه، كما ان بعض المراجع تستعمل مرادفاً آخر للكفاءة الذاتية وهو الفاعلية الذاتية (self – efficacy) (الزيات، 2001، ص501)

وعليه فإنه يجدر بنا التوضيح أننا في الدراسة الحالية نتبنى مصطلح (self – efficacy) المرادف له باللغة العربية " كفاءة – الذات " وسوف يلاحظ القارئ ذكر المفهومين ( الكفاءة والفاعلية او الفعالية) في هذه الدراسة .

أ. الكفاءة في اللغة بالإنجليزي، (Efficiency) فقد ورد مفهوم الكفاءة في لسان العرب لابن منظور(1994) على أنها: "النظير، والمساوي"، أما في المعجم الوسيط، فقد وردت على أنها كلمة مشتقة من (كفأ)، نقول: له كفاءة علمية؛ أي لديه فُدرةٌ ، وموهلاتٌ علميةٌ، ونقول: يتمنّع بكفاءة عالية؛ أي بفُدرةٍ عاليةٍ على العمل، وبجدارةٍ، وأهليّةٍ) معنى كفاءة في قاموس المعجم الوسيط"، (موقع المعاني)، والكفاءة لغة تعني: حالة يكون فيها الشيء مساوياً لشيءٍ آخر، علماً بأن مفاهيمها تختلف باختلاف مجالاتها، إلا أنّ جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقلّ التكاليف، والجهود؛ فالكفاءة الإنتاجية تختلف مع الكفاءة الفنية مثلاً؛ فعلى سبيل المثال، نجد أنّ الكفاءة الإنتاجية بالإنجليزية (Productive efficiency) في اللغة تعني: تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأقلّ قدرٍ من المدخلات، وأدنى تكلفةٍ ممكنة، أما الكفاءة الفنية بالإنجليزية (Technicalefficiency) : فتعني في اللغة: مقياس مقدرة المصنع على بلوغ أعلى مستوى إنتاج مقبول الجودة بأقلّ قدرٍ من المدخلات، والمجهودات (هاملي، 2011، ص 50-53)

ب. اما اصطلاحاً فقد ذكر الناصرة (2009: ص1) أن مصطلح الكفاءة الذاتية يعد مصطلحاً محورياً في النظرية الاجتماعية- المعرفية، ويرى أصحاب هذه النظرية إن مصطلح الكفاءة الذاتية يمثل مكوناً حاسماً في إحساس الفرد بالضبط الشخصي والسيطرة على مصيره، والتوافق مع أحداث الحياة، وان الإحساس بالضبط والسيطرة الشخصية والتوافق يعملان على التقليل من مستوى الضغوط النفسية (أورد في: كرماش، 2016، ص530).

وفيما يلي بعض التعاريف للكفاءة الذاتية الواردة في التراث الادبي:

قدم جابر (1986، ص442) تعريفا للكفاءة الذاتية او توقعات الكفاءة الذاتية بانها: " توقع الفرد بانه قادر على اداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبا فيها في اي موقف معين، ويعرفها - Bouffard Bouchard(1989) بانها: " قدرة الفرد على تنفيذ الاعمال و الاعمال المطلوبة للتعامل مع المواقف المرتقبة و قياس مدى جودة اداء الفرد في مواقف معينة " .

وتعني الكفاءة الذاتية عند Donovan and Leavitt(1990)بانها: " الاحساس بقدرة الفرد على الانتاج وتنظيم الاحداث في حياته، وهذا يساعد على فهم نمو المهارات لدى الافراد، و ان الكفاءة الذاتية المنخفضة تخفض العلاقة بين الفرد و ذويه و بالتالي تنقص من نمو الافراد " (عبد المنعم ، 2004 ، ص215) .

بينما عرف عباسية و الزغلول (1998) الكفاءة الذاتية بانها: " احكام الفرد المتعلقة بقدرته على تنظيم انماط من النشاطات المرغوبة و تنفيذها لتحقيق مستويات محددة من الاداء " .

واشار مادوكسوماير (1995) Maddux and Meier الى الكفاءة الذاتية بانها عبارة عن: " توقعات محددة ترتبط بسلوك محدد في موقف محدد " .

اما هالينا نودناهر Hallinan and Danaher (1994) فعرفا الكفاءة الذاتية بانها شعور الافراد بالثقة لأداء المهام ، و القدرة على مواجهة المشكلات في المواقف المختلفة (بني ، 2010 ، ص416).

في حين ينظر شفارتسر (1994) Schwarze الى الكفاءة الذاتية انها: " عبارة عن بعد ثابت من ابعاد الشخصية، تتمثل في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات

و المشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية " (رضوان، 1997 ، ص25) .

تعريف باندورا(Bandura,1997, p 71):بأنها مُعتقدات الفرد حول قُدراته على تنظيم، وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتحقيق نتائج مُعينة ( أورد في: كرماش، 2016 ، ص529).

ويرى الزيات (2001، ص112) أن مفهوم الكفاءة الذاتية: " عبارة عن اعتقاد الفرد لمستوى فاعلية قدراته الذاتية وما تشمله من مقومات عقلية، انفعالية واقعية لمعالجة المواقف أو المشكلات أو الاهداف "

من خلال ما ورد من التعريفات يمكن أن نقول إن الكفاءة الذاتية هي عبارة عن "اعتقاد الفرد وثقته بقدراته وامكانياته ومهاراته الشخصية على اداء سلوك معين من اجل تحقيق نتائج مرغوبة ولمواجهة المشكلات والمواقف الصعبة التي تواجهه.



2. علاقة الكفاءة الذاتية ببعض المفاهيم: يتداخل مفهوم الكفاءة الذاتية مع بعض المفاهيم الأخرى ذات العلاقة بهذا المفهوم والتي يصعب التفريق بينها وبين المفاهيم الأخرى، وسنحاول عرض العلاقة بين الكفاءة الذاتية والمفاهيم المشابهة لها.

أ. كفاءة الذات ومفهوم الذات: الكفاءة الذاتية مفهوم قريب الشبه من مفهوم الذات، ولكن مع فارق هام وهو ان مفهوم الذات يسود عددا كبيرا من الانشطة، ولذلك يوصف الناس بان لديهم مفهوم ذات مرتفع او منخفض.

اما الكفاءة الذاتية فهي أكثر خصوصية اذ ترتبط بمجالات ومواقف واعمال معينة وقد ساد مفهوم الكفاءة الذاتية في السنوات الاخيرة أكثر من مفهوم الذات في التفسيرات النظرية لنتائج البحوث، ويرجع ذلك من ناحية الى ان الباحثين كانوا أكثر تحديدا في تعريف الكفاءة الذاتية، اذ عرفوا المفهوم تعريفا ضيقا أكثر تناسقا واثباتا من تعريف مفهوم الذات (ابو علام، 2004، ص 178 - 179).

ب. كفاءة الذات وتقدير الذات: يعرف رونزبرج (Ronsenberg) (1978) تقدير الذات على انه: " اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت او موجبة نحو نفسه"، وهذا يعني ان تقدير الذات المرتفع معناه ان الفرد يعتبر نفسه ذا اهمية وقيمة، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه او رفضه لذاته.

ويشير صابر (2003) الى ان تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته، بينما مفهوم الكفاءة الذاتية يدور حول اعتقاد الفرد في قدرته على انجاز الفعل في المستقبل وان تقدير الذات يعني بالجوانب الوجدانية والمعرفية معا، اما كفاءة الذات فهي غالبا معرفية، وان مفهوم تقدير الذات وكفاءة الذات بعدان هاما لمفهوم الذات، لانهما يساهمان في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه (مفهوم الذات) وايضا يؤثر كل منهما على الآخر (أورد في: المصري، 2011، ص 63).

ج. كفاءة الذات وتحقيق الذات: يذكر الشعراوي (2000) ان تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد الى توظيف امكاناته وترجمتها الى حقيقة واقعة ويرتبط بذلك التحصيل والانجاز، والتعبير عن الذات ولذلك فان تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية وان عجز الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية، وان عجز الفرد عن تحقيق ذاته باستخدام قدراته، وامكاناته يشعره بالنقص والدونية وخيبة الامل، مما يعرضه للقلق والتشاؤم.

ويشير سكوارزر (Sekwarzez، 1999) الى ان كفاءة الذات تمثل عنصرا كبيرا في عمليات الدافعية وان مستوى كفاءة الذات يمكن ان يحسن او يعيق دافعية الفرد للتعلم الذاتي، فالأفراد مع ارتفاع معتقداتهم عن الكفاءة يختارون المهام الأكثر تحديا ويبدلون جهدا كبيرا في اعمالهم، ويقاومون الفشل ويضعون لأنفسهم اهدافا للتحدي يلتزمون بها (أورد في: المصري، 2011، ص 63-64).

3. التحليل التطوري للكفاءة الذاتية: إن عملية الفاعلية الذاتية لا تتوقف عند حد معين، وإنما تبدأ من الولادة وتستمر باستمرار الفرد في اكتشاف أمور جديدة في عملية النمو (الفواعير، 2004).

تبدأ المرحلة الأولى من الميلاد، فعندما يولد الطفل لا يكون لديه شعور بمفهوم الذات، ويجب ان يؤسس بطريقة اجتماعية، من خلال خبرات البيئة، وتبدأ الفاعلية الذاتية (الكفاءة الذاتية) المدركة بالظهور من خلال إدراك الطفل العلاقات بين الاحداث، وفهم اسباب وقوع الاحداث، كما تساهم اللغة التي يكتسبها الطفل والمعاملة الشخصية التي يتلقاها من الاسرة في نشأة الفاعلية الذاتية (المصري، 2011).

ثم يطور الطفل ويختبر القدرات الجسدية والاجتماعية، لفهم وإدراك المواقف الجديدة التي تواجهه يوميا وتوسع مجالات الاداء لديه، وتنمية المعرفة الذاتية المتعلقة بقدراته (المشيخي، 2009).

اما في مرحلة المراهقة تظهر تحديات جديدة، لأنها تقترب من مرحلة الرشد، لا بد من تعلم مهارات جديدة في مجالات مختلفة من الحياة، مثل مهارات تحمل المسؤولية، والتعامل الجيد مع التغيرات الانفعالية والجنسية لسن البلوغ، ولا بد من التعامل مع القضايا الشائعة، والتي كانت بالنسبة إليهم بعيدة الممارسة ان نجاح المراهق في ادارة الصعوبات ينمي قوة اعتقادهم في قدراتهم وامكانياتهم غير المحدودة.

وفي مرحلة الرشد يتمكن الافراد من التعامل مع المطالب الجديدة، مثل العلاقات الوالدية والمجالات المهنية، حيث تساهم معتقدات الفاعلية الذاتية في التطور والنجاح المهني، وذلك من خلال تطور الاساس المعرفي الخاص بالراشد من خلال مروره بالمراحل السابقة (المشيخي، 2009).

أما بالنسبة للمسنين تظهر احيانا تقديرات خاطئة لقدراتهم، و ذلك لتناقص القدرات البيولوجية ويتطلب اعادة تقييم للفاعلية الذاتية المتصلة بالأنشطة التي تتأثر بالقدرات البيولوجية، ويستطيع كبار السن ان يتفوقوا على صغار السن اذا استخدموا كافة مؤهلاتهم، وبذلوا الجهد اللازم، كما تؤثر المعتقدات الثقافية السلبية تأثيرا كبيرا في تناقص الفاعلية الذاتية لدى المسنين، كما يؤدي كل من التقاعد وفقدان الاخوة والاصدقاء الى تغيرات مهمة في الحياة، تتطلب مهارات اجتماعية تؤدي الى السعادة الشخصية، وكذلك الادوار التي تحدد للمسنين من قبل المجتمع تعتبر معوقات اجتماعية وثقافية في تطوير الفاعلية الذاتية (العتيبي، 2001).

4. انواع الكفاءة الذاتية: يمكن تصنيف الكفاءة الذاتية الى عدة انواع منها:

أ. الكفاءة القومية: يذكر عبد الله (1990) بان الكفاءة القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليه مثل انتشار التكنولوجيا الحديثة والتغير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات والاحداث التي تجري في اجزاء اخرى من العالم، والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل، كما تعمل على اكسابهم افكارا ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم اصحاب قومية واحد او بلد واحد.

ب. **الكفاءة الاجتماعية:** هي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نام اجتماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها ويشير باندورا (**Bandura**) الى أن الافراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا وان الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة للأحداث اي تغيير فعال، وإدراك الافراد للكفاءة الجماعية يؤثر فيما يقلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم إذا فشلوا في الوصول الى النتائج، وان جذور الكفاءة الاجتماعية تكمن في كفاءة افراد الجماعة (قريشي، 2011، ص 109 - 110).

ج. **الكفاءة الذاتية العامة:** ويقصد بها القدرة على اداء السلوك الذي يحقق نتائج ايجابية ومرغوبة في وقت معين والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الافراد، واصدار التوقعات الذاتية عن ادائهم المهام والانتشطة التي يقوم بها والجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به (المصري ، 2011 ، ص 25).

د. **الكفاءة الذاتية الخاصة:** ويقصد بها احكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على اداء مهمة محددة في نشاط محدد (المصري، 2011، ص 25).

5. **مصادر الكفاءة الذاتية:** اقترح Bandura (1997) اربعة مصادر للكفاءة الذاتية او فاعلية الذات وهي كالتالي:

أ. **الانجازات الادائية (Performance Accomplishment):** أكثر المصادر تأثيرا في الكفاءة الذاتية يحققها اداء الشخص من الانجازات، لذلك فان الاداء الناجح بصفة عامة يرفع توقعات الفاعلية بينما يؤدي الاداء الضعيف الى الاخفاق، وهناك عدة مفاهيم لهذه العبارة العامة، أولها: ان النجاح في الاداء يرفع الكفاءة الذاتية بما يتناسب مع صعوبة العمل،

**وثانيها:** الاعمال التي تتميز بنجاح من قبل الفرد أكثر فاعلية من تلك التي يتمها بمساعدة الاخرين

**وثالثها:** الاخفاق يؤدي على الاغلب الى إنقاص الفاعلية حيث نعرف اننا بذلنا أفضل ما لدينا من جهد اما حين نخفق ونحن نحاول اضافة محاولة فان ذلك لا يغير بفعالية كما يحدث عندما لا نرقى للمستوى المطلوب على بذلنا لأعظم جهودنا وأفضلها (فهد ، 2005، ص 17).

ويضيف الزيات (2001، ص 512) بانه يتوقف المدى المحدد لاستقرار وعي الفرد بكفاءته الذاتية من خلال ممارسته للخبرات او تحقيقه للإنجازات على المحددات التالية:

◀ فكرته المسبقة عن امكاناته او قدراته ومعلوماته.

◀ إدراك الفرد لمدى صعوبة المهمة او المشكلة او الموقف.

- الجهد الذاتي النشط الموجه بالأهداف.
- حجم او كم المساعدات الخارجية التي يتلقاها.
- الظروف التي من خلالها يتم الاداء او الانجاز.
- الخبرات المباشرة السابقة للنجاح والفشل.
- اسلوب بناء الخبرة او الوعي بها واعادة تشكيلها في الذاكرة.
- الابنية القائمة للمعرفة والمهارة الذاتيتين والخصائص التي تميزه.

ب. **الخبرات البديلة ( vicarious experience )**: الخبرات البديلة تعني الخبرات غير المباشرة

التي يكتسبها الفرد، كالمعلومات التي تصدر من الاخرين، وان الخبرات البديلة من العمليات التي تؤثر على التقييم الذاتي لفعالية الذات، ومن هنا تكون خبرة الفرد السابقة بالنشاط قليلة و اثار النمذجة ليست في قوة الاداء الشخصي من حيث تأثيرها في رفع مستويات الفاعلية، وقد يكون لها اثار قوية في خفض الفاعلية (عبد الرحمان، 2011، ص52).

ان مشاهدة نجاح الاخرين مما يملكون نفس امكانياتنا يؤدي ذلك الى تعزيز الكفاءة عن طريق النمذجة الاجتماعية والمقارنة مع القرناء (زعطوط، 2005، ص42).

وكذلك ملاحظة الاخرين وهم ينجحون يرفع كفاءة الذات او ملاحظة فرد اخر بنفس كفاءته وهو يخفق في عمل يميل الى خفض فعالية الذات، وعندما يكون النموذج مختلف عن الملاحظ تؤثر المثيرات البديلة أدني تأثير على الفعالية، وللخبرات البديلة تأثير عندما تكون خبرة الناس السابقة بالنشاط قليلة، وعليه اثار النمذجة بصفة عامة ليست في قوة الاداء الشخصي من حيث تأثيرها في رفع مستويات الفعالية، وقد يكون لها اثار قوية في إنقاص الكفاءة الذاتية (فهد، 2005، ص18).

ج. **الاقناع اللفظي (Verbal persuasion)**: يشير باندورا ( Bandura, 1997, p624 ) الى الاقناع اللفظي بالمعلومات التي تأتي للفرد عن طريق الاخرين لفظيا قد يكسبهم نوعا من الترغيب في الاداء والعمل ( أورد في: البادي ، 2014 ، ص 50 ) .

وتتأثر الكفاءة او الفاعلية الذاتية للفرد أيا كانت طبيعتها: عامة، اجتماعية، اكااديمية بالقدرات الاقناعية اللفظية أو عوامل الاقناع اللفظي المصحوبة بأنماط من التأثيرات الاجتماعية وترتبط القدرات الاقناعية اللفظية ارتباطا دالا موجبا بالقدرات اللغوية والطلاقة الفكرية واللفظية وقدرات الفهم القرائي والسمعي (الزيات، 2001، ص515).

ويضيف (Bandura , 1982, p122) ان الاقناع اللفظي يستخدمه الاشخاص على نحو واسع جدا مع الثقة فيما يملكونه من قدرات وما يستطيعون انجازه، وانه توجد علاقة تبادلية بين الاقناع والاداء

الناجح في رفع مستوى الفاعلية الشخصية والمهارات التي يمتلكها الفرد (أورد في: البادي ، 2014 ، ص51).

فكلما تلقى الفرد التشجيع والدعم من الآخرين او استمع الى رأي الآخرين في كفاءته زادت ثقته بنفسه (زعطوط، 2005، ص42).

د. الحالة النفسية و الفسيولوجية ( Psychological and psychological state):تؤثر البنية الفسيولوجية، الانفعالية او الوجدانية تأثيرا عاما او معمما على الكفاءة الذاتية للفرد، وعلى مختلف مجالات وانماط الوظائف العقلية المعرفية والحسية العصبية لدى الفرد، وعلى هذا فهناك ثلاثة اساليب رئيسية لزيادة او رفع ادراكات الكفاءة الذاتية يذكرها الزيات ( 2001 ، ص516)وهي:

◀ تعزيز او زيادة او تنشيط البيئة البدنية او الصحية. Enhancephysicalstatus

تخفيض مستويات الضغوط والنزاعات او الميول الانفعالية السالبة Reduce stress levels and negativeemotionalproclivitie

◀ تصحيح التفسيرات الخاطئة التي تعترى الجسم. Correct misinterpretation of bodily states

◀ كما تتأثر الكفاءة الذاتية بمستوى الاستثارة الانفعالية، فالاستثارة الانفعالية الشديدة تؤثر سلبا على الكفاءة الذاتية، بينما تعمل الاستثارة الانفعالية المتوسطة على تحسين مستوى الاداء ورفع الكفاءة الذاتية (علوان، 2011، ص400).

6. ابعاد الكفاءة الذاتية: قدم باندورا (1997) في نظريته حول الكفاءة الذاتية ثلاثة ابعاد للكفاءة او فاعلية الذات وهي كالتالي:

أ. الفاعلية (Magnitude): تعني الفاعلية مستوى دوافع الفرد للأداء في المجالات المختلفة، ويختلف ذلك المستوى تبعا لطبيعة او صعوبة الموقف (عطاف، 2012، ص 260).

ويؤكد Bandura ((1997) على ان طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل، اهمها: مستوى الاتقان، مستوى بذل الجهد، مستوى الدقة، مستوى الانتاجية، مستوى التهديد ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب، حيث انه من خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز اي عمل عن طريق الصدفة، ولكن فاعلية الفرد هي التي تدفعه لينجز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة حالات العدول عن اداء العمل (أورد في: عبد الرحمن، 2011، ص 49).

اما الزيات (2011) فيرى ان الفاعلية لدى الافراد تتباين بتباين عوامل عديدة اهمها:

◀ مستوى الابداع او المهارة او البراعة lave log ingenuity

◀ مدى تحمل الاجهاد exertion

◀ مستوى الدقة accuracy

◀ الانتاجية productivity

◀ مدى تحمل التهديدات او الضغوط threat

◀ الضغط الذاتي المطلوب self- regulationrequired

ومن المهم هنا تعكس اعتقادات او ادراكات الفرد تقديره لذاته بان لديه مستوى من الكفاءة او الفاعلية الذاتية يمكنه من اداء ما يوكل اليه او يكلف به دائما وليس احيانا (الزيات، 2001، ص 510).

كما يضيف Bandura (1997) حسب ما اورده نيفين عبد الرحمان ان قدرة فاعلية الذات تختلف تبعا لطبيعة وصعوبة الموقف كما يتضح قدر الكفاءة او الفاعلية بشكل أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفقا للصعوبة والاختلافات بين الافراد في توقعات الفاعلية، ويمكن تحديد المهام البسيطة المتشابهة، ومتوسطة الصعوبة ولكنها تحتاج لمستوى اداء عال في معظمها (أورد في: عبد الرحمن، 2011، ص 49).

ب. العمومية (Generality): العمومية هي انتقال توقعات الفاعلية الى مواقف مشابهة، فالأفراد غالبا ما يعممون احساسهم بالفاعلية في المواقف المشابهة بالموقف الذي يتعرضون له (عطاف، 2012، ص 620).

وتتباين درجة العمومية ما بين اللامحدودية والتي تعبر عن اعلى درجات العمومية والمحدودية الاحادية التي تقتصر على مجال او نشاط او مهام محددة، وتختلف درجة العمومية باختلاف المحددات التالية:

◀ درجة تماثل الانشطة degree of similiarity of activities

◀ وسائط التعبير عن امكانية modalities of capabilities expressed والتي تكون: سلوكية معرفية، انفعالية.

◀ الخصائص الكيفية للمواقف qualitative features of situations ومنها خصائص الشخص او الموقف محور السلوك (الزيات، 2001، ص 511).

ويبين Bandura (1997) ان العمومية تتحدد من خلال مجالات الانشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة، وأنها تختلف تبعا لاختلاف من الابعاد، اهمها: درجت تشابه الانشطة والطرق التي تعبر عن الامكانيات او القدرات، ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف، وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك (أورد في: عبد الرحمن، 2011، ص 50).

ج. القوة او الشدة (strenght): يبين Bandura (1997) ان قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالمية و القدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الانشطة التي سوف تؤدي للنجاح، كما يذكر ايضا انه في حالة التنظيم الذاتي للفاعلية فان الناس سوف يحكمون على ثقتهم في انهم يمكنهم اداء

النشاط بشكل منظم في خلال فترات زمنية، فالمعتقدات الضعيفة عن الفاعلية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه، مثل ملاحظة فرد يفشل في أداء مهمة ما، أو يكون أداءه ضعيفا فيها، ولكن الافراد مع قوة الاعتقاد بفاعلية نواتهم يثابرون بمواجهة الاداء الضعيف (أورد في: العتيبي ، 2008 ، 28-29).

كما يشير هذا البعد الى قوة او شدة او عمق الاحساس بالكفاءة او الفاعلية الذاتية بمعنى قدرة او شدة او عمق اعتقاد او إدراك الفرد ان بإمكانه أداء المهام او الانشطة موضوع القياس (الزيات، 2001، ص511).

ويؤكد (Bandura, 1997 p198) على ان قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى وملاءمتها للموقف (أورد في: عبد الرحمن، 2011، 50) .

وعليه من خلال ما سبق ذكره يمكن استخلاص ما يلي:

أولاً: تتحدد الكفاءة الذاتية بثلاثة ابعاد وهي: الفاعلية والعمومية، القوة او الشدة، وهذه الاخيرة لها علاقة بأداء الفرد في حياته اليومية.

ثانياً: ان أداء الفرد يتأثر بطبيعة وصعوبة الموقف الذي يقع فيه، فكلما كانت طبيعة المواجهة او التحدي كبيرة من قبل الفرد زاد من قدر الكفاءة او الفاعلية التي يتمتع بها.

ثالثاً: ان الافراد يعممون احساسهم بالكفاءة او الفاعلية في المواقف المتشابهة تبعاً لتشابه الانشطة والتفسيرات التي يعطونها لوصف اي موقف، وكذلك حسب خصائص الافراد المتعلقة بالسلوك المنجز.

رابعاً: ان قوة الفاعلية او الكفاءة التي يشعر بها الفرد تكمن في عمق او شدة إدراك الفرد وثقته في امكانية انجاز المهام او الانشطة المطلوبة بشكل منظم في اوقات مناسبة وحتى في مواجهة المواقف الصعبة بكفاءة.

والتفاعل الجيد بين العناصر الثلاثة (مقدار الفاعلية، العمومية والقوة) يتيح للفرد أداء جيد في مواجهة المهام الصعبة والتوافق مع مواقف الحياة اليومية، هذه الاخيرة اي ابعاد الكفاءة الذاتية تعد من اهم عناصر نظرية الكفاءة الذاتية لباندورا والتي حاولت نظرية التعلم الاجتماعي تفسيرها.

## II. الكفاءة الذاتية المدركة :

1. تعريف الكفاءة الذاتية المدركة: يعرفها باندورا ( Bandura , 1994 , p 41 ) بانها "معتقدات الفرد عن امكاناته للأداء في مستويات من الاداء متوقعة ، و تؤثر على الافعال التي بدورها لها اثر في

حياته انها بذلك تحدد كيف يشعر الناس، و كيف يفكرون و كيف يحفزون انفسهم و كيف يتصرفون" (أورد في: الرفوع ، 2009 ، 181-214).

وعرفها الناشئ (2005) بانها تشير الى : " توقعات الفرد عن قدراته في حل مشكلاته

ومواجهة التحديات الجديدة التي تؤثر في درجة تفاؤله و نظرتة الايجابية مما يحفزه في اداء مهامه اليومية " (الناشئ ، 2005 ، 14).

بينما عرفها الالوسي (2001 ، ص 25) بانها احكام الفرد بخصوص قدراته الذاتية و الناتجة من المحصلة الكلية لخبرات النجاح و الفشل في حياته بشأن مبادرتة للقيام بسلوك معين ، و بالجهد الذي يبذله في ذلك السلوك ، و بمثابرتة عليه رغم المعيقات في مواقف الحياة.

ويراه اخرون بانها تشير الى المعتقدات والآراء الخاصة بقدرة الفرد على تنظيم واداء الانشطة والاحداث المنوط بها لتحقيق مستويات معينة من الاداء وانجازات محددة (رزق، 2009، ص226) .

كذلك عرفها جابر بانها توقع الفرد بانه قادر على اداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في اي موقف (جابر، 1986، ص112).

وعرفها chwarzer حسب ما ذكر Schun (1994, Schunk, 35 p) بانها "معتقدات الفرد حول امكانية تحقيق خيارات سلوكية معينة" (أورد في: علوان، 2012).

وذكر Pajares (1999، p220) تعريفا لها بانها " توقعات الفرد و معتقداته في مآلديه من امكانيات وقدرات ذاتية و معلومات ومقومات اساسية تمكنه من تحقيق المستوى الذي يرتضيه و يستطيع ان يحدد الجهود و الطاقات في المستوى المطلوب" (أورد في: علوان ، 2012 ) .

بينما عرفها الزيات (1996، ص83) بانها اعتقاد الفرد لمستوى فاعلية امكاناته او قدراته الذاتية، وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، انفعالية وحسية وفيزيولوجية عصبية لمعالجة المواقف والمهام اوالمشكلات او الاهداف الاكاديمية والتأثير في الاحداث لتحقيق انجاز في ظل المحددات البيئية القائمة .

وعليه من مجمل التعاريف سابقة الذكر يمكن تعريف الكفاءة الذاتية المدركة بانها معرفة الفرد لتوقعاته الذاتية في قدرته للتغلب على المهمات المختلفة وبصورة ناجحة وتمثل بقناعته الذاتية في قدرته على السيطرة والتغلب على المشكلات الصعبة التي تواجهه.

**2. مصادر الكفاءة الذاتية المدركة:** يعتقد باندورا (Bandura ، 1997) ان للكفاءة الذاتية المدركة

مصادر عديدة، وهي مهمة في نمو معتقدات الفرد حول كفاءته الذاتية وهذه المصادر هي :



أ. الخبرات الاتقانية او انجازات الاداء: حسب (Gibbs، 2003) اذ تعتبر " الخبرات التي يمر بها الفرد من اقوى المصادر في تشكيل الكفاءة الذاتية المدركة، فنجاحات الفرد الماضية تبنى عليه معتقدات القدرة على نجاحات المستقبل.

وفي المقابل فان خبرات الفشل والاحباطات تقلل من إدراك الفرد لكفاءته الذاتية المدركة، وعليه فتراكم الخبرات مهم جدا في هذا الصدد " (أورد في: الرشيدى ، 2011).

ب. وجود النموذج الكفؤ:

حسب (and SchunkPajares، 2001) هم " الافراد الذين يلاحظون نماذج كفاءة يساعدهم في تحقيق النجاحات من خلال التوحد مع النموذج، ويمكنهم ذلك ايضا من تجنب اخطاء الاخرين والبناء على خبراتهم فنجاح الاخرين يدفع الفرد باتجاه تقليدهم واستسهال المهام والانجاز فيها، اما ملاحظة نموذج سيء، رديء او فاشل يؤثر سلبا على الكفاءة الذاتية المدركة" (أورد في: الخلايلة ، 2011).

ج. الاقتناع اللفظي والدعم الاجتماعي:

حسب (Gibbs، 2003) فان " التغذية الراجعة وتصحيح اداء الافراد كي يبلغوا النجاح من خلال توجيهات وارشادات الاخرين وتحفيزهم والثناء يسهم اسهاما حقيقيا في تنمية الكفاءة الذاتية المدركة" (أورد في: الرشيدى ، 2011).

د. الاستشارة الوجدانية والسيكولوجية: ان المواقف التعليمية الاجتماعية المفعمة بالنشاط، التحميس التعاون والتنافس البناء والقائمة على خفض مستويات القلق والاحباط والاجهاد وغيرها تسهم اسهاما مهما في تحقيق الكفاءة الذاتية المدركة والعكس صحيح ( Schunk and Pintrich ، 2008).

3. الخصائص العامة لمرتفعي الكفاءة الذاتية المدركة: يتسم ذوي الكفاءة الذاتية المدركة المرتفعة حسب باندورا (Bandura ، 1997) بان لديهم ايمان قوي في قدراتهم، ويتميزون بما يلي :

- مستوى مرتفع من الثقة بالنفس.
- يتحملون المسؤولية.
- يبذلون جهودا عالية.
- يمتلكون مهارات اجتماعية وقدرة عالية على التواصل مع الاخرين.
- يواجهون العقبات بمثابة منقطة النظير.
- يمتلكون طاقة و ارادة عالية.
- لديهم مستوى طموح عال، ويضعون لأنفسهم غايات واهداف صعبة ولا يفشلون في تحقيقها.
- ينسبون الفشل الى الجهد غير الكافي.

- متفائلون في حياتهم.
- يخططون للمستقبل بالعناية.
- يتحملون الضغوط والشدائد.

4. السمات المميزة لذوي الكفاءة الذاتية المدركة المنخفضة حسب (Bandura) وتتمثل فيما يلي:

- يتعاملون مع المهام الصعبة بخجل وتردد.
- يستسلمون بسرعة.
- طموحاتهم منخفضة.
- تعزيرهم مشاعر النقص والضعف.
- ينشغلون بخبرات فشلهم والنتائج المحبطة.
- يصعب عليهم النهوض من المحن والنكبات.
- تسيطر عليهم الضغوط ومشاعر القلق و الاكتئاب بسهولة (Bandura، 1997)

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، يمكن ان نلخص الى ان الكفاءة الذاتية متعلقة بمعتقدات الافراد حول قدراتهم وثقتهم بها على القيام بسلوكات معينة، فعندما يثق الفرد في كفاءته الذاتية فانه يميل الى ان يكون أكثر انجازا ، و سلوكه مناسباً و مقدرًا لذاته وثقته بنفسه، فعندما تتوفر القناعة لدى الفرد انه سينجح في تنفيذ السلوك المناسب لتحقيق النتائج المرغوب فيها، ويقتنع بان نتائج ذلك السلوك سترجع عليه بفائدة فسوف تكون كفاءته الذاتية مرتفعة وتؤدي به الى تحقيق النجاح والتفوق.

**الفصل الثالث:**  
**مستشار التوجيه المدرسي والمهني**

## تمهيد:

تعتبر الاتجاهات الحديثة في التربية المعاصرة امرا معقدا، لأنها تتضمن مجموعة من الافكار والآراء والاتجاهات والميول والاهتمامات وغيرها من العوامل المادية والبشرية والطبيعية تتداخل معظمها او كلها مع بعضها في تحديد صياغة العمليات التربوية الديناميكية ، لنمو و تقدم المجتمع الانساني وبذلك اصبح الارشاد التربوي جزء رئيسي في اي في اي نظام تربوي ، حيث قامت المؤسسات التربوية بتعيين متخصصين في الارشاد و التوجيه ، لتقديم خدمات للتلاميذ كونهم يرون ان مستشار التوجيه يلعب دورا مكملا في العملية التربوية ، فهو يقدم خدمة ارشادية توجيهية اكااديمية مهنية عن طريق مساعدة المتعلمين على التوجه العلمي الذي يناسب مستواهم واستعداداتهم وميولهم بما يتوافق مع حاجات المجتمع ومتطلبات التخطيط التربوي وتنمية وعيهم بعالم الشغل ومصادره ومجالاته فضلا على انه يساعدهم ايضا على بحث المشكلات التعليمية، الاخلاقية والاجتماعية الصحية والنفسية، وغيرها من المشاكل عن طريق تنمية قدراتهم على تكوين اتجاهات وقيم ايجابية وتقييم ذاتهم تقييما موضوعيا .

ومن خلال هذا الفصل سوف نحاول ابراز ماهية التوجيه المدرسي والمهني، والى اي مدى تبلغ الحاجة اليه، ثم نتطرق الى مفهوم مستشار التوجيه ومهامه وباي وسائل يعمل؟

وقبل ذلك يجدر بنا أن نعرض على تعريف التوجيه المدرسي والمهني، حيث نلاحظ أنه يتكون من ثلاثة مفاهيم وهي التوجيه والإرشاد في علاقتهما بمفهومين آخرين وهما المدرسة والمهنة:

### 1- تعريف التوجيه لغة واصطلاحا:

أ. التوجيه لغة هو مصدر وجّه يوجه، توجيها: ا قال تعالى: ﴿وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْنَمَا يُوَجِّههُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ ۗ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ ۗ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾ سورة النحل: الآية 76

قال ابن فارس (1979، ص 88-89) الواو والجيم والهاء أصل واحد يدل على مقابلة لشيء، والوجه مستقبل لكل شيء، يقال: وجه الرجل وغيره، وربما عبر عن الذات بالوجه فتقول: وجهي إليك، ووجهت الشيء: جعلته على جهة، وأصل جهته وجهته".

وقال ابن منظور (1994، ص 556) "وجه الكلام: السبيل الذي تقصده به"

ب. أما اصطلاحا فهناك تعريفات متعددة نذكر منها من باب الذكر لا الحصر ما يلي:

يعرف بدوي (1978، ص 188) التوجيه على أنه: " العملية التي تهتم بالمساعدة التي تقدم للتلاميذ والطلبة في اختيار نوع الدراسة الملائمة والتي يلتحقون بها والتكيف لها والتغلب على الصعوبات التي تعترضهم في دراستهم وفي حياتهم المدرسية بوجه عام".

ويرى شكور (1997، 234) أن التوجيه هو: " عملية فردية مزدوجة هدفها مساعدة الافراد على فهم ذواتهم بما تنطوي عليه من ميول واستعدادات ومواهب، وعلى فهم المجتمع الذي سيوظفون فيه هذه الميول والاستعدادات وتلك المواهب بواسطة عملية تكيفية تأخذ بعين الاعتبار عناصر المحيط الاجتماعية والاقتصادية ضمن متطلبات الواقع المفروض وشروطه".

كما يرى القاضي (1981، ص 32) في نفس السياق أن التوجيه: " هو عملية مساعدة الفرد وتقديم العون للآخرين حين يتمكنوا من تقديم العون اللازم لأنفسهم، وتوجيهها بحيث يستطيعون الاختيار على بنية ويتخذون من السلوك ما يسمح لهم بالتحرك في اتجاه هذه الاهداف التي يختاروها بطريقة ذكية تسمح بتقديم المسار بشكل تلقائي".

ومن جهة أخرى يعرف كل من بركان وزيدان (2002) التوجيه بأنه: " مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله وان يستغل امكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول وأن يستغل امكانيات بيئته، فيحدد اهدافا تتفق وامكانياته من ناحية، وامكانيات هذه البيئة من ناحية اخرى نتيجة لفهمه لنفسه وبيئته، يختار الطرق المحقق لها بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولا علمية تؤدي الى تكيفه مع نفسه ومجتمعه، فيبلغ اقصى ما يمكن ان يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته " (أورد في: الحراشة، 2012، ص 24).

ويمكن القول من خلال مجمل التعاريف المذكورة أن التوجيه هو السعي بالتلميذ الى تحقيق الاختيار الافضل، بما يتناسب وامكانياته وخصائص نوع الدراسة المختارة وفي نفس الوقت نعتبره عملية تقديم المساعدة للأفراد لكي يصلوا الى فهم أنفسهم واختيار الطريق الصحيح والضروري وتعديل السلوك بغرض الوصول الى الاهداف الناضجة.

## 2- تعريف الارشاد لغة واصطلاحا:

أ. تعريف الإرشاد في اللغة: ورد في لسان العرب لابن منظور (1994) "الرشد والرشد والرشد والرشد: نقيض الغي".

ويذكر أبو عباة والنيازي (2000، ص 22-23) رشد الإنسان بالفتح يرشده رشداً. ورشد بالكسر، بالضم، رشد رشدا يرشد رشدا ورشادا فهو راشد ورشيد. إذا أصاب وجه الأمر والطريق، وهو نقيض الظلال وفي الحديث عليكم بسنتي وسنة الخلفاء الراشدين من بعدي. ويقال استرشد وأرشدته فلم يسترشد.

وفي الحديث: إرشاد الضال أي هدايته الطريق وتعريفه والرشدي اسم للرشاد. والإرشاد: الهداية والدلالة والرشدي من الرشد.

ب. أما اصطلاحاً: فالإرشاد حسب الحري (2011، ص 21) هو عملية فنية متخصصة ومستمرة، إضافة إلى كونه علاقة بين طرفين أحدهما المسترشد الذي يواجه المشكلات والآخر المرشد الذي بحكم خبراته الفنية التي تفسح له المجال بان يكون قادراً على تقديم المساعدة للمسترشد ليفهم نفسه والعالم من حوله.

وفي نفس السياق، أورد أبو حامد (2008، ص 05) تعريفاً لبلوتشر Bolot Chre: مفاده أن الإرشاد "هو عملية يتم فيها التفاعل بين المرشد والمسترشد، بهدف أن يتضح مفهوم الذات والبيئة وتوضيح أهداف وقيم تتعلق بمستقبل الفرد المسترشد.

كما عرفه بيبينسكيو بيبينسكي (1954): "بأنه عملية مشتملة على تفاعل بين المرشد والمسترشد في وضع خاص وانفرادي، يستهدف مساعدة المسترشد على تغيير سلوكه ويتمكن من إشباع حاجاته بطريقة مرضية (أبو حامد، 2008، ص 5).

ومما سبق نستنتج أن الإرشاد يتمثل في عملية تفاعل بين المرشد والمسترشد قصد تغيير سلوكه ومساعدته على إشباع حاجاته وفهم ذاته من أجل التوصل إلى حل المشكلات التي تواجهه.

من خلال تحليلنا للتعريف السابقة للتوجيه والإرشاد، اتضح لنا أنهما عمليتان متكاملتان تدفع الفرد إلى الاستشارة من أجل تحقيق عدد من الأهداف وفقاً لقدراته واختياراته المناسبة، وبينت أن مهمة التوجيه والإرشاد لا تقف عند حد توظيفها في المجال الدراسي والمهني بل يجب العمل بها كضرورة حتمية في مساعدة الفرد على الملائمة بين التخطيط وإمكانات التنفيذ وذلك لتحقيق التوازن والتكافؤ والتوافق مع نفسه وبيئته.

### 3- تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي:

يعرف زهران (1980، ص 10) "التوجيه المدرسي بأنه" عملية تحقيق الذات حيث يكتشف الفرد نفسه واستعداداته وقدراته مما يؤدي إلى توافقه وسعادته وصحته النفسية.

وهو عملية سيكولوجية هدفها اقتراح معين لدراسة التلاميذ حسب ما يستجيب لملامحهم وحاجاتهم واهتماماتهم، أو يتيح التعبير الفاعل عن إمكاناتهم وقدراتهم.

وجاء تعريف التوجيه والإرشاد المدرسي في القانون التوجيهي للتربية الوطنية على أنه: «فعلاً تربوياً يهدف إلى مساعدة كل تلميذ طوال تدرسه، على تحضير توجيهه وفقاً لاستعداداته وقدراته ورغباته وتطلعاته ومقتضيات المحيط الاجتماعي والاقتصادي لتمكينه تدريجياً من بناء مشروعه الشخصي والقيام

باختياراته المدرسية والمهنية عن درارية " (القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04.08 المؤرخ في 23 جانفي 2008).

وهو اختيار شعبة من شعب التعليم والتكوين في الوسط المدرسي او برنامج من البرامج ويتم هذا الاخير حسب اجراءات متعددة منها:

◀ رغبة المعني بالأمر.

◀ قرار مجلس القبول والتوجيه(النوري،2012،ص50).

اما عبد الحميد(1975) فيعرف التوجيه التربوي بانه: " مساعدة الطلاب على اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم و الالتحاق بها، و التوافق معها والتغلب على الصعوبات التي تعترضهم في اثناء دراستهم وفي الحياة المدرسية بوجه عام " (زايد،2012،ص43) .

وعليه فهو عملية ارشاد الناشئين الى اسس علمية معينة كي يوجه كل فرد الى نوع من التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية، وغير ذلك من مواصفات الشخصية، حتى إذا تيسر له مثل هذا التعليم كان احتمال نجاحه فيه كبيرا وبالتالي يتمكن من تقديم خدماته للمجتمع.

#### 4- تعريف التوجيه والارشاد المهني:

هو عملية تساعد الفرد على اختيار مهنة تتفق مع قدراته وميوله، اي مساعد الفرد على اتخاذ القرار لاختيار مستقبله المهني (تيازي،2000،ص100).

كما ذكر أبوعبادة والنيازي (2000، ص131)تعريفا اخر للتوجيه والارشاد المهني بانه: يعتبر من أقدم انواع التوجيه والارشاد، الذي يستهدف مساعدة المسترشدين (الافراد) على اختيار مهن معينة وفقا لقدراتهم وطموحاتهم، من اجل ضمان استمرارهم فيها ورضاهم عنها قدر الإمكان.

وعليه يمكن اعتبار التوجيه والارشاد المهني من الجهود والخدمات والبرامج التي يعدها ويقدمها المرشد المهني للتلاميذ وللطلاب على اختلاف مستوياتهم، بهدف المساعدة على الاستفادة من الفرص والخبرات المهنية الى أقصى حد تسمح به قدراتهم واستعداداتهم، بقصد تحقيق اهداف مهنية حديثة.

5- **تعريف مستشار التوجيه المدرسي** : يعرف مستشار التوجيه حسب الامرية رقم 91/124/2019 والتي موضوعها مستشار التوجيه بالثانويات على انه: عضو من الطاقم التربوي يعمل تحت اشراف ادارة مدرسية على المتابعة النفسية والتربوية، والاسهام الفعلي في رفع مستوى الاداء التربوي للمؤسسات التعليمية والاداءات الفردية للتلاميذ وذلك من خلال:

- ◀ التعرف على التلاميذ وطموحاتهم.
- ◀ تقويم استعداداتهم ونتائجهم المدرسية.
- ◀ المساهمة في تسيير المسار التربوي للتلاميذ وارشادهم.
- ◀ قيامه بنشاط سيكولوجي من خلال المتابعة النفسية للتلاميذ عن طريق اختبارات وروايز نفسية مثل اختبار الذكاء (الحبيب، 1996، ص50).

6- **تعريف مستشار التوجيه المدرسي والمهني** : مستشار التوجيه حسب تعريف التوجيهي (1988، ص142) هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديريةية التقويم والتوجيه والاتصال، وهو أحد هياكل وزارة التربية الوطنية، وقد عرفه " موريس روكلان " على انه: المسؤول الاول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس واكفاهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه باعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.

7- **الحاجة الى مستشار التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر**: يختلف الافراد فيما بينهم وقد يكون هذا الاختلاف من ناحية المهارة، الاهداف، القيم، التوجهات ... الخ، وبالتالي التوجيهات المدرسية يجب ان تكون منسقة مع الاستعدادات المعرفية المتوفرة في التلميذ، ونفس الشأن بالنسبة للتوجيهات المهنية التي تكون منسقة مع متطلبات ومكافئات المهنة المعينة، والتي تقدمها بيئة العمل وذلك يؤثر تأثيرا مباشرا على سلوك واتجاهات الفرد في العمل، وكلما كان التوافق بين التوجه المهني وبيئة العمل كبيرا كلما زادت كفاءة الفرد وزاد رضاه عن العمل (حسين، 2001، ص381).

وعليه استحدث منصب جديد في المنظومة التربوية، وهو منصب مستشار التوجيه المدرسي والمهني نظرا لما يمكن ان يقوم به هذا العضو في خلق حالة التوافق او التكيف لدى التلميذ.

ومن هنا ظهرت الحاجة الى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وكان ذلك لعدة عوامل نذكرها فيما يلي:

- ◀ الزيادة في عدد التلاميذ، الذي نتج نه عدة مشكلات مدرسية كالرسوب المدرسي ومشكلة سوء التكيف سواء مع الوسط المدرسي او مع الشعبة الموجه اليها.



◀ تنوع برامج التعليم الثانوي، وبالتالي مطالبة التلاميذ الاختيار بين المواد الدراسية والانشطة المختلفة التي يتلقونها في الثانوية، ومن ثم يصبح من الضروري حسن توجيههم في هذا الاختيار (حسين، 2001، ص 381).

◀ التقدم التكنولوجي السريع، الذي بدوره ادى الى تعديل برامج تدريب الايدي العاملة والتركيز على مستويات التربية، وبرامج الدراسة حتى تخدم التنمية الاجتماعية وسوق العمل بتوفير الخرجين المناسبين له.

◀ قصور الاسرة في مواجهة تحديات العصر، بحيث تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات قصور الاسرة في مواجهة تحديات العصر، بحيث تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات قصور الاسرة في مواجهة تحديات العصر، بحيث تميز المجتمع الحديث بتعقيد العلاقات والتغيير المستمر في الإطار الاقتصادي والاجتماعي وهذا جعل الاسرة مهتمة بمتطلبات تربية وتوجيه ابناءها بسبب كثرة انشغالها الخارجية وكذلك تعقد الحياة الاجتماعية.

◀ تطور الفكر التربوي، بحيث ادى هذا التطور الى ظهور فكرة في مجال التربية تجعل من التلميذ محور العملية التعليمية بدل التركيز على المادة الدراسية، ومنه تطورت نظريات علم النفس حتى تساهم في رفع مستوى التحصيل الدراسي للتلميذ وتنمية شخصيته بشكل متكامل، كل هذا ادى الى عدم الاستغناء عن خدمات مستشار التوجيه وجعله عضوا فعالا في المؤسسة التربوية (المرسي، 1995، ص 192).

**8- الإطار المكاني لعمل مستشار التوجيه:** تحدد النصوص القانونية مهام مستشار التوجيه وكيفية ادائه لهذه المهام، كما تحدد ايضا الإطار المكاني لعمله، اي مجموعة من المؤسسات التي يتردد عليها اثناء اداء عمله، وهو ما يسمى في ميدان التوجيه بمقاطعة التدخل، وتتمثل هذه المؤسسات في مركز التوجيه المدرسي والمهني، الثانوية والاكاديميات.

**أ. مركز التوجيه المدرسي والمهني:** ان مركز التوجيه المدرسي والمهني مركز يقدم خدمات تربوية واعلامية للجمهور المدرسي على وجه التحديد، كما ان الخدمة المقدمة فردية وجماعية، وتتم بالتنسيق مع مراكز التكوين المهني ومؤسسات الإنتاج والشغل ومؤسسات التعليم فهو يشكل نقطة الالتقاء بين عالم الدراسة والتكوين وعالم الشغل .

ويوجد في كل ولاية على الاقل مركز للتوجيه المدرسي والمهني بوضع تحت وصاية مديرية التربية للولاية، ويسيره مدير له رتبة مفتش التوجيه المدرسي والمهني يعمل تحت سلطته طاقم اداري لتأمين السير الاداري للمركز، وطاقم تقني يتشكل من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني (تركبي، 1989، ص 126).

ب. **مؤسسات التعليم الثانوي:** ان التعليم الثانوي معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية التعليم الاساسي وفقا لشروط تحددها وزارة التربية الوطنية، ومهنية زيادة على مواصلة المهنة التربوية المسندة للمؤسسة الاساسية، دعم المعارف المكتسبة، ادراج التخصص تدريجيا في مختلف الميادين وفقا لمؤهلات التلاميذ وحاجات المجتمع، وهذا المستوى يهيئ التلاميذ لمواصلة الدراسة في التعليم العالي او الانضمام الى الحياة المهنية وفقا للمنشور الوزاري : 216 المؤرخ في 18 سبتمبر 1991 تم تعيين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالثانويات من اجل الاهتمام بالتلميذ وتحسين مردود المؤسسة التربوية ككل(تركي، 1989، ص 126).

ج. **الاكماليات أو مؤسسات التعليم المتوسط:** تعتبر حجر الزاوية في بناء منظومة التربية والتكوين كما ان ادراج التقنيات المتعددة في هذا المستوى يمثل العنصر الاساسي في تحديث التعليم الاساسي على ان النظام يتطلب نوع من التعاون يحدده تشريع ملائم بين الاطراف الاجتماعية والمدرسية (زروني، 1991، ص9-10).

9- **مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني:** حدد القرار الوزاري 827 المؤرخ في 1991/11/13، في المادتين 6 و10 مهام مستشار التوجيه علما ان هذا القرار صدر في بداية الموسم الدراسي 1991/1992. يكلف مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بجميع الاعمال المرتبطة بتوجيه التلاميذ واعلامهم ومتابعة عملهم المدرسي؛ ويتدرج نشاطه بالتالي في إطار نشاطات الفريق التربوي للمؤسسة.

وتتمثل نشاطاته خصوصا في مجال التوجيه فيما يلي:

أ. **الاعلام:** هو كافة اوجه النشاطات الاتصالية التي تستهدف ابلاغ الجمهور بكافة الحقائق والابخار والمعلومات عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومجريات الامور مما يؤدي الى خلق أكبر درجة من الوعي والمعرفة والادراك والاحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين للمادة الاعلامية وهو يتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع المدرسي والمهني وهو يهدف الى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي وحتى المهني للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينه في مجال البحث الفردي والجماعي.

ب. **التوجيه:** هو الاجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي، فهو يتبعه في مشواره الدراسي، وفي كل مرة تحضر امامه مجموعة من الاختيارات وعليه ان يتوجه (مديرية التوجيه والتفوييم والاتصال دليل تعريف الجذع المشترك آداب، 1998، ص20). بحيث تعد عملية التوجيه المدرسي والمهني من اهم العمليات التربوية وجوهر برنامج التوجيه المدرسي حيث يقضي مستشار التوجيه معظم وقته داخل الثانوية في عملية التوجيه المدرسي والمهني سواء كانت فردية او جماعية (الشيخ، 1994، ص104).

وبالتالي نستنتج ان مستشار التوجيه المدرسي والمهني يهدف من خلال التوجيه الى مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق بين قدراته الدراسية وميوله ورغباته من جهة، وبين متطلبات الفروع الدراسية والتخصصات المهنية من جهة اخرى.

ج. **التقويم:** يحتل التقويم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية، ويشكل عنصرا اساسيا من عناصر المنهج الدراسي، حيث يسعى الى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية العاطفية، النفسية، السلوكية وغيرها (بوعنافة، 1993، ص73).

وعليه يعد التقويم من اهم المحاور الكبرى التي يجب ان تركز عليها المهام التي يقوم بها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالمؤسسات التعليمية.

د. **المتابعة النفسية والاجتماعية:** يهدف مستشار التوجيه الى ازالة جميع العوائق والصعوبات التي يمكن ان تعترض التلميذ في منشوره الدراسي وتسبب له سوء التوافق الدراسي، لذلك يحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية والاجتماعية، ويحدث هذا عن طريق المقابلات المتكررة (الشيخ، 1994، ص149).

### خلاصة الفصل :

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، يمكن ان نلخص الى ان تحسين فاعلية الارشاد امر ضروري للعملية التربوية بمجملها ، و كون هذ الاخير حديث العهد ، فاليتة تحدد تماما الامر الذي جعله يواجه كثيرا من المشكلات التي انعكست بدورها على المستشار و تأدية دوره على المستوى المطلوب وعليه نجاح العمل الارشادي بالمؤسسة التعليمية يعتمد بدرجة كبيرة على فاعلية مستشار التوجيه و ترتبط هذه الفاعلية بعوامل متعددة منها مهاراته في الاتصال ، و هذه الاخيرة قابلة للتعديل و الاكتساب عن طريق برامج التدريب المناسبة ، الى جانب جملة التكوينات اللازمة لعمل المستشار و رفع الروح المعنوية و المادية له من قبل افراد البيئة المهنية التي يعمل بها .

الفصل الرابع:  
منهجية الدراسة واجراءاتها

## تمهيد :

يسعى كل باحث من خلال دراسته الى ايجاد حل للإشكال الذي طرحه، حيث يتم الاجابة عليه من خلال اثبات او نفي الفرضيات التي تم صياغتها كاجابات مؤقتة على تساؤلات الدراسة، وذلك بإخضاعها للدراسة العلمية عن طريق اختبار الفروض ميدانيا ولكي يتسنى ذلك للباحث اعتماد منهج معين يلاءم طبيعة الموضوع بالإضافة الى تحديد مجالات دراسته المكانية والزمانية وحتى البشرية ومنه يتم تحديد ادوات الدراسة وكذلك الاساليب الاحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل.

## أولا. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الاولى لأي بحث علمي في جانبه الميداني لأنها تلم بمختلف جوانب المشكلة المطروحة، بالإضافة الى انها تعطينا نظرة اولية حول متغيرات الدراسة، كما تمكننا من اعادة صياغة الفرضيات او تعديلها والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وغيرها من اهداف الدراسة الاستطلاعية.

**1. عينة الدراسة الاستطلاعية:** للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (استبيان التوافق المهني، استبيان الكفاءة الذاتية المدركة)، تم اختيار عينة عشوائية قوامها ثلاثين (30) مستشارا و مستشارة باعتبار اسلوب المعاينة المسمى بالمعاينة العشوائية البسيطة اهم الاسس التي يبني عليها الاحصاء الاستقرائي، كما تسحب العينة في هذا النوع من الاساليب بطريقة عشوائية محضة، بحيث يكون لكل وحدة اختيار في المجتمع نفس احتمال الانتماء الى العينة المسحوبة و الذي يساوي  $1/N$  . و لكل العينات الممكن تشكيلها من هذا المجتمع نفس احتمال السحب، بحيث يستعمل اسلوب المعاينة العشوائية البسيطة في الحالات التي تكون فيها وحدات المجتمع قيد الدراسة متجانسة فيما بينها، و نقصد بكلمة

التجانس اقتراب صفات و خصائص وحدات الاختيار من حيث التشابه و التماثل علما انه تم اخذ خمس عشرة (15) مستشارا ومستشارة من كلا الطورين المتوسط والثانوي من المجتمع الاصلي للدراسة، وهي موضحة في الجدول الاتي:

جدول رقم (01) : يوضح توزيع حجم ونسبة افراد عينة الدراسة الاستطلاعية

النسبة المئوية	العدد	الجنس
23%	7	الذكور
77%	23	الاناث
100%	30	المجموع

يوضح الجدول اعلاه حجم و نسبة افراد عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث تمثل نسبة الاناث اكبر نسبة من العينة بمقدار 77% ، مقارنة بنسبة الذكور البالغة 23 % و ذلك راجع لعدد الذكور المتمثل في سبعة (7) مستشارين و عدد الاناث البالغ ثلاثة و عشرون (23) مستشارة .

2. أدوات الدراسة الاستطلاعية: يتم تحديد وسائل جمع البيانات كخطوة اساسية في الدراسة الميدانية، وذلك للتمكن من الحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة، و يتم هذا التحديد وفقا لطبيعة الموضوع المعالج و المنهج المستخدم، حيث تتوقف القيمة العلمية لهذه الدراسة على الادوات المستخدمة، و عليه تم الاعتماد في هذه الدراسة على الادوات التالية:

1.2. استبيان التوافق المهني : من اجل تحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة بالاستعانة باستبيان من اعداد بو عزيز (2018) المعدل من طرفها، و ذلك بعد الرجوع الى الادب النظري و الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، و من بين هذه الدراسات التي استفادت منها الباحثة دراسة كلا من: سكران

(2011)؛ النجار والطلاع (2012)؛ فحجان (2010)؛ الشافعي (2002) و عطا الله (2009) ، بحيث

صممت اداة الدراسة في صورتها الاولية من (48) عبارة موزعة على خمس ابعاد و الملحق رقم (01)

يبين ابعاد وفقرات الاستبانة قبل التحكيم، ثم اصبحت الاستبانة مكونة من (41) عبارة بعد التحكيم موزعة

على خمس ابعاد رئيسية ، و كل بعد تتدرج تحته عدد من الفقرات/

أ. وصف الاستبيان: اعد هذا الاستبيان من طرف الباحث بو عزيز (2018)، في ضوء الإطار النظري

ومراجعة للدراسات السابقة، بحيث تكون من ثمانية واربعين (48) فقرة وهي موزعة على خمسة (5) ابعاد

هي كالاتي:

البعد الاول : طبيعة و ظروف العمل في التعليم المتوسط .

البعد الثاني : علاقة الاستاذ مع التلاميذ .

البعد الثالث : علاقة الاستاذ مع الزملاء .

البعد الرابع : علاقة الاستاذ مع الاطار الاداري .

البعد الخامس : المحفزات ( الراتب و الترقيات)

ب. مكونات المقياس : ويوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (02) : يبين ابعاد استبيان التوافق المهني :

الرقم	الابعاد	الفقرات
01	طبيعة و ظروف العمل في التعليم المتوسط	17-1
02	علاقة الاستاذ مع التلاميذ	23-18
03	علاقة الاستاذ مع الزملاء	31-24
04	علاقة الاستاذ مع الاطار الاداري	38-32
05	المحفزات (الراتب و الترقيات )	48-38

ج. طريقة التقييم ومفتاح التصحيح: لقد اتبع الباحث في طريقة تنقيط الاستبيان بالإجابة على البنود في ضوء مقياس خماسي التدرج، حيث يلي كل بند خمس بدائل وهي: دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأ، وذلك بالنسبة للعبارات التي هي في اتجاه هدف الاستبيان، اي التي تشير الى وجود التوافق مهني اما العبارات التي ليست في اتجاه هدف الاستبيان، فيتم عكسها على النحو التالي:

الدرجة (5) تصبح (1) ، و(4) تصبح (2) و (3) تبقى كما هي ، و في (2) تصبح (4) والدرجة (1) تصبح (5) .

وعليه بهدف تحقيق اهداف الدراسة الحالية والمتمثلة في معرفة مستوى التوافق المهني لدى المستشارين تم اضافة تعديلات في الاستبيان الذي كان معد لأستاذة التعليم المتوسط بخصوص " مدى اسهامات الممارسة الترويحية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية (الضغوط النفسية، القلق) وعلاقتها بالتوافق المهني " لدى هذه الاخيرة، لتناسب الموضوع وعينة الدراسة الحالية، وتمثلت في الاتي:



الابقاء على مكونات الاستبيان، مع تعديل بسيط في الفقرات المتمثلة في مجموعة من البنود موزعة على خمسة (5) ابعاد كل بعد يقيس جانب من جوانب التوافق المهني في مجال التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

**البعد الاول: طبيعة وظروف العمل:** ونقصد به مدى رضا مستشاري التوجيه المدرسي والمهني عن ظروف العمل مثلا من حيث: الاضاءة، التهوية، نظام العمل، الخدمات المقدمة، الادوات والامكانيات.

**البعد الثاني: علاقة المستشار مع التلاميذ:** ونعني به طبيعة العلاقة المهنية التي تجمع بين مستشاري التوجيه والتلاميذ، اخذين بعين الاعتبار الاطمئنان والاستقرار النفسي من طرف التلاميذ نحو المستشار الى جانب احترام وتقدير مجهودات المستشار.

**البعد الثالث: علاقة المستشار مع بقية الزملاء:** اي من حيث العلاقات الشخصية، تبادل المعلومات والخبرات، التعاون في حل المشكلات اضافة الى العلاقة مع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

**البعد الرابع: علاقة المستشار مع الاطار الإداري:** نعني به عدالة التعامل مع جميع الموظفين من حيث نظام العطل، المساعدة في حل المشكلات، تقدير الاداء المميز للعمل، الاستجابة من طرف رؤساء العمل، الى جانب التوجيه و الارشاد.

**البعد الخامس : المحفزات (الراتب و الترقيات):** من حيث كفايته ، تناسبه مع طبيعة العمل ، و مقدار الرفاهية التي يوفرها و نظام الترقيات.

◀ استبدال كلمة طلبة بكلمة التلاميذ .

◀ استبدال كلمة المعلم بكلمة المستشار .

◀ حذف الفقرات رقم : 3-4-7-11-16-17-34

◀ صياغة اربعة بدائل للاستبيان هي كالاتي : ابدأ ، نادرا ، احيانا ، غالبا .

◀ تعديل مفتاح التصحيح وذلك بالإجابة على البنود في ضوء مقياس رباعي التدرج حيث يلي كل بند اربعة بدائل وهي: ابداء، نادرا، احيانا، غالبا، وذلك بالنسبة للعبارات التي هي في اتجاه هدف الاستبيان، اي التي تشير الى وجود التوافق المهني، اما العبارات التي ليست في اتجاه هدف الاستبيان، فيتم عكسها على النحو التالي: الدرجة (4) تصبح (1)، و (3) تصبح (2) و (2) تصبح (1) و (1) تصبح (4).

3. الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق المهني المعدل من قبل الباحثة: بعدما تمت صياغة الاستبيان في شكله الاولي لا بد من اخضاعه لاختباري الصدق والثبات.

1.3. صدق الاستبيان: يقصد بصدق اداة الدراسة، ان تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وعليه قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين) وحساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

أ. صدق المحكمين ( الظاهري ) : يقوم على فكرة مدى مناسبة عبارات الاستبيان لما يقيس، ولمن يطبق عليهم ، ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ، و من هذا المنطلق تم عرض الاستبيان في صورته الاولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة و الاختصاص بلغ عددهم ستة (06) محكمين لأخذ وجهات نظرهم و الاستفادة من آرائهم في تعديله و التحقق من مدى ملائمة كل عبارة للبعد الذي تنتمي اليه ، و مدى سلامة و دقة الصياغة اللغوية و العلمية لعبارات الاستبيان اضافة الى مستوى شمولية الاستبيان لمشكل الدراسة و تحقيق اهدافها ، في ضوء اراء السادة المحكمين ، كما هو مبين في الملحق رقم (02)، وتم اعادة صياغة بعض العبارات و اضافة عبارات اخرى لتحسين اداة الدراسة، كما هو مبين في الملحق رقم (03) و المتضمن استبيان التوافق المهني الخاص بالدراسة الاستطلاعية .

والجدول التالي، يبين بنود استبيان التوافق المهني التي تم تعديلها من طرف المحكمين:

الجدول رقم (03) : يوضح بنود استبيان التوافق المهني التي تم تعديلها من طرف المحكمين

البند	رقم البند	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
طبيعة و ظروف العمل	02	تحقق مهنة المستشار ميولي و رغباتي .	تحقق مهنة المستشار رضا وظيفي .
	10	اشعر بصعوبة في تأديتي لعملي نتيجة لنقص الامكانيات	نقص الامكانيات يعيق اداء عملي .
علاقة المستشار مع التلاميذ	13	اميل للمرح اثناء عملي .	اتميز بأسلوب مرح اثناء عملي
	18	اشعر بالسرور في الاوقات التي اقضيها مع زملائي .	اشعر بالمتعة في الاوقات التي اقضيها مع زملائي .
علاقة المستشار مع بقية الزملاء	20	اشعر بالضيق من كثرة انتقاء زملائي لي .	اشعر بالضيق عندما اتعرض لانتقادات من زملائي .
	25	اشعر بعدم تقدير زملائي لي في العمل	اشعر بقلّة او (نقص) تقدير زملائي لي في العمل .
علاقة المستشار مع الاطار الاداري	28	اشعر بعدالة المسؤولين في تعاملهم معي .	اشعر بالعدالة الاجتماعية في العمل
	31	اشعر ان العقوبات الادارية لمعاقبة المخالفين عادلة ومناسبة .	اشعر ان العقوبات المسلطة على مخالفين القانون الداخلي للمؤسسة (عادلة او صائبة)
المحفزات(الراتب والترقيات)	39	اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مالية.	اشعر بعدم الرضا المهني لنقص الحوافز المالية.

ب. صدق الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي اليه، اي ان العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيئاً اخر. و عليه قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط " بيرسون " بين كل بعد من ابعاد الاستبيان المنتمية اليه جملة من الفقرات والدرجة الكلية، و جاءت النتائج كالآتي، اي تراوحت معاملات الارتباط للاتساق الداخلي بين درجات ابعاد الاستبيان و الدرجة الكلية ما بين ( 0,50 و 0,79 ) كما هو مبين في الملحق رقم (04).

2.3. ثبات الاستبيان: نقصد بثبات الاستبيان اننا نتحصل على نفس النتائج اذا ما عادنا توزيع الاستبيان اكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط ، او بعبارة اخرى ان ثبات الاستبيان ، يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان و عدم تغيرها بشكل كبير ، فيما لو تم اعادة تطبيقه على افراد العينة عدة

مرات ، خلال فترات زمنية معينة ، و قد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة ، من خلال معامل الفا كرونباخ ( Alpha Cronbach,s ) و بطريقة التجزئة النصفية كما هو مبين في الملحق رقم (05).

أ. ثبات الاستبيان بمعامل الفا كرونباخ : قامت الباحثة بحساب ثبات الدرجة الكلية للاستبيان بطريقة معامل الفا كرونباخ بحيث ان هذه الطريقة تعتمد على الاتساق الداخلي و تعطي فكرة عن اتساق الاسئلة مع بعضها البعض و مع كل الاسئلة بصفة عامة و تعتبر الطريقة الاكثر استخداما نظرا لاعتمادها على تجزئة اكثر من جزء و بشكل متكرر و قياس الارتباطات بين تلك الاجزاء و بالتالي بلغ (0,74).

ب. ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية : يعتمد هذا الاسلوب على تقسيم فقرات الاستبيان الى قسمين متكافئين، و ايجاد معامل الارتباط بين درجات القسمين ، وعليه بلغ ( 0,58 ) قبل التصحيح ، و بعد التصحيح بلغ (0,73).

ثانيا : استبيان الكفاءة الذاتية المدركة من اعداد جمانة عبد الغفار الفاخوري (2018) المعدل من طرف الباحثة انظر الملحق رقم (06) :

1. صف المقياس: من اجل تحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة بالاستعانة باستبيان مطور من طرف الباحثة الفاخوري (2018) مقياس الكفاءة الذاتية المدركة بالاعتماد على المقياس الواردة في عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع الكفاءة الذاتية المدركة وخصصت المقياس ليتناول الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة المكفوفين، حيث تضمن الاستبيان أربعاً وعشرين (24) فقرة، ويتم الاجابة على فقرات الاستبيان عن طريق اختبار مستشار التوجيه المدرسي والمهني على سلم الاستجابة الذي يتبع الفقرة وفق تدرج ليكرت الخماسي وهي كالآتي:

موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد(3)، معارض (2)، معارض بشدة (1). والملحق رقم (06) يبين فقرات الاستبانة قبل التحكيم، ثم اصبحت الاستبانة مكونة من (21) عبارة بعد التحكيم.

وعليه بهدف تحقيق اهداف الدراسة الحالية، والمتمثلة في معرفة مدى الكفاءة الذاتية المدركة التي يتمتع بها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، تم اضافة بعض التعديلات على الاستبيان ليتلاءم ومشكلة البحث، وتمثلت هذه الاخيرة فيما يلي:

◀ استبدال كلمة الطلبة بالتلاميذ.

- ◀ استبدال كلمة معلم بمستشار للتوجيه المدرسي والمهني.
- ◀ حذف مجموعة من الفقرات وهي كالاتي: الفقرة رقم 6، 11، 15، وهي موضحة في الملحق رقم (08).

#### 4. الخصائص السيكومترية لاسْتبتيان الكفاءة الذاتية المدركة المعدل من طرف الباحثة:

1.2. صدق الاستبيان : يقصد بصدق اداة الدراسة ، ان تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه وعليه قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين) و حساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان .

أ. صدق المحكمين ( الظاهري ): قامت الباحثة بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم ستة (6) محكمين متخصصين في علم النفس و علوم التربية ، وحتى تخصص علم النفس العمل والتنظيم لإبداء آرائهم حول عبارات الاستبيان و مدى ملائمتها، كما هو مبين في الملحق رقم (07) وبالتالي التحقق من مدى فعالية الاستبانة و تحقيقها الهدف من الدراسة ودقة قياسها لما وضعت من اجله بحيث تم اخذ جميع ملاحظاتهم بعين الاعتبار، و اجراء تعديلات على الاستبيان، و ذلك بحذف عبارات الاستبيان الاقل اجماع بين المحكمين على خدمتها لمتغير الدراسة و الابقاء على العبارات الاكثر ملائمة لمتغير الدراسة ، كما هو مبين في الملحق رقم (08) المتضمن استبيان الكفاءة الذاتية المدركة الخاص بالدراسة الاستطلاعية . والجدول التالي يبين فقرات استبيان الكفاءة الذاتية المدركة التي تم تعديلها من طرف المحكمين :

الجدول رقم(04): يوضح فقرات استبيان الكفاءة الذاتية المدركة المعدلة من طرف المحكمين :

رقم البند	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
02	اتحمل المتاعب في عملي مع الطلبة مهما كانت.	اتحمل متاعب عملي.
03	اتقبل بسهولة العمل مع الطلبة .	اتميز بسهولة العمل رفقة التلاميذ .
09	استطيع التغلب على مشاعر القلق الناجمة عن طبيعة عملي.	استطيع التعامل مع ضغوط العمل.
14	اتجنب المهام الصعبة عندما اشعر اني غير قادر على القيام بها.	اقر بمحدودية امكانياتي في التعامل مع المهام الصعبة.
20	لدي القدرة على التأثير في ظروف عملي مع الطلبة.	اتعامل مع ظروف العمل مع التلاميذ.

ب. صدق الاتساق الداخلي : نعني بالاتساق الداخلي ، ان كل فقرة من فقرات الاستبيان تهدف الى قياس نفس الوظيفة التي تقيسها الفقرات الأخرى، حيث تراوحت معاملات الارتباط للاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان و الدرجة الكلية ما بين ( 0,05 - و 0,66 ) ، كما هو مبين في الملحق رقم (09) .

2.2. ثبات الاستبيان: نقصد بثبات الاستبيان اننا نتحصل على نفس النتائج اذا ما عادنا توزيع الاستبيان اكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط، او بعبارة اخرى ان ثبات الاستبيان، يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان و عدم تغيرها بشكل كبير، فيما لو تم اعادة تطبيقه على افراد العينة عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، و قد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال معامل الفا كرونباخ ( Alpha Cronbach,s ) و بطريقة التجزئة النصفية كما هو مبين في الملحق رقم (10).

أ. ثبات الاستبيان بطريقة معامل الفا كرونباخ : قامت الباحثة بحساب ثبات الدرجة الكلية للاستبيان بطريقة معامل الفا كرونباخ ، بحيث ان هذه الطريقة تعتمد على الاتساق الداخلي و تعطي فكرة عن اتساق الاسئلة مع بعضها البعض و مع كل الاسئلة بصفة عامة و تعتبر الطريقة الاكثر استخداما نظرا لاعتمادها على تجزئة اكثر من جزء و بشكل متكرر و قياس الارتباطات بين تلك الاجزاء ، وعليه بلغت درجته ( 0,55).

ب. ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية: يعتمد هذا الاسلوب على تقسيم فقرات الاستبيان الى قسمين متكافئين، و ايجاد معامل الارتباط بين درجات القسمين، وعليه بلغ ( 0,71 ) .

وبعد تطبيق استبيان الدراسة على العينة الاستطلاعية، جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

جدول رقم (05) : يوضح الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

الاتساق	صدق داخلي	معامل التجزئة النصفية	معامل الفا كرونباخ	الاستبيانات
	ما بين 0,50 و 0,79	0,73	0,74	استبيان التوافق المهني
		0,71	0,55	استبيان الكفاءة الذاتية

			المدركة
--	--	--	---------

يوضح الجدول اعلاه معاملات الصدق و الثبات لأدوات الدراسة، حيث تم حساب معامل الصدق بحساب صدق المحكمين (الظاهري) و صدق الاتساق الداخلي .

اما معامل الثبات فتم حسابه بطريقتين: طريقة معامل الفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية .

حسب النتيجة الواردة من الجدول اعلاه يتضح ان الاستبيانين المعدلين من قبل الباحثة يتمتعان بدرجة صدق وثبات عالية، ومنه يمكن تطبيقها على العينة الاساسية للدراسة.

### 5. حدود الدراسة الاستطلاعية:

1.3. الحدود الزمانية: اجريت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2020/2019 و بالتحديد من 23 جانفي 2020 الى غاية 20 فيفيري 2020 .

2.3. الحدود المكانية: اجريت هذه الدراسة بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

### 6. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

أ. تم قياس الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

ب. تم التأكد من ملائمة ادوات الدراسة لعينة الدراسة الاساسية.

ج. تم حذف فقرات من كلا الاستبيانين، وهما الفقرة رقم (11) في استبيان التوافق المهني والفقرة رقم

(4) و (11) في استبيان الكفاءة الذاتية المدركة.

### ثانيا. الدراسة الاساسية:

1. منهج الدراسة: ان البحث العلمي لا يمكن ان يقوم دون منهج واضح يساعده في البحث عن

اسباب المشكلة موضوع الدراسة، بحيث يجب ان يلاءم المنهج طبيعة الموضوع وذلك من اجل ضمان الحصول على نتائج يمكن تعميمها والوثوق في نتائجها.

وعليه فان المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي، وهو منهج قائم على مجموعة من الاجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليللا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها، والوصول الى نتائج او تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، وعليه فهو وصفي

لأنه يصف الظاهرة كما هي في الواقع، اما كونه ارتباطي فلانه يدرس العلاقة بين المتغيرات ولهذا تم استخدام هذا المنهج.

بمعنى في الدراسة الحالية نسعى من خلال استخدام هذا المنهج، الى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

**2. مجتمع الدراسة:** تكون المجتمع الاصيلي للدراسة من عدد محدد من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم، حيث قدر حجمه ب: خمسة وخمسون (55) مستشار ومستشارة من أصل (64) مستشار ومستشارة، نظرا لغياب عدد من افراد عينة الدراسة الاساسية وقت توزيع استبياني الدراسة سابقا الذكر، وعليه افراد عينة الدراسة الاساسية موزعين حسب الجدول التالي:

**جدول رقم (06): يوضح توزيع افراد المجتمع الاصيلي للدراسة:**

النسبة	العدد	الجنس	المؤسسة او المركز
37.5%	24	ذكور	مركز التوجيه المدرسي
62.5%	40	اناث	و المهني
100%	64	المجموع	

يوضح الجدول اعلاه توزيع افراد المجتمع الاصيلي للدراسة، حيث بلغ عدد الذكور 24 مستشارا بنسبة 37.5%، بينما بلغ عدد الاناث 40 مستشارة اي بنسبة 62.5%.

**3. عينة الدراسة الاساسية:** تكونت عينة الدراسة الاساسية من (55) مستشارا ومستشارة تقريبا جل مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم حسب ما يبينه الجدول التالي:

**جدول رقم (07) يوضح توزيع حجم ونسبة افراد عينة الدراسة الاساسية:**

النسبة المئوية	العدد	الجنس
40%	22	الذكور
60%	33	الاناث
100%	55	المجموع



يوضح الجدول اعلاه حجم ونسبة افراد عينة الدراسة الاساسية، حيث نجد ان عدد الذكور (المستشارين) 22 مستشارا وبنسبة تقدر ب 40%، اما الاناث فعددهم 33 مستشارة وبنسبة تقدر ب 60% اذ تمثل الاناث أكبر نسبة من العينة.

**4. أدوات الدراسة الأساسية:** يتم تحديد وسائل جمع البيانات كخطوة اساسية في الدراسة الميدانية وذلك للتمكن من الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة، ويتم هذا التحديد وفقا لطبيعة الموضوع المعالج والمنهج المستخدم، حيث تتوقف القيمة العلمية لهذه الدراسة على الاداء المستخدمة، وعليه تم الاعتماد في هذه الدراسة على الادوات التالية والموضحة في الملحقين رقم (11) و (12):

**1.4. استبيان التوافق المهني المعدل من طرف الباحثة، بهدف معرفة مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.**

**2.4. استبيان الكفاءة الذاتية المدركة المعدل من طرف الباحثة، بهدف معرفة مقدار الكفاءة الذاتية المدركة التي يتمتع بها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.**

#### **5. حدود الدراسة الأساسية:**

**1.5. الحدود الزمانية:** اجريت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2020/2019 وبالتحديد من 26 فيفري 2020 الى غاية 05 مارس 2020.

**2.5. الحدود المكانية:** اجريت هذه الدراسة بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

**6. حيثيات التطبيق:** اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على طريقة تلخصت في توزيع استبياني الدراسة المتمثلة في (استبيان التوافق المهني) و(استبيان الكفاءة الذاتية المدركة) على مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بصفة مباشرة واعادة استرجاعها بعد مدة، اي بعد اتمام الاجابة على جل فقرات الاستبيانيين.

**7. الاساليب الاحصائية:** لقد تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية في تفريغ تحليل البيانات وذلك بغرض معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث تم الاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss اصدار (20)، وقامت الباحثة باستخدام الادوات الاحصائية التالية:

1.7. معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات لأدوات الدراسة.

2.7. معامل الارتباط بيرسون ومعادلة سبيرمان براون لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأدوات الدراسة.

3.7. معامل الارتباط بيرسون البسيط للكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة.

### خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يكون قد تم توضيح اهم الاجراءات المنهجية التي يتبعها الباحث في دراسته الميدانية، فهي بذلك تسهل له عملية جمع البيانات، ومعالجتها بطرق علمية بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها، حيث يبدأ الباحث دراسته الميدانية بدراسة استطلاعية تمهيدية لدرسته الاساسية، ثم التعريف بالمنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة الى مجالات الدراسة والادوات المستخدمة فيها، الى جانب الاساليب الاحصائية المعتمد عليها.

الفصل الخامس:  
عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

## تمهيد :

يتم في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل اليها وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة وهي غاية كل بحث علمي، وهذا اعتمادا على الدراسات السابقة والخلفية النظرية، وعليه كانت النتائج على النحو الاتي:

**1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الفرعية:** للتحقق من الفرضيات تم الاستعانة برزمة التحليل الاحصائي (SPSS اصدار 20)، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء الفرضيات:

### 1-1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الاولى:

نصت الفرضية الفرعية الاولى على انه: يكون مستوى التوافق المهني مرتفعا لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

ولاختبار هذه الفرضية تم حساب مجموع التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل بعد من ابعاد استبيان التوافق المهني، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (08): يوضح مجموع التكرارات، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد استبيان التوافق المهني.

Descriptive Statistics				
	N	Sum	Mean	Std. Deviation
Bt1	55	1476,00	26,8364	4,06322
Bt2	55	913,00	16,6000	3,32555
Bt3	55	1245,00	22,6364	3,68362
Bt4	55	1022,00	18,5818	3,53653
Bt5	55	1316,00	23,9273	7,09422
Totalt	55	5828,00	105,9636	13,29712
Valid N (listwise)	55			

الجدول رقم(09): يوضح ابعاد التوافق المهني وعدد فقراتها، مجموع التكرارات والمتوسطات، الانحراف المعياري، الوزن النسبي والترتيب لكل بعد.

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع التكرارات	العدد	عدد الفقرات	الأبعاد
3	%67.09	4,06322	26,8364	1476,00	55	10	البعد الاول : طبيعة و ظروف العمل
2	%69.17	3,32555	16,6000	913,00	55	6	البعد الثاني: علاقة المستشار مع التلاميذ
1	%70.74	3,68362	22,6364	1245,00	55	8	البعد الثالث : علاقة المستشار مع بقية الزملاء
5	%66.36	3,53653	18,5818	1022,00	55	7	البعد الرابع : علاقة المستشار مع الاطار الاداري
4	%66.46	7,09422	23,9273	1316,00	55	9	البعد الخامس : المحفزات (الراتب و الترقيات)
	%66.23	13,2971	105,9636	5828,00	55	40	التوافق المهني

يتضح من خلال الجدول رقم (09) ان:

- أقصى درجة للبعد 1 هي :  $40 = 4 * 10$  ( 10 عدد الفقرات ، 4 أعلى درجة في التصحيح).

- الوزن النسبي للبعد 1 = المتوسط الحسابي للبعد ÷ أقصى درجة للبعد \* 100.

$$67.09\% = 100 * 40 \div 26.8364$$

- أقصى درجة للبعد 2 هي :  $24 = 4 * 6$  ( 6 عدد الفقرات ، 4 أعلى درجة في التصحيح).

الوزن النسبي للبعد 3 = المتوسط الحسابي للبعد ÷ أقصى درجة للبعد \* 100.

$$16.6000 \div 24 * 100 = 69.17\%$$

- أقصى درجة للبعد 3 هي :  $32=4*8$  ( 8 عدد الفقرات ، 4 اعلى درجة في التصحيح).

الوزن النسبي للبعد 3 : المتوسط الحسابي للبعد ÷ أقصى درجة للبعد \* 100.

$$22.6364 \div 32 * 100 = 70.74\%$$

- أقصى درجة للبعد 4 :  $28=4*7$  ( 7 عدد الفقرات ، 4 اعلى درجة في التصحيح).

الوزن النسبي للبعد 4 : المتوسط الحسابي للبعد ÷ أقصى درجة للبعد \* 100.

$$18.5818 \div 28 * 100 = 66.36\%$$

- أقصى درجة للبعد 5 هي :  $36=4*9$  ( 9 عدد الفقرات، 4 اعلى درجة في التصحيح ).

الوزن النسبي للبعد 5 : المتوسط الحسابي للبعد ÷ أقصى درجة للبعد \* 100.

$$23.9273 \div 36 * 100 = 66.46\%$$

وبذلك نتمكن من حساب مستوى التوافق المهني من خلال العملية الآتية:

- أقصى درجة لاستبيان التوافق المهني:  $160=4*40$  (40 العدد الاجمالي لفقرات الاستبيان، 4 اعلى

درجة في التصحيح).

الوزن النسبي لاستبيان التوافق المهني: المتوسط الحسابي للاستبيان ÷ أقصى درجة للاستبيان \* 100.

$$105.9636 \div 160 * 100 = 66.23\%$$

يتضح من الجدول رقم (08) ان بعد علاقة المستشار مع بقية الزملاء قد احتل المرتبة الاولى من ترتيب الابعاد، حيث كان الوزن النسبي له يساوي (70.74%)، يلي ذلك في المرتبة الثانية بعد علاقة المستشار مع التلاميذ بوزن نسبي (69.17%)، وجاء بعد طبيعة وظروف العمل ليحتل المرتبة الثالثة، حيث كان الوزن النسبي له (67.09%)، اما بعد المحفزات (الراتب والترقيات) فجاء ليحتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (66.46%) وجاء بعد علاقة المستشار مع الإطار الاداري ليحتل المرتبة الاخيرة بوزن نسبي (66.36%).

ويتضح ان مستوى التوافق المهني بصورة عامة مرتفع لأنه يساوي 66.23% وهو بذلك أكبر من 50%.

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الاول ان مستوى التوافق المهني مرتفع لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسات كل من عبد القادر (2000)؛ طه وياسين (2005)؛ الدرکزلي (2008)؛ فحجان(2010)؛ النجار والطلاع (012)؛ بن غربال سعيدة(2015)؛ ودراسة الرواحية (2016)، حيث اشارت نتائج دراساتهم الى ارتفاع مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، وتعزو الباحثة هذا الاتفاق الى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها مستشارو التوجيه اثناء العمل، والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة اعمالهم والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤسائهم وزملائهم ، اضافة الى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها .

وتختلف هذه النتيجة مع دراسات كل من الشافعي(2002)؛ السماري(2006)؛ ودراسة حجازي (2013) التي افادت بوجود نسبة رضا مهني منخفضة، وعليه تتفق الباحثة مع نتائج هذه الدراسات بإرجاع ذلك الى صعوبة المهن السابقة وحاجتها الملحة الى الدقة والخبرة، بالإضافة الى الضغوط الناتجة عن قلة فرص التقدم في اداء العمل، الى جانب إدراك الموظف بعدم قدرته على مواجهة متطلبات مهنته او انها اعلى من قدراته واستعداداته ومهاراته.

وقد احتل بُعد علاقة المستشار مع بقية الزملاء المرتبة الاولى من ترتيب الابعاد بنسبة (70.74 %) وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان الموظف (المستشار) يهتم بإقامة علاقات كثيرة ووطيدة وخاصة مع زملاء العمل الذين يقضي معهم اغلب الوقت.

واحتل بعد طبيعة وظروف العمل المرتبة الثالثة بنسبة (67.09%)، وقد وضحت دراسة كل من النجار والاطلاع (2012) العلاقة الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس وذلك من خلال معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامهم لشخصياتهم، وتمثيلهم امينا، مما يدفعهم الى المثابرة والتقدم في العمل.

اما بعد المحفزات (الراتب والترقيات) فقد احتل المرتبة قبل الاخيرة بنسبة (66.46 %)؛ وتفسر الباحثة سبب عدم تناسب الراتب مع طبيعة اعمال المستشارين، فالجميع يتقاضون نفس الراتب، ولا يعتمد ذلك على الجهد او الدرجة العلمية التي يعمل بها الموظف (المستشار)، والترقية ايضا غير متعلقة بالكفاءة والاتقان في العمل، وعندما يؤدي الموظف عملا متميزا نادرا ما ينال حافزا ماديا الامر الذي يخلق درجة من اللامبالاة عند بعض الموظفين، وعدم الاكتراث بالتميز وتقديم ما هو جديد في مجال العمل.

## 1-2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية على انه: يكون مستوى الكفاءة الذاتية المدركة مرتفعا لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم.

ولاختبار هذه الفرضية تم حساب مجموع التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:



الجدول رقم (10) : يوضح مجموع التكرارات ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة .

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
Total Valid N (listwise)	55	2897,00	52,6727	6,98425

الجدول رقم (11): يوضح مجموع التكرارات، المتوسطات، الانحراف المعياري، الوزن النسبي والترتيب لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة.

الأبعاد	عدد الفقرات	العدد	مجموع التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الكفاءة الذاتية المدركة	19	55	2897,00	52,6727	6,98425	%69.31

يتضح من خلال الجدول رقم (11) ان:

- اقصى درجة لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة هي:  $19 * 4 = 76$  (19 العدد الاجمالي لفقرات

الاستبيان، اعلى درجة في الاستبيان).

- الوزن النسبي لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة: المتوسط الحسابي للاستبيان ÷ اقصى درجة في

الاستبيان \* 100.

$$.69.31 = 100 * 76 \div 52.6727$$

ويتضح ان مستوى الكفاءة الذاتية المدركة مرتفع بصورة عامة لأنه بلغ 69.31 % وهو بذلك أكبر من

50%.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل من الخلايلة (2011)؛ حجازي (2013)؛ ودراسة الرواحية

(2016)، التي اكدت تمتع العاملين بكفاءة ذاتية مدركة عالية، وقد يرجع ذلك لتوافر ظروف مناسبة لهم

في بيئة العمل، وتعدد الطرق التي من شأنها تعزيز الكفاءة الذاتية المدركة لديهم.

وتتفق النتائج أيضا مع ما توصل إليه **حجازي (2013)** في ان وضوح دور ومهام مستشار التوجيه

المدرسي والمهني في مكان تأدية عمله، ومواجهته للتحديات الكبيرة في عمله، وشعوره بالقبول اضافة الى

التقدير من طرف رؤسائه، والاندماج بين زملائه، لها دور كبير في تحفيز بيئة العمل ورفع الكفاءة الذاتية

المدركة لديه ليرتقي بعمله الى درجة الاجادة والتميز.

كما تتفق النتائج مع نتائج دراسة **البادي (2014)** حول الدور الذي تلعبه انجازات الموظف الادائية وتوافر

الخبرات البديلة التي يتعلم منها، في ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية، بالإضافة الى وجود الاشراف الدائم

والتدريب عبر الدورات والتكوينات، فكل ذلك يعزز من الكفاءة الذاتية المدركة، وأشارت الخلايلة **(2011)**

الى دور تقديم التغذية الراجعة البناءة، التي تؤثر ايجابيا في فاعلية الموظف، وتشعره بالرضا الوظيفي

وبالتالي يرفع من مستوى ادائه المهني.

بالمقابل تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من أبو غالي **(2012)**، ودراسة **البادي**

**(2014)** التي اوضحت انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية المدركة، وتعلل الباحثة هذه النسبة المنخفضة في

الدراسات السابقة الى عدم وضوح دور الموظف وما يفرضه واقع العمل، الى جانب قلة الحوافز المادية

والمعنوية التي تساعد بشكل كبير في تحفيز بيئة العمل ورفع الكفاءة الذاتية المدركة.

### 1- 3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

التي تنص على انه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير

(الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05.

لدراسة هذه الفرضية يتوجب علينا عرض كل متغير على حدا:

أ. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس): ولاختبار

هذه الفرضية تم حساب اختبار (T test) للكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى

التوافق المهني، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (12) : يوضح اختبار (T. Test) للكشف عن الفروق بين الجنسين في مستوى التوافق

المهني.

Group Statistics					
	Sexe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Totalt	Mas	22	103,8636	13,09415	2,79168
	Fem	33	107,3636	13,44623	2,34069

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Totalt	Equal variances assumed	,002	,961
	Equal variances not assumed		

**الجدول رقم (13): يوضح دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني:**

t-test for Equality of Means						
T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-,956	53	,344	-3,50000	3,66286	-10,84677	3,84677
-,961	45,989	,342	-3,50000	3,64312	-10,83326	3,83326

يتضح من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير

(الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $Sig = 0.334 > 0.05$

كما تبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لمتغير الجنس، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في ابعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس الى ان غالبية مستشاري التوجيه المدرسي والمهني يعملون في نفس الظروف ويتعرضون لنفس المواقف، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الشافعي (2002) وابو غالي (2009) والنجار والطلاع (2012)، اضافة الى دراسة شيخ (2018) التي اظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى التوافق المهني، وتعلل الباحثة مرة اخرى حالة التوافق المهني لدى الجنسين، لانهم يتلقون نفس فرص النمو المهني بغض النظر عن طبيعة الجنس، وهذا يوجد حالة من الرضا الذاتي لديهم و يفتح لهم المجال للتنافس و الابداع و القدرة على التكيف مع بيئة العمل المادية و الاجتماعية ، واقامة علاقات اكثر توافقا مما يشعروهم بأهمية ذواتهم والسعي الى تطويرها ضمن امكانياتهم و قدراتهم المتاحة .

ب. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الطور

التعليمي) ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار (T test) للكشف عن دلالة الفروق بين

مستشاري الطورين التعليميين (المتوسط و الثانوي) في مستوى التوافق المهني ، وكانت النتائج

كما هي موضحة في الجدول الاتي :

الجدول رقم (14) : يوضح اختبار (t.test) للكشف عن الفروق بين الطورين في مستوى

التوافق المهني .

Group Statistics

	Class	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total	secondaire	36	107,1111	14,05861	2,34310
	s moyene	19	103,7895	11,76897	2,69999

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
S	Equal variances assumed	1,717	,196
	Equal variances not assumed		

الجدول رقم (15): يوضح دلالة الفروق بين مستشاري الطورين التعليميين (المتوسط والثانوي) في مستوى التوافق المهني :

t-test for Equality of Means						
T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
,879	53	,383	3,32164	3,77856	-4,25720	10,90047
,929	42,828	,358	3,32164	3,57492	-3,88871	10,53199

يتضح من الجدول رقم (15) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى

لمتغير (الطور التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $\text{sig} = 0.383 > 0.05$

كما تبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لمتغير الطور التعليمي؛ وتعلل الباحثة هذه النتيجة كون معظم

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في الطورين المتوسط والثانوي يقومون بمهام ويعملون في ظروف مهنية متشابهة الى حد ما، وبالتالي توافقهم المهني من عدمه هو الاخر يكون متقارب جدا.

ج. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الخبرة المهنية) ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى التوافق المهني وفقا للخبرة المهنية وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدولين الآتيين :

الجدول رقم (16): يوضح اختبار التباين الاحادي للكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني

وفق متغير الخبرة المهنية .

### Descriptives Totalt

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
moins de 5 ans	31	104,6452	11,31238	2,03176	100,4957	108,7946	80,00	131,00
de 5 a 10 ans	14	102,4286	16,77321	4,48283	92,7440	112,1131	87,00	148,00
plus de 10 ans	10	115,0000	10,57250	3,34332	107,4369	122,5631	99,00	128,00
Total	55	105,9636	13,29712	1,79298	102,3689	109,5584	80,00	148,00

### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,567	2	52	,571

الجدول رقم (17) : يوضح وجود فرق بين مجموعتين على الاقل في تفسير دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى التوافق المهني وفقا للخبرة المهنية

ANOVA  
Totalt

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1045,402	2	522,701	3,197	,049
Within Groups	8502,525	52	163,510		
Total	9547,927	54			

يتضح من الجدول رقم (17) انه على الاقل يوجد فرق بين مجموعتين، بحكم ان قيمة  $\text{Sig} = 0.049 < 0.05$  ، و بالتالي نقوم بإجراء الاختبار البعدي :

الجدول رقم (18) : يوضح دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى التوافق المهني وفقا للخبرة المهنية :

Multiple Comparisons

Dependent Variable: totalt  
LSD

(I) experience	(J) experience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
moins de 5 ans	de 5 a 10 ans	2,21659	4,11750	,593	-6,0458	10,4790
	plus de 10 ans	-10,35484*	4,65033	,030	-19,6864	-1,0233
de 5 a 10 ans	moins de 5 ans	-2,21659	4,11750	,593	-10,4790	6,0458
	plus de 10 ans	-12,57143*	5,29437	,021	-23,1953	-1,9475
plus de 10 ans	moins de 5 ans	10,35484*	4,65033	,030	1,0233	19,6864
	de 5 a 10 ans	12,57143*	5,29437	,021	1,9475	23,1953

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يتضح من الجدول رقم (18) وجود فروق في مستوى التوافق المهني ما بين الفئة (اقل من 5 سنوات)

و الفئة (اكثر من 10 سنوات) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $\text{Sig} = 0.030 < 0.05$ .

وجود فروق في مستوى التوافق المهني ما بين الفئة (من 5 الى 10 سنوات) والفئة (أكثر من 10

سنوات) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $Sig = 0.021 < 0.05$

وعدم وجود فروق ما بين الفئة (اقل من 5 سنوات) والفئة (من 5 الى 10 سنوات) في مستوى التوافق

المهني ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05، بحكم ان قيمة :

$Sig = 0.593 > 0.05$

تبين نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني لمتغير الخبرة المهنية ما بين الفئتين ( اقل من 5 سنوات ) و ( اكثر من 10

سنوات ) و كذلك بين الفئتين (من 5 الى 10 سنوات) و ( اكثر من 10 سنوات ) نظرا للفارق الكبير بين

الفئتين في عدد السنوات ، في حين عدم وجود فروق بين الفئة ( اقل من 5 سنوات ) والفئة (من 5 الى

10 سنوات )، وعليه تعزو الباحثة ذلك الى ان التوافق المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني يرتبط

بالمهنة و مكانتها اكثر من عدد سنوات الخبرة، و لقد بينت الكثير من البحوث ان التوافق مع المهنة

يكون غالبا في ثم ينحط بالتدرج عند السنة الخامسة والثامنة ، ثم يبدا في الارتفاع مرة اخرى كلما زادت

المدة التي امضاها الفرد في العمل، كلما تكون الروح المعنوية عند ذروتها بعد عشرين سنة( دويدار،

1995، ص 48).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من السماري (2006) و الرواحية (2016)، وترى

الباحثة ان هذه النتيجة منطقية، ذلك لان الموظفين (المستشارين) حديثي الخبرة يكونون اقل توافقا مع

مهنهم مقارنة مع الموظفين القدامى، فنقص ممارستهم للمهنة و معرفتهم البسيطة بمشكلاتها احيانا

تجعلهم غير راضين عن عملهم.

كما لا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من شيخ(2008) والدركزلي(2008) ودراسة حدي

(2019) التي اوضحت عدم وجود في التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.



د.توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (المستوى التعليمي) :

ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار (T test) للكشف عن دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني ذوي المستويين التعليميين ( الليسانس و الماسترا والماجستير) ، وكانت النتائج كما

هي موضحة في الجدول الاتي :

الجدول رقم (19) : يوضح اختبار (t.test) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى التوافق المهني وفق متغير المستوى التعليمي .

#### Group Statistics

	Niveau	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	Licence	35	104,2000	12,24697	2,07012
Totalt	master ou magister	20	109,0500	14,77721	3,30428

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Totalt	Equal variances assumed	,810	,372
	Equal variances not assumed		

الجدول رقم (20): يوضح دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي و المهني في مستوى

التوافق المهني وفقا للمستوى التعليمي :

t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1,310	53	,196	-4,85000	3,70281	-12,27689	2,57689
-1,244	33,922	,222	-4,85000	3,89919	-12,77478	3,07478

يتضح من الجدول رقم (20) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (المستوى التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة . sig = 0.196. > 0.05sig

تبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لمتغير المستوى التعليمي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من النجار والطلاع (2012)؛ الشافعي (2002)؛ دراسة عيسى (2005)؛ والدركزلي (2008)؛ دراسة فحجان (2010)؛ والرواحية (2016) حيث تعزو الباحثة ذلك الى ان غالبية مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حاصلون على شهادات جامعية عليا سواء ليسانس او ماستر / ماجستير، وذلك راجع الى كون الشهادة الجامعية شرط اساسي للالتحاق بمنصب مستشار للتوجيه المدرسي والمهني، اضافة الى كونهم يتعرضون في الغالب لنفس ظروف العمل وتتاح الفرص للجميع من اجل السعي الى تحقيق نمو مهني جيد.

#### 1- 4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الفرعية الرابعة على انه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 .

لدراسة هذه الفرضية يتعين علينا دراسة نتائج كل متغير على حدا:

أ. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير(الجنس) ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار (T test) للكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (21): يوضح اختبار (t.test) للكشف عن الفروق بين الجنسين في مستوى

الكفاءة الذاتية المدركة .

Group Statistics

	Sexe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total	Mas	22	52,7273	7,41416	1,58070
	k Fem	33	52,6364	6,79990	1,18371

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Totalk	Equal variances assumed	,462	,500
	Equal variances not assumed		

الجدول رقم (22): يوضح دلالة الفروق بين الجنسين في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة:

t-test for Equality of Means						
T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
,047	53	,963	,09091	1,94036	-3,80097	3,98278
,046	42,405	,963	,09091	1,97479	-3,89325	4,07507

يتضح من الجدول رقم (22) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة

تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $Sig=0.963 > 0.05$

كما تبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لمتغير الجنس، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من **المخلافي**

(2010)؛ **حنفي** (2010)؛ **البهدل** (2013) و**البادي** (2014). وتعزو الباحثة ذلك لكون المستشارين

يواجهون نفس الظروف اليومية من مشجعات او محبطات للعمل، وان الافراد الذين يمتلكون معتقدات عن

نشاطهم وخبرتهم الذاتية يتخطون جملة المعوقات المهنية، كون ان تلك المعتقدات هي بمثابة الإطار المرجعي لسلوكياتهم.

ب. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الطور التعليمي)، ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار (T test) للكشف عن دلالة الفروق بين مستشاري الطورين التعليميين (المتوسط والثانوي) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (23): يوضح اختبار (t.test) للكشف عن دلالة الفروق بين الطورين في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة .

Group Statistics					
	Class	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total	Secendaire	36	53,2778	7,05331	1,17555
k	Moyene	19	51,5263	6,89096	1,58090
			Levene's Test for Equality of Variances		
			F	Sig.	
Totalk	Equal variances assumed		,827	,367	
	Equal variances not assumed				

الجدول رقم (24): يوضح دلالة الفروق بين مستشاري الطورين التعليميين (المتوسط والثانوي) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة :

Group Statistics					
	class	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Totalk	secendaire	36	53,2778	7,05331	1,17555
	moyene	19	51,5263	6,89096	1,58090

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,827	,367	,883	53	,381	1,75146	1,98456	-2,22906	5,73199
Equal variances not assumed			,889	37,511	,380	1,75146	1,97006	-2,23843	5,74136

يتضح من الجدول رقم (24) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة

تعزى لمتغير (الطور التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $Sig = 0.381 > 0.05$

وتبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لمتغير الطور التعليمي، وتعلل الباحثة هذه النتيجة بإرجاع الامر الى

جملة المعتقدات الذاتية لكل مستشار عن ذاته وقدراته ومؤهلاته المدركة في مجال عمله سواء في

المتوسط او الثانوي.

ج. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الخبرة

المهنية)، ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق بين

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى التوافق المهني وفقا للخبرة المهنية وكانت النتائج

كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (25) : يوضح اختبار التباين الاحادي للكشف عن الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية

المدركة وفق متغير الخبرة المهنية .

Totalk

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
moins de 5 ans	31	52,9355	7,24769	1,30172	50,2770	55,5940	44,00	67,00
de 5 a 10 ans	14	49,9286	5,81066	1,55296	46,5736	53,2835	39,00	59,00
plus de 10 ans	10	55,7000	6,83211	2,16050	50,8126	60,5874	44,00	66,00
Total	55	52,6727	6,98425	,94176	50,7846	54,5608	39,00	67,00

Test of Homogeneity of Variances

Totalk

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,083	2	52	,346

الجدول رقم(26) : يوضح دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى الكفاءة

الذاتية المدركة وفقا للخبرة المهنية:

ANOVA

Totalk

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	199,210	2	99,605	2,127	,129
Within Groups	2434,900	52	46,825		
Total	2634,109	54			

يتضح من الجدول رقم (26) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة بين

المجموعات الثلاث تعزى لمتغير (الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة .بحكم ان قيمة  $0.05 >$

Sig =0.129

تبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة بين المجموعات الثلاث لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، لمتغير الخبرة المهنية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2011) ودراسة البهدل (2013). وتعزو الباحثة ذلك الى ان الافراد الذين يمتلكون دراية عن أنفسهم وقدراتهم الذاتية في مجال عملهم، فان هذه الاخيرة كفيلة بتخطي حاجز سنوات الخبرة، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة عبد الله (2006) دراسة الوائلي وعلاء الدين (2013) والتي اظهرت وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لسنوات الخبرة، وفسرت الباحثة ذلك بان الممارسة الفعلية للعمل تجعل الموظف أكثر شعورا بالثقة بالنفس مما يخلق الرغبة لديه بمنافسة زملائه في العمل والتعامل مع المواقف الجديدة والطارئة.

د. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير (المستوى التعليمي)، ولاختبار هذه الفرضية تم حساب اختبار (T test) للكشف عن دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ذوي المستويين التعليميين (الليسانس والماستر او الماجستير)، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (27) : يوضح اختبار (t.test) للكشف عن الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية

المدركة وفق متغير المستوى التعليمي .

#### Group Statistics

	niveau	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total	licence	35	51,8000	6,60125	1,11581
	master ou magister	20	54,2000	7,53658	1,68523

Levene's Test for Equality of Variances	
F	Sig.

totalk	Equal variances assumed	2,650	,109
	Equal variances not assumed		

الجدول رقم (28): يوضح دلالة الفروق بين مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وفقا للمستوى التعليمي:

t-test for Equality of Means						
T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1,232	53	,223	-2,40000	1,94842	-6,30803	1,50803
-1,187	35,498	,243	-2,40000	2,02115	-6,50109	1,70109

يتضح من الجدول رقم (28) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة

تعزى لمتغير (المستوى التعليمي) عند مستوى الدلالة 0.05 بحكم ان قيمة  $Sig = 0.223 > 0.05$

تبين نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لمتغير المستوى التعليمي ، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة الوائلي

و علاء الدين (2013) و دراسة حنفي (2010) ، حيث تعزو الباحثة ذلك الى ان غالبية مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني حاصلون على شهادات جامعية عليا سواء ليسانس او ماستر/ ماجستير ، وان

اغلبهم اجرؤا تكوينات ميدانية اكسبتهم وعيا فكريا عاليا و المزيد من الخبرة و الكفاءة في مجال العمل

مما يجعلهم اكثر رغبة في اثبات نواتهم من اجل التميز المهني .

#### 1- 5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

نصت الفرضية الفرعية الخامسة على انه: يمكن التنبؤ بتوافق مهني ايجابي من خلال الكفاءة الذاتية

المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05،



ولاختبار هذه الفرضية تم حساب معادلة الانحدار البسيط للاستبيان وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (29): يوضح معادلة الانحدار البسيط للكشف عن امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة .

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Totalt	105,9636	13,29712	55
Totalk	52,6727	6,98425	55

#### Regression

##### Correlations

		Totalt	Totalk
Pearson	Totalt	1,000	,562
	Totalk	,562	1,000
Sig. (1-tailed)	Totalt	.	,000
	Totalk	,000	.
N	Totalt	55	55
	Totalk	55	55

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalk <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: totalt

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 <sup>a</sup>	,316	,303	11,10198

a. Predictors: (Constant), totalk

b. Dependent Variable: totalt

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3015,468	1	3015,468	24,465	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6532,459	53	123,254		
	Total	9547,927	54			

a. Dependent Variable: totalt

b. Predictors: (Constant), totalk

الجدول رقم (30): يوضح دلالة التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,607	11,492		4,317	,000
	Totalk	1,070	,216	,562	4,946	,000

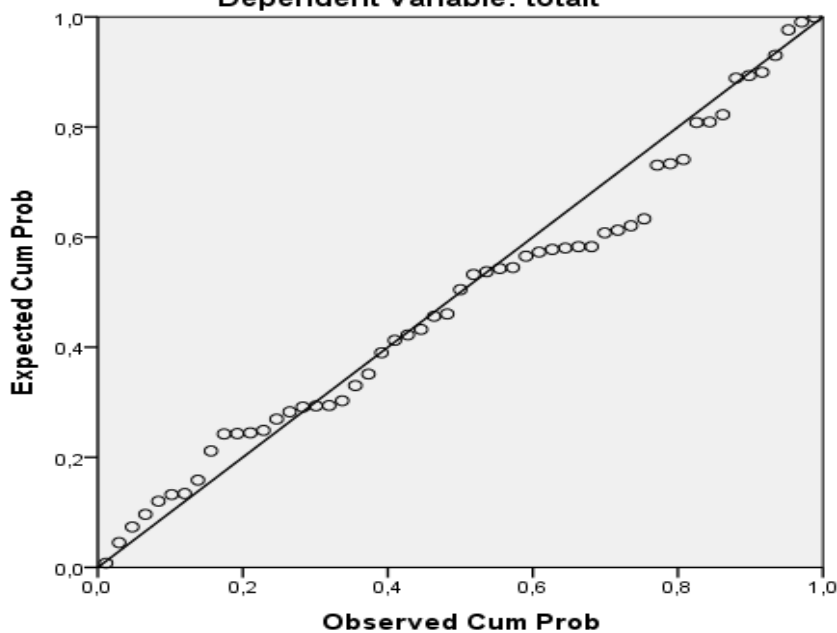
a. Dependent Variable: totalt

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

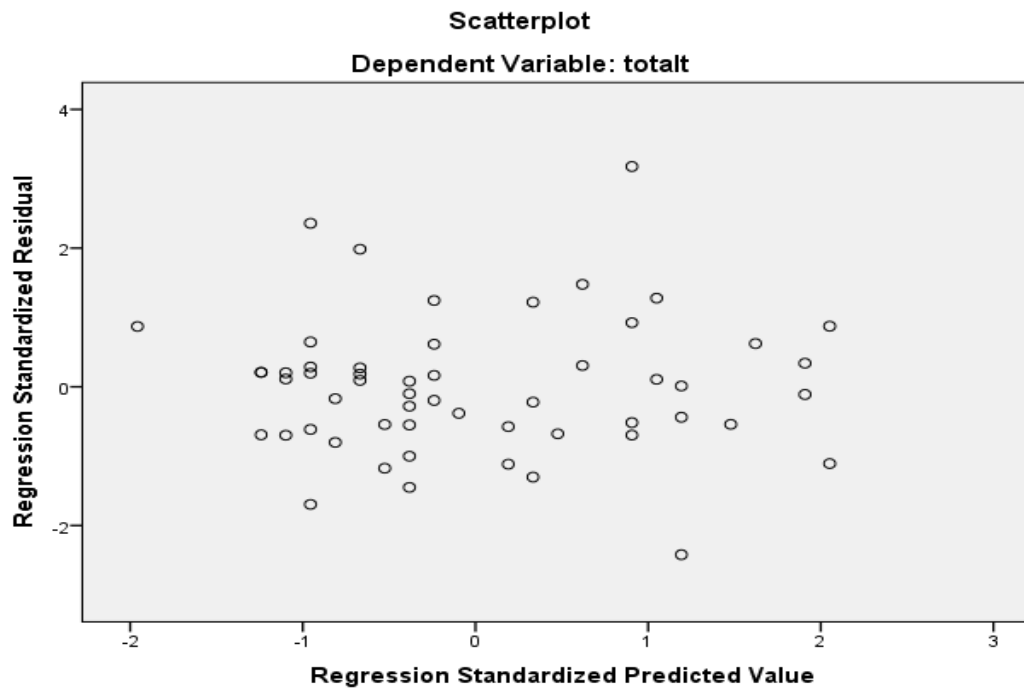
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	91,3346	121,2930	105,9636	7,47275	55
Residual	-26,87334	35,26654	,00000	10,99870	55
Std. Predicted Value	-1,958	2,051	,000	1,000	55
Std. Residual	-2,421	3,177	,000	,991	55

a. Dependent Variable: totalt

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: totalt



**Charts**



يتبين من الجداول السابقة و الدالة الخطية، وجود معنوية و دلالة الارتباط و الانحدار عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ، بحكم ان قيمة Sig تساوي 0.00 و بالتالي هي اقل من 5% فهي دالة عند 0.01 وهي حتما دالة عند 0.05 ، اضافة الى تقارب معظم النقاط من الخط المستقيم مما يدل على قوة الانحدار، و بالتالي يمكن القول انه بإمكاننا التنبؤ بالتوافق المهني عند مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم من خلال كفاءتهم الذاتية المدركة و تتفق هذه النتيجة مع دراسة **حنفي (2010)**، وعليه يشكل استبصار الموظف بقدراته و امكانياته ووعيه بحسن التوظيف في اداء المهام وتوقعاته بحجم الجهد والمثابرة المطلوبة لإنجاز المهام او الانشطة المتعددة، دافعا قويا للعمل والانجاز، اي كلما كانت الكفاءة الذاتية المدركة على مستوى عال عند الموظفين اثر بشكل ايجابي على مستوى التوافق المهني لدى الموظفين و المستشارين بصفة خاصة .

## 1- 6- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة :

نصت الفرضية العامة على انه: توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05.

ولاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (31): يوضح علاقة الارتباط بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة:

Correlations				Totalt	Totalk
	Pearson Correlation			1	,562**
	Sig. (1-tailed)				,000
	N			55	55
totalt	Bias			0	-,004
	Std. Error			0	,095
Bootstrap <sup>c</sup>	95% Confidence	Lower		1	,347
	Interval	Upper		1	,735
	Pearson Correlation			,562**	1
	Sig. (1-tailed)			,000	
	N			55	55
totalk	Bias			-,004	0
	Std. Error			,095	0
Bootstrap <sup>c</sup>	95% Confidence	Lower		,347	1
	Interval	Upper		,735	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى

عينة من مستشاري التوجيه المدرسي و المهني بولاية مستغانم من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون

الذي بلغ ( 0.56 ) و بالتالي هو قريب من الواحد نوعا ما، لذلك يمكن القول ان قوة العلاقة الارتباطية

متوسطة ، وبالتالي قيمته دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ، اضافة الى قيمة Sig

(0.000) التي يجب ان تكون اقل من 0.05 وهي بالفعل كذلك وهذا يعني مرة اخرى ان الارتباط دال احصائيا، اي بمعنى كلما توافرت الكفاءة الذاتية المدركة لدى افراد العينة فانه يزيد التوافق المهني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرواحية (2016) ودراسة حجازي (2013) و دراسة الوائلي وعلاء الدين (2013) ودراسة النجار والطلاع (2012) ودراسة حنفي (2010)، وفسرت الباحثة ذلك بان الموظف عندما يتلقى دعم و مساندة من رؤسائه و زملائه في العمل يؤدي ذلك الى احساسه بالتوافق المهني، كما ان تمتع الموظف (المستشار) بالثقة بالنفس يزيد من الدافعية في العمل والانجاز، ومواجهة ما يعترضه من صعاب، فكلما زاد تقبل الفرد لذاته زاد توافقه والعكس، كما ان هناك علاقات عالية بين تصور الانسان لنفسه وتحصيله في حياته .

وعليه لمفهوم الكفاءة الذاتية المدركة اهمية بالغة و حيوية في تنشيط الفرد و توافقه مع مهنته ، فالموظف الذي يتمتع بكفاءة ذات منخفضة لا يشعر بانتماء لمهنته، وبالتالي ينعكس ذلك على وظيفته، اما الموظف الذي يتمتع بمستوى عال من الكفاءة الذاتية المدركة لديه القدرة على مواجهة ضغوط العمل وينظر نظرة ايجابية مشرقة للمهنة ، والالتزام بكل واجباتها، وبالتالي ارتباط التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة يساعد الموظف على تحمل مسؤوليات العمل، ومواجهة الصعاب، وتوقع النتائج والحلول للمشكلات التي تواجهه في عمله، ويدفعه الى رفع كفاءته في العديد من المهارات التي يحتاجها والتوجه الى خلق علاقة طيبة مع رؤسائه وزملائه، والعمل على التعامل مع مختلف احباطات المهنة بشكل اكثر فاعلية، والاستفادة من الخبرات السابقة في التعامل مع المواقف داخل مهنته .

كما ان للكفاءة الذاتية المدركة دور لا يمكن انكاره في التحكم في الضغوط المهنية وتنظيمها، والتي بدورها تؤثر على النمو المهني للموظف، والاتجاه الايجابي نحو زملائه ورؤسائه، والتفاعل بشكل لائق معهم والتقليل من الاحباط الوظيفي.

## استنتاج عام :

هدف البحث الحالي الى معرفة علاقة التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم، والكشف عن امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال هذه الاخيرة، وتحقيقا لهذه الاهداف استخدمت المنهج الوصفي بالاعتماد على استبائي التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة المعدلين من طرف الباحثة تم تطبيقهما على عينة تكونت من خمسة وخمسين (55) مستشارا ومستشارة والذين تم اختيارها بطريقة عشوائية.

وبعد التحليل الاحصائي لنتائج الفرضيات تحصلت الباحثة على النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين التوافق المهني و الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه بولاية مستغانم .

- يتمتع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمستوى عالي من التوافق المهني.

- يتمتع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمستوى عالي من الكفاءة الذاتية المدركة .

- امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

والمهني بولاية مستغانم.

## خاتمة الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن علاقة التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وبالاطلاع على ادبيات الدراسة الاستفادة من الدراسات السابقة التي تطرقت لكلا المتغيرين والمتمثلة في دراسة كل من عثمان (1999)؛ الزبيدي (2000)؛ عبد القادر (2000) و الشيخ (2018) بالنسبة لمتغير التوافق المهني، اما متغير الكفاءة الذاتية المدركة فتم التطرق اليه بالرجوع الى دراسات كل من حنفي و الجمالي (2010)؛ دبي (2017)؛ دغيش (2017) اضافة الى دراسة فولك وميشل (Voelk & Micheal, 2004)، وذلك باستخدام المنهج الوصفي باعتباره المناسب لأهداف الدراسة على عينة الدراسة الاساسية التي تم اختيارها بطريقة عشوائية وبلغ افرادها خمسة وخمسين (55) مستشارا ومستشارة، وبعد جمع البيانات باستخدام اداتي البحث المعدلتين من طرف الباحثة بعد حساب خصائصهما السيكومترية المتمثلتان في : استبيان التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة، تمت معالجة البيانات المتحصل عليها باستخدام حزمة التحليل الاحصائي (Spss اصدار 20) معتمدين في ذلك على الاساليب احصائية المناسبة، وعليه اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات الدراسة، اضافة الى وجود مستوى عالي من التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس، الطور التعليمي والمستوى التعليمي، في حين انه توجد فروق ذات دلالة احصائية حسب المستوى المذكور تعزى لمتغير الخبرة المهنية بين فئتين (اقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات) و (من 5 سنوات الى 10 وأكثر من 10 سنوات). مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة حسب المتغيرات الاربع الجنس، الطور التعليمي، المستوى التعليمي والخبرة المهنية. وبالتالي يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى عينة البحث من خلال كفاءتهم الذاتية المدركة، مع امكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

وبناء على هذه النتائج تبين لنا ان كفاءة مستشار التوجيه المدرسي والمهني الذاتية المدركة تلعب دورا في تحقيق التوافق المهني لديه، حيث انه كلما زادت ثقة المستشار بقدراته ارتفعت معها كفاءته الذاتية المدركة وبالتالي يستطيع المستشار تحقيق التوافق مع محيطه المهني، فنظرة المستشار الايجابية لذاته تبعث في نفسه العزيمة والاصرار على النجاح والاقبال على العمل بدافعية اقوى، خاصة اذا ما تعلق الامر ببيئة مشحونة بالضغوط كالمؤسسات التربوية التي تعد ضمن اعلى البيئات الضاغطة في المجتمع وعليه اصبحت مراكز التوجيه المدرسي والمهني والمؤسسات التربوية اي مكان عمل مستشار التوجيه مطالبة بتنمية جميع جوانب شخصية المستشار في كل المراحل المهنية وخاصة في المراحل الحرجة التي يكون فيها الضغط المهني مرتفعا نوعا ما، حيث يكون المستشار في نوع من الصراع والتوتر والبحث عن تقديم الافضل الى جانب انه ايضا يكون محملا بطاقات واستعدادات ومهارات لا بد من استغلالها واطهار احسن ما لديه من اجل بلوغ التوافق المهني، الذي يشير الى مثل اعلى يصبو اليه كل فرد على امل ان يحققه بشكل او باخر.

وتبقى نتائج هذه الدراسة نسبية غير مطلقة نظرا لعدم تسليط الضوء على عوامل ومتغيرات اخرى قد تكون لها علاقة بتحقيق التوافق المهني الى جانب الكفاءة الذاتية المدركة، وعلى هذا الاساس وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ارجو ان تكون بمثابة انطلاقة لبحوث اخرى للكشف عن العوامل الاخرى المساهمة في تحقيق التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني. اخيرا اسال الله تعالى ان يبارك في هذا البحث ويجازي الناظر فيه خير جزاء والحمد لله رب العالمين.



## التوصيات :

انفقت دراستنا الحالية مع ما وقعنا عليه من البحوث والدراسات التربوية على اهمية التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة للفرد وفيما يلي استعراض لاهم التوصيات والتطبيقات التربوية التي يمكن استنباطها من هذه الدراسة، وبناء على الادب النفسي والتربوي والدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي، ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفع جدا، وذلك من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التتموية، وورشات العمل المتخصصة.
- مساهمة البيئة المحيطة بالفرد في تنمية الذات لديه، من خلال معاملة سوية تحقق ذاته واتزانه الداخلي، ومشاركته في اتخاذ القرارات، ولاسيما المهنية، بحيث يختار الفرد المهنة المناسبة، والتي تتفق مع اهتماماته وميوله وقدراته، فيرتفع مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لديه.
- الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل: الرواتب، الترقيات، والحوافز، بحيث تكون رواتب مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.
- تعميق الدور الايجابي الذي تمثله العلاقة الايجابية بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة نتيجة لما اسفرت عنه نتائج الدراسة.
- مواصلة مركز التوجيه المدرسي والمهني اقامة فعاليات لتنمية الانشطة، والندوات العلمية، بما يكفل تحقيق وتطوير القدرات والمواهب المتعددة، واطاحة الفرصة لأكثر عدد من الموظفين للمشاركة في الندوات والدورات العلمية دون اقتصارها على فئة معينة من الموظفين (المستشارين).

## الاقتراحات:

استكمالاً لجهد الباحثة الذي قامت به، وفي ضوء وانتهت اليه هذه الدراسة، ترى الباحثة انه من الممكن على عدة دراسات، منها:

- ❖ دراسة العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات مختلفة على سبيل المثال وليس الحصر ( قيم العمل التفكير الابداعي ... الخ).
- ❖ دراسة فاعلية برنامج ارشادي جمعي عن التوافق المهني وربطه بمتغيرات مختلفة.
- ❖ اجراء دراسات و بحوث لمعرفة الاسباب و العوامل المساهمة في رفع مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى المستشارين و العمل على تعزيزها، و الاسباب المساهمة في انخفاضها و معالجتها من اجل تحقيق التوافق المهني لديهم .
- ❖ قياس مستوى الكفاءة الذاتية المدركة بشكل مستمر ودوري لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في بيئة العمل لمحاولة التنبؤ باتجاهات وسلوك ودوافع العمال والعمل على تعزيز الاتجاهات الايجابية ومعالجة الاتجاهات السلبية.
- ❖ تحسين وتطوير بيئة العمل باستمرار وخلق بيئة عمل جذابة ومحفزة للموظفين (المستشارين) للمساهمة في رفع مستوى التوافق المهني.
- ❖ تقديم برامج ارشادية تنموية لتحقيق مستوى أفضل من الكفاءة الذاتية المدركة للمستشارين وبالتالي بلوغ مستوى عالي من التوافق المهني.

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع :

1. القرآن الكريم : سورة النحل، من الآية. ( 76 )
2. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن علي الأنصاري.(1994). لسان العرب. ط3. الجزء 13. بيروت: دار صادر [ مادة وجه].
3. ابو النيل، محمد السيد .(1984). الاحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، ط1 بيروت: دار النهضة العربية .
4. ابو حامد، ناصر الدين .( 2008). الارشاد النفسي والتوجيه المهني. ط1. عمان ، الاردن : دار الكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع .
5. ابو حامد، ناصرالدين. ( 2008). الارشاد النفسي والتوجيه المهني، ط 1. عمان الاردن: دار الكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
6. ابو مسلم ، محمود احمد .(2012). مهارات ادارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني العام. مجلة بحوث التربية النوعية ، ( 24 ) .
7. احمد، عبد المنعم. (2004). دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي. ط1 . القاهرة : عالم الكتب.
8. الالوسي، احمد اسماعيل.(2001). فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، كلية الآداب جامعة بغداد .
9. اندروسيزلافي ، مارك جي ولاس. (1991). السلوك التنظيمي و الاداء ، ترجمة جعفر ابو القاسم جعفر، معهد الادارة العامة . الرياض.
10. أنيس، إبراهيم ومنتصر، عبد الحليم والصوالحي، عطية وأحمد، محمد خلف الله. (2004). المعجم الوسيط. مجمع اللغة العربية، مصر: مكتبة الشروق الدولية.
- 11.البادي ، عائشة. (2014)، بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الاخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان. رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب المملكة العربية السعودية جامعة ام القرى.
12. بالرباح، محمد .( 2010). التكيف المهني. وهران: ديوان المطبوعات الجامعية
13. بخيت، عبد الرحيم. (1988). الخصائص التوافقية والعصابية والذهانية، مجالات عربية وأمريكية. مجلة علم النفس، (6).

14. بدوي، احمد زكي . (1978).معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية . ط5 . بيروت : مكتبة لبنان .
15. بن فارس، أبو الحسين أحمد بن زكريا الارزي . (1979). معجم مقاييس اللغة. تحقيق: عبد السلام محمد هارون، المجلد (6). بيروت: دار الفكر . [مادة وجه].
16. بن فليس، خديجة . (2014). المرجع في التوجيه المدرسي والمهني. د.ط . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
17. بن محمد ، صالح الشيخ فواز. (2008). التوافق المهني و المساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة . رسالة ماجستير (منشورة) تحت د/ محمد بن حمزة سليمان، قسم علم النفس السعودية جامعة ام القرى.
18. بني، محمد خالد. (2010). التكيف الاكاديمي و علاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة ال البيت . مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد 24، العدد 2، ص 414-432، الاردن .
19. بوعطيط ، سفيان. (2007). طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال سیتال بعناية . رسالة ماجستير (منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة .
20. التيمي، محمود كاظم . (2013). الصحة النفسية مفاهيم نظرية و اساس تطبيقية. عمان: دار الصفاء للنشر و التوزيع .
21. التويجيري ، عابد بن محمد . (1988). تطور التعليم في دول الخليج العربي. مكتبة التربية لدول الخليج .
22. تيازي، عبدالمجيد . (2000). الارشاد النفسي و الاجتماعي . ب.ط . الرياض : جامعة الامام محمد بن مسعود الاسلامية .
23. جابر، جابر . (1986). الشخصية ، البناء والديناميات ، طرق البحث . القاهرة : دار النهضة العربية للنشر و التوزيع .
24. جابر، عبد الحميد . (1978). اسلوب النظم في التعلم . د.ط . القاهرة : دار النهضة العربية للنشر و التوزيع .
25. جابر، عبد الحميد. (1986). نظريات الشخصية . ط1 . القاهرة : دار النهضة العربية .

26. الحبيب ، فهد ابراهيم . (1996). التوجيه الاشراف التربوي في دول الخليج العربي .ط2. الرياض، السعودية : مكتبة العربي للنشر والتوزيع .
27. الحراحشة ، سالم حمود صالح . (2012). التوجيه و الارشاد .ط1 . الاردن: دار الخليج للنشر والتوزيع .
28. الحرير ، رافدة .(2011). الارشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية. عمان الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
29. حسين ، روية .(2001). السلوك في المنظمات . مصر : الدار الجامعية الابراهيمية للنشر والتوزيع .
30. خلايلة ، هدى .(2011). الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء و معلماتها في ضوء بعض المتغيرات . مجلة جامعة النجاح للأبحاث ، 25، (1).
31. دسوقي، حمد محمد غلاب .(1974). دراسة بين العمر الجسمي و سوء التوافق المهني. القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب .
32. دمنهور، رشاد صالح. (1996). بعض العوامل النفسية والاجتماعية ذات الصلة بالتوافق الدراسي دراسة مقارنة. مجلة علم النفس، عدد " 38 " السنة العاشرة، القاهرة: الهيئة المصرية للكتاب.
33. دويدار، عبد الفتاح محمد .(1996) . مناهج البحث في علم النفس. مصر الاسكندرية: دار المعرفة.
34. دويدار، عبد الفتاح محمد.(2000). علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي وتطبيقاته : دار المعرفة الجامعية .
35. راجح ، احمد عزت . (1976) . علم النفس الصناعي . د.ط . بيروت : دار النهضة العربية للنشر و التوزيع .
36. رجاء ، محمود ابوعلام . (2004). التعلم اسسه وتطبيقاته. ط1. الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع .
37. الرشيدى ، بشير صالح .(2011). التعامل مع الذات. الكويت : محكمة الكويت الوطنية.
38. رضوان ، جميل .(1997). توقعات الكفاءة الذاتية البناء النظري و القياس . مجلة الشؤون الاجتماعية ، العدد 55 ، السنة 14 ، ص 25-51 ، الشارقة .

39. الرفاعي ، نعيم .(1984). الصحة النفسية " دراسة في سيكولوجية التكيف" ط 6 . جامعة دمشق.
40. الرفوع ، محمد .( 2009). علاقة الكفاءة الذاتية المدركة بالقدرة على حل المشكلات لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية في الاردن . المجلة التربوية ، 32 ( 92 ) ، 181-214.
41. زايد ، فهد خليل.( 2012) . فن الاشراف و التوجيه الحديث.ط2. الاردن: دار العلمية للنشر والتوزيع .
42. زرهوني ، الطاهر .(1991). تنظيم و تسيير مؤسسة التربية والتعليم .ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية.
43. زعطوط ، رمضان. ( 2005 ) . علاقة الاتجاه نحو السلوك الصحي ببعض المتغيرات النفسية الاجتماعية لدى المرضى المزمنين بورقلة . رسالة ماجستير (منشورة) ،كلية علم النفس و علوم التربية الجزائر جامعة ورقلة .
44. زكي ، عبد القادر .(2000). التوافق المهني للأخصائي في مجالات الممارسة المهنية ، مجلة علم النفس ، القاهرة : دار النهضة .
45. زهران ، حامد عبد السلام .( 1980 ) .التوجيه و الارشاد النفسي . الطبعة 2: عالم الكتب للنشر والتوزيع .
46. زهران ، حامد عبد السلام .( 1984 ) . علم النفس الاجتماعي . د.ط . القاهرة : عالم الكتب للنشر و التوزيع .
47. زهران ، حامد عبد السلام .( 1997 ) . الصحة النفسية والعلاج النفسي . ط 2 . القاهرة: عالم الكتيب.
48. الزيات، فتحي مصطفى .( 2001 ) . علم النفس المعرفي "مداخل و نماذج و نظريات". ط1.مصر: دار الجامعات للنشر .
49. الزيات، فتحي مصطفى .(1996). البنية العاملية الذاتية المدركة و محدداتها المؤتمر الدولي السادس . مركز الارشاد النفسي . كلية التربية .جامعة عين الشمس القاهرة.
50. الزيات، فتحي مصطفى .(2001). علم النفس المعرفي ، الجزء الثاني. ط1. مصر: دار الجامعات للنشر و التوزيع .
51. سعد، رياض .( 2000 ) . الصحة النفسية للعمال . القاهرة : دار الكلية للنشر و التوزيع .
52. سكران، ماهر عبد الرزاق. ( 2011 ) . التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام.
53. الشافعي ، ماهر .( 2002 ) . التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية . رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية غزة.

54. شاكور، سوسن .(2013). اسس بناء الاختبارات و المقاييس النفسية و التربوية . ط1. عمان : مركز دبيونو لتعليم التفكير .
55. شكور، خليل وديع .( 1997) . تأثير الاهل في مستقبل ابنائهم على صعيد التوجيه الدراسي والمهني . لبنان : مؤسسة المعارف للنشر و التوزيع .
56. الشهري. (2000) . العلاقة بين التوافق المهني و بعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي و الخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض، السعودية .
57. شوقي ،ابراهيم عبد الحميد .( 1998). علم النفس و التكنولوجيا الصناعية . القاهرة: دار قباء للنشر و التوزيع .
58. الشيخ ، محمد عبد الحميد محمود .(1994). الارشاد المدرسي . سوريا : منشورات جامعة دمشق .
59. طه ، عبد القادر .( 2001) . علم النفس الصناعي و التنظيمي . ط 9 . القاهرة : دار قباء للنشر و التوزيع .
60. طه، عبد القادر .( 1988) . علم النفس الصناعي و التنظيمي . ط 6 . القاهرة : دار المعارف للنشر و التوزيع .
61. عبد الرحمان ، نيفين .( 2011) . قلق المستقبل و علاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الاكاديمي لدى عينة من طلبة الجامعة . رسالة ماجستير (منشورة )، كلية التربية قسم علم النفس غزة جامعة الازهر .
62. عبد الله، رضا.(2009) . الضغوط النفسية في مجال الحياة و العمل . ط1 . دار صفاء للنشر و التوزيع .
63. العتيبي ، بندر بن محمد .( 2008) . اتخاذ القرار و علاقته بكل من الكفاءة الذاتية و المساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين . رسالة ماجستير، محافظة الطائف .
64. عثمان ، سعيد محمد .(2002). دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية. مصر ، الاسكندرية : مؤسسة شياب الجامعة .
65. العديلي ، ناصر محمد .( 1984) . ادارة السلوك التنظيمي. ط1. الرياض : مركز النشر وتوزيع
66. عطف ، محمود.(2012). فاعلية الذات وعلاقتها بظغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الاقصى .مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية و النفسية، المجلد 20، العدد 1 ، ص 619-654 .
67. العقيلي ، صالح .( 1998) . التحليل الاحصائي باستخدام برنامج -spss . الأردن: دار الشروق للنشر و التوزيع .
68. علوان ، احمد .( 2011) . الكفاءة الذاتية في القراءة و علاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية .المجلة الاردنية في العلوم التربوية ، مجلد 7 العدد 4 ، ص 399-418 .



69. علوان ، سالي طالب .(2012).الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد . مجلة البحوث التربوية و النفسية ، (33).
70. علي ، بوعناقة .(1993). التقييم التربوي في المؤسسات الجزائرية . مجموعة مقالات لمحمد مقداد واخرون ، جمعية الاصلاح التربوي باتنة .
71. عمارة ، سمية .(2009). صراع الادوار و تأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بقرطاج . مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية / جامعة ورقلة الجزائر 348-379 .
72. عويضة ، كامل محمد .(1996). الصحة النفسية من منظور علم النفس .بيروت : دار الكتاب العلمية للنشر و التوزيع .
73. عيسوي ، عبد الرحمان .(1982). علم النفس و الانتاج . د.ط .الاسكندرية : الدار الجامعية .
74. عيسوي ، عبد الرحمان .(2008) . سيكولوجيا العمل و العمال .الاسكندرية : دار الراتب الجامعية.
75. فخري ،عبد الهادي .(2010) . علم النفس المعرفي .ط1 . الاردن : دار اسامة .
76. فهمي، مصطفى .(1995). الصحة النفسية و دراسات في سيكولوجية التكيف . ط3 القاهرة : مكتبة الجانحي للنشر و التوزيع .
77. فهمي، مصطفى .(1987). الدوافع النفسية. ط 6. القاهرة: مكتبة مهد للطباعة والنشر.
78. الفواعير، احمد محمد جلال عودة.(2004). اثر برنامج تدريبي على الكفاية المدركة لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم . رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية .
79. القاسم ، سميع .(2001). علم النفس الصحة . الدوحة : دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع .
80. القاضي ، يوسف مصطفى .(1981). الارشاد النفسي و التوجيه التربوي .ط1. السعودية : دار المريخ للنشر و التوزيع .
81. القرار الوزاري 827/ المادة 8 ، الدراسات و الاستقصاءات في اطار تقييم مردود المنظومة التربوية و تحسينه .
82. القرار الوزاري المؤرخ في 13-11-1991 المتعلق بتحديد مهام مستشار التوجيه و الارشاد المدرسي و المهني .
83. القرار الوزاري رقم (216) المؤرخ في 18-09-1991 ، المتضمن تنظيم عمل مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .
84. قريشي ، فيصل .(2011) . التدين و علاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى القصور الكلوي المزمن. رسالة ماجستير، الجزائر جامعة الحاج لخضر باتنة .
85. كامل ، سهير احمد .(1999). الصحة النفسية و التوافق . الاسكندرية : مركز الاسكندرية للكتاب.

86. كرماش، حوراء عباس. (2016). الكفاءة الذاتية الاكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الاساسية في جامعة بابل، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية جامعة بابل، العدد 29 تشرين أول. 544-527.

87. مجدي، احمد محمد عبد الله. (2005). علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق: كلية الآداب جامعة الاسكندرية .

88. محمد فهد ، رولا. ( 2005 ). فاعلية برنامج سلوكي - معرفي في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية وخفض اعراض الاكتئاب لدى عينة من الراشدين المعاقين حركيا. رسالة ماجستير (منشورة) ، كلية الدراسات التربوية العليا جامعة عمان .

89. محمود هاشم ، زكي . (1987). الجوانب السلوكية في الادارة . الكويت : وكالة للمطبوعات .

90. مديرية التوجيه و التقويم و الاتصال (1998) ، دليل تعريف الجذع المشترك آداب، وزارة التربية الوطنية ديوان المطبوعات المدرسية.

91. مرسي ، امال . (1994). الصحة النفسية في ضوء علم النفس و الاسلام . الكويت: دار العلم للنشر و التوزيع .

92. المرسي ، محمد منير. (1995). الادارة المدرسية الحديثة . القاهرة : عالم الكتب للنشر والتوزيع .

93. المشيخي، غالب محمد علي. (2009). قلق المستقبل و علاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف . اطروحة دكتوراه، مكة المكرمة جامعة ام القرى .

94. مصطفى رزق، فاطمة . (2009). اثر الفصول الافتراضية على معتقدات الكفاءة الذاتية و الاداء التدريسي لمعلمي العلوم قبل الخدمة . مجلة القراءة و المعرفة ، العدد 90 .

95. معنى كفاءة في قاموس المعجم الوسيط"، [www.almaany.com](http://www.almaany.com)، اطّلع عليه بتاريخ 2020/06/07.

96. المليجي، حلمي . (2004). علم النفس المعرفي . ط1 . بيروت : النهضة العربية للنشر و التوزيع.

97. الموسوي ، حسن . (2008) . علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق . ط 3 الكويت : مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع .

98. الموصللي ، و داد. (2009) . الصحة النفسية. عمان : دار زهران للنشر و التوزيع .

99. الناشئ ، وجدان عبد الأمير. (2005). الذكاء الانفعالي و علاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين . اطروحة دكتوراه ، كلية الآداب بغداد الجامعة المستنصرية .

100. النوري ، ناصر الدين سعيد . (2012) . التوجيه و الارشاد التربوي المعاصر . ط1. الاردن : الاكاديميون للنشر و التوزيع .

101. هاملي، عبد القادر . (2011م). وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة. رسالة ماجستير في علوم التسيير (منشورة)، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية الجزائر تلمسان جامعة أبو بكر بلقايد.

102. هيجان ، عبد الرحيم . (2004). **علم النفس المهني**. الرياض : وزارة التربية والتعليم
103. اليوسف ، رامي محمود . (2013). **المهارات الاجتماعية علاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة**. المجلة الأكاديمية العامة للجامعة الإسلامية في الدراسات التربوية و النفسية، المجلد الحادي و العشرون ، العدد 1، المملكة العربية السعودية ، جامعة شفاء .

### المراجع الأجنبية :

104. Anupama, M. and Tripathi, k. (2010). Aspiration level of indian youth an Alternative Model. **J Psychosoc, Res**, (52), 299-306.
105. Bandura .A ( 1994) . **self – efficacy** . in vs ramchandran encyclopedia of human behavior.
106. Bandura .A (1982). **self-sfficacy mechanism** in human agency American psychologist . Vol 37 .No 2. P 122-147.
107. Bandura. A ( 1997) . **self efficacy : the exercise of control** . New york :freeman.
108. Gibbs. c ( 2003) . **effective teaching exercising self – efficacy and thought control of action** .
109. Shunk .D.H. pintrich p.r and Meece . J .( 2008) – motivation in education : theory ، research and application .
110. Pajares. F and Graham .l ( 1999) – self – efficacy motivation constructs and mathematics performance of entering middle school students . contemporary educational psychology.
111. Parajes F . and Schunk D ( 2001) .The development of academic self- efficacy. Development of achievement motivation- united states
112. Schunk . D.H( 1994) .self – regulation of self – efficacy and attribution in academic settings.

الملاحق

## الملحق رقم (01) :

### نموذج مقياس التوافق المهني للتحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص ارشاد وتوجيه

ماستر 2

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قسم علم النفس وعلوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه بعنوان (التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم)

بحيث يمكن تعريف التوافق المهني بانه: الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في هذا الاستبيان، والتي تعبر عن حالة الرضا التي يشعر بها الفرد بعد سعيه لخلق نوعا من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية.

وعليه يسرنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان المقتبس من دراسة بو عزيز محمد ( 2018 ) المكيف من قبلنا وهو استبيان يحتوي على خمس ابعاد، ويتضمن جملة من البنود، بعد اجراء جملة من التعديلات عليه ليتلاءم مع موضوع الدراسة الحالية وهي كالاتي:

الابقاء على مكونات الاستبيان، مع تعديل طفيف في الفقرات، المتمثلة في مجموعة من البنود موزعة على خمسة (5) ابعاد، كل بعد يقيس جانب من جوانب التوافق المهني في مجال التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

**البعد الاول: طبيعة و ظروف العمل:** ونقصد به مدى رضا مستشاري التوجيه المدرسي والمهني عن ظروف العمل مثلا من حيث: الاضاءة، التهوية، نظام العمل، الخدمات المقدمة، الادوات و الامكانيات.

**البعد الثاني: علاقة المستشار مع التلاميذ:** ونعني به طبيعة العلاقة المهنية التي تجمع بين مستشاري التوجيه والتلاميذ، اخذين بعين الاعتبار الاطمئنان و الاستقرار النفسي من طرف التلاميذ نحو المستشار، الى جانب احترام و تقدير مجهودات المستشار.

**البعد الثالث :علاقة المستشار مع بقية الزملاء:** اي من حيث العلاقات الشخصية ، تبادل المعلومات و الخبرات ، التعاون في حل المشكلات اضافة الى العلاقة مع مستشاري التوجيه المدرسي و المهني .

**البعد الرابع : علاقة المستشار مع الاطار الاداري :** نعني به عدالة التعامل مع جميع الموظفين من حيث نظام العطل ، المساعدة في حل المشكلات ، تقدير الاداء المميز للعمل ، الاستجابة من طرف رؤساء العمل ،الى جانب التوجيه و الارشاد .

**البعد الخامس : المحفزات (الراتب و الترقيات):** من حيث كفايته ، تناسبه مع طبيعة العمل ، و مقدار الرفاهية التي يوفرها و نظام الترقيات

علما بان امكانات الاجابة المتاحة رباعية هي ، ابدأ ، نادرا ، احيانا ، غالبا ، و تعديل مفتاح التصحيح و ذلك بالإجابة على البنود في ضوء مقياس رباعي التدرج حيث يلي كل بند اربعة بدائل و هي : ابدأ نادرا ، احيانا ، غالبا ، و ذلك بالنسبة للعبارات التي هي في اتجاه هدف الاستبيان ، اي التي تشير الى وجود التوافق المهني ، اما العبارات التي ليست في اتجاه هدف الاستبيان ، فيتم عكسها على النحو التالي :

الدرجة (4) تصبح (1) ، و (3) تصبح (2) و (2) تصبح (1) و (1) تصبح (4). ونرجو من سيادتكم الموقرة الاستفادة من خبرتكم العلمية في تقييم مدى مصداقية هذا الاستبيان ومدى تطابق عباراته والابعاد المصاغة فيه بموضوعية . مع بالغ الشكر والتقدير .

الاستاذة المشرفة: أ.د. كريمة علاق

الباحثة : خلفه نوال

### بيانات المحكم :

01	الاسم
02	الدرجة العلمية
03	مكان العمل
04	التوقيع

التعديل المناسب	غير مناسبة	مناسبة	البنود
<b>البعد الاول : طبيعة و ظروف العمل</b>			
			1- تتيح امكانياتي ممارسة مهنة المستشار بكل يسر و سهولة.
			2- تحقق مهنة المستشار ميولي و رغباتي.
			3- اشعر بان عملي في مجال تخصصي مجهدا .
			4- مهنة المستشار مهنة شاقة .

			5- مكان تأدية عملي بالمؤسسة غير مناسب.
			6- ارى انه يمكن ان اؤدي عملا اخر بأداء افضل .
			7- اعتقد ان مهنتي تضر بصحتي .
			8- اجد متعة حقيقية في عملي.
			9- ارى ان صحتي و لياقتي العامة تتاسب مهنة المستشار .
			10- ارى ان طبيعة عملي تضطرنني الى مسايرة رؤسائي .
			11- اجبر نفسي على الذهاب الى عملي معظم الاوقات .
			12- يساعدني جو المؤسسة على تأدية عملي بنجاح.
			13- ارى اني استطيع تعليم المهارات لزملائي بسهولة.
			14- اشعر بصعوبة في تأديتي لعملي نتيجة لنقص الامكانيات .
			15- اشعر بالإرهاك الشديد في نهاية العمل .
			16- اعتقد ان مرافق المؤسسة غير مهيأة لتنفيذ البرامج .
			17- اعاني من كثرة الابعاء الكتابية الملقاة على عاتقي .
<b>البعد الثاني : علاقة المستشار مع التلاميذ</b>			
			18- أشعر بالصيق اذا اشتكى لي احد التلاميذ
			19- اميل للمرح أثناء عملي
			20- اشعرأن لي مكانة خاصة عند التلاميذ
			21- أحب مشاهدة نتائج عملي مع التلاميذ
			22- أشعر بلتقدير لمجهوداتي
			23- أتضايق من اللامبالاة المفرطة من قبل بعض التلاميذ

<b>البعد الثالث: علاقة المستشار مع بقية الزملاء</b>			
			24- اشعر بالسرور في الاوقات التي اقضيها مع زملائي .
			25- احرص على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء .
			26- اشعر بالصيق من كثرة انتقاد زملائي لي .
			27- اشعر بان علاقاتي مع زملائي طيبة .
			28- اعاني من وجود التكتلات بين الزملاء في المؤسسة .
			29- اعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء .
			30- يزعجني استخفاف بعض الزملاء مني .
			31- اشعر بعدم تقدير زملائي لي في العمل .

البعد الرابع : علاقة المستشار مع الاطار الاداري			
			32- ارى ان زملائي يعاملوني المعاملة التي استحقها .
			33- يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي تواجهني .
			34- اشعر بعدالة المسؤولين في تعاملهم معي .
			35- يقدر المسؤولون ادائي المميز للعمل .
			36- تشعر بالضيق من كثرة الخلافات الادارية مع المسؤولين .
			37- اشعر ان العقوبات الادارية لمعاقبة المخالفين عادلة و مناسبة .
			38- اجد نقص في الاستجابة من طرف رؤسائي في العمل .

البعد الخامس: المحفزات ( الراتب و الترقيات )			
			39- توفر لي مهنتي دخلا مناسباً .
			40- تتيح مهنة المستشار فرصاً كافية لدخل اضافي .
			41- افكر احيانا في تغيير مهنتي بسبب قلة دخلها .
			42- اعتقد ان الكفاءة ضرورية للترقية .
			43- نظام الترقيات في مهنتي يرضيني بدرجة كافية .
			44- يتناسب راتبك مع الدرجة العلمية التي تعمل بها .
			45- يتناسب راتبك مع طبيعة عملي .
			46- اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مالية .
			47- استلم راتبك كل شهر بانتظام
			48- اعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجياتي .

الملحق رقم (02) :



اسماء الاساتذة المحكمين لاستبيان التوافق المهني :

الجامعة	الرتبة	التخصص	اسم الاستاذ
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (أ)	علم النفس العمل والتنظيم.	01- الاستاذ بلكرد محمد
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (ب)	علم النفس العمل والتنظيم.	02- الاستاذ قنيش سعيد
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (ب)	علوم التربية	03- الاستاذ عبادية عبد القادر
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (ب)	علم النفس العمل والتنظيم .	04- الاستاذ غبريني مصطفى
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذة محاضرة (ب)	علم النفس .	05- الاستاذة عباسية أمينة
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذة محاضرة (ب)	علوم التربية	06- الاستاذ بوثلجة .

الملحق رقم (03) :

استبيان التوافق المهني المعدل من طرف الباحثة و المتعلق بالدراسة الاستطلاعية :

\*وزارة التعليم العالي و البحث العلمي\*

\* جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - \*\*

\*كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية\*

\*قسم علم النفس و علوم التربية\*

\*تخصص ارشاد و توجيه\*

\*ماستر 2\*

تحية طيبة ...

اختي المستشارة، اخي المستشار، في إطار اعداد بحث علمي بعنوان: «التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم»

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة يرجى منك ان تقرا جميع عباراتها، ثم تعطي رأيك حول كل عبارة بوضع علامة (X) امام البديل الذي يتناسب مع رأيك، مع عدم وضع أكثر من علامة امام العبارة الواحدة.

شكرا على حسن تعاونكم، وكریم تجاوزكم.

اولا: البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر  لى

السن : اقل من 30 سنة  30الى 40 سنة  م  4 سنة فما فوق

الحالة الاجتماعية : متزوج  ا

المستوى التعليمي : ليسانس  او ماجستير

الطور التعليمي : متوسط  ثانوي

الخبرة المهنية : اقل من 05 سنوات  من  لى 10 سنوات  من 10  فما فوق

غالبا	احيانا	نادرا	ابدا	البنود
				1- امكانياتي تتيح لي العمل كمستشار .
				2- تحقق مهنة المستشار رضا وظيفي .
				3- ظروف العمل بالمؤسسة غير ملائمة لعملي
				4- ارى انه يمكن ان اؤدي عملا اخر بشكل افضل.
				5- اجد متعة حقيقية في عملي.
				6- ارى ان صحتي و لياقتي العامة تناسب مهنة المستشار .
				7- ارى ان طبيعة عملي تضطرني الى مسايرة رؤسائي .
				8- يساعدني جو المؤسسة على تأدية عملي بنجاح.
				9- ارى اني استطيع تعليم المهارات لزملائي بسهولة.
				10- نقص الامكانيات يعيق اداء عملي .
				11- اشعر بالإرهاك الشديد في نهاية العمل .

				12- اشعر بالضيق اذا اشتكى لي احد التلاميذ .
				13- اتميز بأسلوب مرح اثناء عملي .

				14- اشعر ان لي مكانة خاصة عند التلاميذ .
				15- احب مشاهدة نتائج عملي مع التلاميذ
				16- اشعر بتقدير التلاميذ لمجهوداتي .
				17- اتضايق من اللامبالاة المفرطة من قبل بعض التلاميذ.
				18- اشعر بالمتعة في الاوقات التي اقضيها مع زملائي .
				19- احرص على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء .
				20- اشعر بالضيق عندما اتعرض لانتقادات من زملائي .
				21- اشعر بان علاقتي مع زملائي طيبة
				22- اعاني من وجود التكتلات بين الزملاء في المؤسسة .
				23- اعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء
				24- يزعجني استخفاف بعض الزملاء .
				25- اشعر بقلّة او (نقص) تقدير زملائي لي في العمل .

				26- ارى ان زملائي يعاملوني المعاملة التي استحقها .
				27- يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي تواجهني .
				28- اشعر بالعدالة الاجتماعية في العمل .
				29- يقدر المسؤولون ادائي المميز للعمل .
				30- اشعر بالضيق من كثرة الخلافات الادارية مع المسؤولين
				31- اشعر ان العقوبات المسلطة على مخالفتي القانون الداخلي للمؤسسة (عادلة او صائبة).
				32- اجد نقصا في الاستجابة من طرف رؤسائي في العمل.
				33- توفر لي مهنتي دخلا مناسبيا.
				34- افكر احيانا في تغيير مهنتي بسبب قلة دخلها .
				35- اعتقد ان الكفاءة ضرورية للترقية .
				36- نظام الترقيات في مهنتي يرضيني بدرجة كافية .
				37- يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي اعمل بها .
				38- يتناسب راتبي مع طبيعة عملي .
				39- اشعر بعدم الرضا المهني لنقص الحوافز المالية .
				40- استلم راتبي كل شهر بانتظام.
				41- اعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجياتي .

الملحق رقم (04):

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التوفيق المهني المتعلق بالدراسة الاستطلاعية

	bt1	bt2	bt3	bt4	bt5	totalité	
bt1	Pearson Correlation	1	,502**	,315	,608**	,235	,792**
	Sig. (2-tailed)		,005	,090	,000	,210	,000
	N	30	30	30	30	30	30
bt2	Pearson Correlation	,502**	1	,534**	,289	-,254	,500**
	Sig. (2-tailed)	,005		,002	,122	,176	,005
	N	30	30	30	30	30	30
bt3	Pearson Correlation	,315	,534**	1	,451*	-,077	,602**
	Sig. (2-tailed)	,090	,002		,012	,684	,000
	N	30	30	30	30	30	30
bt4	Pearson Correlation	,608**	,289	,451*	1	,230	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,122	,012		,221	,000
	N	30	30	30	30	30	30
bt5	Pearson Correlation	,235	-,254	-,077	,230	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,210	,176	,684	,221		,002
	N	30	30	30	30	30	30
totalT	Pearson Correlation	,792**	,500**	,602**	,744**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق رقم (05) :

ثبات استبيان التوافق المهني المتعلق بالدراسة الاستطلاعية :

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	41

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,602
		N of Items	21 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	,576
		N of Items	20 <sup>b</sup>
	Total N of Items		41
Correlation Between Forms			,581
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,735
	Unequal Length		,735
Guttman Split-Half Coefficient			,735

a. The items are: T1, T3, T5, T7, T9, T11, T13, T15, T17, T19, T21, T23, T25, T27, T29, T31, T33, T35, T37, T39, T41.

b. The items are: T41, T2, T4, T6, T8, T10, T12, T14, T16, T18, T20, T22, T24, T26, T28, T30, T32, T34, T36, T38, T40.

الملحق رقم (06) :

## نموذج مقياس الكفاءة الذاتية المدركة للتحكيم

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص ارشاد وتوجيه

ماستر 2

تحية طيبة...

نود القيام بإجراء دراسة تهدف الى معرفة الكفاءة الذاتية المدركة عند مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تحت عنوان (التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة عند عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم)

علما انه يمكن تعريف الكفاءة الذاتية المدركة بانها الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في هذا الاستبيان والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على تنفيذ مخططاته و انجاز اهدافه، اي الاعتقادات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدراته لتنفيذ الاعمال بنجاح في ظروف متغيرة .

وبما انكم من ذوي الخبرة والدراية في مجال تخصصكم، يرجى من سيادتكم النظر في فقرات هذه الاستبانة المقتبسة عن الفاخوري(2018) "بعد اجراء جملة من التعديلات عليها للتلاءم والدراسة الحالية: ازالة جملة من الفقرات وتعديل مقياس التصحيح في ضوء مقياس رباعي التدرج: ابداء، نادرا، احيانا، غالبا وعليه نرجو منكم ابداء آرائكم في صلاحيتها وتعديل ما ترونه مناسبا، شاكرين تعاونكم معنا.

بيانات المحكم

01- الاسم	
02- الدرجة العلمية .	
03- مكان العمل	

الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
1- احب المواقف التي يمكنني فيها اظهار قدر من التحدي .			
2- اتحمل المتاعب في عملي مع الطلبة مهما كانت .			
3- اتقبل بسهولة العمل مع الطلبة			
4- اتعاون مع بقية زملائي في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل مع الطلبة .			
5- استطيع اقناع الزملاء بوجهة نظري .			
6- لدي القدرة لتدريب الطلبة على ايجاد طرق حل بديلة لتحقيق الاهداف			
7- مهنتي كمستشار للطلبة تتلاءم مع ميلي المهنية .			
8- اعتقد بانني قادر على التعامل مع الاحداث المفاجئة .			
9- استطيع التغلب على مشاعر القلق الناجمة عن طبيعة عملي .			
10 - لدي ثقة عالية بقدراتي على اداء واجباتي المهنية بفاعلية .			
11- - لدي القدرة على التخطيط و التنفيذ الجيد للمواقف الارشادية مع الطلبة			
12- لدي ارادة و قوة عزيمة تجعلني ناجح في عملي .			
13- انني موضع ثقة زملائي في محيط العمل .			
14- اتجنب المهام الصعبة عندما اشعر اني غير قادر على القيام بها			
15- لدي القدرة على التصرف بموضوعية ازاء المشكلات الصفية التي تواجهني مع الطلبة .			
16- امتلك قدرات شخصية و عقلية تؤهلني للقيام بعملي كمستشار للتوجيه المدرسي و المهني .			
17- اعتمد على قدراتي الذاتية للتعامل مع صعوبات التي تواجهني مع الطلبة			
18- لدي القدرة على التصرف بموضوعية ازاء المشكلات الصفية التي تواجهني مع الطلبة .			
19- كثيرا ما اترك الاعمال و المهام قبل اتمامها .			
20- لدي القدرة على التأثير في ظروف عملي مع الطلبة .			
21- استطيع التحكم على انفعالاتي و مشاعري .			
22- اعتقد اني قادر على حل مختلف مشاكل الطلبة .			
23- اثار على تحقيق اهدافي حتى لو فشلت عدة مرات.			

## الملحق رقم (07) :

## اسماء الاساتذة المحكمين لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة :

الجامعة	الرتبة	التخصص	اسم الاستاذ
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (أ)	علم النفس العمل والتنظيم.	01- الاستاذ بلكرد محمد
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (ب)	علم النفس العمل والتنظيم.	02- الاستاذ قنيش سعيد
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (ب)	علوم التربية	03- الاستاذ عبادية عبد القادر
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذ محاضر (ب)	علم النفس العمل والتنظيم .	04- الاستاذ غريني مصطفى
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذة محاضرة (ب)	علم النفس	05- الاستاذة عباسة أمينة
جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم -	استاذة محاضرة (ب)	علوم التربية	06- الاستاذ بوتليجة .



الملحق رقم (08) :

استبيان الكفاءة الذاتية المدركة المعدل من طرف الباحثة و المتعلق بالدراسة الاستطلاعية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص ارشاد وتوجيه

ماستر 2

تحية طيبة ...

اختي المستشارة، اخي المستشار، في إطار اعداد بحث علمي بعنوان: «التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم "

نضع امامك هذه الاستمارة يرجى منك ان تقرا جميع عباراتها، ثم تعطي رأيك حول كل عبارة بوضع علامة (X) امام البديل الذي يتناسب مع رأيك، مع عدم وضع أكثر من علامة امام العبارة الواحدة.

شكرا على حسن تعاونكم، وكريم تجاوبكم.

اولا : البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر  نثى

السن : اقل من 30 سنة  من 30 الى 40 سنة  40 سنة فما فوق

الحالة الاجتماعية : متزوج  عزب

المستوى التعليمي : ليسانس  ماستر او ماجستير

الخبرة المهنية : اقل من 05 سنوات  05 الى 10 سنوات  من  سنوات فما فوق

الفقرات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا
---------	------	-------	--------	-------

			1- احب المواقف التي يمكنني فيها اظهار قدر من التحدي .
			2- اتحمل المتاعب في عملي مع التلاميذ مهما كانت .
			3- اجد سهولة في العمل مع التلاميذ .
			4- اتعاون مع بقية زملائي في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل مع التلاميذ .
			5- استطيع اقناع الزملاء بوجهة نظري .
			6- اعتقد اني قادر على حل مختلف مشاكل التلاميذ .
			7- ارى مهنتي تتلاءم مع ميولي المهنية .
			8- استطيع التعامل مع الاحداث المفاجئة .
			9- استطيع التغلب على الصعوبات التي تواجهني في مهنتي .
			10 - لدي ثقة عالية بقدراتي على اداء واجباتي المهنية بفاعلية .
			11- لدي القدرة على التخطيط و التنفيذ الجيد للمواقف الارشادية مع التلاميذ .
			12- لدي ارادة و قوة عزيمة تجعلني ناجح في عملي
			13- ارى انني موضع ثقة زملائي في محيط العمل
			14- اقر بمحدودية امكانياتي في التعامل مع المهام الصعبة .
			15- اثابرت على تحقيق اهدافي حتى لو فشلت عدة مرات .
			16- امتلك قدرات شخصية و عقلية تؤهلني للقيام بعملي كمستشار للتوجيه المدرسي و المهني .
			17- اعتمد على قدراتي الذاتية للتعامل مع صعوبات التي تواجهني مع التلاميذ .
			18- لدي القدرة على التصرف بموضوعية ازاء المشكلات الصفية التي تواجهني مع التلاميذ .
			19- اجد نفسي مجبرا على ترك الاعمال دون اتمامه
			20- اتعامل مع ظروف العمل مع التلاميذ .
			21- استطيع التحكم على انفعالاتي و مشاعري .

الملحق رقم (09) :

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الكفاءة الذاتية المدركة المتعلق بالدراسة الاستطلاعية

**Correlations**

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	totalK
K1	Pearson Correlation	1	,053	-,110	,037	,015	-,162	-,134	,055	-,114	,036	,127	-,155	-,111	,247	,071	-,227	,319	-,040	-,255	,185	,254	,161
	Sig. (2-tailed)		,781	,564	,845	,939	,393	,481	,774	,549	,850	,503	,415	,560	,189	,710	,228	,085	,833	,175	,329	,175	,396
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	,053	1	,182	-,281	,328	-,142	,485**	-,382*	-,053	,217	-,111	,136	,569**	,551**	,658**	-,256	,243	,225	,284	,100	-,058	,668**
	Sig. (2-tailed)	,781		,335	,133	,077	,454	,007	,037	,781	,249	,558	,472	,001	,002	,000	,171	,196	,233	,128	,599	,762	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	-,110	,182	1	,072	-,041	-,062	,047	-,190	,045	,200	-,274	,158	-,140	,354	,393*	,096	-,077	-,148	,033	,239	-,067	,297
	Sig. (2-tailed)	,564	,335		,704	,831	,747	,806	,316	,813	,290	,142	,405	,460	,055	,032	,614	,685	,434	,863	,203	,727	,110
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	,037	-,281	,072	1	-,211	-,107	,173	,066	-,117	,346	-,182	,176	-,292	-,235	-,170	,256	,089	-,193	-,117	-,336	,049	-,005
	Sig. (2-tailed)	,845	,133	,704		,263	,575	,360	,730	,538	,061	,336	,353	,118	,212	,369	,172	,639	,308	,538	,070	,795	,980
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	,015	,328	-,041	-,211	1	,000	,157	-,082	,208	,189	-,131	-,243	,489**	,211	,334	-,372*	,489**	,205	,349	,178	,161	,569**
	Sig. (2-tailed)	,939	,077	,831	,263		1,000	,407	,668	,270	,317	,489	,196	,006	,263	,071	,043	,006	,276	,059	,348	,396	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

K6	Pearson Correlation	-,162	-,142	-,062	-,107	,000	1	-,306	,189	,247	-,169	-,057	,097	-,325	-,192	-,294	,141	-,146	,185	-,357	,016	,133	-,078
	Sig. (2-tailed)	,393	,454	,747	,575	1,000		,100	,317	,187	,373	,765	,608	,080	,310	,115	,456	,442	,327	,052	,931	,484	,682
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7	Pearson Correlation	-,134	,485**	,047	,173	,157	-,306	1	-,366*	,022	,134	-,107	,022	,362*	,129	,393*	-,085	,274	-,072	,201	-,144	-,101	,370*
	Sig. (2-tailed)	,481	,007	,806	,360	,407	,100		,046	,909	,481	,574	,909	,049	,495	,032	,657	,143	,706	,286	,449	,595	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8	Pearson Correlation	,055	-,382*	-,190	,066	-,082	,189	-,366*	1	,129	-,154	-,276	,000	-,196	-,010	-,111	,370*	-,172	,064	-,304	,024	,027	-,052
	Sig. (2-tailed)	,774	,037	,316	,730	,668	,317	,046		,496	,416	,140	1,000	,300	,959	,561	,044	,362	,737	,102	,901	,886	,785
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9	Pearson Correlation	-,114	-,053	,045	-,117	,208	,247	,022	,129	1	-,157	-,280	-,090	-,103	,053	,155	,242	-,066	,348	,012	-,077	,065	,266
	Sig. (2-tailed)	,549	,781	,813	,538	,270	,187	,909	,496		,407	,135	,637	,587	,782	,412	,198	,729	,059	,948	,684	,733	,156
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	,036	,217	,200	,346	,189	-,169	,134	-,154	-,157	1	-,130	,007	,059	,094	,240	-,274	,332	,226	,098	,185	,080	,452*
	Sig. (2-tailed)	,850	,249	,290	,061	,317	,373	,481	,416	,407		,492	,973	,755	,622	,201	,143	,073	,229	,607	,329	,674	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11	Pearson Correlation	,127	-,111	-,274	-,182	-,131	-,057	-,107	-,276	-,280	-,130	1	-,310	-,132	-,286	-,034	-,313	-,181	-,030	-,234	-,060	-,177	-,370*
	Sig. (2-tailed)	,503	,558	,142	,336	,489	,765	,574	,140	,135	,492		,095	,488	,125	,858	,092	,339	,875	,214	,752	,349	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

K12	Pearson Correlation	-,155	,136	,158	,176	-,243	,097	,022	,000	-,090	,007	-,310	1	-,071	-,064	-,143	,242	-,139	,253	-,112	-,148	,065	,117
	Sig. (2-tailed)	,415	,472	,405	,353	,196	,608	,909	1,000	,637	,973	,095		,709	,735	,449	,198	,463	,177	,555	,436	,733	,539
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K13	Pearson Correlation	-,111	,569**	-,140	-,292	,489**	-,325	,362*	-,196	-,103	,059	-,132	-,071	1	,257	,356	-,333	,251	,000	,538**	,185	-,025	,429*
	Sig. (2-tailed)	,560	,001	,460	,118	,006	,080	,049	,300	,587	,755	,488	,709		,171	,054	,072	,181	1,000	,002	,329	,898	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K14	Pearson Correlation	,247	,551**	,354	-,235	,211	-,192	,129	-,010	,053	,094	-,286	-,064	,257	1	,714**	-,064	,306	,087	,041	,124	,077	,608**
	Sig. (2-tailed)	,189	,002	,055	,212	,263	,310	,495	,959	,782	,622	,125	,735	,171		,000	,737	,100	,648	,830	,513	,687	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K15	Pearson Correlation	,071	,658**	,393*	-,170	,334	-,294	,393*	-,111	,155	,240	-,034	-,143	,356	,714**	1	-,117	,235	,118	,089	,070	-,003	,718**
	Sig. (2-tailed)	,710	,000	,032	,369	,071	,115	,032	,561	,412	,201	,858	,449	,054	,000		,538	,212	,534	,639	,713	,989	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K16	Pearson Correlation	-,227	-,256	,096	,256	-,372*	,141	-,085	,370*	,242	-,274	-,313	,242	-,333	-,064	-,117	1	-,387*	-,035	-,077	-,213	-,057	-,079
	Sig. (2-tailed)	,228	,171	,614	,172	,043	,456	,657	,044	,198	,143	,092	,198	,072	,737	,538		,034	,854	,685	,257	,765	,679
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K17	Pearson Correlation	,319	,243	-,077	,089	,489**	-,146	,274	-,172	-,066	,332	-,181	-,139	,251	,306	,235	-,387*	1	-,072	,252	,166	,182	,492**
	Sig. (2-tailed)	,085	,196	,685	,639	,006	,442	,143	,362	,729	,073	,339	,463	,181	,100	,212	,034		,704	,179	,380	,334	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

K18	Pearson Correlation	-,040	,225	-,148	-,193	,205	,185	-,072	,064	,348	,226	-,030	,253	,000	,087	,118	-,035	-,072	1	0,000	-,104	,080	,388*
	Sig. (2-tailed)	,833	,233	,434	,308	,276	,327	,706	,737	,059	,229	,875	,177	1,000	,648	,534	,854	,704		1,000	,583	,674	,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K19	Pearson Correlation	-,255	,284	,033	-,117	,349	-,357	,201	-,304	,012	,098	-,234	-,112	,538**	,041	,089	-,077	,252	0,000	1	-,002	,100	,283
	Sig. (2-tailed)	,175	,128	,863	,538	,059	,052	,286	,102	,948	,607	,214	,555	,002	,830	,639	,685	,179	1,000		,990	,599	,129
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K20	Pearson Correlation	,185	,100	,239	-,336	,178	,016	-,144	,024	-,077	,185	-,060	-,148	,185	,124	,070	-,213	,166	-,104	-,002	1	-,220	,194
	Sig. (2-tailed)	,329	,599	,203	,070	,348	,931	,449	,901	,684	,329	,752	,436	,329	,513	,713	,257	,380	,583	,990		,243	,303
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K21	Pearson Correlation	,254	-,058	-,067	,049	,161	,133	-,101	,027	,065	,080	-,177	,065	-,025	,077	-,003	-,057	,182	,080	,100	-,220	1	,242
	Sig. (2-tailed)	,175	,762	,727	,795	,396	,484	,595	,886	,733	,674	,349	,733	,898	,687	,989	,765	,334	,674	,599	,243		,197
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
totalK	Pearson Correlation	,161	,668**	,297	-,005	,569**	-,078	,370*	-,052	,266	,452*	-,370*	,117	,429*	,608**	,718**	-,079	,492**	,388*	,283	,194	,242	1
	Sig. (2-tailed)	,396	,000	,110	,980	,001	,682	,044	,785	,156	,012	,044	,539	,018	,000	,000	,679	,006	,034	,129	,303	,197	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق رقم (10) :

ثبات استبيان الكفاءة الذاتية المدركة المتعلق بالدراسة الاستطلاعية :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,547	19

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

	Value	,049
Part 1	N of Items	10 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Value	,444
Part 2	N of Items	9 <sup>b</sup>
	Total N of Items	19
Correlation Between Forms		,552
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,711
	Unequal Length	,712
Guttman Split-Half Coefficient		,699

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

a. The items are: K1, K2, K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K12.

b. The items are: K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20, K21.



الملحق رقم (11) : استبيان التوافق المهني الخاص بالدراسة الاساسية :

\*وزارة التعليم العالي و البحث العلمي\*

\*جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -\*

\*كلية العلوم الانسانية والاجتماعية\*

\*قسم علم النفس و علوم التربية\*

\*تخصص ارشاد و توجيه\*

\*ماستر 2\*

تحية طيبة ...

اختي المستشارة، اخي المستشار، في إطار اعداد بحث علمي بعنوان: «التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم "

نضع امامك هذه الاستمارة يرجى منك ان تقرا جميع عباراتها، ثم تعطي رأيك حول كل عبارة بوضع علامة (X) امام البديل الذي يتناسب مع رأيك، مع عدم وضع أكثر من علامة امام العبارة الواحدة.

شكرا على حسن تعاونكم ، و كريم تجاوبكم .

اولا : البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر  انثى

السن : اقل من 30 سنة  من 30الى 40 سنة  40 سنة فما فوق

الحالة الاجتماعية : متزوج  زب

المستوى التعليمي : ليسانس  ماستر او ماجستير

الطور التعليمي : متوسط  ثانوي

الخبرة المهنية : اقل من 05 سنوات  0 الى 10 سنوات  من  سنوات فما فوق

البنود	ابدا	نادرا	احيانا	الفقرات
				1- امكانياتي تتيح لي العمل كمستشار .
				2-- تحقق مهنة المستشار رضا وظيفي .
				3- ظروف العمل بالمؤسسة غير ملائمة لعملي .
				4- ارى انه يمكن ان اؤدي عملا اخر بشكل افضل.
				5- اجد متعة حقيقية في عملي.
				6- ارى ان صحتي و لياقتي العامة تناسب مهنة المستشار .
				7- ارى ان طبيعة عملي تضطرنني الى مسايرة رؤسائي .
				8- يساعدي جو المؤسسة على تأدية عملي بنجاح.
				9- ارى اني استطيع تعليم المهارات لزملائي بسهولة.
				10- نقص الامكانيات يعيق اداء عملي .
				11- اشعر بالضيق اذا اشتكى لي احد التلاميذ .
				12- اتميز بأسلوب مرح اثناء عملي .
				13- اشعر ان لي مكانة خاصة عند التلاميذ.
				14- احب مشاهدة نتائج عملي مع التلاميذ.
				15- اشعر بتقدير التلاميذ لمجهوداتي .
				16- اتضايق من اللامبالاة المفرطة من قبل بعض التلاميذ.
				17- اشعر بالمتعة في الاوقات التي افضيها مع زملائي .
				18- احرص على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء .
				19- اشعر بالضيق عندما اتعرض لانتقادات من زملائي .
				20- اشعر بان علاقتي مع زملائي طيبة
				21- اعاني من وجود التكتلات بين الزملاء في المؤسسة .
				22- اعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء
				23- يزعجني استخفاف بعض الزملاء .
				24 - اشعر بقلّة او (نقص) تقدير زملائي لي في العمل.
				25- ارى ان زملائي يعاملوني المعاملة التي استحقها .
				26- يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي تواجهني .
				27- اشعر بالعدالة الاجتماعية في العمل.
				28- يقدر المسؤولون ادائي المميز للعمل .

				29- اشعر بالضيق من كثرة الخلافات الادارية مع المسؤولين
				30- اشعر ان العقوبات المسلطة على مخالفى القانون الداخلى للمؤسسة (عادلة او صائبة ) .
				31- اجد نقصا في الاستجابة من طرف رؤسائى في العمل.
				32- توفر لى مهنتى دخلا مناسباً .
				33- افكر احيانا في تغيير مهنتى بسبب قلة دخلها
				34- اعتقد ان الكفاءة ضرورية للترقية .
				35- نظام الترقيات في مهنتى يرضينى بدرجة كافية .
				36- يتناسب راتبى مع الدرجة العلمية التى اعلم بها .
				37- يتناسب راتبى مع طبيعة عملى .
				38- اشعر بعدم الرضا المهني لنقص الحوافز المالية .
				39- استلم راتبى كل شهر بانتظام.
				40- اعانى من عدم كفاية الراتب لسد حاجياتى .

الملحق رقم (12) :

استبيان الكفاءة الذاتية المدركة الخاص بالدراسة الاساسية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبدالحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص ارشاد وتوجيه

ماستر 2

تحية طيبة ....

اختي المستشارة، اخي المستشار، في إطار اعداد بحث علمي بعنوان: «التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم "

نضع امامك هذه الاستمارة يرجى منك ان تقرا جميع عباراتها، ثم تعطي رأيك حول كل عبارة بوضع علامة (X) امام البديل الذي يتناسب مع رأيك، مع عدم وضع أكثر من علامة امام العبارة الواحدة.

شكرا على حسن تعاونكم، وكريم تجاوبكم.

اولا : البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر  انثى

السن : اقل من 30 سنة  من 30الى 40 سنة  40 سنة فما فوق

الحالة الاجتماعية : متزوج  اعزب

المستوى التعليمي : ليسانس  ماستر او ماجستير

الخبرة المهنية : اقل من 05 سنوات  05 الى 10 سنوات  من  سنوات فما فوق

غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	الفقرات
				1- أحب المواقف التي يمكنني فيها إظهار قدر من التحدي .
				2 - أتحمّل متاعب عملي .
				3- أتميز بسهولة العمل رفقة التلاميذ.
				4- أستطيع اقناع الزملاء بوجهة نظري .
				5- أعتقد أنني قادر على حل مختلف مشاكل التلاميذ
				6- أرى مهنتي تتلاءم مع ميولي المهنية .
				7- أستطيع التعامل مع الأحداث المفاجئة .
				8- أستطيع التعامل مع ضغوط العمل .
				9- لدي ثقة عالية بقدراتي على أداء واجباتي المهنية بفاعلية .
				10- لدي إرادة و قوة عزيمة تجعلني ناجح في عملي
				11- أرى أنني موضع ثقة زملائي في محيط العمل
				12- أقر بمحدودية إمكانياتي في التعامل مع المهام الصعبة .
				13- أتابر على تحقيق أهدافي حتى لو فشلت عدة مرات .
				14- أمتلك قدرات شخصية و عقلية تؤهلني للقيام بعملي كمستشار للتوجيه المدرسي و المهني .
				15- اعتمد على قدراتي الذاتية للتعامل مع صعوبات التي تواجهني مع التلاميذ .
				16- لدي القدرة على التصرف بموضوعية إزاء المشكلات الصعبة التي تواجهني مع التلاميذ .
				17- أجد نفسي مجبراً على ترك الأعمال دون إتمامه .
				18- أتعامل مع ظروف العمل مع التلاميذ .
				19- أستطيع التحكم على انفعالاتي ومشاعري .