

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

### **خلاصة البحث**

يهدف البحث على التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين ، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بالإجراءات التالية :

- ١- التعرف على الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة.
- ٢- التعرف على الذات المهنية بحسب متغير الجنس ( ذكور- إناث ).
- ٣- التعرف على الاستقرار المهني لدى افراد عينة الدراسة.
- ٤- التعرف على الاستقرار المهني حسب متغير الجنس ( ذكور- إناث ).
- ٥- التعرف على العلاقة بين الذات المهنية والاستقرار المهني لدى افراد عينة الدراسة .

### **الفصل الأول**

#### **التعريف بالبحث**

### **مشكلة البحث**

ان مهنة الارشاد التربوي واحدة من المهن التي لها ارتباط وثيق بحياة الطلبة بشكل خاص، والعملية التربوية بشكل عام، وهذا يعني أن التربية لا يمكن الى حد ما ان تؤدي وظيفتها بشكل صحيح من دون الركون الى الارشاد التربوي.

ونظرا لصعوبة الحياة وتعقدتها في جميع التواحي وظهور التغيرات السريعة والمفاجئة في المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية والحاجة الملحة الى تخصصات مهنية دقيقة وخصوصاً في المجال التربوي لمواكبة هذا التطور الهائل ومسايرة نمط الحياة المتسارع وغبن الان في عصر النهضة والتقدم آي عصر المعلوماتية ، ولا يمكن للأرشاد التربوي أن يقدم خدماته بدون التربية المهنية والتوجيه المهني ، لأن المهمة اليوم تشكل عصب الحياة والفرد الذي يؤدي مهنة معينة يجب أن يكون هناك ترابط قوي ومتين بينه وبين المهنة التي يؤديها حتى يحقق الفرد ذاته من خلال المجال الذي يعمل فيه والذي يتمثل بوضوح من خلال استمراره واستقراره في تلك المهنة .

وقد لاحظ الباحث اثناء عمله في مهنة الارشاد كونه مرشدًا تربويًا أن بعض المرشدين التربويين يقومون ببعض الاعمال التي لا تتناسب ومهمة الأرشاد التربوي فنلاحظ مثلاً قيام المرشد التربوي

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

بتدریس بعض المواد الدراسية وأحياناً أخرى يقوم بسد الشاغر بتکلیف من الإدارة بحجة أن ليس لديه مواد يقوم بتدریسها وخصوصاً في المرحلة الابتدائية ، و أحياناً نراه يأخذ دور معاون المدرسة في حاسبة الطلبة و تسجیل الغیابات و كتابة الأذنار و التعهدات و أحياناً متابعة بريد المدرسة في مديرية التربية وغيرها ، وهذا كله ينعكس سلباً على ادائه المهني.

وبما أن المرشد التربوي هو أحد ركائز و دعائم العملية التربوية ، وعليه يقع عبئ كبير فيما يتعلق بدوره في المدرسة ، ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تحاول تسليط الضوء على الذات المهنية للمرشدين التربويين و ذلك من خلال التوافق و الأنسجام و الارتباط بينهم و بين المهنة التي يؤدونها ، لأن ذلك يؤدي بالمحصلة النهائية إلى تحقيق الاستقرار المهني و اذا كانت الذات المهنية ترتبط بالمرشد التربوي ارتباطاً وثيقاً و بمكانته داخل المدرسة بين الطلبة و عند اعضاء الهيئة التدريسية من جهة ، فأنها من جهه أخرى ترتبط بعده شعوره بالأرتياح و السعادة و الأطمئنان في عمله و مستقبله المهني .

ولما كان المرشد التربوي هو أحد أعضاء الهيئة التعليمية و التدريسية في المؤسسة التربوية وفي ضوء ما أشارت اليه قرارات وتعليمات وزارة التربية ، فإنه وبكل تأكيد يسهم و بصورة مباشرة في تحقيق متطلبات النمو النفسي و البدنی و التحصیل الدراسي الجید ، والتکیف والصحة النفسیة للتلامیذ و الطلبة على حد سواء بالتكامل مع باقی أعضاء الهيئة التدريسية و الأدارة المدرسية الأمر الذي وفر له فرصة العمل و التوظیف داخل المؤسسة التربوية و على مستوى التعليم الابتدائي و الثانوي .

ولما كانت المهنة في أساسها تعود بالفائدة والنفع المادي والاقتصادي على صاحبها ومن يمارسها ويزاولها متمثلاً بالرواتب والأجور ، وخاصة الراتب الشهري المستمر ، فإن تخصص الإرشاد النفسي و التوجیه التربوي و المهني قد وفر فرصة مناسبة و كبيرة لمخرجات هذا الاختصاص من حملة شهادة البکالوریوس بالتوظیف و التعيین مقارنة مع الاختصاصات الإنسانية و العلمية الأخرى ، الأمر الذي جعل من المردود و العائد المادي و الاقتصادي للمرشد التربوي يمثل بعداً من أبعاد الاستقرار المهني و النفسي و الاجتماعي و في ضوء ذلك فإن الدراسة الحالية تحاول ان تتحرى العلاقة الارتباطیة فيما بين كل من الذات المهنية و الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين ومدى ارتباط كل من هذين المتغيرين بالآخر ارتباطاً وثيقاً ، يستدل من خلاله على فاعلية و دور كل منهما في تشكيل الآخر أو الارتفاع به وتطویره كمتغيرات أساسية و دالة في عمل المرشد التربوي وهي كل من الذات المهنية والاستقرار المهني

### **أهمية البحث:**

تعد عملية التربية و التعليم الأساس الصلب لأعداد الفرد أعداداً جيداً يؤهله للتعامل مع مجتمعه وصياغة سلوكه صياغة فعاله ، بما يجعله يتعامل مع محیطه بسلوکيات إيجابية ، فهي العملية التعليمية التربوية ، والوسيلة الناضجة التي يتهيأ من خلالها هذا الفرد ليصبح عضواً فعالاً ناجحاً ومتجاً في مجتمعه

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

. (الرشدان ، ١٩٩٤: ١٧٧) وعلى غط التربية يصاغ الفرد ويكون ، وكما تكون المقدمات تكون النتائج ، فإذا كانت التربية إيجابية كونت أفراداً قادرين وأكفاء ، وأذا كانت غير إيجابية أنتجت أنصاف المتعلمين ، فإذا أرادت الأمة تربية أفراد عاملين وجب عليها أن توجه اهتمامها نحو المدرسين أولاً ، و المرشد التربوي هو أحد أعضاء هيئة التدريس ، وأعدادهم بشكل يؤهلهم للأضطلاع بمهنة التربية و التعليم ثم التوجه الى المدارس للوصول للغرض الذي تتشده (الأبراشي ، ١٩٩٣: ٢٣) وتعد مهنة الإرشاد النفسي من أرقى المهن التربوية في العصر الحديث وأن علاقتها بالتربية علاقة متراقبة و متكاملة ، إذ أن التربية الحديثة تعد مهنة الإرشاد جزءاً لا يتجزأ منها ، بل هي ركن أساسى من أركانها ، وقد أشار فون (Vaujhan) أنه لا يمكن التفكير بالتربية بعيداً عن الإرشاد إذ يتضمن الإرشاد عمليتي التعلم و التعليم وتتضمن التربية عملية التوجيه و الإرشاد . (الزييدي ، ٢٠٠١: ٢٩) وقد زادت حاجة الفرد والجماعة الى التوجيه و الإرشاد في الآونة الأخيرة بسبب التقدم العلمي و التكنولوجي الذي حصل في مختلف نواحي الحياة و بسبب التغيرات الأسرية و الاجتماعية و الاقتصادية الناتجة عن هذا التقدم . (عبد الهادي و العزة، ٢٠٠٧، ص ١١) . وذلك لكون مهنة الإرشاد و التوجيه مهنة متخصصة تقوم على أسس نفسية واجتماعية وفسيولوجية وأخلاقية وهي عملية منهجية منظمة تسير وفق خطوات محددة و تتطلب فهم وإتقان نظريات الإرشاد و المقابلة و استخدام الاختبارات النفسية . (أبو حماد ، ٢٠٠٨ : ١) وبناءً على ذلك فقد عَد البعض مهنة الإرشاد من المهن الصعبة و الشاقة ، لأنها تعامل مع الطبيعة الإنسانية ومع شريحة واسعة من أبناء المجتمع تلك هي شريحة الطلبة (الأستدي ، ٢٠٠٢، ص ٢٢٥). فضلاً عن كونها أحدى الوسائل التربوية المهمة التي يتبناها العديد من دول العالم . (أحمد ، ٢٠٠٠ : ٣٧) وتعد المؤسسات التربوية المجال الحيوي المهم للإرشاد.(العزة، ٢٠٠٩، ١٩ : ١٩) فهو من المهن التربية الحديدة في العراق لذا فإنها بحاجة الى تطوير مستمر و متواصل ، لذا تسعى وزارة التربية للوصول الى كل ما من شأنه تطوير هذه المهنة لأدراهاها اهميتها . (شبيب ، ٢٠١٠ : ١٩) ومن هنا يبرز دور الإرشاد وأهميته من خلال المهام و الواجبات التي يقوم بها المرشد وكذلك من خلال قيامه بدوره في تقديم الخدمات الإرشادية المساعدة للعملية التربوية. (أبو اسعد ، ٢٠٠٩، ٢٨ : ٢٨) كما أكدت معظم الدراسات و البحوث الخاصة بالإرشاد أن عنصر نجاح العملية الإرشادية يعتمد على شخصية المرشد و قدراته ، ولقد أظهرت نتائج تلك الدراسات أن من الخصائص المهمة للمرشد التربوي أن يكون محبًا لعمله ، راغبًا فيه ، يمتلك ثقة بنفسه ومتقبلًا لذاته المهنية ، مهتماً بالطلاب ، قادرًا على كشف الغموض لدى المسترشدين ، مفسرًا لأى شك يحدث أثناء العملية الإرشادية

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

، ويكون علاقات ودية مع الآخرين وتعد هذه من أهم الصفات التربوية والاجتماعية والمهنية للمرشدين التربويين ، وي يتطلب من المرشد التربوي عند إداء وظيفته أن يمتلك نظاماً يسير عليه في تقديم المساعدة لأن استقراره في عمله ، يتوقف على نجاحه في العمل . (العلاق وآخرون ، ٢٠٠٨: ٥٦) والمرشد التربوي هو المسؤول والمتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في الإرشاد ، لذا ينبغي أن يتتصف بذات مهنية سليمة وفعالة ، وأن يتمتع بكميّة مهنية عالية ، تمكنه من إداء عمله بنجاح . (المرشي و السهيل ، ٢٠٠٠: ١٠٧) وضمن هذا الأتجاه فإن مهنة التعليم هي المهنة الأساسية في المجتمع ، وكل مهنة أخرى هي أما فرع منها أو معتمد عليها ، ويز على رأس هذه المهنة المرشد التربوي وخطورة وأهمية دوره ، فهو العامل الأساسي في عملية تكوين المواطن الصالح تربوياً - و أخلاقياً - و ثقافياً - و وطنياً - و دينياً أيضاً . (تركي ، ١٩٩٠، ٣٧٧) وتلعب الخبرة الميدانية دوراً كبيراً في شخصية المرشد التربوي المهنية وفي تطوير كفاءاته في مهنته وكلما زادت خبرة المرشد كان أقدر على ممارسة أعباءه المهنية وكان مردود تعامله مع المسترشدين إيجابياً وأسرع وأنجح بلا شك . (عمر ، ١٩٩٢: ٤٥)

وتزداد الحاجة إلى وجود الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المتمثل بدور المرشد التربوي الذي ينبغي أن يتتصف بمجموعة من الصفات ومنها الكفاية المهنية والفاعلية الذاتية . (القاضي ، ١٩٨١: ٧٦) ولقد بدأ الاهتمام بالتوجيه والأرشاد على وفق أسس متينة منذ بداية عصر الإسلام فقد ذكر في القرآن الكريم ذلك بقوله تعالى ﴿وَقُلْ عَسَى أَن يَهْدِيَنَّ رَبِّي لَا قَرَبَ مِنْ هَذَا رَسُولًا﴾<sup>(٢٤)</sup> الكهف الآية ٢٤ . و قوله تعالى ﴿وَقَالَ الَّذِي  
ءَامَنَ يَقُولُ أَتَيْعُونَ أَهْدِي كُمْ سَيِّلَ الرِّشَادَ﴾<sup>(٢٨)</sup> سورة غافر الآية ٣٨ . و تهدف رسالة الإسلام إلى تعليم الناس وأرشادهم لفعل الخير وحثهم على اجتناب المعاصي وكل ما يضر بصلاحة الفرد والمجتمع . (الأميري ، ٢٠٠١، ٢٢) ويمثل العمل مصدر لشعور الفرد بقيمة و باليالي فإنه وثيق الصلة بتقديره لذاته و تحديده لهويته المهنية . (ملحم ، ٢٠١٠، ٣٦٧: ٢٠١٠) فالمهنة لها علاقة وثيقة بالذات وترتبط بمفهوم الذات وهي العمل الذي سيقضي الفرد حياته فيه و العمل هو الذي يجعل للحياة معنى و يجعل للفرد نفسه قيمة اجتماعية ، إذ أن المهنة التي تناسب الفرد في قدراته يكون متوافقاً معها ويتحقق ذاته فيها ، وفي هذا الصدد يرى أنجلاندر (ENGLANDER) أن الأفراد يرفضون المهنة بحسب إدراكيهم لها متماشية أو غير متماشية مع مفهوم الذات . (الدافعي ، ٢٠١٠، ٦٠) لقد أصبح اختيار مهنة مناسبة في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد وذلك لما يحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية ( Phillip , et,el ) ( 1988,p55 )

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

أن مفهوم الذات ناتج من تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان الحيطين به. ويرى المتخصصون أن درجة مفهوم الذات المهنية وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني . (عبد الهادي و العزة ،١٩٩٩، ٤٩) اذ تعد مرحلة وسط العمر مرحلة تقييم الذات حول النمو المهني حيث يعيّد الفرد في هذه المرحلة النظر في أهدافه الماضية في ضوء الانجازات الراهنة في عمله وأن أحدى مهام النمو الهامة لهذه المرحلة تمثل في وصول الفرد إلى دور مهني يبدو مثيراً ومنتجاً ومرضياً من الوجهة المالية . (WOL MAN , 1982 ) فالأفراد الذين لم يحققوا انجازاً في بداية هذه المرحلة يسعون إلى إعادة تقييم أهداف حياتهم ، وفي هذه المرحلة بالذات فأن الأفراد (ذكوراً و إناثاً ) يحرزون أعلى مكانة و دخلاً في حياتهم المهنية ، ومع ذلك فأن فروقاً واضحة مع التقدم بالعمر تظهر عليهم خاصة فيما يرتبط بالمكانة المهنية و الدخل ، ويسير الباحثون إلى أنه هذه الفروق تعزى إلى كل من درجة الالتزام بالعمل ، والميل للنجاح ، ومقدار دافع الإنجاز وكثيراً من حالات التقدم الذي يحرزه الفرد في حياته المهنية لا يرتبط بكتفاته في العمل ، وإنما تتحد من خلال التقدم و الاستقرار المهني . (أبو حطب، ١٩٩٩: ٣٦٤) ويعد مفهوم الذات واحد من أهم المجالات التي يمكن أن تمننا بمعلومات جديدة عن طبيعة الفرد وتقدم لنا بعض الشيء عن جوانب شخصيته، وقد أكدت عدة نظريات على أهمية مفهوم الذات المهني للتعبير عن شخصية الفرد . فالمهنة أذن بالنسبة للفرد تمثل طريقة حياته ، كما تعكس الوسط البيئي الذي يتفاعل فيه أكثر من كونها تمثل مجموعة من الوظائف العامة المغزولة أو مجموعة من المهارات (التميمي ، ٢٠٠٨: ١٦) وتشكل المهنة بالنسبة للفرد وسيلة مهمة لخدمة الذات وشعور الفرد أمام نفسه بأنه فرد له قيمة . إذ يمكنه أن يُسدي لن حوله تفعلاً ، فقد يكون العمل مصدرًا للسعادة والارتباط وعاملًا هاماً من عوامل استقراره المهني وشعوره بالثقة بنفسه وقدرته وكفاءته في عمله . أما إذا وضع الفرد في عمل لا يصلح له سيكون مصدرًا لقلقه وتوتره وعدم أتزانه ويعد عاملاً هاماً من عوامل عدم استقراره في العمل وسيبدأ من أسباب ضعف ثقته بنفسه وشعوره بالضجر والفشل . (المشعان، ١٩٩٣: ٢٥) فكل فرد له نمط خاص يتحدد في ضوء قدراته و ميوله وخصائصه و سمات شخصيته كما يتميز بجسمه وشكله وقوامه، هذا النمط الخاص يحدد إلى درجة كبيرة نوع العمل الذي يرتاح إليه وينجح فيه. (القوصي ٢٠١: ١٩٥٤، ٢٠١) اذ يرى هولاند أن الفرد يتوجه بشكل دائم للمهنة التي تلبي ميله ، فإذا كان هناك اتجاه شبيه ببعضه البعض أو قريب الشبه على الأقل في قوته عندها سيتردد الفرد في اختيار المهنة المناسبة ، وعندما فإن الفرد سيبحث عن المهنة الأكثر مناسبة وفقاً للاتجاه الأقوى وكذلك مدى انسجام المهنة مع قدراته و ميوله. (الداهري، ٢٠٠٥: ٢)

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

### **أهداف البحث**

- ٦- التعرف على الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة.
- ٧- التعرف على الذات المهنية حسب متغير الجنس ( ذكور- اناث ).
- ٨- التعرف على الاستقرار المهني لدى افراد عينة الدراسة.
- ٩- التعرف على الاستقرار المهني حسب متغير الجنس ( ذكور- اناث ).
- ١٠- التعرف على العلاقة بين الذات المهنية والاستقرار المهني لدى افراد عينة الدراسة .

### **حدود البحث**

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المستثمرين بالخدمة للعام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ ، في محافظة البصرة .

### **تحديد المصطلحات**

#### **أولاً: الذات المهنية**

##### **١.تعريف آن رو (١٩٥٦):**

(تصور الفرد لهمة الأرشاد والتي اختارها لتحقيق تصوراته الذاتية وتنسجم مع ميوله و قدراته الخاصة وهي أستجابة لراحل النمو في طفولته و كذلك إستجابة للمعاملة الوالدية وتقليل الأهل في اختياره المهنة التي تنسجم مع توافقه المهني) (آن رو ١٩٥٦ - أبو عيطة ٢٠٠٢ : ٥٢)

##### **٢.تعريف سوبر (١٩٧٧):**

(رؤيه الفرد في اختيار مهنته المناسبة التي تنسجم مع قدراته و ميوله ويتحقق فيها ذاته و يعكس تصوراته عنها من خلال مهاراته و قدراته لتحقيق اهداف تلك المهنة وتوافقه المهني معها) (سوبر ١٩٧٧ : ١٤)

#### **ثانياً : الاستقرار المهني**

##### **١.تعريف محمد (١٩٧٢)**

(درجة ارتباط الأعضاء بالنظم و تواجدهم به و تمثيلهم لأهدافه و أدراكيهم لفرص التقدم المتاحة امامهم) (محمد ، ١٩٧٢ ، ٣٠٢)

##### **٢.تعريف Borrios (1990)**

(حالة تقبل الموظف لأداء الوظيفة بحدود إمكاناته و عدم شعوره بأضطراب في البيئة الوظيفية و ارتفاع إحساسه بالسعادة عما يقوم به . ) (Borrios , 1990 , p 140 )

#### **ثالثاً : المرشد التربوي**

##### **١.تعريف Good (1973)**

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

( الشخص الذي يساعد الطلاب ويعمل على التكيف والاختيار بما يتعلق بأمورهم الخاصة وفقاً لمشكلات كل فرد منهم سواء كانت تربوية ، مهنية ، شخصية ) (Good,1973,p146) **٢. تعريف الشهري (١٩٩٩)**

( هو الشخص المسؤول والمتخصص في القيام بمهام العمل الأرشادي داخل المدرسة وهو المسؤول الأول عن تنفيذ البرامج الأرشادية ومتابعتها ، ويقع على عاتقه عملية توجيه الطلبة تربوياً ونفسياً ومهنياً وحل مشكلاتهم مستخدماً خبرات ووسائل وفاء وأساليب لا يملكها المعلم العادي . ) (الشهري ٢٥: ١٩٩٩،

### **الفصل الثاني**

#### **اطار نظري**

يتضمن هذا الفصل محورين رأسين وهما الإطار النظري للبحث وبعض الدراسات السابقة وذلك مما تيسر للباحث الحصول عليها .

#### **اولا / مفهوم الذات المهني :-**

الذات لغة:- هي ذات الشيء حقيقته وخصائصه ، ذات الشيء نفس الشيء عينه وجوهره ، و الذات مرادفة لكلمة النفس والشيء و الذات أعم لأنها تطلق على الجسم وغيره .  
(أبن منظور ، ٧٤٥:١٩٩٤ )

الذات اصطلاحاً :- مفهوم مركب ينطوي على مكونات عديدة ، نفسية ، معرفية ، وجذانية ، اجتماعية ، وأخلاقية ، وتعمل متاغمة ومتكاملة فيما بينها ، اذ تبدأ الذات تطورها ونموها مع المراحل النمائية منذ السنة الاولى من عمر الطفل وترتقي تدريجياً بعمليات النضج والخبرة والتعلم والتنمية الاجتماعية (الأحمد ، ٣٣: ٢٠٠٨ )

#### **مفهوم الذات المهني**

يعد مفهوم الذات والذي يعني ( فكرة الفرد عن ذاته ) من أبرز المفاهيم التي تبين شخصية الفرد وحجر الزاوية لها والتي تمثل مجموعة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية ، ولذا فهو واحد من أهم العوامل المؤثرة في السلوك الاجتماعي للأفراد ومن بينهم شريحة المرشدين ، وتكون الذات مطلب من مطالب النمو الرئيسية في حياة أي فرد مما يؤدي بالفرد إلى الالتزام بسلوك المسيرة القائم على المسؤولية.

وممارسته في الحياة اليومية والذي يؤدي إلى خلق حالة من التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي والاستقرار . (زهران و سري ، ٢٠٠٢ ، ١٨١) فالذات هي لب شخصية الانسان وجوهرها وهي النواة التي تقوم عليها الشخصية كوحدة ديناميكية وظيفية مركبة . (جودة ، ٢٠٠٥ : ٧٨٢) ولقد استقطب مفهوم

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

الذات الذي جاء به باندورا (Bandura 1977) الكثير من اهتمام الباحثين النفسيين في العقود الثلاثة الأخيرة فقد كان هذا المفهوم بمثابة قاسم مشترك للعديد من النظريات الحديثة التي تتناول محددات السلوك الانساني بوجه عام ، والسلوك الانجذابي بشكل خاص وقد أثار هذا المفهوم وما زال يثير اهتماماً نظرياً ملحوظاً و دراسات ميدانية متعددة في مساحات واسعة من فروع علم النفس (الآلوزي ، ٢٠١٤: ١٩) كما أستأثر موضوع الذات الانسانية بقدر كبير من اهتمام المفكرين و العلماء و الباحثين في جميع المجالات النفسية و الاجتماعية ، ولعله يمكن القول بأن العرب و المسلمين من أوائل الذين كتبوا عن الذات الانسانية في بحوثهم و دراساتهم ، فقد وردت كلمة النفس الانسانية وهي دلالة على الذات في القرآن الكريم (٢٨٨) مرة وهذا يؤكّد أهمية الذات ، وأن الله سبحانه و تعالى يحاسب المرء على ما أبداه من سلوك مصدره الذات الانسانية أو (النفس) ، ومن العلماء الذين اهتموا بموضوع الذات أبو حامد الغزالى الذي يرى أن النفس البشرية تولد صفة بيضاء خالية من أي نقاش. (عبد الدائم ، ١٩٧٥: ٢٣٤) أما ابن سينا (٤٢٨-٣٧٠) الفيلسوف و المربى فيرى أن النفس جوهر مغاير للجسم و يؤكّد على ثنائية الجسم و النفس. (فرحان ، ١٩٨٩: ١٩١) وشغل موضوع الذات أيضاً الإنسان منذ القدم حيث وجدت بداياته في الفلسفة ولدى الفلاسفة و المفكرين القدماء أمثال أفلاطون و أرسطو (القيسي ، ١٩٩٧: ٥٩) وقد وجد علماء النفس في النصف الأول من القرن العشرين أنه لا يمكن الكتابة في علم النفس من دون الاهتمام بالذات و كثُرت الدراسات و البحوث و ظهر ما يسمى (سيكولوجية الذات) (Self Psychology).

(زهران ، ١٩٨٢: ٨٢) وعلى الرغم من تعدد المصطلحات التي استخدمها الباحثون في تعريف مفهوم الذات ووصفه وتنوعها فإن الكثير منها يدل في مضمونها على أن مفهوم الذات مصطلح سيكولوجي يعبر به عن مفهوم افتراضي للصورة أو الفكرة التي يحملها الفرد عن ذاته. (السعaida ، ٢٠٠٧ : ٨٨) وأحتل مفهوم الذات حيزاً بارزاً في مجال الدراسات النفسية و التربية حيث دأب العديد من علماء النفس و الشخصية وغيرهم على دراسة الذات ووضع المقاييس الخاصة لدراسته وللتعرف على مكوناته و العوامل المؤثرة فيه وعلاقته ببعض التغيرات، فالشخص لا يتبنى أنماطاً من السلوك إلا ما يتماشى مع مفهومه لذاته في معظم الأحوال . ويعنى آخر فإن مفهوم الذات هو صورة الشخص عن نفسه كما يرى نفسه (عربات والزغلول ، ٢٠٠٨: ٤٠)، كما يعد مفهوم الذات حجر الزاوية في الشخصية ويكون من أفكار الفرد الذاتية لتشمل المدركات و التصورات التي تحدد خصائص الذات وتنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو و المدركات و التصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون الذات المثالية (ideal self) (رضوان ، ٢٠٠٥: ٢١٢)

وتمثل الذات عند آدلر (Adler, 1935) تنظيمياً يحدد للفرد شخصيته و رؤيته وهذا التنظيم يفسر خبرات الكائن الحي ويعطيها معناها وتسعى الذات في سبيل الخبرات التي تكفل الفرد أسلوبه المتميز في الحياة ،

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

وإذا لم توجد تلك الخبرات فأنها تعمل على خلقها ، وهنا لابد من الإشارة إلى انه نفترض أن نجعل الأفراد يدركون أنفسهم بطريقة تبعث على الرضا من خلال تعامل الآخرين معهم ، وأشعارهم بالمسؤولية و الفاعلية في المجتمع ، لفتح الباب أمامهم لتكوين مفاهيم ذات إيجابية. (هول و لندي ، ١٩٧١، ١٦١: ١٩٧١) أما يونج (Yung) فقد أستخدم مصطلح الذات كمرادف لمعنى النفس أو الشخصية في صورته النهائية في كتاباته المبكرة ولكنها أستخدم الذات كمركز للشخصية في كتاباته المتأخرة وهي تربط بين هذه التنظيمات جمياً على نحو يكفل للشخصية الوحدة والاستقرار . (yung,1953,p217-221)

### **ثانياً / مفهوم الاستقرار المهني:-**

أن مفهوم الاستقرار يشير إلى بقاء الفرد في عمله الذي يشغله في التنظيم وأشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل . (فاتح ٢٠٠٦، ٢٤: ٢٤) فالفرد يقوم بالعمل على أفضل وجه ممكن حينما يكون هناك استقرار في العمل ، ويتحقق التوافق المهني إذا استقر الفرد في عمله ونجح فيه وأجاد وترقى وتوافق اجتماعياً مع زملائه ، ورضي بالدخل الذي يدره العمل فأن هذا يشعره بالسعادة والتفاؤل لنفسه ولعائلته ولأولاده . (يوسف ، ٢٠٠٦: ٤٣-٣٣) أن الاستقرار المهني يتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة التي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحصل عليه الفرد من عمله ، وكلما كان اعتقاد الفرد إيجابياً كانت مشاعره إيجابية. (السرحان ، ١٩٩٨ : ٥) وعليه فاستقرار العامل في عمله له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة التي يتتمي إليها ، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتسبّب بثقافة المنظمة عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث دوماً عن التكيف والتلاقي مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل. (الزيدي ، ٢٠١٣ ، ١٦: ١٦) وما لا شك فيه أن كل عمل يتكون من عدة مهام ، بحيث تشكل كل مهمة جزءاً متكاملاً ومستقلاً من العمل ، وت تكون كل مهمة من مجموعة من الواجبات وهذه الواجبات تتكون من عدة مهارات ، حيث يتم تحديد المهارات الالازمة لأداء العمل بشكل دقيق وبالتالي لابد من وجود عمل واضح ومحدد وبدون أي تداخل أو التباس وبشكل يعقل أو يعيق أداء هذا العمل . (عبد ربه ، ٢٠١٠ ، ١٧- ١٨: ٢٠١٠) وأن الاستقرار في العمل من المصادر القوية لتحديد الرضا ، وكلما أرتفع المستوى الوظيفي للفرد كان أكثر استقراراً في عمله وأكثر عطاً ورضا عن العمل . (خواص ، بت: ٥) والرضا عن العمل هو أحد العناصر الرئيسية في تحقيق الاستقرار المهني للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وفي نهاية المطاف ما تنشده المنظمة. (الاغبري ، ٢٠٠٢ ، ١٧٠: ١٧٠) لأن المنظمة الناجحة تنظر إلى الأفراد باعتبارهم اللبنات الأساسية التي تقيم البناء والموارد الأساسية التي يجب على أدارتها أن تحسن استثمارها وتوجيهها بقصد تحقيق الأهداف المرسومة بفاعلية وكفاءة ، من هنا يتضح دور الإدارة في وجوب رصد سلوك الأفراد وتوفير المستلزمات المادية والمعنوية الأمر الذي يساعد على استقرارهم المهني. (الضلاعين والعزاوي ، ٢٠٠٩ ، ٨٧: ٢٠٠٩) ويري واتس (Watts) بأن صنع قرارات الفرد وتطويره لهويته الذاتية لا تحدث

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

من فراغ ، وإنما تحدث في ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية وهي تؤثر بدورها في إنجازاته وقراراته واستقراره المهني . (عبد الهادي والعزة ، ١٩٩٩: ٨٣) فالاستقرار المهني الذي يتحقق الفرد يتحدد من خلال المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة ، وقدرة الفرد العقلية ، وخصائصه الشخصية وبالخبرات أو الفرص التي يتعرض لها . (أبو اسعد ، ٢٠١١: ١٨٦)

وأشار فاتح (٢٠١١) إلى الاستقرار المهني بأنه الحالة التي تنطوي علىبقاء الفرد في خدمة المؤسسة لمدة أطول ، دون تغير مكان عمله في حالة حصوله على بدائل . فهو يشير إلى ارتباط العامل بعمله وتمسكه بالمؤسسة التي ينتمي إليها ، وعدم الاستقرار لا يعني مغادرة الفرد للمؤسسة بل يعني كذلك تمسكه بعمله مع عدم الارتياح المادي والمعنوي . (حليس ، ٢٠٠٩: ٢٠٩) لأنه في ضل علاقات

إنسانية فعالة يستطيع الموظفون إشباع حاجاتهم الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية مما يسبب لهؤلاء الأفراد قدرًا من الرضا والاستقرار المهني . (الشاويش ، ٢٠٠٠: ١١٦)

### **منهجية البحث واجراءاته**

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع البحث ، وعيته ، وطريقة اختيارها ، والأدوات المستعملة في البحث ، والإجراءات التي أجريت لتحقيق أهداف البحث ، فضلاً عن الوسائل الإحصائية التي استعملت في معالجة البيانات وتحليلها ، وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لتلك الإجراءات :

#### **أولاً : مجتمع البحث :-**

تكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في محافظة البصرة ضمن المدارس الصباحية للعام الدراسي (٢٠١٤ / ٢٠١٥) في المدارس المتوسطة والثانوية والاعدادية ، موزعين على اربع مديريات عامة للتربية ، مديرية تربية البصرة ، مديرية تربية أبي الخصيب ، مديرية تربية القرنة ، ومديرية تربية الزبير ، والبالغ عددهم (٣٦٨) مرشد ومرشدة ، وجدول (١) يوضح ذلك .

#### **جدول (١)**

أعداد المرشدين التربويين في المدارس المتوسطة والثانوية الاعدادية موزعين على وفق مديريات التربية ومتغير الجنس

المجموع	عدد المرشدين		العنوان
	إناث	ذكور	
٢٥٨	١٨٢	٧٦	تربية البصرة
٤٢	٢٦	١٦	تربية الزبير
٣٣	١٤	١٩	تربية القرنة
٣٥	٢٣	١٢	تربية أبي الخصيب
٣٦٨	٢٤٥	١٢٣	المجموع

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

### **ثانياً : عينة البحث :**

بما إن البحث الحالي يهدف إلى التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين، لذا طلبت إجراءات البحث اختيار عينة من المرشدين التربويين، اختارها الباحث بالطريقة العشوائية البسيطة وبنسبة لا تقل عن (٣٤.٥٪) من المجتمع الأصلي المراد بحثه، ليكون عدد إفراد العينة (٢٠٠) مرشدًا ومرشدة، وجدول (٢) يوضح أعداد أفراد العينة حسب مديريات العامة للتربية في محافظة البصرة.

**جدول (٢)**

#### **أعداد أفراد العينة حسب مديريات العامة للتربية في محافظة البصرة**

<b>المديرية</b>	<b>عدد المديريات</b>	<b>الرقم</b>
مديرية تربية البصرة	١٢٨	١
مديرية تربية أبي الخصيب	٢٧	٢
مديرية تربية الزبير	٢١	٣
مديرية تربية القرنة	٢٤	٤
<b>المجموع</b>	<b>٢٠٠</b>	

### **أداة البحث**

#### **ثالثاً. إجراءات بناء الادارات**

- الذات المهنية : وتتطلب اجراءات بناء الذات المهنية للمرشدين التربويين الخطوات التالية :

قام الباحث بتصميم استبيان استطلاعية تضمنت سؤالاً مفتوحاً للمرشدين والمرشدات ، طلب فيه الباحث منهم أن يصفوا عملهم من ناحية الأداء ، وتقدير الآخرون له ، والتفاعل الاجتماعي ، عارضاً ذلك بفقرات قصيرة ، إذ قام الباحث بتطبيق الأسئلة وتوضيح أهدافها لضمان إجابة أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (٢٠) مرشد ومرشدة في مركز محافظة البصرة . ملحق(١)

واعتماداً على الادبيات التي تناولت الذات والذات المهنية ومصادر التوجيه المهني ، وبعد الحصول على الإجابات من العينة الاستطلاعية تمكن الباحث من صياغة (٥٥) عبارة ، موزعة على ستة مجالات وكما موضح في جدول (٣) .

## الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين

جدول (٣)

توزيع فقرات مقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين حسب مجالاتها.

ن	المجال	عدد الفقرات
١	المجال القيسي	١٠
٢	المجال المعرفي	١٠
٣	المجال الاجتماعي	٧
٤	مجال الاداء المهني	١٠
٥	مجال الشخصية	٩
٦	مجال تقدير الآخرين	٩
	المجموع	٥٥

### ٣ - عرض الفقرات على المحكمين

(الصدق هو قدرة الاختبار على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع لأجلها).

ويُعد الصدق من أهم شروط المقياس، وقداته يدل على عدم صلاحية المقياس، وعدم اعتماد نتائجه، ويحتاج الباحث إلى إن يتتبه في إثناء صياغة أداة بحثه إلى التحقق من صدقها.

(Hughes, 1989:137; Best, 1981:197)

ولأجل التتحقق من صدق هذه الأداة لقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين، فقد اعتمد الباحث في إيجاد صدق المقياس على الصدق الظاهري.

وبعد أن تم أعداد فقرات مقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين موزعه على مجالاتها والبالغ عددها (٥٥) عبارة، فقد قام الباحث بعرض فقرات المقياس بصورةه الاولية ( ملحق ٢) على مجموعة من الخبراء والمحكمين ( ملحق ٦) في قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في جامعة البصرة/ كلية التربية، والجامعة المستنصرية/ كلية التربية قسم العلوم النفسية والتربية، وجامعة ميسان/ كلية التربية الأساسية، قسم العلوم النفسية والتربية، جامعة ذي قار قسم العلوم النفسية والتربية، من أجل إبداء آرائهم حول صلاحية الفقرات من عدم صلاحيتها، وذلك من خلال وضع التقديرات أمام كل فقرة من فقرات الأداة وهي (صالة، غير صالة، بحاجة إلى تعديل) والطلب من كل خبير التأشير بعلامة (✓) أمام الفقرات وفي الحقل الذي يراه مناسباً.

وقد اعتمد الباحث نسبة اتفاق (٨٠٪) فأكثر من أراء المحكمين معياراً لقبول الفقرات.

وهذا ما أكد عليه (بلوم) إذ عدة نسبة الاتفاق (٧٥٪) فأكثر دليلاً على صدق المقياس. (القيسي، ٢٠٠٩، ص ٥٥) ونتيجة لذلك فقد حذفت (١٢) فقرة لم تحصل على النسبة المطلوبة، وبقيت (٤٣) فقرة حصلت على نسبة اتفاق أكثر من (٨٠٪) وتم تحويل فقرة واحدة من مجال إلى مجال آخر، وتعديل بعض

## الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين

الفقرات بعد استشارة الاساتذة المحكمين ، لذا فأن الفقرات التي اتفق على صلاحيتها (٢٠) محكمين فأكثر أعتمدت في حين استبعدت الفقرات التي اتفق عليها (٥) محكمين فأكثر على عدم صلاحيتها، وكما موضح في جدول (٤).

جدول (٤)

أراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين.

المجال	الرتبة	المجال	القيمي	المراجعة	الموافقون	المعارضون	نسبة الاتفاق
	١			٩،٨،٧،٣،١	٢٠	-	%١٠٠
	٢			٢	١٨	٢	%٩٠
	٣			١٠،٦،٥،٤	١٥	٥	%٧٥
	٤			٥،٤،١	٢٠	-	%١٠٠
	٥			١٠،٩،٨،٧،٣	١٩	١	%٩٥
	٦			٢	١٤	٦	%٧٠
				٦	١٣	٧	%٦٥
				٤،٣	٢٠	-	%١٠٠
				٧،٢،١	١٩	١	%٩٥
				٦	١٨	٢	%٩٠
				٥	١٥	٥	%٧٥
				٥،٤،١	٢٠	-	%١٠٠
				٩،٦،٨،٧،٢	١٩	١	%٩٥
				١٠،٣	١٤	٦	%٧٠
				٥،٣،١	٢٠	-	%١٠٠
				٩،٦،٤	١٩	١	%٩٥
				٧	١٨	٢	%٩٠
				٨،٢	١٥	٥	%٧٥
				٧،٤،٣،٢	١٩	١	%٩٥
				٩،٨،٦،٥	١٨	٢	%٩٠
				١	١٤	٦	%٧٠

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

وعليه تكونت الأداة بصورتها النهائية من ( ٤٣ ) فقرة موزعة على ستة مجالات وكما موضح في جدول (٥).

**جدول (٥)**

### **مجالات أداة الذات المهنية لدى المرشدين التربويين بصورتها النهائية وعدد فقراتها**

ن	المجالات	عدد الفقرات
١	المجال القيمي	٦
٢	المجال المعرفي	٨
٣	المجال الاجتماعي	٦
٤	مجال الاداء المهني	٨
٥	مجال الشخصية	٧
٦	مجال تقدير الآخرين	٨
	المجموع	٤٣

## **ثانياً / مقياس الاستقرار المهني**

تبني الباحث مقياس ( العيداني ، ٢٠١١ ) لقياس الاستقرار المهني عند المرشدين التربويين والمطبق في دراسة علمية لنيل شهادة الدكتوراه من الجامعة المستنصرية / بغداد.

اعتمد الباحث هذا المقياس المعدل من قبل الخبراء والمحكمين حيث بنى الباحث اداته على نظرية ذات العاملين ، ويكون المقياس من ( ٥٠ ) فقرة وميزان خماسي يأخذ التقديرات ( تتطبق علي تماما ، تتطبق علي غالبا ، تتطبق علي احيانا ، لا تتطبق علي نادرا ، لا تتطبق علي ابدا ) وقد وجد الباحث صدق وثبات للأداة كالاتي :

### **الصدق الظاهري**

وأجل التتحقق من صدق هذه الأداة لقياس الاستقرار المهني للمرشدين التربويين، فقد اعتمد الباحث في إيجاد صدق المقياس على الصدق الظاهري.

وأجل التعرف على صدق فقرات الاداة فقد قام الباحث بعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين ( ملحق ٤ ) في قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في جامعة البصرة/ كلية التربية للعلوم الإنسانية، والجامعة المستنصرية/ كلية التربية قسم الإرشاد النفسي، وجامعة ميسان/ كلية التربية الأساسية، قسم العلوم النفسية والتربية، جامعة ذي قار قسم العلوم التربوية والنفسيه ، من اجل إبداء آرائهم حول صلاحية الفقرات من عدم صلاحيتها، وذلك من خلال وضع التقديرات أمام كل فقرة من فقرات الأداة وهي ( صالحة، غير صالحة، بحاجة إلى تعديل) والطلب من كل خبير التأشير بعلامة ( ✓ ) أمام الفقرات وفي الحقل الذي يراه مناسباً،

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

وقد اعتمد الباحث نسبة اتفاق (٨٠٪) فأكثر من أراء المحكمين معياراً لقبول الفقرات.

وهذا ما أكد عليه (بلوم) إذ عدّة نسبة الاتفاق (٧٥٪) فأكثر دليلاً على صدق المقياس. (القيسي، ٢٠٠٩، ٥٥) ونتيجة لذلك فقد حازت جميع فقرات المقياس على نسبة اتفاق أكثر من (٨٠٪) من أراءهم حول صلاحية الفقرات من عدمها

لذا فإن الفقرات التي اتفق على صلاحيتها (١٥) محكمين فأكثر اعتمدت في حين استبعدت الفقرات التي اتفق عليها (٥) محكمين فأكثر على عدم صلاحيتها، وكما موضح في جدول (٦).

جدول (٦)

نسبة أراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الاستقرار المهني للمرشدين التربويين.

النسبة المئوية	المعارضون	المواافقون	ارقام الفقرات
%100	-	٢٠	٤٨ ٢٥، ٢٤، ٢٢، ١٣، ١٢، ١١، ٤، ٣، ١، ٣٩، ٣٢، ٣٧، ٣٢، ٣١، ٢٩، ٢٨، ٤٧، ٤٦، ٤٤، ٤٣، ٤٢، ٤١، ٤٠
%90	١	١٩	٤٩، ٣٤، ٢٣، ٢١، ١٧، ١٦، ٩، ٨، ٤
%90	٢	١٨	٢٥، ١٩، ٧، ٥
%85	٣	١٧	١٨، ١٥، ١٤، ٦
%90	٢	١٨	٥٠، ٣٨، ٣٥، ٣٠، ٢٦، ١٠
%85	٣	١٧	٤٥، ٣٦، ٢٧

وبقيت الأداة بصورتها النهائية من (٥٠) فقرة ملحق رقم (٥)

### **تطبيق الأداة**

بعد إن تم إيجاد كل من الصدق الظاهري للأداة، وميزان الاستجابة قام الباحث بالتطبيق التجاري لإيجاد القوة التميزية لفقرات الأداة. حيث قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة من المرشدين والمرشدات في محافظة البصرة، وقد بلغت العينة (١٠٠) مرشداً ومرشدة من المستمررين في الخدمة للعام الدراسي (٢٠١٤ - ٢٠١٥) في المدارس المتوسطة والثانوية والإعدادية ، وقد قام الباحث بنفسه بتطبيق المقياس على نحوٍ دقيق وذلك لحرص الباحث على الحصول على إجابة صحيحة من قبل المرشدين وتجنب

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

الإجابة العشوائية، وكما موضح في ملحق (٥) وقد استغرق تطبيق المقياس مدة (٤٥) يوماً وذلك من خلال الزيارة الميدانية المباشرة للمرشدين التربويين في مدارسهم في الأقضية والتواحي التابعة لمحافظة البصرة إدارياً.

## **القوة التمييزية لفقرات الذات المهنية**

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة ، قدرتها على التمييز بين ذوي المستويات العليا والدنيا من الأفراد بالنسبة إلى الخاصية التي تقيسها الفقرة ( Show : 1967 : 450 ) ، وتعد من أهم الخصائص القياسية للفقرات إذ أنها تؤشر قدرة المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد ( Ebel , 1972 : 399 ) ، ويشير جيزيلى وأخرون إلى ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس ، واستبعاد الفقرات غير المميزة أو تعديلها وتجريبيها من جديد ( Ghiselli et al , 1981 : 434 ) . ومن متطلبات الحصول على البيانات يتم بموجها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية لتحقيق هدف البحث التعرف على الذات المهنية عند المرشدين التربويين بشكله النهائي وبما يتلاءم وخصائص مجتمع المرشدين وأهداف البحث، وقد استعمل الباحث أسلوب العينتين المتطرفتين لاستخراج القوة التمييزية.

### **أسلوب العينتين المتطرفتين.**

بعد تصحيح استجابة المرشدين التربويين على مقياس الذات المهنية عند المرشدين التربويين وفق الأوزان المحددة لكل بديل من بدائل الأداة، تم تحديد الدرجة الكلية لكل مستجيب وترتيب الاستثمارات تصاعدياً حسب الدرجة التي حصلت عليها كل استثماراً من الأدنى إلى الأعلى واختيار نسبة قطع ( ٢٧٪ ) للمجموعة العليا ( ٢٧٪ ) للمجموعة الدنيا لكون هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن. ( الجلبي ، ٢٠٠٥ ، ٧٠: ٧٠ ) وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل الاحصائي ( ٢٧ ) استثماراً للدرجات العليا و ( ٢٧ ) استثماراً للدرجات الدنيا.

استعمل الباحث الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا و الدنيا على كل فقرة من فقرات الأداة، وعدت جميع الفقرات التي حصلت على القيمة الثانية المحسوبة ( ١,٩٦ ) فأكثر ميزة لكونها ذات دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( ٠٠٥ ) وقد وجد الباحث إن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( ٠٠٥ ) ودرجة حرية ( ٩٨ ) ما عدا الفقرة ( ٤,٧ ) في المجال المعرفي وفقرة ( ٢ ) في مجال تقدير الآخرين ، غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( ٠٠٥ ) لحصولهم على قيمة تائية محسوبة أقل من القيمة التائية المجدولة، والمجدولان ( ٧ )، و ( ٨ ) يوضحان ذلك.

**الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

جدول (٧)

القوة التمييزية لفقرات مقاييس الذات المهنية عند المرشدين التربويين باستعمال أسلوب العيتيين المتطرفين

الذات	القيمة الناتجة		الانحراف المعياري		الوسط الحسابي		ن	
	المحسوبة	المجتمعة	المجموعه		المجموعه			
			دقیقا	عليها	دقیقا	عليها		
دالة	١,٩٦	٥,٢٧	١,٣٨٤	١,٣٠٧	٢,٣٦٥	٤,١٢٢	١	
دالة	١,٩٦	٤,٩٦	١,٤٩١	٠,٨٠	٣,٢١٩	٤,٥٣٦	٢	
دالة	١,٩٦	٣,٣٢	٠,٧٠	١,٤٨٣	١,١٧٠	٢	٣	
دالة	١,٩٦	٥,٥٨	١,٤٢٢	١,٥٧٩	١,٩٧	٣,٨٢	٤	
دالة	١,٩٦	٥,٠٧	١,٣٩٥	١,٦٣٩	٢,٤٤٨	٣,٧٥	٥	
دالة	١,٩٦	٢,٧٨	١,٤٦٩	٠,٥٥	٤,١٢٢	٤,٨٠	٦	
دالة	١,٩٦	٢,٢٣	٠,٢١	١,٠٤٨	١,٠٤٨	١,٤١	٧	
دالة	١,٩٦	٣,٢٠	٠,٥٨	١,٥٨٩	١,١٧٠	٢,٠٠	٨	
دالة	١,٩٦	١,٩٧	٠,٣٥	٠,٨٨	١,٠٧٣	١,٣٦٥	٩	
غير دالة	١,٩٦	٠,٥٤	٠,٣٤	٠,٤٥	١,٠٧٣	١,١٢٢	١٠	
دالة	١,٩٦	٧,٨٣	٠,٥٠	٠,٩٧	١,٢٦٨	٢,٤٣٩	١١	
دالة	١,٩٦	٧,٩٠	-	-	١,٠٠	٢	١٢	
غير دالة	١,٩٦	١,٧٠	-	٠,٤٥	١	١,١٢٢	١٣	
دالة	١,٩٦	٨,٣٢	-	-	١	٣	١٤	
دالة	١,٩٦	٢,٢٤	٠,٠١	٠,٥٥	١,٠٠	١,١٩	١٥	
دالة	١,٩٦	٣,٣٤	١,٣٤	٠,٨١	٣,١٢٢	٤,٦٨	١٦	
دالة	١,٩٦	٥,٧٥	١,٤٩٣	٠,٥٦	٣,٤٢٤	٤,٦٨	١٧	
دالة	١,٩٦	٥,٠٢	١,٥٠	١,١٩	٢,٨٥	٤,٣٦	١٨	
دالة	١,٩٦	٦,٥٧	١,٦١	٠,٧٥	٢,٨٧	٤,٧٠	١٩	
دالة	١,٩٦	٤,٤٠	١,٥٥	٠,٦١	٣,٥٣	٤,٦٨	٢٠	
دالة	١,٩٦	٥,٦٨	١,٥٢	٠,٥٦	٣,٢٩	٤,٦٨	٢١	
دالة	١,٩٦	٥,٥٢	١,٦٢	٠,٦٥	٣,١٧٠	٤,٦٨	٢٢	
دالة	١,٩٦	٣,٥٢	٠,٨٨	١,٧٨٧	١,٣٦٥	٢,٤١	٢٣	
دالة	١,٩٦	٣,٣١	٠,٨٩	٠,٨٩	١,٢٤	٢,٤٤	٢٤	
دالة	١,٩٦	٦,١٤	٠,٦٨	٠,٣٥	١,١٩٥	١,٩٢	٢٥	
دالة	١,٩٦	٣,٧٨	١,٥٩	٠,٩٤	٣,٥٣	٤,٦٣	٢٦	
دالة	١,٩٦	٥,٦٢	١,٦١	٠,٦٧	٣,٢٩	٤,٨٢	٢٧	
دالة	١,٩٦	٥,٨٠	١,٦٩	٠,٦٧	٣,٤٢٤	٤,٧٣	٢٨	
دالة	١,٩٦	٢,٢٩	١,٣٢٦	١,٧٢٦	١,٨٧	٢,٦٥	٢٩	
دالة	١,٩٦	٢,٥١	٠,٣٧	١,٠٥	١,٠٩	١,٥٣	٣٠	
دالة	١,٩٦	٣,٠٧	٠,٩٣	١,٧٩٥	١,٢٩	٢,٢١	٣١	
دالة	١,٩٦	٤,٥٦	٠,٢١	٠,٥٠	١,٠٤٨	١,٤٣	٣٢	
دالة	١,٩٦	٥,١٨	٠,٢٢	٠,٥٩	١,٠٤	١,٥٦	٣٣	
دالة	١,٩٦	٤,١٠	٠,٨٤	٠,٧١	١,٤٨	٢,١٩	٣٤	
دالة	١,٩٦	٥,٧٠	١,٢٢	١,٣٣	١,٦٠	٣,٢١	٣٥	
دالة	١,٩٦	٢,٦٨	٠,٧١	٠,٥٠	١,١٩	١,٥٦	٣٦	
غير دالة	١,٩٦	٠,٤١	١,٦٣	٠,٩٦	٢,٢١	٢,٣٤	٣٧	
دالة	١,٩٦	٣,٤٤	٠,٤٠	١,٣٩	١,١٢	١,٩٠	٣٨	
دالة	١,٩٦	٢,٣٢	٠,٢١	١,١٢	١,٠٤	١,٤٦	٣٩	
دالة	١,٩٦	٤,٨٥	٠,٢٦	٠,٥٥	١,٠٧	١,٣٥	٤٠	
دالة	١,٩٦	٤,٧٠	١,٢٢	٠,٥٩	١,٧٥	٢,٧٣	٤١	
دالة	١,٩٦	٦,٥٦	٠,٢١	١,٠٧٠	١,٠٤	٢,١٧	٤٢	
دالة	١,٩٦	٤,٠٩	٠,٣٣	٠,٩٠	١,١٢	١,٧٣	٤٣	

وبذلك أصبحت الاداة بصورتها النهائية مكونة من (٤٠) ملحق (٧)

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

### **ثبات مقياس الذات المهنية ( Reliability ) :-**

يعد الثبات من المفاهيم المهمة التي يجب أن يتمتع بها أي مقياس لكي يكون صالحًا للاستعمال ، ويعني أيضًا أن الاختبار يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد على نفس الأفراد نفس الظروف ، ويعني أيضًا الاستقرار أي انه لو كررت قياس الفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار ويعني أيضًا الموضوعية ، بمعنى أن الفرد يحصل على نفس الدرجة أيًا كان المصحح أو المطبق ( الجلبي ، ٢٠٠٥ : ١١٣ ) ولغرض استخراج الثبات لمقياس الذات المهنية استخدم الباحث طريقة الاختبار واعادة الاختبار

### **- طريقة الاختبار واعادة الاختبار ( Test - Retest ) .**

لغرض استخراج الثبات لمقياس الذات المهنية قام الباحث بتطبيقه على عينة بلغت ( ٢٥ ) مرشد ومرشدة اختبروا بالطريقة الطبقية العشوائية من مدارس مركز المدينة .

وبعد إعادة تطبيق المقياس مرة أخرى على العينة نفسها تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون ( Person Correlation Coefficient ) بين التطبيقات على الاداء للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، حيث بلغت قيمه معامل الثبات ( ٠.٧٨ ) ، وقد دعت هذه القيمة مؤشرًا جيداً على استقرار استجابات المرشدين التربويين على مقياس الذات المهنية خلال الفترة الزمنية بين الاختبارين .

### **التطبيق النهائي :-**

بعد الانتهاء من إعداد المقياسين بصورةهما النهائية الذات المهنية والاستقرار المهني اذ أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق ، وزع الباحث المقياسين على أفراد عينة البحث المؤلفة من ( ٢٠٠ ) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وقد أجرى الباحث التطبيق بشكل مباشر على أفراد العينة في مدارسهم واثناء حضورهم للدورات التدريبية والمؤتمرات التربوية .

وكان الوقت المستغرق للإجابة هو ( ٣٠ - ٤٠ دقيقة ) بمتوسط ( ٣٥ دقيقة ) ، وقد امتدت المدة الزمنية للتطبيق النهائي من ( ٢٠١٥ / ٣ / ١٠ ) ولغاية ( ٢٠١٥ / ٤ / ٣٠ ) .

## **الفصل الرابع**

### **عرض النتائج ومناقشتها**

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل إليها البحث الحالي ومناقشتها وفقاً لسلسل أهدافه

#### **الهدف الأول : التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين**

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين على أفراد العينة وأشارت النتائج إلى أن الوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الذات المهنية بلغ ( ١٦٥.٠٤ ) درجة وبانحراف معياري ( ٧٠.٦٨ ) درجة وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس حيث كانت قيمته ( ١٢٠ ) درجة

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

ولتتعرف على الفروق بين المتوسطين تم استخدام الاختبار الثاني (T-Test) لعينة ومجتمع .(الياتي واثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص ٢٥٤)

فبلغت القيمة الثانية المحسوبة (٩.٠١) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) كونها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.٩٦) ، والجدول (٨) يوضح ذلك .

### **الجدول(٨)**

#### **الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث على مقياس الاستقرار المهني**

مستوى الدلالة 0,05	القيمة الثانية المحسوبة	الوسط القرصي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المتغير
دال إحصائيًّا	٩.٠١	١٢٠	٧٠.٦٧	١٦٥.٠٤	٢٠٠	الاستقرار المهني

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف وجود دلالة إحصائية في الذات المهنية لدى المرشدين التربويين لصالح عينة البحث وتدل هذه النتيجة أن هؤلاء الأفراد يتمتعون بذات مهنية عالية ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين رغم الضغوط وظروف الصعبه وعقب العمل الذي يواجههم في العمل فأنهم قدررين على تقديم المساعدة ، ويشعرن بذوات مهنية ايجابية من خلال الجهد والاداء المبذول في عملهم في حل المشكلات التي تواجه الطلبة .

#### **الهدف الثاني : التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس (ذكور-إناث )**

لغرض التعرف على دلالة الفروق في الذات المهنية وفق متغير الجنس قام الباحث بعد حساب الوسط الحسابي لعينة الذكور والذي بلغ (١٩٢.٣٧) والانحراف المعياري بلغ (٨٦.٨٢)، والوسط الحسابي لعينة الإناث والذي بلغ (١٣٧.٧١) والانحراف المعياري (٣١.٥٥) وتم تطبيق الاختبار الثاني لعيتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإناث ، فقد اشاره النتيجة الى دلالة الفروق بين الجنسين لأن القيمة الثانية المحسوبة بلغت (٥.٩١) وهي اكبر من القيمة الثانية الجدولية (١.٩٦) فهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) أي توجد فروق بين الذكور والإناث في الذات المهنية لصالح عينة الذكور والجدول (٩) يوضح ذلك.

### **جدول (٩)**

#### **الاختبار الثاني لعيتين مستقلتين لتعرف على دلالة الفروق في الذات المهنية حسب متغير الجنس**

الدلالة عند ٠.٠٥	قيمة الثانية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجنس
	الجدولية	المحسوبة			
دال	١.٩٦	٥.٩١	٨٦.٨٢	١٩٢.٣٧	ذكور
			٣١.٥٥	١٣٧.٧١	إناث

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

### **الهدف الثالث : التعرف على الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين**

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاستقرار المهني للمرشدين التربويين على أفراد العينة وأشارت النتائج الى أن الوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاستقرار المهني بلغ (١٧٠.٥٤) درجة وبانحراف معياري (٢٤٠٤) درجة وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس حيث كانت قيمته (١٥٠) درجة وللتعرف على الفروق بين الموسطين تم استخدام الاختبار التائي (T-Test) لعينة ومجتمع .(الياتي واثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص ٢٥٤)

فبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢٠.٨) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠٠٥) كونها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) ، والجدول (١٠) يوضح ذلك .

#### **الجدول (١٠)**

#### **الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث على مقياس الاستقرار المهني**

المتغير	العينة	الوسط الصافي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستقرار المهني	٢٠٠	١٧٠.٥٤	٢٤٠٤	١٥٠	١٢٠.٨	دال إحصائياً

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف وجود دلالة إحصائية في الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين وتدل هذه النتيجة أن هؤلاء الأفراد يتمتعون باستقرار مهني ، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن المرشدين التربويين هم جزء مكمل لعمل الهيئة التدريسية في المؤسسة التربوية على مستوى التعليم الثانوي والاعدادي ، وان طبيعة عملهم التربوي النفسي تتطلب منهم ان يتذكروا مقومات التوافق النفسي والاجتماعي والمهني و بما ينعكس على طبيعة المهام التي يقومون بها ، وهذا المستوى من التوافق النفسي والمهني لا يتحقق الا من خلال الرضا والاستقرار المهني النفسي والاجتماعي لكونهم في مرحلة تأكيد الذات من خلال المهنة التي يمارسونها والتي تم اعدادهم علميا و معرفيا ومهنيا على ممارستها ، الامر الذي يوضح بصورة مباشرة مدى امتلاك افراد عينة الدراسة من المرشدين التربويين لقومات الاستقرار المهني .

### **الهدف الرابع : التعرف على الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس ( ذكور-إناث )**

للغرض التعرف على دلالة الفروق في الاستقرار المهني وفق متغير الجنس قام الباحث بعد حساب الوسط الحسابي لعينة الذكور والذي بلغ (١٨٥.٧٣) والانحراف المعياري بلغ (٢٢.٤٩) ، والوسط الحسابي لعينة الإناث والذي بلغ (١٥٥.٣٦) والانحراف المعياري (١٣.٨٠) وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإإناث ، فقد اشارت النتيجة الى دلالة الفروق بين الجنسين لأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١١.٥٠) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) فهي دالة عند مستوى

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

دالة (٠٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) أي توجد فروق بين الذكور والإناث في الاستقرار المهني ولصالح عينة الذكور والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

الاختبار الثاني لعيتين مستقلتين لتعرف على ادلة الفروق في الاستقرار المهني حسب متغير الجنس

الدالة عند ٠٠٥	قيمة الثانية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجنس
	المحسوبة	الجدولية			
دال	١.٩٦	١١.٥٠	٢٢.٤٩	١٨٥.٧٣	ذكور
			١٣.٨٠	١٥٥.٣٦	إناث

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف وجود دالة إحصائية في الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس وتدل هذه التسليمة أن هؤلاء الأفراد يتمتعون باستقرار مهني أفضل مقارنة مع الإناث من يمارسن الإرشاد التربوي ومهمة مرشدات تربويات وذلك لكون طبيعة النظرة والمكانة الاجتماعية للرجل تتملي عليه ان يتحمل اعباء مسؤوليته المهنية والاسرية والاجتماعية الامر الذي تطلب ان يتحقق استقرارا مهنيا افضل من الاناث .

## **الهدف الخامس : التعرف على العلاقة بين الذات المهنية والاستقرار المهني عند افراد العينة كافة**

لتحقيق هذا الهدف تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات المرشدين التربويين والمرشدات على مقياس الذات المهنية ومقاييس الاستقرار المهني للعينة بصورة عامه التي تم استخدامها في الدراسة الحالية وكما موضح في الجدول (١٢)

جدول (١٢)

معاملات ارتباط بيرسون بين الذات المهنية الاستقرار المهني على عينة ٢٠٠

الدالة عند ٠٠٥	قيمة الارتباط الجدولية	الاستقرار المهني	المتغير	الذات المهنية

وقد اشارت نتيجة الارتباط انه توجد علاقة ارتباطية بين الذات المهنية للمرشدين التربويين والاستقرار المهني لديهم ، حيث بلغت قيمه الارتباط المحسوبة (٠.٥٨) وهي اكبر من قيمه الارتباط الجدولية (٠.١١) عند مستوى دالة (٠٠٥) ويعزو ذلك بأن العلاقة فيما بين متغيري الدارسة هي علاقة ارتباطية موجبة وبالحالة التي تجعل من الذات المهنية للمرشدين التربويين فعالة وكفؤه فيما لو تحقق الاستقرار المهني لهم ، وان الذات المهنية ترتبط مع الاستقرار المهني للمرشدين التربويين وبالحالة التي تنمو الذات المهنية من خلال الاستقرار المهني .

The goal of current research to identify Vocational self in relation to vocational stability of Educators

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين**

The research aims at the following:

- 1-Introducing study respondents ' vocational self
- 2-Introducing the vocational self according gender (male, female)
- 3- Introducing study respondents ' vocational stability
- 4--Introducing the vocational stability gender (male, female)
- 5-Introducing the relation between the vocational self according and vocational stability at study respondents

## **قائمة المصادر والمراجع**

### **المصادر العربية والاجنبية**

- احمد ، سهير كامل (٢٠٠٠) التوجيه والارشاد النفسي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، القاهرة ، مصر.
- أبو حماد ، ناصر الدين، (٢٠٠٨)، الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، ط١، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع ، اربد ،الأردن.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (٢٠٠٩)، الإرشاد المدرسي، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- أبو عيطة، سهام درويش (٢٠٠٢): مبادئ الإرشاد النفسي، ط٢، دار الفكر للطباعة والنشر، البتراء ،الأردن.
- ابو حطب، فؤاد (١٩٩٩) ثو الانسان من مرحلة الجنين الى مرحلة المسنين ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، مصر .
- الأحمد، أى من محمد ( ٢٠٠٨ ) مفهوم الذات وعلاقتها بالشعور بالوحدة النفسية دراسة ميدانية مطبقة على عينة من طلبة الكليات العلمية والأدبية جامعة دمشق . رسالة ماجستير . كلية التربية . جامعة دمشق.
- ابن منظور، أبوالفضل ( ١٩٩٤ ) قاموس لسان العرب . دار المعرف . القاهرة.
- الألوسي ، أحمد إسماعيل (٢٠١٤) فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة ، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن.
- الابراشي ، محمد عطيه،(١٩٩٣) التربية والتعليم ، ط١، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر.
- الاسدي، سعيد جاسم ( ٢٠٠٢ ) التوافق الاجتماعي لدى طلبة الكليات الاهلية ، مجلة كلية الأمون الجامعية ، العدد ٨ ، العراق .
- الاغبري ، عبد الصمد ( ٢٠٠٢ ) الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية ، دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، عدد ١٠٩ ، جامعة الكويت ، مجلس النشر العلمي الكويت .
- ابو اسعد ، احمد عبد اللطيف (٢٠١١)، علم نفس الإرشادي، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- الاميري ، احمد علي محمد ( ٢٠٠١ ) فاعلية برنامج ارشادي في مواجهة الضغوط النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية في تعزه ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المستنصرية .
- البياتي ، عبد الجبار توفيق واثانسيوس ، ذكرييا احمد (١٩٧٧) : الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- تركي، رابح ، (١٩٩٠) اصول التربية والتعليم ، ط٢، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر.
- التميمي ، فاطمة كريم زيدان، (٢٠٠٨) مفهوم الذات الاكاديمي المهني لدى طلبة الجامعه ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المستنصرية ، كلية التربية .
- جودة ، آمال عبد القادر ( ٢٠٠٥ ) : الوحدة النفسية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى الأطفال في محافظة غزة ، بحوث المؤتمر التربوي الثاني " مؤتمر الطفل الفلسطيني " ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية .

## **الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....**

- الجلبي ، سوسن شاكر ( ٢٠٠٥ ) اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربويه ، ط١، مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر ، دمشق ، سوريا .
- حليس ، سمير ( ٢٠٠٩ ) التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة متوري ، الجزائر.
- خوام ، حبيب سامح ، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة العربية ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، ماجستير إدارة الأعمال M.B.A ، United Kiing Dom ، الانترنت.
- الدفعي ، كاظم علي هادي ( ٢٠١٠ ) الإرشاد النفسي ، ط١، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، العراق .
- الدهاري، صالح حسن (٢٠٠٥) علم النفس الإرشادي، نظرياته وأساليبه الحديثة، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- رضوان، عزة عبد المنعم ( ٢٠٠٥ ) السلوك الإستكشافي وعلاقته ببعض الأساليب المعرفية لدى أطفال ما قبل المدرسة ذوى صعوبات التعلم . رسالة ماجستير رغى منشورة . جامعة القاهرة .
- الرشدان، عبدالله، جعنبني، نعيم، (١٩٩٤) مدخل إلى التربية، ط١، دار الشروق عمان.
- زهران ، أجلال ، سري ، (٢٠٠٢) دراسات في علم نفس النمو ، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر.
- زهران ، حامد عبد السلام ( ١٩٨٢ ) التوجيه والإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، القاهرة .
- الزبيدي، سلمان عاشور مجلبي ( ٢٠٠١ ) المدخل الى التوجيه والارشاد ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا .
- الزبيدي، وسام نايف ( ٢٠١٤ ) الاستقرار المهني وعلاقته بالأمن النفسي عند المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية للعلوم الإنسانية ، جامعة البصرة .
- عمر، ماهر محمود، ( ١٩٩٢ ) المقابلة في الارشاد والعلاج النفسي ، ط١، دار المعرفة الجامعية ، للطباعة والنشر، الاسكندرية ، مصر .
- عبد الدائم ، عبد الله ، ( ١٩٧٥ ) التربية عبر التاريخ ، ط٢ ، دار العلم للملايين ، بيروت ، لبنان
- عبد الهادي ، جودت ، والعزه ، سعيد حسني ( ٢٠٠٧ ) مبادئ التوجيه والارشاد النفسي ، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن .
- العزة ، سعيد حسني ( ٢٠٠٩ ) دليل المرشد التربوي في المدرسة ، ط٢ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- عبد ربة، احمد عبد الرحمن ( ٢٠١٠ ) السلامة المهنية ، ط١، دارة المسيرة للنشر والتوزيع عمان الاردن .
- عربيات ، أحمد عبد الحليم وأنزل غلول ، عماد عبد الرحيم ( ٢٠٠٨ ) : الفروق في مستوى تقدير الذات لدى طلبة جامعة مؤتة تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص الدراسي والمستوى الدراسي ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة البحرين ، كلية التربية ، المجلد ٩ ، العدد ١ ، ص ٣٨ - ٥٣ .
- العلاق ، مجید صادق ( ٢٠٠٨ ) الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المرشد نفسه ، مجلة الدراسات التربوية ، عدد ١ مجلد ١١.
- فرحان ، محمد جلوب ( ١٩٨٩ ) ، دراسات في فلسفة التربية ، جامعة الموصل ، مطبعة التعليم العالي في الموصل
- فاتح، جبلي ( ٢٠٠٦ ) الترقية الوظيفية والاستقرار المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة متوري ، الجزائر .

## الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين.....

- القاضي ، يوسف مصطفى ، (١٩٨١) الارشاد النفسي والتوجيه التربوي ، ط١، دار المريخ للطباعة والنشر ، الرياض.
- القوصي، عبد العزيز( ١٩٥٤ ) التوجيه المهني للشباب ، مكتبة النهضة المصرية للطبع والنشر ، القاهرة ، مصر .
- القيسى ، عامر الياس خضير، (١٩٩٧) النضج الانفعالي وقبول الآخرين عند الطلبة المسرعين والمتميزين وأقرانهم العاديين ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية جامعة بغداد
- ملحم ، سامي محمد (٢٠١٠) مبادئ التوجيه والارشاد النفسي ، ط٢ ، دارة الميسرة عمان الاردن .
- السرحان ، محمد صالح (١٩٩٨)، الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء البدية الشمالية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آهل البيت ، الأردن.
- السعايدة ، ناجي منور (٢٠٠٧) : مفهوم الذات وعلاقته ببعض التغيرات الديموغرافية لدى الطلبة المعاقين سمعياً الملحقين بمراكم التربية الخاصة في الأردن ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة البحرين ، كلية التربية ، المجلد ، ٨ ، العدد ٣ .
- شبيب ، مزهر مطر، (٢٠١٠) برنامج تدريسي مقترح لتطوير مهارات الاتصال لدى المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة، بغداد
- الشهري ، عبد الله بن علي، (١٩٩٩)، مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدبي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- الشاويش ، مصطفى نجيب ، (٢٠٠٠) ادارة الموارد البشرية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن
- الظلاعين ، علي والعزاوي ، نجم (٢٠٠٩) العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن ، دراسة ميدانية ، جامعة الشرق الأوسط .
- محمد ، على محمد (١٩٧٢) مجتمع المصنوع ، الهيئة المصرية للكتاب ، ط١، الاسكندرية ، مصر .
- المشعان ، عويد سلطان (١٩٩٣) التوجيه المهني ، ط١، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .
- المرشدي ، بشير صالح ، السهيل ، راشد علي ( ٢٠٠٠ ) مقدمه في الارشاد النفسي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .
- هول ، كلفن ، ولنديزي ، جاردنر (١٩٧١): نظريات الشخصية ، ترجمة ، فرج ، أحمد فرج ، وقدري محمود حفي ، ولطفى محمد فطيم مراجعة لويس ملكية ، القاهرة الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر .
- يوسف ، عصام (٢٠٠٦) التوجيه التربوي والارشاد النفسي ، ط١، دار أسامه للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن
- Philips, Fried Lander, M, cost, Specterman,R,& Robbins,E, (1988),**personal, versus , vocational focusin career counseling** , A , P55
- Borrieos, F(1990). **Organizational Behavior**, (8<sup>th</sup> ed), New Jersey, Prentice-Hill, Inc
- Ebel , R . L . (1972) . **Essentials of Educational Measurement**2<sup>nd</sup> ed New Jersey :Prentice-Hill.
- Good , C (1973) **dictionary of education** (3<sup>rd</sup>) , New York : M.C. Grow , Hill
- Hughes, A. (1981). Testing for Language Teachers Cambridge: Cambridge University Press.
- Shaw, M.E. , (1969): **Scales for the Measurment of Attitude**, New York, Mc Graw. Hill
- Wolman, B , (1982) ( ED) **Handbook of developmental , Psychology** . New Jersey prentice – Hall – Englewood – Cliffs.
- Super , (1977) **the identity crises of counseling , psychology** :the counseling 7 ، 2 ، p : 14
- Young , C – (1953) collected psychology and Alchemy , Vol-12-New York : Holt , Rinehartand Winston , pp. 217-221