

## جدارة الذات وعلاقتها بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين

م.د زينب جميل عبدالجليل

zainab.abduljuleel@uobasrah.edu.iq

جامعة البصرة/ كلية التربية للعلوم الصرفة

### الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على العلاقة بين جدارة الذات والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين ،وقد استعملت الباحثة اداتين هما : مقياس جدارة الذات من اعداد الباحثة وفق نظرية نظرية كروكر وولف لجدارة الذات (Crocker and Wolfe, 2001) وتبنت الباحثة مقياس النجاح المهني مقياس (القرشي، ٢٠١٧) (٢٠١٧) اوجدت الباحثة مؤشرات الصدق والثبات للمقياسين . أذ استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية spss وقد اشارت النتائج الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى دال احصائياً من جدارة الذات والنجاح المهني ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وطردية وذات دلالة إحصائية، بين المتغيرين)، وأيضا اشارت النتائج توجد فرق في العلاقة بين المتغيرين وفق متغير الجنس، ولصالح الذكور وفق متغير جدارة الذات لدى المرشدين التربويين.

الكلمة المفتاحية : جدارة الذات، النجاح المهني، المرشدين التربويين.

**Self-worth and its relationship to success are still among  
educational counselors**

**Zainab Jameel Abduljuleel**

**College of Education and Pure Sciences/University of Basra**

### Abstract

The goal of the current research is to investigate the differences between competence and success among educational counselors. The researcher used two measures: the self-worth scale prepared by the researcher according to Crocker and Wolfe's theory of self-management (Crocker and Wolfe, 2001). The researcher adopted the success scale for the success scale (Al-Quraishi, 2017) The researcher found validity and reliability indicators for two measurements. The researcher used SPSS statistics and indicated results that educational counselors distinguished themselves statistically in terms of self-worth

and professional success, and the existence of a proportional and direct correlation, but statistically significant, between the two variables. The results also indicated that there is a difference in compatibility between the two variables according to gender, and in favor according to variance. In the self-worth of male educational counselors.

**Keyword: self-worth, professional success, educational counselors**

#### مشكلة البحث:

نتيجة للتغيرات والتطور التكنولوجي الهائل التي تطرأ على المجتمعات، وانفتاح الثقافات بشكل غير مسبوق، انعكس ذلك على حياة الانسان بشكل عام، وفي مجال العمل بشكل عام، والمهن ذات الطابع الإنساني كالتعلم والإرشاد النفسي بشكل خاص حيث يسعى المرشد الى تقديم خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس بجميع مجالاته الإنمائية والوقائية والعلاجية وان هذه الخدمات تجعل عملية الارشاد هادفه وفعاله ( الزلامي ، ٢٠١١ ، ٣) ان نجاح أي عمل يتطلب مجموعة من الكفايات والمهارات المكتسبه من خلال التاهيل الاكاديمي المتخصص ، والبرامج التدريبية المتنوعه ، مما ينعكس في نهاية المطاف على الكفاءة المهنية والنجاح المهني ، ويتضح ذلك في المام المرشد بالمعارف العلمية والقدرة على تطبيق الاختبارات والمقاييس المقننه وتفسير نتائجها ، إضافة الى توفر العديد من الخصائص الشخصية لدى المرشد ومنها، النضج الاجتماعي والاتزان ، والسلوك الحسن ، والالتزام والكفاءة الذهنية والقدرة البدنية على بذل الجهد والعطاء لتوجيه العمل الارشادي بفعالية وديناميكيه واضافة الى ذلك ضرورة ان يكون المرشد مؤهلا علميا واكاديميا ومتدربا تدريبا فنيا هذا يعطي دور كبير في تنمية شخصية المرشد المهنية وتطوير كفاءته في التعامل مع المسترشدين ويقوده الى النجاح المهني بالعمل الارشادي ( الزهراني ، ٢٠١٩ ، ١٥٥) حيث يلقي على عاتق المرشد التربوي المسؤولية الكبرى في نجاح العملية الارشادية او فشلها، وتعد جدارة الذات من المميزات المهمة الواجب توفرها بالمرشد النفسي ، وان الحاجه الى جدارة الذات او فاعلية الذات، تظهر عندما يمتلك المرشد قدرا كبيرا من الايجابيه والمرونه بالتعامل مع المشكلات والمواقف الصعبة ومدى مثابرتة ايضا لانجاز المواقف الصعبة ،وان تدني جدارة الذات لدى المرشدين التربويين تعد من الصعوبات التي تواجه العملية التربويه والارشاديه (الاعرجي والعبادي، ٢٠١٣ ، ٢٠١٨) لذا جاء البحث الحالي للتعرف على طبيعة العلاقة بين جدارة الذات والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين .

## أهمية البحث :

يعد مفهوم جدارة الذات من اهم ميكانزمات القوى حيث انها مركز هام في دافعية المرشد التربوي للقيام بالعمل الارشادي بكل ايجابية ونشاط ، فهي مجموعه من السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن المرشد من تحقيق معدلات أداء متميزه ، لذا فان أهمية جدارة الذات التي تشير اليها العديد من الدراسات فمن خلالها يتم التعبير عن العديد من الحقوق والاحتياجات التي يمكن ان ترسم الواقعيه والايجابيه من خلال التعبير وممارسه السلوك والقدرة على الأداء بكفاءة داخل البيئة الاجتماعية والمهنية ،وتشكل أهمية جدارة الذات أيضا من احساسه بفاعلية ذاته وباهميته وبقدرته على التوجه نحو تحقيق النجاح وتوفير احتياجاته دون انتظارالعطاء والمبادرة من الاخرين لان جدارة الذات هي التي تدفع الفرد لتحسين أدائه في الحياة لما يمتلكه من مقومات عالية وفريدة من بين زملاء العمل في شتى مجالات الحياة وتجعله في حيوية تامه ودائمه فلا يرضى بالقليل ولا يروق له التكرار (الوائل ، ٢٠١٩ ، ١٤)

ويشير بريث واخرون (Brett etal,1989) أن جدارة الذات ليست مجرد نتاج لبعض التفاصيل والتكامل بينها حول القدرات والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد، بل إن جدارة الذات صيغة معرفية أكثر تعقيداً تتكون من العوامل الوجدانية التي تؤثر بشكل حاسم في النمو الإنساني بوقت مبكر والعامل الهام الأخر هو المتغير المعرفي .وترتبط جدارة الذات بقدرة الفرد على التوافق والتكيف مع السياقات المحيطة به، إذ إن المستويات العليا من جدارة الذات ترتبط بالتكيف الإيجابي للفرد والذي يكون فيه قادراً على الاختيار الحر لأهدافه والقدرة على السيطرة عليها، واستثمار طاقاته والعيش بسعادة والرضا عن ذاته، في حين أن المستويات الدنيا من جدارة الذات ترتبط بالتكيف السلبي والذي يكون فيه الفرد محكوما بالأهداف الخارجية التي تفرض عليه سواء من الأشخاص المحيطين أو من الظروف الاجتماعية والثقافية دون أن يكون لدى الفرد، أي حرية في اختيارها أو تعديلها ويكون مستوى التوافق ضعيف وحالة سلبية من العيش تتمثل بالشعور بالقلق والإرهاق والشعور بالفشل (جاسم ،٧، ٢٠٠١). ان لجدارة الذات دور مهم واساسي بشخصية المرشد التربوي الذي يعتبر نمودجا سلوكيا مهما يحتدى به من قبل الطلبة فهو يجسد في نفوسهم القيم والمبادئ والاخلاقيات ذات المرغوبية الاجتماعية والاصاله المتجددة الساعية الى تماسك البناء القيمي والاجتماعي والأخلاقي (عزيز وعلوان ،٢٠١٤، ٢٥٩) ولكي يكون المرشد فعالا وناجحا بالجانب المهني ، لابد ان يتوفر لديه الاستعداد والاعداد المهني المناسب من حيث تدريبه على مجموعه من المهارات الارشادية والفنية وتعاونه مع الأطراف المختلفة في المؤسسات التربوية وخارجها والتزامه بالقواعد الاخلاقيه والمهنية إضافة الى امتلاكه لمجموعه من السمات و الخصائص الشخصية والتي تتمثل بالصدق الواضح في أقواله

والإخلاص المتفاني في عمله وان يتمتع المرشد بالدافعية والرغبة في النجاح والتقدم في عملة والاستقلال الذاتي . (الوليدي وارنوط ، ٢٠١٧ ، ٧ )

ومن هنا تبرز أهمية البحث الحالي والحاجة اليه على الصعيدين النظري والتطبيقي من أهمية كل متغير من هذه المتغيرات من جهة، وعلاقة بعضها ببعض الآخر من جهة أخرى .

**اهداف البحث:** يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

- ١- جدارة الذات لدى المرشدين التربويين .
- ٢- النجاح المهني لدى المرشدين التربويين .
- ٣- دلالة الفروق الإحصائية لمقياس المرونة التكيفية تبعاً لمتغير الجنس لدى المرشدين التربويين.
- ٤- العلاقة الارتباطية بين جدارة الذات والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين .

**حدود البحث:**

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين (ذكور\_ أناث) الموجودين في المدارس في محافظة البصرة , والتابعين لمديريات العامة لتربية البصرة , للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤).

**تحديد المصطلحات:**

**أولاً: جدارة الذات (Self-Worth):**

عرفها Crocker and Wolfe ( جدارة الذات بأنها "درجة بناء الأشخاص للنجاح في أحد المجالات, من خلال الكفاءة الأكاديمية والتنافس والمظهر الخارجي والدعم الأسري, واستحسان الآخرين ومحبة الله والفضيلة" ( Crocker and Wolfe . 2001 . 593 )  
التعريف النظري لجدارة الذات:

اعتمد الباحث على تعريف كروكر وولف (Crocker & Wolfe, 2001) كونه اعتمد اطارهم النظري, فضلاً عن الاداة التي تقيس جدارة الذات.

التعريف الإجرائي لجدارة الذات:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات المقياس المعتمد في البحث الحالي.

**ثانياً : النجاح المهني :**

عرف ماكلياند كـ "الطريقة التي يمكن أن يشبع بها الأفراد حاجتهم للإنجاز والقوة من خلال اتقان أداء المهام الصعبة والسعي وراء بلوغ معايير وأهداف مرتفعة".

التعريف النظري للنجاح المهني :

اعتمد الباحث على تعريف ( McClelland, 1967 ) كونه اعتمد اطارهم النظري, فضلاً عن الاداة التي تقيس النجاح المهني .

التعريف الإجرائي للنجاح المهني :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات المقياس المعتمد في البحث الحالي.

### الفصل الثاني: اطار نظري

#### أولاً: جدارة الذات (Self-Worth):

ان جدارة الذات التي يطمح لها الفرد لايمكن ان تاتي الامن داخله (القدرات الداخلية) وهذا بدوره يؤدي الى الشعور بالثقة والقدرة على مواجهة الاخرين ،

حيث تتصف جدارة الذات بعدد من الخصائص النفسية منها

١-المعرفة وهي تعبير عن كم المعارف التي يمتلكها الفرد في تخصص معين وهي توجهات الفرد او صورته الذاتية

٢-الصفات الشخصية : وتتمثل الخصائص الشخصية التي تميز الفرد عن غيره مثل سرعة البديهة او الذكاء وبعد النظر والقدرة على إدارة الموقف .

٣-الدافعية : تعبر عن مستوى القوة الداخلية الكامنه التي تدفع الفرد باتجاه ممارسة سلوك معين وهي الأشياء التي يفكر او يرغب فيها الفرد باستمرار.

٤-المفهوم الذاتي :هو تغير المواقف والقيم والثقة بنفس وذلك عن طريق التدريب او العلاج النفسي . ( الوائلي ,٢٠١٩.٦٢ )

النظريات التي فسرت جدارة الذات:

#### نظرية كروكر وولف لجدارة الذات (Crocker and Wolfe, 2001):

تقوم نظرية جدارة الذات لكروكر وولف (٢٠٠١) على فكرة أن الجدارة تمثل المجالات التي ترتبط من خلالها الأهداف بجدارة الذات, وأن هذه الأهداف لها نتائج تنظيمية للذات, إذ يسعى الأشخاص إلى تحقيق النجاح وتجنب الفشل في المجالات التي تركز عليها جدارتهم للذات. ونظراً لإرتباط تحقيق هذه الأهداف بجدارة الذات, فإن الأشخاص عندما لا يتأكدون من نجاحهم يختارون حماية تقديرهم للذات بدلاً من المخاطرة بالفشل. لذلك, فإن جدارة الذات تنمو لدى الأشخاص عبر حياتهم من خلال المواقف الاجتماعية التي يتفاعلون معها داخل الأسرة والمدرسة وبيئات العمل، وقوة العلاقات الذات والآخرين. Lawrence, & Smith, 2017, (353)

اعتمد كروكر وولف في نظريتهم على مبدأ "التمركز على الذات يؤدي إلى تحسين الذات" (James, 1890), حيث افترضت أن الأشخاص يستمدون تقديرهم للذات من خلال إمتلاك سمات ذاتية هامة للشخصية (تسمى ركائز جدارة الذات), وأن كل من ركائز جدارة الذات وتقدير الذات ينتجان عن عوامل الشخصية. (Batchelder, & Hagan, 2023, 63)

أيضاً، افترضت نظرية جدارة الذات أن الأشخاص ذوي جدارة الذات الأكثر اعتماداً على مجال معين يؤدي تعرضهم إلى أحداث سلبية في هذا المجال إلى إخفاقات بينما تؤدي الأحداث الإيجابية في المجال إلى زيادة شعورهم بتقدير الذات. ووفقاً لكروك وولف، فإن جدارة الذات تحدد مستويات تقدير الذات من خلال مجموعة من المصادر الداخلية والخارجية حيث تعمل هذه المصادر على زيادة أو خفض جدارة ومن ثم تقدير الذات. تتضمن المصادر الخارجية كل من الاستحسان من جانب الآخرين والتنافس والكفاءة الأكاديمية والمظهر الخارجي والدعم الأسري، بينما تتضمن المصادر الداخلية لجدارة الذات كل من الفضيلة ومحبة الله.

(Adams, Tyler, Calogero, & Lee, 2017, 176)

في هذا الإطار، افترض كل من كروك وولف أن وجود جدارة للذات في مجالات تعتمد على تقييمات الآخرين مثل المظهر الخارجي أو الاستحسان من الآخرين تنطوي على العديد من المشكلات بالمقارنة على جدارة الذات التي لا تعتمد عليها، نظراً لأنها تركز على سلوكيات لمراقبة الجسم بالمقارنة مع جدارة الذات المرتكزة على الكفاءة التعليمية ومحبة الله والدعم الأسري. (Fairlamb, 2022, 45)

في ضوء نظرية جدارة الذات، فإن شعور الأشخاص بالرضا والكفاءة في بعض المجالات يمكن أن يحقق لديهم مستويات مرتفعة من جدارة الذات خاصةً عندما يتعلق الأمر بالعمل والتحصيل الدراسي. ووفقاً للنظرية، فإن من بين طرق بناء جدارة ذات إيجابية الخبرات المبكرة والمكثرة للنجاح، والتي تعزز الشعور بالكفاءة والإتقان والرغبة في المغامرة المحسوبة ومواجهة المشكلات والنجاح.

(Buckingham, Lam, Andrade, Boring, & Emery, 2019, 285)

رأى كروك وولف أن تحقيق جدارة الذات يركز على مبدئين أساسيين، الأول هو فهم الشخص لنفسه وتقبل بلوغه مرتبة أصبح من خلالها لا يحتاج إلى مساعدة الآخرين، والثاني هو إدراك الشخص لقيمة عمله وتقديره لذلك العمل ومواصلة فهم الذات وتقبلها. (Blankenship, & Stewart, 2017, 109)

### ثانياً : النجاح المهني

ان المدارس اليوم بحاجة الى المرشد التربوي الذي يتميز بالنجاح المهني لانه يؤدي الى فهم الطلاب فهماً هادفاً ويساعدهم على ان يصبحوا اكثر قدرة على فهم انفسهم وعندما يصل الطالب الى تلك الحالة فإنه يستطيع الاعتماد على نفسه وان لكل طالب مشكلة ولكن المرشد في المدرسة يهتم بالحالات الاكثر حدة لغرض معالجتها. وقد اشار ( madak-1991 ) الى ان اداء النجاح المهني للمرشد ونجاحه في مهنته تحدده طبيعة الفهم للمواد الارشادية المناطة به وطبيعة العلاقة بين الارشاد والمدرسة والوظائف الاخرى التي تمكن المدرسة كنظام تنظيمي

ووظيفي يعتمد بشكل كبير على المهارات الفنية لتحقيق اهداف المدرسة وهذا بطبيعة الحال يرتبط ارتباطاً فاعلاً بالاعداد والتدريب العلمي للمرشدين فضلاً عن تعاون الاطراف الاخرى في المدرسة (شهد ، ٢٠١٦ ، ١٦) وقد اكد كل من شيرتزر وستون ( ١٩٨٠ ) sherezer & ston على ان نجاح العملية الارشادية يعتمد على شخصية المرشد . ولقد اظهرت لنا نتائج البحوث مجموعة من الخصائص المهمة للمرشدين التربويين تقودهم للنجاح المهني من بينها ان يكون ذكياً مفكراً مالكاً لقدرات لفظية كافية لعمله رغباً فيه راضياً عنه يمتلك ثقة بنفسه ومتقبلاً لذاته مهتماً بالطلاب مقدراً لاداءه وعطائه قادراً على كشف الغموض لدى المسترشد مفسراً لاي شك يحدث في اثناء العملية الارشادية . وتعد هذه من اهم الصفات اللازمة للمرشد الناجح ( shertezer& ston -E-1980 - P133 ) .

### النظريات التي فسرت النجاح المهني

#### أولاً: نظرية الحاجة للإنجاز (McClelland, 1967):

طور عالم النفس الأمريكي دايفيد ماكلياند نظريته لتقوم على فكرة أن الحاجة للإنجاز عبارة عن سلوك موجه نحو التنافس في سبيل الوصول إلى معيار أعلى من التميز والنجاح. ووجد ماكلياند أن الأشخاص ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز يكون أدائهم أفضل من ذوي الحاجة المتوسطة أو المنخفضة للإنجاز. وتصف النظرية حاجة الأشخاص إلى النجاح واتقان المهارات والسعي وراء بلوغ معايير مرتفعة. لذا، فإن الأشخاص ذوو الحاجة القوية للإنجاز يفضلون التركيز على المهام الصعبة، بحيث تحدد جهودهم النتائج والتقييم لأدائهم.

(Werdhiastutie, Suhariadi, & Partiw, 2020, 747)

تفترض نظرية ماكلياند أن جميع الأشخاص تحركهم واحدة من ثلاث حاجات: الحاجة للإنجاز أو الحاجة للإندماج أو الحاجة إلى القوة. إذن فجميع الأشخاص تحركهم دوافع مختلفة، ومن ثم يؤدي فهم الدافع الذي يجعل الشخص يؤدي أحد المهام إلى تحسين احتمالية نجاحهم في أدائها على الوجه الأكمل. وتتكون نظرية ماكلياند من خمسة مكونات رئيسية هي: عوامل الشخصية والعوامل الموقفية والميول السلوكية وردود الأفعال العاطفية والسلوكيات المتعلقة بالإنجاز.

(Acquah, Nsiah, Antie, & Otoo, 2021, 27)

في ضوء النظرية، حدد ماكلياند خمس سمات للأشخاص ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز، وهي:

١- الأشخاص من ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز لديهم رغبة قوية في تحمل مسؤوليات شخصية عن أداء المهام أو إيجاد الحلول للمشكلات.

٢- الأشخاص ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز يسعون وراء تحقيق الأهداف الصعبة والمخاطرة المحسوبة.

٣- الأشخاص ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز يمتلكون رغبة قوية في تقييم أدائهم.

٤-الأشخاص ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز يحبون السعي نحو تحقيق إنجازات شخصية.  
 ٥-الأشخاص ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز يبحثون دائماً عن المهام الصعبة التي تشكل تحدياً.  
 (Kusumawijaya, 2019, 55) تفسر النظرية النجاح المهني من خلال توضيح أن بعض الأشخاص يستطيعون النجاح والإنجاز أكثر من غيرهم، نتيجة للمباديء النفسية: دافعية الأشخاص لتحقيق النجاح، ودافعية الأشخاص لتجنب الفشل. أيضاً، فإن النجاح المهني في ضوء النظرية يمثل دافعاً عاطفياً للتقدم المهني السريع وأداء المهام بنجاح وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء. (Rybnicek, Bergner, & Gutschelhofer, 2019, 445)

### الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءته

يتضمن هذا الفصل وصفا للخطوات المتبعة ، لتحقيق أهداف البحث من خلال عرض منهجية البحث و الإجراءات المتبعة في كيفية اختيار مجتمع البحث وعيناته ، وإجراءات بناء وتطبيق أداتي البحث ، فضلاً عن الوسائل الإحصائية التي ستستعمل في تحليل البيانات :

**أولاً: منهجية البحث:**

استعملت الباحثه المنهج الوصفي الارتباطي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله، ويعد هذا المنهج منهجاً ملائماً لطبيعة البحث وأهدافه، فهو يقوم على وصف العلاقات، والمؤثرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها، كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤثرات الحالية، (فان دالين، ١٩٨٥، ص ٣١٢)

### ثانياً : مجتمع البحث Research Population

يمثل مجتمع البحث جميع الأعضاء او العناصر سواء كانت افراد او موضوعات او عناصر او اهداف ، نرغب تعميم نتائج الدراسة والبحث عليها ، فالأبحاث التربوية يكون المجتمع فيها عبارة عن مجموعة من الأفراد ( طلبة ، معلمون ، اشخاص ،....الخ) الذين يمتلكون خصائص معينة ( المنيزل و العتوم ، ٢٠١٩ : ١٠٥ ) . وفي ضوء ذلك فإن مجتمع هذا البحث يتألف من جميع المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية والثانوية بشقيها، المتوسطة والإعدادية والمتضمنة مدارس مركز محافظة البصرة ، والاقضية والنواحي التابعة لها ادارياً ، للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) ، فقد تم الحصول على المعلومات الخاصة بأعداد المرشدين من خلال المديرية العامة للتربية في المحافظة ، من شعبة التخطيط والاحصاء والمتابعة وقد بلغ المجتمع الكلي من (736) مرشداً ومرشدة ، موزعين على مدارس المحافظة وفق المدارس ( ابتدائية ، متوسطة ، اعدادية ، ثانوية ) ، والجدول (١) يوضح ذلك .



## جدول (١) افراد مجتمع البحث موزعين حسب المدارس والجنس

الجنس	ذكور	اناث	المجموع
المدارس			
ابتدائية	147	194	341
متوسطة	60	131	191
اعدادية	23	64	87
ثانوية	32	76	108
معهد فنون	١	١	2
التربوية المفتوحة	٧	-	7
المجموع	270	466	736

## ثالثاً : عينة البحث: Research Sample

عادة ما يلجأ الباحثون إلى سحب عينات لدراساتها عندما يتعذر عليهم من الناحية العملية دراسة المجتمع بأكمله خاصة بالنسبة إلى المجتمعات الكبيرة لذا لا بد من اخذ عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وتعميم نتائج هذه العينة عليه، ويقصد بالعينة مجموعة جزئية من المجتمع وتحتوي بعض عناصر المجتمع. (عوض، ٢٠٠٨: ٢٨٢) وقد اعتمدت الباحثة نسبة لا تقل عن (٤٠%) من المجتمع الأصلي لأغراض البناء والاعداد للتطبيق النهائي، حيث بلغ مجتمع هذا البحث من (300) مرشداً تربوياً، وبواقع (١٩٧) مرشداً من الاناث، و (١٠٣) من الذكور، بواقع (٢٠٠) عينة التحليل الاحصائي و (١٠٠) هو التطبيق النهائي للبحث اذ تشير البحوث والدراسات في هذا الجانب الى أنّ عينات هذا النوع من الدراسات الوصفية الارتباطية اذا ما تراوحت مجتمعاتها ما بين (٥٠٠ - ١٠٠٠) فما فوق عادة ما يؤخذ منها نسبة (١٠%) فما فوق، اذ تقل هذه النسبة كلما ازداد عدد افراد المجتمع الأصلي عن هذه القيم.

## رابعاً : أدوات البحث (Research Tools)

لما كان هذا البحث يتمثل بإيجاد العلاقة الإرتباطية بين كل من جدارة الذات والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين، فإنه أزاء هذه الحالة لابد من قياس هذين المتغيرين بأدوات القياس النفسي متمثلة بمقياس جدارة الذات، ومقياس النجاح المهني، التي ستطبق في البحث الحالي وكما يلي:

## 1. مقياس جدارة الذات : اعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية :

من خلال الإفادة من الدراسات السابقة والأدبيات ذات العلاقة بالموضوع والإطار النظري، المتمثل بنظرية لكروكر وولف (٢٠٠١) وتعريفه النظري اعدت الباحثة مقياس جدارة

الذات الذي تكون بصيغته الاولى من (٢٩) فقد روعي في صياغتها السلامة اللغوية وصيغة المتكلم كما حرصت الباحثة على أن لا تكون قابلة لأكثر من تفسير والابتعاد عن صيغة النفي بصياغتها , ( ابو علام وشريف , ١٩٨٩ , ص ١٣٥ )

## 2. مقياس النجاح المهني : - مبررات اعتماد المقياس:

شرعت الباحثة بعد جمع المعلومات والتأطير النظري حول متغير النجاح المهني من خلال اطلاعه على البحوث والدراسات المحلية القليلة جدا تتمثل بدراستين سابقة بالعراق والأجنبية وتوصلت الى أثر ذلك بملائمة مقياس (القرشي , ٢٠١٧) لاجراءات بحثة لما يتصف بمواصفات ديموغرافية وخصائص سايكومترية مناسبة وطبيعة عينة البحث , بوصف المقياس طبق على عينة من المرشدين التربويين في محافظة واسط , ويتكون المقياس بصيغته الأولى من (٤٠) فقرة كما أن المقياس يتمتع بخصائص سايكومترية جيدة , وهذا ما يتفق مع توجهات البحث العلمي .

## ٣. تصحيح المقياس :

وضع متدرج خماسي يقابل بدائل الإجابة عن الفقرة حسب طريقة ليكرت كما ذكر سابقا يبدأ من التدرج (٥) وينتهي التدرج (١) , واقترح الباحث للإجابة خمس بدائل أمام كل فقرة تمثلت بـ (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا, تنطبق علي بدرجة كبيرة , تنطبق علي بدرجة متوسطة, تنطبق علي بدرجة قليلة , لا تنطبق علي) ويتم تصحيح المقياس بحيث كانت تعطى الدرجات للاستجابة على الفقرات للمقياس على ضوء اختيارات المستجيب لأحد البدائل . كما موضح بالجدول (٢).

جدول (٢) توزيع الاوزان على بدائل الاجابة لمقياس التفاؤل

بدائل الاستجابة	تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	تنطبق علي بدرجة قليلة	لا تنطبق علي
الوزن الرقمي	٥	٤	٣	٢	١

## خامسا- الخصائص السايكومترية لمقياس جدارة الذات والنجاح المهني:

### أولاً- مؤشرات الصدق:

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبارات ويتمثل الصدق بالدرجة التي يقيس بها المقياس السمة التي وضع لقياسها, (التل, ٢٠٠٧, ص ١٢٧) وهو من الشروط الضرورية لبناء الاختبارات والمقاييس النفسية, (Stanly & Hopkins, 1972, p.101).

وقد تم التحقق من الصدق من خلال المؤشرات التالية :

## أ- الصدق الظاهري :

يتمثل من خلال قيام الباحثه بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة التي تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الخاصية والمتغير المراد قياسه . (الكبيسي ، ٢٠١٠، ص٣٥) ، ولغرض التحقق من صلاحية فقرات مقياس (جدارة الذات ، والنجاح المهني) تم عرضهما بصيغتهما الأولية البالغ عددها (٢٩) فقرة لمقياس (جدارة الذات ) ومقياس النجاح المهني (٤٠) على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والعلوم النفسية والتربوية للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس وملاءمة التعليمات والبدائل ، حيث بلغ عدد المحكمين (٩) حيث تم اعتماد نسبة اتفاق ٨٠% من المحكمين لغرض الابقاء على الفقرة الجيدة، كما قامت الباحثة بإجراء بعض التعديلات على صياغة بعض فقرات مقياس جدارة الذات وبحسب الرأي الامثل وتم استبعاد (٢) فقرات من فقرات المقياس وبذلك اصبح عدد فقرات المقياس ( ٢٧) فقرة لمقياس جدارة الذات ككل، في حين ان فقرات مقياس النجاح المهني والذي يتكون (٤٠) فقرة بقي كما هو مع تعديل بعض الفقرات حسب رأي المحكمين وكما موضح في الجدولين (3) و (٤) .

جدول (٣) النسبة المئوية وبيان آراء الخبراء في فقرات مقياس جدارة الذات

أرقام الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقين	نسبة الموافقين	النتيجة
١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٨, ٩, ١٠, ١٢, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧, ١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣, ٢٤, ٢٥, ٢٦, ٢٧, ٢٨, ٢٩	27	9	صفر	١٠٠%	تقبل
١١, ٧	٢	٢	7	20%	ترفض

## جدول (٤) النسبة المئوية وبيان آراء الخبراء في فقرات مقياس والنجاح المهني

أرقام الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقين	نسبة الموافقين	النتيجة
١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩, ١٠, ١١, ١٢, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧, ١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣, ٢٤, ٢٥, ٢٦, ٢٧, ٢٨, ٢٩, ٣٠, ٣١, ٣٢, ٣٣, ٣٤, ٣٥, ٣٦, ٣٧, ٣٨, ٣٩, ٤٠	35	9	صفر	١٠٠%	تقبل

**ب\_ الصدق البنائي : Construct Validity**

القوة التمييزية ل فقرات المقياس :

للتحقق من الصدق البنائي أو صدق التكوين الفرضي سعت الباحثة إلى ايجاد القوة التمييزية ل فقرات المقياسين (جدارة الذات و النجاح المهني )، وذلك من خلال :  
ترتيب البيانات المتجمعة من اجابات افراد عينة البناء البالغ حجمها (٢٠٠) مرشد ومرشدة ترتيباً تنازلياً، من أعلى الدرجات إلى أدناها.

اختيار نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (54) للمجموعة العليا،(54) استمارة وما نسبته (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات للمجموعة الدنيا، وذلك بهدف تمثيلها لمجموعتين متطرفتين بأكبر حجم، أو أقصى تباين وتمايز ممكن، وهذا بطبيعة الحال يستند إلى أساسيات القياس النفسي التي ترى أن استعمال أعلى وأدنى (٢٧%) من درجات أو إجابات أو استمارات التوزيع تمثل المجموعتين الطرفيتين (علام،٢٠٠٠:٢٨٤).

وباستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، استعانت الباحثة بالمعالجة الإحصائية الخاصة بالاختبار التائي لعينتين مستقلتين، إذ اعتمد القيمة التائية المحسوبة كمؤشر للتمييز بين أداء المجموعة العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياسين (جدارة الذات ، والنجاح المهني) ، وبمقارنة تلك القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية عند درجة حرية (106) وبمستوى دلالة (٠.٠٥) وبالقيمة (١.٩٦) ، كانت نتائج التميز لمقياس (جدارة الذات) هو ان جميع فقرات المقياس اكبر من القيمة الجدولية الأمر الذي يشير إلى ان جميع الفقرات مميزة وبذلك حافظت (27) فقرة على موقعها في المقياس في حين تم حذف الفقرتين (1، ٧، ٨) من مقياس (النجاح المهني) وبذلك اصبحت عدد فقرات المقياس هي(٣٧) فقرة بالصورة النهائية للمقياس ،وكما مبين في الجدول (٥) وجدول (٦).

**جدول (٥) القوة التمييزية لمقياس جدارة الذات**

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٢,٦١١	٠,٦٩٤	٢,٤٩٠	٠,٥٧١	١٠,٣٩٠	دالة
٢	٢,٥١٨	٠,٧٠٣	١,٢٥٩	٠,٤٨٠	١٥,٣٥٧	دالة
٣	٢,٣٩٨	٠,٧٢٢	١,٣٨٨	٠,٥٦٠	١١,٤٦٥	دالة
٤	٢,٣٨٨	٠,٦٥٠	١,٧٩٦	٠,٤٨٨	٨,٢٨٠	دالة
٥	٢,٥٨٣	٠,٦١٣	١,١٤٨	٠,٤٢٨	١٩,٩٣٨	دالة

٦	٢,٥١٨	٠,٥٨٧	١,٣٣٣	٠,٤٧٣	١٦,٣١٨	دالة
٧	٢,٥٥٥	٠,٦١٦	١,٣١٤	٠,٥٧٤	١٥,٣٠٣	دالة
٨	٢,٦٣٨	٠,٥٥٤	١,٢٥٠	٠,٥١٣	١٩,٠٩٠	دالة
٩	٢,٦٤٨	٠,٥٧١	١,٣٨٨	٠,٥٢٦	١٧,٧٣٠	دالة
١٠	٢,٧٤٠	٠,٤٩٩	١,٣٧٠	٠,٥٢٢	١٩,٦٩٩	دالة
١١	٢,٦١١	٠,٥٩٣	١,٣٢٤	٠,٥٤٣	١٦,٦١٧	دالة
١٢	٢,٥٤٦	٠,٥٨٦	١,٣٧٩	٠,٥٧٥	١٤,٧٥٩	دالة
١٣	٢,٧٢٢	٠,٤٧٠	١,٣٥١	٠,٥٧١	٢٠,٣٧١	دالة
١٤	٢,٦٧٥	٠,٥٠٨	١,٤٧٢	٠,٥٣٧	١٦,٩٠٧	دالة
١٥	٢,٥٨١	٠,٦٣٣	١,٣٧٠	٠,٥٥٦	١٤,١٤٤	دالة
١٦	٢,٦٦٦	٠,٤٩٢	١,٣٧٠	٠,٤٨٥	١٩,٤٧٨	دالة
١٧	٢,٤٧٢	٠,٦٧٦	١,٢٦٨	٠,٦٠٥	١٣,٧٨٤	دالة
١٨	٢,٦٦٦	٠,٥٦٣	١,٥٥٥	٠,٧٥٢	١٢,٢٧٦	دالة
١٩	٢,٥٠٠	٠,٦٠٣	١,١٨٥	٠,٥١٤	١٧,٢٣٠	دالة
٢٠	٢,٦٨٥	٠,٥٥٧	١,٢٨٧	٠,٥٦٤	١٨,٣٠٨	دالة
٢١	٢,٣٣٣	٠,٦٨٣	١,٢٢٢	٠,٤٩٩	١٣,٦٤١	دالة
٢٢	٢,٥٨٣	٠,٥٩٧	١,٤٥٣	٠,٦٨٨	١٢,٨٧١	دالة
٢٣	٢,٥٣٧	٠,٥٨٦	١,٢١٣	٠,٥١٢	١٧,٦٦١	دالة
٢٤	٢,٤٦٣	٠,٦٦١	١,١٦٦	٠,٤٢١	١٧,١٧٢	دالة
٢٥	٢,٥٠٠	٠,٦١٩	١,٢٤٠	٠,٤٧١	١٦,٨٢٤	دالة
٢٦	٢,٤٩٠	٠,٦٣٣	١,١٨٥	٠,٤٣٥	١٧,٦٤٢	دالة
٢٧	٢,٥٩٢	٠,٥٨٠	١,٣٧٠	٠,٥٢٢	١٦,٢٦٤	دالة

جدول (٦) القوة التمييزية لمقياس النجاح المهني

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١	٣,٤٩٠٦	١,١٧٠٥١	٣,٠٩٤٣	١,٣٠٤٧٩	١,٦٤٦	غير دالة
٢	٣,٦٧٩٢	١,٢٣٦٨٣	٢,٥٤٧٢	١,٣٢٣٨٤	*٤,٥٤٩	دالة
٣	٤,١٦٩٨	٠,٩٩٤٩١	٢,٨٨٦٨	١,٠٦٨٠٧	*٦,٣٩٩	دالة
٤	٣,٦٢٢٦	١,٢٢٨٢٩	٢,٨١١٣	١,١٦١١٨	*٣,٤٩٤	دالة
٥	٣,٨٣٠٢	١,٢٣٦٢٥	٣,٤١٥١	١,٠٩٩٥٤	*٥,٨٢٧	داله
٦	٤,٩٤٣٤	٠,٢٣٣٣٠	٤,٣٢٠٨	٠,٩٧٦١٣	*٤,٥١٧	داله
٧	٢,٦٦٠٤	١,٣٧٢٠٢	٢,٢٤٥٣	١,٣٥٧٤٠	١,٥٦٦	غير داله

غير داله	١,٨٩٨	١,١٦٧٤١	٢,٤١٥١	١,٣٨٢٠٣	٢,٨٨٦٨	٨
داله	*٤,٦١٥	١,٣٣٣٩٤	٢,٩٠٥	٠,٩٩٩٢٧	٣,٩٦٢٣	٩
داله	*٢,٨٣٢	١,٢٨٥١٧	٣,٣٣٩٦	١,١٠٩٤٠	٤,٠٠٠٠	١٠
داله	*٢,٥٢٠	١,٠٧٢٤٨	٤,٢٤٥٣	٠,٧٤٨٩٧	٤,٦٩٨١	١١
داله	*٥,٧١٥	١,٢٦٣٥٣	٣,٥٦٦٠	٠,٦٤٣٧١	٤,٦٧٩٢	١٢
داله	*٤,٦٩٣	١,١٧٥١٥	٣,٧٥٤٧	٠,٦٥٧١٠	٤,٦٢٢٦	١٣
داله	*٦,١٦٦	٠,٩٥٣١٩	٣,٤٩٠٦	٠,٦٩٦٧٧	٤,٤٩٠٦	١٤
داله	*٦,٠٥٦	١,٣٧٤٩٣	٣,٧٣٥٨	٠,٢٩٥١٠	٤,٩٠٥٧	١٥
داله	*٤,٤٢٧	١,٤٢٩٧٨	٣,٧٣٥٨	٠,٨١٢١٩	٤,٧٣٥٨	١٦
داله	*٢,٣٣٠	٠,٩٩٤٩١	١,٨٣٠٢	١,٣١٦٩٧	٢,٣٥٨٥	١٧
داله	*٦,٨٩٦	١,٣٥١٥٠	٢,٩٨١١	٠,٩٥٢٠٤	٤,٥٤٧٢	١٨
داله	*٦,٥٦٨	١,٠٧١١٨	٢,٤٠٣٨	١,٢٣٥٠٧	٣,٨٨٦٨	١٩
داله	*٤,٧٢٠	١,٢٩٥٨٦	٢,٨٨٩٨	١,١٢٦٦٠	٤,٠٠٠٠	٢٠
داله	*٦,٤٨٩	١,٠٦٨٠٧	٣,١١٣٢	٠,٩٠٠٧٣	٤,٣٥٨٥	٢١
داله	*٥,٣٣٧	١,١١٩٨٢	٣,٤٧١٧	٠,٨٢٣٢٨	٤,٤٩٠٦	٢٢
داله	*٣,٧٩٣	١,٣٤٣٩٦	٢,٩٦٢٣	١,٢١٣١٤	٣,٩٠٥٧	٢٣
داله	*٣,٣٠٣	١,١٣٧٥٠	٢,٢٢٦٤	١,٤٣٣٣٣	٣,٠٥٦٦	٢٤
داله	*٥,٣٦٥	١,٥١٤٨٠	٢,٨٨٦٨	١,٠٩٤٥٨	٤,٢٦٤٢	٢٥
داله	*٢,٩٠٤	١,٤٦٩٥٨	٣,٧٣٥٨	٠,٩٥٠٩٠	٤,٤٣٤٠	٢٦
داله	*٢,٢٩٣	٠,٩٤٧٤٦	٣,٦٠٣٨	١,٠٨١٥٨	٤,٠٥٦٦	٢٧
داله	*٤,٦٨٤	١,٢١٧٩١	٣,٤٥٢٨	٠,٨١٦٦٤	٤,٣٩٦٢	٢٨
داله	*٢,٦٩٠	١,٣٢١٣٧	٣,١٥٠٩	١,٣٥٠١٦	٣,٨٤٩١	٢٩
داله	*٤,٩٨٦	١,٢٥٥١٨	٢,٩٦٢٣	٠,٩٨٨٦٩	٤,٠٥٦٦	٣٠
داله	*٨,١٣٧	١,٢٣٤٧٨	٢,٧٧٣٦	٠,٧٩٥٠٣	٤,٤١٥١	٣١
داله	*٤,٨٠٨	١,٠٦٣٦٥	٣,٠٥٦٦	١,٠٣٧٠٥	٤,٠٣٧٧	٣٢
داله	*٥,٠٩٦	١,٢١٦٧٢	٢,٩٨١١	١,٠٢٤٠٢	٤,٠٩٤٣	٣٣
داله	*٧,٧٨٦	١,٢٣٥٠٧	٢,٨٨٦٨	٠,٧١٨٨١	٤,٤١٥١	٣٤

35	٢,٤٠٧	٧١٠.5٠,	21,1٢٩	٠,٣٣٧٨	*١٦,٨٧	داله
36	٢,٣٩٨	٠,٨٦١٠	١,١٨٥٣	٠,٤٥٦٨	*١٦,٥٣٦	داله
37	٦,١٥٧	١,٣٤٠	٥,٢٦٨	١,٤٧٥٠	*٤,٦٧٨٦	داله
38	٦,٦٧٦	٠,٧٤٨٧	٣,٦٢٢٠	١,٦٣٩	*٧,٢٥٦	داله
39	٥,٦٢٠	٠,٧٤٦٨	٥,٢١٥	٨,٣٨٧	*٩,٣٤٥	داله
40	٢,٣٩٨	٠,٦١٠	١,١٨٥	٠,٤٥٦	*١٦,٥٣	داله

### ثانياً\_الثبات Reliability :-

يقصد بمصطلح الثبات في علم القياس النفسي دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن المفحوص، ولا بد للباحث أن يحدد درجة الموثوقية في بيانات الاختبار كما تتمثل في اتساق القياسات أو الملاحظات التي يحصل عليها

(أبو حطب وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١٣٥). وقد تم ايجاد ثبات مقياس الدافعية المهنية بالاجراء الاتي:

### معادلة الفا - كرونباخ Cronbach-Alpha

وباستخدام طريقة تحليل التباين لحساب ثبات المقاييس وبا اعتماد معادلة (الفا. كرونباخ) ، للمقياسين (جدارة الذات ، و النجاح المهني ) ومن خلال حساب تباينات فقرات كل مقياس على حدة مع التباين الكلي لاستمارات العينة (عينة الثبات )، حصلت الباحثة على ثبات المقاييسين ، إذ كانت قيمة معامل ثبات جدارة الذات هو (٠,٨٤)، وقيمة ثبات مقياس النجاح المهني هو (٠,٨٢) والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) قيم ثبات مجالات مقياسين جدارة الذات والنجاح المهني بمعادلة الفا كرونباخ .

ت	المتغيرات	معامل الثبات بمعادلة ألفا. كرونباخ
١	جدارة الذات	٠,٨٤
٢	النجاح المهني	٠,٨٢

### سادساً- الصورة النهائية لمقاييس البحث:

بعد أن قامت الباحثة بمجموعة من الخطوات والإجراءات العلمية والتي تجعل من مقياسي البحث يمتلكان خصائص سيكو مترية متمثلة بكل من الصدق والثبات والموضوعية، وجعلهما جاهزين للتطبيق على أفراد عينة البحث الأساسية والنهائية، فإنها يمكن أن تقدم وصفاً للمقياسين وكما يلي:

**١. مقياس جدارة الذات :**

تم تصميم مقياس جدارة الذات وفقاً لطريقة ليكرت (Likert) وبتدرج خماسي (تنطبق علي تماماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابداء) وتحصل هذه البدائل على الدرجات ( ١، ٢، ٣، ٤، ٥ ) للفقرات مقياس جدارة الذات لدى المرشدين التربويين المكون بصورته النهائية من (٧٢) فقرة وان اقل درجة حصل عليها المقياس ( ٢٧ ) واعلى درجة هي (١٣٥) والوسط الفرضي هو ( 81) بصورته النهائية.

**٢- مقياس النجاح المهني :**

تم تصميم مقياس النجاح المهني وفقاً لطريقة ليكرت (Likert) وبتدرج خماسي (تنطبق علي تماماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابداء) وتحصل هذه البدائل على الدرجات ( ١، ٢، ٣، ٤، ٥ ) للفقرات مقياس النجاح المهني لدى المرشدين التربويين لمكون بصورته النهائية من (٣٢) فقرة وان اقل درجة حصل عليها المقياس (37) واعلى درجة هي (185) والوسط الفرضي هو ( 111) بصورته النهائية.

**الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها****عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:**

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها ، فضلاً عن عرض مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات التي وضعتها الباحثة:

**أولاً - عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:****الهدف الاول : التعرف على جدارة الذات لدى المرشدين التربويين .**

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس التماسك الاسري على عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) طالب وطالبة ، وقد اظهرت نتائج التطبيق النهائي ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ (١١٠,٨٠) وبانحراف معياري مقداره (١٥,٣٦٣) درجة ، في حين كان المتوسط الفرضي للمقياس ( 81) درجة ، ولمعرفة الفرق بين المتوسطين استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان القيمة التائية المحسوبة البالغة ( ٢٠,٣٠٤ ) درجة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٨) وبدرجة حرية ( ٩٩ ) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، والجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (8) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة لمقياس جدارة الذات

عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٢٠٠	١١٠,٨٠	١٥,٣٦٣	81	٢٠,٣٠٤	١,٩٨٠	دالة



تشير هذه النتيجة الى أن أفراد عينة البحث الحالي لديهم مستوى عالي من جدارة الذات واستناداً الى النموذج النظري لنظرية جدارة الذات، فإن شعور الأشخاص بالرضا والكفاءة في بعض المجالات يمكن أن يحقق لديهم مستويات مرتفعة من جدارة الذات خاصةً عندما يتعلق الأمر بالعمل والتحصيل الدراسي. ووفقاً للنظرية، فإن من بين طرق بناء جدارة ذات إيجابية الخبرات المبكرة والمتكررة للنجاح، والتي تعزز الشعور بالكفاءة والإتقان والرغبة في العمل ومواجهة المشكلات والنجاح في حلها .

(Buckingham, Lam, Andrade, Boring, & Emery, 2019, 285) وبالتالي فإن جدارة الذات تؤدي دوراً مهماً في التنظيم الذاتي، إذ يشارك الأفراد في الأنشطة ويبحثون عن المواقف التي توفر لهم فرصاً لتحقيق النجاح وتجنب الفشل في المجالات التي يشاركون فيها شعورهم بجدارة الذات وهذا ما يتمتع به المرشدين التربويين من خلال النجاح والابداع في عملهم الارشادي حيث تمتعهم بذوات سليمة وفعالة تظهر من خلال ادراكهم لمسؤولياتهم المهنية والتزامهم بسلوكياتهم وادراكهم لقيمة ذواتهم الاجتماعية والمهنية إذ تعد جدارة الذات هي نتاج العمل الجاد واستثمار التغذية الراجعة من اجل تحقيق اهداف الفرد، فضلاً عن كون السعي إلى جدارة الذات ينتج الطاقة الحافزة لدى هؤلاء المرشدين التربويين ، والتي تقود إلى الانجاز، وان الانجاز يقود إلى الكفاءة والتفاعل لتوكيد الذات وتكوين مفهوم الذات الناجح الذي يمكنهم من تحقيق الأهداف، وهم بذلك يحرصون على المشاركة الإيجابية والتعاون مع المسترشدين في حل مشكلاتهم .

#### الهدف الثاني : التعرف على النجاح المهني لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس النجاح المهني على عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) طالب وطالبة ، وقد اظهرت نتائج التطبيق النهائي ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ ( ١٠٦,١٣ ) وبانحراف معياري مقداره ( ١٤,٧٠٧ ) درجة ، في حين كان المتوسط الفرضي للمقياس (111) درجة ، ولمعرفة الفرق بين المتوسطين استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان القيمة التائية المحسوبة البالغة ( ١٦,٤٥٤ ) درجة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية ( ٩٩ ) وهي ذات دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (٩) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة لمقياس النجاح المهني.

عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١٠٠	١٠٦,١٣	١٤,٧٠٧	111	١٦,٤٥٤	١,٩٦٠	دالة

تشير هذه النتيجة الى أن أفراد عينة البحث الحالي لديهم مستوى عالي من النجاح المهني واستناداً الى نظرية النجاح المهني ، هناك مجموعة من الخصائص المهمة للمرشدين التربويين تقودهم للنجاح المهني من بينها ان يكون ذكياً مفكراً مالكاً لقدرات لفظية كافية لعمله راغباً فيه راضياً عنه يمتلك ثقة بنفسه ومتقبلاً لذاته مهتماً بالطلاب مقدراً لاداءه وعطائه قادراً على كشف الغموض لدى المسترشد مفسراً لاي شك يحدث في اثناء العملية الارشادية . وتعد هذه من اهم الصفات اللازمة للمرشد الناجح المهني ويكون ذلك من خلال ادراك المرشد لعملة الذي يقوم بادائه بكل مايتطلبه من جهد وبكل مايفوره هذا العمل من تقديم العون والمساعدة للاخرين للتغلب على الصعوبات التي يواجهونها وإظهار مشاعره الإيجابية بالنسبة لنواحي العمل المختلفة وطبيعة وطروفه واتجاهاته نحو العمل ، كل ذلك أدى الى توافقة ونجاحه المهني فهو يتعامل مع مهنة الارشاد من منظور انساني اكثر من الجانب الاقتصادي لان الارشاد هو مهنة إنسانية . وهي مهنة مساعدة للاسوياء وغير الاسوياء . (ston -E-1980 - P133) (shertezer&

**الهدف الثالث : التعرف على دلالة الفروق الإحصائية لمقياس جدارة الذات تبعا لمتغير الجنس لدى المرشدين التربويين .**

للتعرف على دلالة الفروق في متغير جدارة الذات لدى المرشدين التربويين وحسب متغير الجنس، استعمل الباحث الاختبار التائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات أفراد العينة، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (10) .

جدول (١٠) الدلالة الاحصائية بين درجات افراد العينة على مقياس جدارة الذات وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور ,اناث)

المتغير	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجه الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						الجدولية	المحسوبة	
جدارة الذات	ذكور	٥٠	٥٧,٧٣	٤٤,٠٣	٩٨	١,٦٦١	٠,٢٧٢	٠,٠٥
	اناث	٥٠	٥٦,٨٢	٤٨,٦٢				

وتفسر الباحثه هذه النتائج وفقاً لأنموذج النظري كروكر وولف حيث تؤكد كروكر وولف (Crocker & Wolfe, 2001) ان جدارة الذات تنمو وتتطور لدى الافراد عبر مراحل حياتهم عن طريق المواقف الاجتماعية والثقافية التي يتفاعل معها الافراد داخل الأسرة والمدرسة، وبيئات العمل، ومدى توفر الاهتمام والدعم الاجتماعي، وقوة العلاقات التي نقيمها مع أنفسنا ومع الآخرين،

والتي تطور خبرات الفرد وتجاربه التي توجههم وكيفية ادراكهم الاحداث والمواقف و مواجهتها. وهذه الامور تختلف تبعا لمتغير الجنس ذكور واناث فكلاهما يختلف في سعيهم للمثابرة

والنجاح وتحقيق الذات لاثبات جدارتهم امام الآخرين ولتحقيق اهدافهم المستقبلية و.في كيفية ادراك المواقف والاحداث الاجتماعية التي يتفاعل معها الفرد .

**الهدف الرابع : العلاقة الارتباطية بين جدارة الذات والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين.**  
**الجدول (١١) يوضح العلاقة الارتباطية بين جدارة الذات والنجاح المهني**

مستوى الدلالة	القيمة التائية		العينة	قيمة معامل الارتباط بين جدارة الذات والنجاح المهني
	الجدولية	المحسوبة		
٠.٠٥	١.٩٦٠	٥.٤٤٦	١٠٠	٠,٧٧٤

وتشير نتائج الهدف وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين متغيري جدارة الذات والنجاح المهني تبين ان قيمة معامل الارتباط هي ( ٠,٧٧٤ ) وهو معامل ارتباط عالي جدا وهذا يعني ان العلاقة بين المتغيرين هي علاقة موجبة ( طردية ) اي كلما زادت جدارة الذات زاد النجاح المهني لدى المرشدين التربويين .

### التوصيات

- ١- ضرورة تأكيد أهمية وجود المرشدين التربويين في المدارس ودورهم فيها وذلك من خلال وسائل الاعلام المختلفة , اذ ان هذا الاجراء يفرض التزام المرشد التربوي بمهامه الارشادية .
- ٢- تعزيز ومكافئة المرشدين من ذوي الدافعية العالية في عملهم ووضعهم في اماكن مناسبة تزيد من رفع مستوى ادائهم
- ٣- حث وزارة التربية على المساهمة في توفير السياقات الداعمة والتفاعلية الغنية بالخبرات المثمرة لتنمية جدارة الذات لدى المرشدين التربويين .
- ٤- قيام وزارة التربية بأعداد دورات وورش تهدف لزيادة خبرات المرشدين التربويين والتي من شأنها ان تزيد شعورهم بجدارة الذات والتي تمكنهم من المثابرة وتحقيق اهدافهم.

### المقترحات :

- ١- إجراء الدراسة نفسها على المرشدين التربويين في محافظات اخرى مثل بغداد والموصل والمحافظات الشمالية وعقد مقارنات مع الدراسة الحالية
- ٢- إجراء دراسة ارتباطية للمتغيرين لعينات اخرى كالمعلمين والمدرسين او الموظفين وغيرهم من العينات
- ٣- قيام وزارة التربية بأعداد دورات وورش تهدف لزيادة خبرات المرشدين التربويين والتي من شأنها ان تزيد شعورهم بجدارة الذات والتي تمكنهم من تحقيق أهدافهم والوصول بهم الى النجاح المهني .

## المصادر

## المصادر العربية

Abu Allam, Rajaa and Sharif, Nadia Mahmoud, (1989), Individual Differences and Its Educational Applications, Kuwait, Dar Al-Ilm. Van Dalen, (1985), Research Methods in Education and Psychology, 3rd edition, Anglo-Egyptian Library, Cairo. Awad, Adnan (2008) Scientific Research Methods, United Arab Marketing and Supplies Company, in cooperation with Al-Quds Open University, Cairo.

Abu Hatab, Fouad and Othman, Sayed Ahmed and Sadiq, Amal. (2008). (Psychological evaluation). 4th edition. Cairo: Anglo-Egyptian Library.

Al-Araji, Ibrahim Mortada and Al-Abadi, Saad Fayyad Abdullah (2018) Ain Shams University, Faculty of Education, Annals of Arts, Ain Shams.

Al-Manizel, Abdullah Falah, and Al-Atoum, Adnan Yousef, (2019): Research Methods in Educational and Psychological Sciences, 1st edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.

Al-Tal, Saeed et al., (2007), Scientific Research Methods: Research Design, Analysis, and Statistics, 1st edition, Dar Al-Masirah Publishing House, Jordan.

Al-Waeli, Samir Ghanem Shaalan (2019) Organization and its relationship to originality of thinking and self-worth among university students, University of Karbala, College of Education for Pure Sciences, Master's degree, unpublished, Educational Psychology.

Al-Zahrani, Souad Abdullah (2019) Journal of Special Education and Rehabilitation, Volume (8), Issue (28), Part One.

Allam, Salah El-Din Mahmoud (2000): Educational and Psychological Measurement and Evaluation, Dar Al-Fikr Al-Arabi for Printing and Publishing, Cairo: Egypt.

Arnout, Bushra Ismail Ahmed, Al-Walidi, Ali Muhammad Ali (2017) Self-disclosure and its relationship to counseling creativity among psychological counselors in the Kingdom of Saudi Arabia in some demographic variables, Ain Shams University, College of Education / Psychological Counseling Center, Journal of Psychological Counseling, Issue (50).

Aziz, Hatem Jassim and Alwan Hind Daghish (2014) Building a self-rating scale for educational counselors, College of Basic Education, University of Diyala.

Shahad, Abbas Shamran, (2016) Professional success and its relationship to gender, age, qualifications, and job satisfaction for educational counselors. A letter submitted to the Council of the College of Education / Ibn Rushd at the University of Baghdad. Part of the requirements for obtaining a Master's degree in Education in Educational Psychology (Guidance and Guidance).

#### المصادر الانكليزية

Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29.

Adams, K. E., Tyler, J. M., Calogero, R., & Lee, J. (2017). Exploring the relationship between appearance-contingent self-worth and self-esteem: The roles of self-objectification and appearance anxiety. *Body image*, 23, 176-182.

Batchelder, A. W., & Hagan, M. J. (2023). The clinical relevance of a socioecological conceptualization of self-worth. *Review of General Psychology*, 27(1), 62-79.

Blankenship, B. T., & Stewart, A. J. (2017). Intersectional identities, identity dimensions, and academic contingencies of self-worth. *Identity*, 17(3), 109-124.

- Buckingham, J., Lam, T. A., Andrade, F. C., Boring, B. L., & Emery, D. (2019). Reducing contingent self-worth: A defensive response to self-threats. *The Journal of Social Psychology, 159*(3), 284-298.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review, 108*(3), 593-623
- Fairlamb, S. (2022). We need to talk about self-esteem: The effect of contingent self-worth on student achievement and well-being. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology, 8*(1), 45.
- Kusumawijaya, I. K. (2019). The prediction of need for achievement to generate entrepreneurial intention: A locus of control mediation. *International review of management and marketing, 9*(4), 54-62.
- Lawrence, J. S., & Smith, J. L. (2017). Academically contingent self-worth and vulnerability: When approach self-validation goals are more threatening than avoidance self-validation goals. *Self and Identity, 16*(3), 353-372.
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science, 13*, 443-482.
- Tirsoreanu, I. (2020). Academic Achievement Motivation, Self-Efficacy, & Academic And Career Success. MA Thesis, The University of Arizona.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume, 3*, 747-752.

## الملاحق

## ملحق (١) اسماء الخبراء والمحكمين لمقاييس جدارة الذات والنجاح المهني

ت	اسماء السادة المحكمين	التخصص	أماكن عملهم
١	أ.د. هناء عبد النبي كبن	الارشاد النفسي	كلية التربية للبنات / جامعة البصرة
٢	أ.د. جبار وادي العكلي	الارشاد النفسي	كلية التربية ابن رشد / جامعة بغداد
٣	أ.د. علي عودة محمد	علم النفس	وزارة التعليم العالي / مركز البحوث النفسية
٤	أ.د. عماد حسين المرشدي	علم نفس النمو	كلية التربية الاساسية / جامعة بابل
٥	أ.د. هاشم خنجر المحمداوي	الارشاد النفسي	كلية التربية / الجامعة المستنصرية
٦	أ.د. محمود عبد الرزاق	الارشاد النفسي	كلية التربية / الجامعة المستنصرية
٧	أ.م.د. اسراء هادي عباس	الارشاد النفسي	وزارة التربية / م . ت . بغداد الكرخ الثالثة ٣
٨	أ.م.د. هناء صادق البدران	الارشاد النفسي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة البصرة
٩	أ.م.د. حسن احمد القره غولي	الارشاد النفسي	وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ

## الملحق (٢) مقياس جدارة الذات بصورته الأولية

ت	الفقرات	تتطبق علي دائما	تتطبق علي تماما	تتطبق علي احيانا	تتطبق علي نادرا	لا تتطبق علي
١	أشعر بالرضا عن ذاتي عندما اسهم بحل مشكلات المسترشدين.					
٢	أشعر ان جدارة ذاتي مبنية على طاعة الله.					
٣	اثابر بعلمي كمرشد بغض النظر عن ما اشعر به من اجهاد					
٤	تقديري لذاتي غير مرتبط بما أشعر به اتجاه شكل جسدي .					
٥	صحتي تؤهني لأداء مهامي الارشادية بحوية وجدارة					
٦	استمتع بأداء عملي الارشادي لأنه يتناسب مع تخصص الاكاديمي .					
٧	اشعر بأني جدير بالاهتمام عندما يكون لدي حب الله					

٨	اشعر باللياقة البدنية التي تحفزني في انجاز عملي الارشادي			
9	جدارة ذاتي لا تتأثر بجودة علاقتي مع الاخرين			
10	امتلك القدرة على توظيف الأساليب الإرشادية التي تمكنني من مواجهة المشكلات			
11	يزداد احترامي لذاتي عندما ألتزم بالمبادئ الأخلاقية لمهنة الارشاد			
12	قدرتي العقلية تمكنني من التفكير وبهدوء في حل مشكلات المسترشدین عندما اكلف بمهمة ما.			
13	لدي طاقة ذهنية تمكنني من الاستمتاع بأداء عملي الارشادي.			
14	أشعر بجدارة ذاتي عندما أقوم بمساعدة المسترشدین داخل المدرسة.			
15	عملي كمرشد ينمي طاقتي الذهنية وتقديري لذاتي			
16	يزداد احساسی بجدارة ذاتي عندما يفخر افراد اسرتي بي			
17	يتأثر تقديري لذاتي بمدى اعتقادي بجاذبية وجهي او ملامح وجهي			
18	الاداء الجيد يجعلني اشعر بالراحة النفسية عند تواجدي مع المسترشدین.			
19	لدي القدرة على تقديم الاسناد النفسي لكل مسترشد يتعرض لازمه نفسي و هذا يزيد من تقديري لذاتي.			
20	اقدر بشكل جيد على توفير المعلومات المطلوبة لإنجاز مهامی الارشادي .			
21	اتمكن من وضع اهداف لأعمالي الارشادية واقیس مدى تقدمي في تحقيقها .			
22	اشعر بجدارة ذاتي عندما اعلم بأن أدائي المهني جيداً			
23	تتأثر جدارتي الذاتية بمدى ادائي الجيد عندما انتافس مع الاخرين.			
24	يرتفع تقديري لذاتي عندما اشعر بأن الله يحبني.			
25	أشعر ان تقديري لذاتي ينخفض عندما اقوم بعمل لا أخلاقي			
26	أتمكن من وضع اهداف لأعمالي الارشادية واقیس مدى تقدمي في تحقيقها.			
27	اتعامل ببسر وإيجابية مع المواقف الجديدة التي اتعرض اليها اثناء عملي بالارشاد.			
28	يعتمد تقديري لذاتي على ما احمل من مبادئ أخلاقية			
29	لدي ثقة بذاتي واني استطيع ان اتجاوز كل الصعاب التي تعيق عملي			



## ملحق (٣) مقياس النجاح المهني بصورته النهائية

ت	الفقرات	تتطبق علي تماما	تتطبق علي دائما	تتطبق علي احيانا	تتطبق علي نادرا	لا تتطبق علي
1	اوظف فنيات المقابلة في جلسات الارشاد الفردي					
٢	انظم جلسات الارشاد الجمعي بكفاءة ومهنية لتحقيق الاهداف المعدة من اجلها					
٣	اتواصل بفاعلية مع الطلاب في الجانب الانساني والمهني					
٤	اساعد المسترشد لاتخاذ القرار المناسب لحل مشكلته					
٥	اوظف الاختبارات والمقاييس للتشخيص في العملية الارشادية					
٦	اقدم الدعم النفسي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة					
٧	امتلك القدرة على تشخيص الحالات التي بحاجة للتحويل الى الجهات المختصة					
٨	احرص على متابعة التطورات الحديثة في مجال الارشاد					
٩	احرص على عمل النشرات الارشادية داخل المدرسة .					
١٠	احرص على حضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بمهنتي					
١١	احرص على اعداد خطة العمل الارشادي الشهرية والسنوية					
١٣	امتلك القدرة على فهم سلوك المسترشد					
١٤	امتلك الاستراتيجيات المعرفية والفعالة لمساعدة الطلبة في مجال التحصيل الاكاديمي					
١٥	ارى مهنتي تتناسب مع تخصصي العلمي					

					١٦	احرص على تطبيق النظريات الارشادية في العملية الارشادية
					١٧	احرص على تنظيم نشاطات لاصفية للطلبة
					١٨	امتلك مهاره ادارة اجتماعات مجلس الالباء والمدرسين
					١٩	امتلك القدرة على احداث تغيير ايجابي في محيط عملي
					20	اشعر بالامن والاستقرار اثناء ممارسة مهنتي
					21	اشعر ان مهنتي تتلائم مع ميولي ورغباتي
					22	استطيع معرفة جوانب القوة والضعف بالعمل
					23	اشعر بتفضيل زملائي على في العمل
					24	يؤلمني ضعف اهتمام الاخرين بعلمي
					25	انتهز أي فرصة لاغير مهنتي
					26	اشعر بالفخر عندما اخبر الاخرين عن مهنتي
					٢٧	اشعر بالسعادة عندما انجح في مساعدة الطلبة واحداث تغيير ايجابي في سلوكهم
					28	احترم المتطلبات القانونية والأخلاقية في قضايا الملفات الساخنه
					29	احترم مواعيد العمل والتزم بها
					30	اقدم خدمات الارشاد للمسترشدين بغض النظر عن الجنس او المعتقد
					31	أشجع الطلبة على احترام القوانين والتعليمات المدرسية والالتزام بها
					32	احرص على تغيير بعض الاتجاهات السلبية عن مهنة الارشاد
					33	اتصرف بصراحه ووضوح مع المسترشد عندما اشعر اني غير

					قادر على تقديم المساعدة له	
					احرص على تنمية الوعي الديني والاخلاقي لدى الطلبة	34
					اشجع الطلبة على العمل الجماعي وبث روح المحبة والتسامح بين اطلبة	٣٥
					احرص على تنمية الوعي الديني والاخلاقي لدى الطلبة	٣٦
					استطيع معرفة جوانب القوة والضعف في العمل	٣٧