



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/
JTUH
 مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities
Yildiz Abdul Aziz Abdul Majid**Assist. Prof. Dr. Sura Assad Jamil Al-Jumaily**College of Education for Human Sciences /
Department of Educational and Psychological
Sciences* Corresponding author: E-mail :
Yaldesaabdalmjad@st.tu.edu.iq**Keywords:**professional self,
self- concept,
Self- consideration,
Professionalism,
-efficacy,
educational counselor**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 4 Jan. 2022

Accepted 17 Aug 2022

Available online 31 Mar 2023

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>**The Professional Self of Educational Counselors****A B S T R A C T**

The current research aims to identify:

1. The level of the professional self of educational counselors.
2. The statistically significant differences of the professional self among educational counselors according to the service variable (1-10) (11-20) (21-30).
3. The statistically significant differences of the professional self among educational counselors according to the gender variable (males and females).

The two researchers used the descriptive approach, and the current research was limited to educational counselors in Kirkuk governorate, where the sample of the current study consisted of (160) male and female counselors for the academic year (2022-2021), and the sample of the current research was chosen from the original community represented by educational counselors in schools. They are the government employees of the Kirkuk Education Directorate, which numbered (300) male and female guides.

As for the research tools, the two researchers prepared the professional self-scale after reviewing the literature and previous studies, which consisted of (3) areas and (39) paragraphs. In the current research, the statistical package (SPSS) was used to reach the required results in the research procedures, and a set of statistical methods were used, including (T-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, and chi-square).

The current research reached the following results:

1. The research sample has a high level of professional self.
2. There are statistically significant differences in the professional self-according to the gender variable (male - female) and in favor of males.
3. There are no statistically significant differences in the professional self-according to the variable years of service.

In light of the results of the current research, the two researchers reached a number of recommendations and suggestions.

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.30.3.2.2023.20>**الذات المهنية لدى المرشدين التربويين**

الباحثة: يلدر عبد العزيز عبد المجيد/ كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية
أ.م.د. سري أسعد جميل الجميلي/ كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

1. مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين.

2. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للذات المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الخدمة (1- 10) (20-11) (21-30).

3. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للذات المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور و أناث).

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، وقد تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في محافظة كركوك، حيث تألفت عينة الدراسة الحالية من (160) مرشد ومرشدة بنسبة (53%) وللعام الدراسي (2022- 2021 واختيرت عينة البحث الحالي من المجتمع الأصلي المتمثل بالمرشدين التربويين في المدارس الحكومية التابعين لمديرية تربية كركوك والبالغ عددهم (300) مرشد ومرشدة.

أما بالنسبة لأدوات البحث أعدت الباحثتان مقياس الذات المهنية بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة والذي تكون من (3) مجالات و(39) فقرة، ثم عرضت الباحثتان المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين من الجامعات العراقية لإيجاد الصدق الظاهري ووضع ملاحظاتهم ومعرفة صلاحية الفقرات من عدمها، وقد استعمل في البحث الحالي الحقيبة الاحصائية (SPSS) للوصول الى النتائج المطلوبة في اجراءات البحث، واستخدمت مجموعة من الوسائل الاحصائية منها (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، ومربع كاي).

وتوصل البحث الحالي الى النتائج الآتية:

1. إن عينة البحث لديهم مستوى مرتفع من الذات المهنية.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور_ اناث) ولصالح الذكور.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. في ضوء نتائج البحث الحالي توصلت الباحثتان الى جملة من التوصيات والمقترحات سيتم التطرق اليها مفصلاً في الفصل الرابع.

الكلمات المفتاحية: [الذات المهنية، مفهوم الذات، الاعتبار الذاتي، الكفاءة المهنية، فاعلية الذات، المرشد التربوي]

الفصل الاول

❖ مشكلة البحث:

بعد القفزات الهائلة التي اضافتها التكنولوجيا لحياتنا وتزاحم الأفكار وتداخل التراث الإنساني بين حضارات مختلفة ودخول أنماط وسلوكيات غاية في الغرابة، فقد اصبح الدور الذي تقوم به المدارس لا يقوم على التلقين والتهيئة الوظيفية فقط، ولم تعد الصورة الكلاسيكية للدور التربوي مقتصرًا على تنظيم المناهج وتجهيز وفرة معلوماتية منظمه للطلبة (المطيري والدسوقي، 2018: 381).

وهي تعد مشكلة بحد ذاتها لذا أصبحت المدرسة تشكل عصب المضمون الاستراتيجي في حماية المجتمع من الازمات والامراض النفسية والاجتماعية . ومن خلال الصلات الوظيفية والتطوع الذاتي لمعرفة ابعاد المشكلة في المدارس العراقية قامت الباحثتان بالاتصال والتواصل مع عدد لا بأس به من المرشدين التربويين في القطاع التربوي، وكان موضوع الاتصال هو عن طبيعة المشكلات والازمات النفسية والاجتماعية والخلل الهيكلي الذي قد يواجه العملية التربوية. لاحظت الباحثتان بعض المرشدين يقومون بأعمال تتنافى مع مهنة الإرشاد وهي ما تسمى (الممارسات التي يجب أن يبتعد عنها المرشد التربوي في المدرسة) مثل قيام بتسجيل الغيابات للطلاب وكتابة الانذارات والمناوبة وجمع التبرعات مما أثر على أدائهم المهني لتقنيات الإرشاد التربوي والذي انعكس بدوره سلباً على أدائهم المهني، فمن الضروري التخلص من هذه الممارسات التي تعرقل عملية الارشادية، ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تحاول إلقاء الضوء على طبيعة الذات المهنية للمرشدين التربويين في العمل الارشادي التربوي، ومدى إدراكهم لذواتهم المهنية من خلال المواقف الإرشادية المختلفة ومن واقع التجربة العلمية.

❖ أهمية البحث:

أكدت عدة نظريات على أهمية مفهوم الذات المهنية للتعبير عن شخصية الفرد، إذ تعد المهنة وسيلة مهمة لخدمة الذات وشعور الفرد امام نفسه بانه فرد له قيمة ، فالمهنة تعتبر بالنسبة للفرد طريقة حياته، الذي تعكس الوسط البيئي الذي يتفاعل فيه الفرد مع مجموعة متنوعة من المهارات (التيمي، 2008 : 16) .

والعمل على تعزيز مفهوم الذات يوجه المرشد التربوي نحو مهنته ويتضح له هويته المهنية، فأن وعي المرشد بذاته يعتبر شرطاً اساساً لإداء مهامه بشكل جيد (35 : 2004, Broth). أكد سكوفهولت ورونستاند (2013) الى ضرورة تقييم المرشدين لذواتهم للوصول الى إداء إرشادي فعال، وبذلك عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يمنح ذلك للمرشدين التربويين في انجاز اعمالهم بصورة افضل وبمهارة عالية (45 : 2003, Skovholt & Ronnestand). وإن الارشاد التربوي عمل منظم ومتسلسل وغير عشوائي في العلاقة بين المرشد التربوي والطالب ويجب ان تتسم بمجموعة من الظروف العاطفية تختلف كثيراً عن المهن الأخرى وتقوم على التقدير و الاحترام وبناء علاقة غير تقليدية لأجل مساعدة الطالب في الخروج من صراع الذات والازمه النفسية الى مرحلة الاستسلام للمرشد التربوي الذي سيساعده في الخروج منها (القائد، 2018: 120).

❖ حدود البحث:

- الحدود البشرية: المرشدين التربويين في المدارس الحكومية.
- الحدود المكانية: محافظة كركوك.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي (2021-2022).

❖ تحديد المصطلحات:

أولاً/ الذات المهنية Professional self

ويعرفه كل من :

1. الشرفا (2011):

الذات المهنية بأنها " عبارة عن مدركات الفرد لمعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته وتقدير الآخرين له اثناء تأديته لعمله" (الشرفا، 2011: 9).

2. ابو الخيل (2017):

الذات المهنية بأنها مدى ثقة المرشد بقدراته في انجاز العمل المتعلقة بالالتزام واختيار المهني، وهي خبرة تطويرية يتم تطويرها من خلال البيئة الاجتماعية ومعلومات الفرد السابقة (ابو الخيل، 2017: 61).

التعريف النظري:

هي حالة الإدراك الفعلي للمرشد التربوي لمقومات ذاته من خلال إدراكه المتكرر لقابلياته، وقدراته وقيمه الاجتماعية، وحجم الأبعاد التي يمكن ان يشغله بين زملائه، وكذلك تتعزز لديه إن المهنة التي سيقوم بممارستها هي تحقق تصوره عن الدور الاجتماعي والأمن الغذائي وتشكيل المستقبل .

التعريف الاجرائي:

وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشدين التربويين على مقياس الذات المهنية التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض والمتضمن الأبعاد الثلاثة التالية (الذات المهني المدرك، الذات المهني المثالي، الذات المهني الاجتماعي).

ثانياً/ المرشد التربوي Educational advisor

بأنه الشخص الذي يقوم بمساعدة المسترشدين في حل مشكلاتهم الاجتماعية والنفسية والأخلاقية والتعليمية قد يكون بالطريقة الفردية او الجماعية (ابو يوسف، 2008: 87).

الفصل الثاني

المحور الاول : إطار نظري.

❖ الذات المهنية (Professional self)

مفهوم الذات (Self-Concept)

تحتل دراسة مفهوم الذات (Self-Concept) دوراً كبيراً في الدراسات والبحوث التربوية والنفسية، وتعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على السلوك، حيث أهتم علماء النفس الشخصية في دراسة مفهوم

الذات لدى الفرد باعتبارها المحور الأساسي في بناء الشخصية، والاطار المرجعي لفهم شخصية الفرد (السمادوني، 1994: 451).

وقد أكد علماء النفس في النصف الاول من القرن العشرين أنه لا يمكن الكتابة في علم النفس دون الاهتمام في الذات، ومنذ العقد الرابع لهذا القرن أخذت مكانة كبيرة في دراسات علم النفس، بحيث أصبح مفهوم الذات ذا أهمية بالغة، ويحتل مكان القلب في العلاج النفسي والارشاد، وكثرت البحوث والدراسات، وظهر ما يسمى سيكولوجية الذات _Self-Psychology (زهران، 1998: 94).

والذات_ هي التنظيم الديناميكي لمفاهيم الشخص، وقيمه وأهدافه ومثله التي تحدد من خلاله السبل التي ينتهجها في سلوكه، وهي صورة الفرد نحو نفسه التي تمده بالطرق التي يمكن ان يواجه بها الحياة ومشاكلها (جلال، 1992: 131).

وعندما يستطيع الفرد تحقيق الحاجة الى التقدير الايجابي من الآخرين يبدأ في تكوين وتنمية الحاجة الى الاعتبار الذاتي التي تتمثل في نظرة الفرد إلى نفسه نظرة إيجابية تقوم على الشعور بالرضا والاستحسان مستفيداً في ذلك مما حصل عليه تقدير من الآخرين والتي تسهم في تكوين مفهوم الذات لدى الفرد والذي يسهم في تحديد السلوك الخاص به (الجميل، 2022: 394).

ومن خلال تحقيق الذات يستفيد الأفراد من قدراتهم أو مواهبهم إلى أقصى حد لكي يكون قادرون على فعل ما يرغبون. أي أنها تشير إلى تحقيق هدف شخصي يمكن من خلاله التفكير في السعادة (شهاب، 2009: 442).

وإن مفهوم الذات يبدأ بالتكون عند الفرد ومنذ اللحظة الاولى التي يستكشف فيها الطفل أجزاء جسمه، حيث يرى اريكسون بأن هناك الكثير من الصعوبات التي يواجهها الفرد في طريق حياته لتوكيد ذاته على سبيل المثال_ قد يتولد لدى الفرد في مراحل طفولته شعور بالثقة او عدم الثقة تجاه الآخرين، ويرجع السبب لطبيعة إشباع حاجاته هل كانت بشكل صحيح او غير صحيح ويستمر مفهوم الذات لدى الفرد بالنمو والتطور خلال مراحل نموه المختلفة منها مرحلة المراهقة وتسمى مرحلة أزمة الهوية في هذه المرحلة يحدث تعديل في مفهوم الذات وصورتها نتيجة النضج العقلي الذي يساعده على الموازنة بين قدراته واستعداداته وإمكانياته، وايضاً مرحلة الشباب وما يمر به الفرد من الصراعات لتحقيق الذات او عدمه ومرحلة سن الرشد وطبيعة علاقة الفرد مع مجتمعه إما يكون شخصاً مستقلاً ومنتجاً ويتمتع بعلاقة جيدة مع الآخرين او شخصاً منهزماً ويائساً وفاشلاً (العلي، 2003: 32).

المهنة (Career)

أهتم علماء النفس بالمهنة من خلال علم النفس المهني، باعتبار ان العمل هو نشاط انساني يمتد ليشمل جميع المجالات المهنية، والتنظيمية سواء كانت إدارية او حكومية او خدمية او تجارية او صناعية او خاصة، وخلال هذا القرن وخاصة بعد منتصفه فان علم النفس المهني قد شهد تطوراً كبيراً أرسى خلاله العديد من الأسس، والاتجاهات المعاصرة التي أثرت على دفعته ومسيرته تقدماً للأمام وزادت أهميته (القاسم، 2001: 41).

والمهنة هي مجموعة من الاعمال المتشابهة التي تربطها علاقة ما، وقد تكون هذه العلاقة علاقة تدريب او علاقة تكامل او اعداد وخبرة (عبدالله، 1996: 20).

الفرد حين يختار عمله او مهنة بذلك يختار أسلوباً لحياته، وليست المهنة فقط وسيلة لكسب المال الضروري للحياة، بل وإنما هي ضرورة سيكولوجية واجتماعية يستجيب لها الشخص ومجموع شخصيته وحصيلته بناءه النفس (الشرفا، 2011: 24) .

ويعد الذات المهنية (Self-Vocation) عنصراً هاماً في الوعي بالذات، ويعد أيضاً من اهم ابعاد مفهوم الذات، حيث يجب ان يتصور الفرد بان المهنة التي يعمل بها مناسبة لذاته (زهران، 101 :1998).

ويصف (Savakis, 2005) الذات المهنية بأنها القدرة على التكيف مع المهنة، وإنها تستند الى تطبيق مفاهيم الذات في الأدوار المهنية التي يؤديها، وإن القدرة على التكيف الوظيفي تتضمن ابعاداً منها: التخطيط والتحكم والفضول والثقة حيث يؤثر الاندماج في الحياة المهنية والتكيف مع المهنة في صقل مفهوم الذات المهنية، وكذلك تعزيز امتلاك الفرد لمستويات مرتفعة منه تساعد على تخطي القلق عند انجاز العمل (Savakis, 2005: 42).

فالإنسان يبدأ بتشكيل الذات المهنية من عمر مبكر كصورة نمطية لطموح الفرد وتطلعاته، وهي تحاكي بشكل أو بآخر قدراته الذهنية والجسدية مشفوعة بنتائج الاختبارات التي تتردد بشكل متكرر حتى تتركز بشكل لا يقبل الشك بأن الصورة المهنية للإنسان قد أصبحت واضحة لديه أثناء إدراكه لذاته (علي، 2020: 16).

❖ ابعاد الذات المهنية

ان الذات المهنية تتحدد بعدة أبعاد وهي كما يلي:-

1. الذات المهنية المدركة: بأنها مدى إدراك الفرد لذاته في ضوء تفسيراته وتصوراته الخاصة لسلوكه، أي تنظيم الفرد لاتجاهاته نحو ذاته، وتشكل أدراكات الفرد نحو ذاته من خلال تفاعله مع الآخرين في مجال عمله وهو كينونة الفرد وقدراته ومكانته وأدواره (Argyle, 2008: 22).
2. الذات المهنية المثالية: ويعني ما يطمح إليه الفرد في الوصول إليه عند القيام بإداء المهام وهذا الطموح والرغبة له أهمية في تحقيق أعلى مستوى من الاداء والذي يعد من أهم التي تؤدي الى التغيير والتقدم المهني، وتساعد الذات المهنية المثالية الفرد على تنظيم وتوجيه الإرادة ودافع للتغيير والتطوير، يعد بمثابة القوى التحفيزية للذات ككل، إذ يوجه معظم السلوكيات لتصل الى أعلى مستويات من الأداء، ويطمح أيضاً في الوصول الى العديد من الأدوار المثالية التي يرافقها عند أنجاز المهام، ويتدخل مفهوم الذات المدركة بإجراءات دفاعية أو عدائية تثبط الفرد وتدعوه للتمسك بمستوى أدائه الحالي (Boyatzis & Akrivou, 2006: 630).

3. الذات المهنية الاجتماعية: ويعني بالذات المهنية كما يعتقد الفرد ان الآخرين يرونها، ويؤثر على رؤيته لذاته سلباً أو ايجاباً، إذ يحظى الفرد على مكانة اجتماعية من خلال العلاقات التي يقيمها مع الآخرين، ويجب على الفرد عند ممارسة مهنته الالتزام بمقتضيات النظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه، وكذلك القيم والتقاليد والثقافة التي يعيش في كنفها والمكانة الاجتماعية التي يحظى بها الفرد تكسبه تقديراً من الآخرين، وهذا يزيد من إقباله على تقديم خدمات افضل في مجال عمله وتنمية مفهوم الذات المهنية الاجتماعية لديه (Brice, 2004: 628).

❖ نظريات الذات المهنية

استندت هذه النظريات في الذات المهنية الى نماذج مفهوم الذات ، وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وأهدافه وقيمه ومثله (القاسم، 2001: 52) :

1. نظرية آن رو (Ann Roe)

تعد نظرية Ann Roe احدى نظريات التحليل النفسي التي تبحث في أساليب التعامل والرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة، ومدى تأثير ذلك على الميول المهنية والسلوك المهني وبالتالي اتخاذ القرارات السليمة في المراحل العمرية اللاحقة، وان الافتراض الاساسي في هذه النظرية هو ان العناصر الاساسية والرئيسية تعود الى التفاعلات المبكرة بين الوالدين والابناء (الخطيب، 2007: 241). حيث تأثرت آن رو في نظريتها _بجاردنر ميرفي_ فيما يتعلق في استخدامها لنظرية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأسر كطريق تتدفق خلاله طاقة الاطفال نحو العمل او المهنة. وكذلك تأثرت بنظرية _ماسلو_ في الحاجات والعوامل الوراثية، ويرى ان التنشئة الأسرية للطفل دور كبير في عملية اختياره لمهنته، وتحقيق ذاته المهنية خصوصاً عند اختيار مهنة تتسجم مع طاقاته ورغباته وقدراته (الداهري، 139) 2005:.

ويرى ان طبيعة العلاقة العاطفية السائدة في الأسرة بالنسبة للأطفال من وجهة نظر _آن رو_ اما تتصف بالحب والتقبل مما يؤدي الى إشباع الحاجات ابتداء من الحاجات الاولى وانتهاء بتحقيق الذات، او تتصف بالرفض والإهمال مما يؤدي ذلك على إشباع الحاجات الاولى فقط دون الوصول الى الحاجات العليا في السلم الهرمي. فالفرد الذي نشأ مقبولاً في أسرته يتجه في اختياره المهني الى المهن التي تتطلب قدراً كبيراً من الاحتكاك مع الآخرين، اما الفرد الذي نشأ في أسرة يسودها البرود العاطفي وكان فيها مرفوضاً فانه يسعى لاختياره المهنة او الاعمال التي تتطلب اقل قدر ممكن للتعامل مع الآخرين كالمحاسبة واعمال المختبرات (أبوسل، 1998: 49).

2. نظرية هولاند (Holland)

توصل Holland في دراساته الممتدة بين عامي (1952-1956) في توضيحه لمفهوم الذات المهنية وكيفية تعريفها إذ توصل الى أن الأفراد الذين وجدوا اهتماماً لتنظيم معرفتهم نحو المهن وحول ذاتهم خلال مراحل نموهم، إذ لديهم قدرة أكثر على اتخاذ القرارات حول المهنة المستقبلية (الداهري، 2005: 142).

وركز هولاند على عاملين أساسيين هما: النمط السلوكي (Behavioral Style)

وطراز الشخصية (Personal Type)، حيث يفترض بأن من الممكن وصف الأشخاص بالاستناد الى نمط الشخصية والسلوك المصاحب له، وكذلك يفترض هولاند بأن البيئات المحيطة بالأفراد يمكن ان توصف على أساس مقارنتها لنموذج محدد من البيئات، وان المزوجة بين الأفراد والبيئات قد تفرز مجموعة من النتائج الذي يقع ضمنها نمط سلوكي معين للفرد ويتضمن من خلاله الاختيار المهني (أبوسل، 1998: 50) كما يشير هولاند _Holland_ في نظريته بأن الافراد ينجذبون نحو البيئة المهنية التي توفر لهم دوراً خاصاً يشبع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، لذا فإن معرفة الفرد بنمط شخصيته يؤثر على توافقه النفسي والاجتماعي، فالذات المهنية تعتبر متغيراً مهماً في تشكيل أداء الفرد في الوصول الى أنماط الشخصية الكفؤة تعمل على إنجاز المهام بنجاح وبجدارة وبشكل فعال إذ من خلال معتقدات الفرد عن الذات المهنية تتحدد له الخدمات والمهام والجهد الذي يبذله اثناء ممارسته لعمله (الزايد، 2019: 343).

وقد وضع هذه النظرية أربعة مبادئ للسلوك المهني وهو أمكانية تصنيف شخصية الأفراد الى ستة انواع وهي واقعية وتقضييه وفنية، واقداميه واجتماعية وتقليدية. وأمكانية تصنيف البيئات على ضوء ذات الانماط السابقة، فالفرد يعمل على الالتحاق بالمهنة التي يتفق مع نمط شخصيته وقدراته، وبالتالي يتأثر الفرد بهذا التفاعل ما بين نمط الشخصية وخصائص بيئة العمل (السعيد، 2015: 273).

واستناداً الى ما تم استعراضه لكل من النظريات التي تفسر الذات وعملية النمو المهني يتضح ان الفرد يقوم في اختيار مهنة معينة من بين المهن المختلفة ما هو الا تعبير عن فكرته وتصوره لذاته، ومدى توافق ذلك الصورة مع ذاته، وان السلوكيات التي تصدره الفرد تتحدد في ضوء مفهومه لذاته وبالتالي ينعكس ذلك في حياته المهنية، وان لكل فرد اسلوب خاص في حياته الذي يتحدد بناءً على قيمه وميوله واستعداداته وسماته الشخصية وذكاءه ومفهومه عن ذاته وضرورة وجود انسجام بين قدرات الفرد مع متطلبات البيئة، وبالتالي هذا الاسلوب سوف يوجهه نحو اختيار مهنة معينة سليمة تتوافق مع ذاته وتحقق له الذات المهنية.

المحور الثاني: دراسات سابقة

❖ الدراسات التي تناولت الذات المهنية

1- دراسة بابكر (2013):

بعنوان "تحقيق الذات المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى معلمي ومعلمات"

هدفت الدراسة الحالية بشكل اساسي في الكشف عن الذات المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى معلمي ومعلمات مدارس البنين الحكومية بمرحلة الاساسي بوحدة الثورة _محافظة كركري_ ولاية الخرطوم. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، اذ تكون مجتمع الدراسة البالغ عددهم (1, 168) معلم ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة في المدارس الاساس الحكومية للبنين، وقامت الباحثة بتصميم استبيان للذات المهنية كأداة لتحقيق اهداف الدراسة. واستخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية للدارسات الاجتماعية (Spss) لتحليل استجابات افراد العينة، باستخدام التكرارات، والمتوسط الحسابي، واختبار تحليل التباين الأحادي، والتحليل العاملي، واختيار (T. Test) وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية:-

تتسم الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات في مدارس البنين بمرحلة الاساس بالإيجابية. أما الاحترق النفسي بدرجة متدنية.

توجد علاقة ارتباط عكسي بين الذات المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي ومعلمات مدارس البنين في مرحلة الاساس الحكومية.

2- دراسة الصوالحة (2015):

بعنوان "مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمتنبئات بقلق الاداء لدى المرشدين التربويين في الاردن"

هدفت الدراسة الى التعرف عن مستوى مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية الذي يفضلهُ المرشدين التربويين، والكشف عن إمكانية تنبؤهما بقلق الاداء لديهم، اذ تكونت عينة الدراسة من (121) مرشداً ومرشدة، اذ اعدت الباحثة مقياس مفهوم الذات المهني وطورت مقياس الشرفيين (2011) لقلق الاداء لتحقيق أهداف الدراسة.

وتم استخدام الوسائل الاحصائية التالية: التكرارات والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، واستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج.

وتوصلت الباحثة الى النتائج التالية:-

_ وجود فرق دال احصائياً في معاملات الارتباط بين مفهوم الذات المهني وابعاده من جهة وبين قلق الاداء يعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية).

_ وجود فرق دال احصائياً في معاملي الارتباط بين مفهوم الذات المهني وبعديه (المدرک والاجتماعي) من جهة وبين بعد قلق الاداء (الجسمي) يعزى لمتغير (الجنس) ولصالح الذكور (المُرشدین).
_ عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية في بقية معاملات الارتباط بين مفهوم الذات المهني وأبعاده من جهة وبين قلق الاداء وابعاده يعزى لمتغير (الجنس).

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع البحث وعينته وشرحاً للخطوات التي اتبعت في أعداد المقياس، ابتداء من تحديد مجالات هذه المقياس مروراً بإجراءات التحقق من تمييز فقراتها، والتعرف على مؤشرات صدقها وثباتها، وانتهاءً بتطبيقها من اجل استخدامها في تحقيق أهداف البحث وكما يلي:

أولاً: منهجية البحث وإجراءاته:-

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي لقياس الذات المهنية والذي يتضمن الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها إحصائياً بواسطة برمجية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

ثانياً: مجتمع البحث:

تضمن مجتمع البحث المرشدين التربويين من كلا الجنسين العاملين في المدارس المتوسطة والثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية كركوك ، وقد بلغ المجموع الكلي لمجتمع البحث (300) مرشد ومرشدة بواقع (179) مرشدة تربوية و(138) مرشداً تربوياً في المدارس المتوسطة والثانوية، جدول(1).

جدول (1)

أعداد المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية كركوك

المجموع	النوع		مجتمع البحث
	إناث	ذكور	
300	162	138	المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية كركوك

ثالثاً: عينة البحث

اختارت الباحثتان عينة عشوائية بلغت من مجتمع البحث بلغت (160) مرشداً ومرشدة تربوي في المديرية العامة لتربية كركوك، وبواقع (68) مرشداً تربوياً و (92) مرشدة تربوية بنسبة (53%)، حيث تبين ان العينة تمثل مجتمع الدراسة، والجدول (2) يوضح توزيع لعينة البحث الاساسية وفق متغيري الخدمة والجنس.

جدول (2)

يوضح عينة البحث الاساسية موزعين وفق متغيري الخدمة والجنس

الجنس		مدة الخدمة	حجم العينة
اناث	ذكور		
25	26	(1 - 10) سنة	51
51	28	(11 - 20) سنة	79
16	14	(21 - 30) سنة	30
160		المجموع	

جدول (3)

اسماء المدارس لعينة البحث الاساسية من المرشدين التربويين

مرشد او مرشدة	اسم المدرسة	ت	مرشد او مرشدة	اسم المدرسة	ت
مرشد	م. ابن سينا للبنين	81	مرشد	م. عمر بن خطاب للبنين	1
مرشد	أ. سرزي للبنين	82	مرشدة	م. زها الحديد للبنات	2
مرشد	ث. المعتصم المختلطة	83	مرشدة	م. البهار للبنات	3
مرشد	ث. عبدالرحمن للبنين	84	مرشدة	أ. الانتفاضة الشعبانية للبنات	4
مرشدة	ث. ابيك يولوا للبنات	85	مرشد	ث. القحطانية للبنين	5
مرشدة	ث. حفصة للبنات	86	مرشد	أ. الحكمة للبنين	6
مرشدة	ث. التون صو للبنات	87	مرشد	م. قزل أي للبنين	7
مرشدة	ث. هه وري للبنات	88	مرشد	ث. النضال للبنين	8
مرشدة	ث. النزاهة للبنات	89	مرشدة	ث. قورية للبنات	9
مرشدة	ث. ارارات للبنات	90	مرشدة	ث. الجمهورية للبنات	10
مرشد	م. الزاب للبنين	91	مرشدة	ث. ره نجوري للبنات	11
مرشد	م. الفارس للبنين	92	مرشدة	أ. فونجه كول للبنات	12
مرشد	م. اصبيح فوقاني للبنين	93	مرشدة	أ. اعدادية الزهراء للبنات	13
مرشد	م. بنجا علي المسائية للبنين	94	مرشد	م. كلور للبنين	14
مرشد	م. باوه ر للبنين	95	مرشد	ث. الذاكرين للبنين	15
مرشد	ث. سركاني للبنين	96	مرشد	م. بشكو للبنين	16
مرشد	م. الشعلة للبنين	97	مرشد	م. بايراق للبنين	17
مرشدة	ث. الامداد للبنات	98	مرشد	م. لاجان للبنين	18
مرشدة	ث. المتفوقات	99	مرشد	ث. شوان للبنين	19
مرشد	م. سن الذبان للبنين	100	مرشدة	أ. الخنساء للبنات	20
مرشد	م. جمال عبدالناصر للبنين	101	مرشدة	ث. الشفق للبنات	21
مرشد	م. المرادية للبنين	102	مرشدة	ث. قنديل للبنات	22
مرشد	ث. كوزلو بابا للبنين	103	مرشدة	ث. أسو للبنات	23
مرشدة	م. جرموا للبنات	104	مرشدة	ث. دجلة للبنات	24

25	ث.9 نيسان للبنات	مرشدة	105	م. كركوك قزي للبنات	مرشدة
26	ث. موطلوا للبنات	مرشدة	106	م. نور الحق للبنات	مرشدة
27	ث. الحريري للبنات	مرشدة	107	م. افان للبنات	مرشدة
28	ث. الصفوة للبنات	مرشدة	108	م. النور للبنات	مرشدة
29	ث. غرناطة للبنات	مرشدة	109	م. التقدم للبنات	مرشدة
30	م. العهد للبنات	مرشدة	110	م. الصباح للبنات	مرشدة
31	م. قره دوينلو للبنين	مرشد	111	ث. ام القرى للبنين	مرشد
32	م. العراق الواحد للبنين	مرشد	112	ث. المتفوقين	مرشد
33	م. الرصافي للبنين	مرشد	113	ث. ابن الاثير للبنين	مرشد
34	ث. الذاكرين للبنين	مرشد	114	ث. حوض/7 للبنين	مرشد
35	ث. احفاد الرسول للبنين	مرشد	115	ث. عرفان للبنين	مرشد
36	م. معاذ بن جبل للبنين	مرشد	116	ث. أشبيلنة المختلطة	مرشد
37	م. تل حسين للبنين	مرشد	117	أ. الشهيد اسماعيل للبنين	مرشد
38	أ. حمير للبنين	مرشد	118	أ. الجهاد للبنين	مرشد
39	م. برتكية للبنين	مرشد	119	أ. العباسي للبنين	مرشد
40	م. نازك الملايكة للبنات	مرشدة	120	أ. الزاب للبنين	مرشد
41	ث. نالا للبنات	مرشدة	121	أ. الحويجة للبنين	مرشد
42	م. دايك للبنات	مرشدة	122	م. عمر بن عبدالعزيز للبنين	مرشد
43	ث. حطين للبنات	مرشدة	123	م. البويب للبنين	مرشد
44	أ. كويستان للبنات	مرشدة	124	ث. الشجرة للبنين	مرشد
45	ث. الرافيدين للبنات	مرشدة	125	أ. المستقبل للبنين	مرشد
46	ث. شنه للبنات	مرشدة	126	ث. خولة بنت الأزور للبنات	مرشد
47	ث. اليعربية للبنات	مرشدة	127	ث. النجاح للبنين	مرشد
48	أ. هورامان للبنات	مرشدة	128	أ. جوارجرا للبنات	مرشدة
49	ث. الاسكندرونة المختلطة	مرشد	129	أ. اسماء بنت ابو بكر للبنات	مرشدة
50	ث.1 حزيان للبنين	مرشد	130	ث. كونل للبنات	مرشدة
51	ث. اوزون كول للبنين	مرشد	131	ث. ملتقى للبنين	مرشد
52	ث. المصلى للبنين	مرشد	132	م. كوجر للبنات	مرشدة
53	ث. جلال رضاافندي للبنات	مرشدة	133	أ.قازي محمد للبنين	مرشد
54	أ. كركوك للمتميزات	مرشدة	134	م. تسعين شهيدلر للبنات	مرشدة
55	ث. بيش كوتن للبنات	مرشدة	135	أ. هلكورد للبنين	مرشد
56	ث. ام البنين للبنات	مرشدة	136	م. دوغوش للبنات	مرشدة
57	ث. الشروق للبنات	مرشدة	137	أ. بارش للبنين	مرشد
58	ث. الحريري للبنات	مرشدة	138	م. رؤيا للبنات	مرشدة
59	م. كركوك قزي للبنات	مرشدة	139	أ. كويستان للبنات	مرشدة
60	أ. الحويجة للبنات	مرشدة	140	أ. الشورجة للبنين	مرشد
61	م. شهيد رنكين للبنات	مرشدة	141	أ. شيرين للبنات	مرشدة
62	م. الوفاء للبنات	مرشدة	142	أ. ابن خلدون للبنين	مرشد
63	م. بني شفق للبنات	مرشدة	143	ث. غرناطة للبنات	مرشدة
64	م. ابي تمام الطائي للبنين	مرشد	144	ث. هوزان للبنات	مرشدة
65	م. العزة للبنين	مرشد	145	ث. بريادي للبنات	مرشدة
66	م. قتيبة بن مسلم للبنين	مرشد	146	ث. سروة للبنات	مرشدة

67	م. النداء للبنين	مرشد	147	ث. بارش للبنات	مرشدة
68	م. ابو الفضل العباس(ع) للبنين	مرشد	148	أ. كوجر للبنات	مرشدة
69	أ. فلسطين للبنات	مرشدة	149	ث. اليقظة للبنات	مرشدة
70	أ. كلية كركوك للبنات	مرشدة	150	ث. الاوائل للبنات	مرشدة
71	أ. الازدهار للبنات	مرشدة	151	م. نيركز للبنات	مرشدة
72	أ. البيداء للبنات	مرشدة	152	ث. همسة للبنات	مرشدة
73	أ. 11 اذار للبنات	مرشدة	153	ث. اليمامة للبنات	مرشدة
74	أ. الهدى للبنات	مرشدة	154	م. عبدالرحمن الغافقي للبنين	مرشد
75	أ. نور العراق للبنات	مرشدة	155	م. شوراو للبنات	مرشدة
76	م. رؤيا للبنات	مرشدة	156	ث. ببشرو للبنات	مرشدة
77	أ. منوليا للبنات	مرشدة	157	م. خازاد للبنات	مرشدة
78	م. اولكر للبنات	مرشدة	158	م. اشنة للبنات	مرشدة
79	م. تماضر للبنات	مرشدة	159	م. المعرفة الاساس للبنات	مرشدة
80	ث. العليا للبنات	مرشدة	160	ث. النصر للبنات	مرشدة

اما عينة التمييز فبلغت (120) مرشدا ومرشدة بواقع (58) مرشدا و(62) مرشدة، وكما مبين في الجدول (4) يوضح توزيع لعينة البحث الاحصائية وفق متغيري الخدمة والجنس.

جدول (4)

يوضح عينة التمييز موزعين وفق متغيري الخدمة والجنس

الجنس		مدة الخدمة	حجم العينة
اناث	ذكور		
21	20	سنة (10 - 1)	41
33	28	سنة (20 - 11)	61
8	10	سنة (30 - 21)	18
120		المجموع	

رابعاً: أدوات البحث

مقياس الذات المهنية للمرشد التربوي:-

من أجل قياس متغير الذات المهنية والذي تضمنه البحث الحالي، قامت الباحثتان بالاطلاع على ما تسنى لهما من الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة على حد علم الباحثتان، وبعد ذلك وجدت عدد من المقاييس التي صممت لقياس الذات المهنية ومن جملة ما أطلعت عليه الباحثتان :-

- مقياس (الشرفا 2011) اشتمل المقياس (104) فقرة
- مقياس (الصوالحة 2015) اشتمل المقياس (50) فقرة.
- مقياس (التبليشي 2019) واشتمل المقياس (35) فقرة.

وبعد دراسة هذه المقاييس ونتيجة لاطلاع الباحثين على المصادر التي وفرت لهما تصوراً واضحاً عن المفاهيم التي يمكن أن يتضمنها المقياس، تبين للباحثين أنه من الضروري إعداد أداة لقياس الذات المهنية، بما يتلاءم وخصائص المجتمع وتتوفر فيه الشروط العلمية من صدق وثبات، لذا ارتأت الباحثان إعداد مقياس للذات المهنية وفقاً للخطوات:

أ- تحديد مجالات المقياس: -

لغرض أعداد مجالات المقياس والتي تغطي فقراته لقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين، ووفق ما يعكسه الجانب النظري والتعريف النظري والإجرائي في هذا البحث، وما اطلعت عليه الباحثان من أدبيات ودراسات سابقة تم تحديد ثلاثة مجالات لهذا المقياس.

المجال الأول: الذات المهنية المدركة.

المجال الثاني: الذات المهنية المثالية.

المجال الثالث: الذات المهنية الاجتماعية.

ج- صياغة فقرات المقياس: -

لغرض أعداد فقرات المقياس الملائمة لقياس الذات المهنية لدى المرشدين التربويين قامت الباحثتان بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، فضلاً عن الاطلاع على بعض المقاييس للكفاءة المهنية تمكنت الباحثتان من صياغة فقرات المقياس، وبناءً على ذلك تم إعداد (39) فقرة بصيغتها الأولية، وتوزعت هذه الفقرات على مجالات المقياس الثلاثة.

جدول (5)

الصيغة الأولية لعدد مجالات المقياس وعدد فقرات كل مجال

ت	أسم المجال	عدد الفقرات
1	الذات المهنية المدركة	15
2	الذات المهنية المثالية	13
3	الذات المهنية الاجتماعية	11
	المجموع	39

و-الصدق الظاهري للمقياس: -

عمدت الباحثتان إلى استخدام الصدق الظاهري للتحقق من صدق المقياس ظاهرياً إذ يقوم هذا النوع من الصدق على مدى مناسبة الاختبار لما يقوم بقياسه، وعلى هذا الأساس قامت الباحثة بالتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الذات المهنية وذلك بعرض فقراته البالغة (39) فقرة مع مجالاته الثلاث، ملحق (7) على محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص ملحق (2) وطلب منهم إبداء رأيهم في مدى

صلاحية الفقرات ومناسبتها لهذه المجالات، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها استخرجت النسب المئوية لآراء المحكمين الموافقين وغير الموافقين، إذ اعتمدت الباحثان نسبة 80% لقبول الفقرات، وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم تم حذف (7) فقرات، بواقع (4) من مجال الأول مجال الذات المهني المدرك، وحذف الفقرات (2) من المجال الثاني مجال الذات المهني المثالي، وحذفت الفقرات (1) من مجال الذات المهني الاجتماعي.

وبعد الاخذ بآراء ومقترحات الخبراء والمحكمين فقد أصبح المقياس يتكون من (32) فقرة توزعت على مجالاته الثلاثة.

ي- التطبيق الاستطلاعي لمقياس الذات المهنية: -

بعد استخراج الصدق الظاهري لمقياس الذات المهنية، قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة عشوائية بلغت (15) مرشداً ومرشدة ، وكان الهدف من هذا الإجراء، هو معرفة مدى الوضوح للتعليمات المرفقة مع مقياس الذات المهنية، ومدى وضوح فقرات المقياس والدقة في صياغتها ولغتها، وتحديد الصعوبات الموجهة لأفراد العينة أثناء الاستجابة على المقياس، لغرض تلافيتها قبل تطبيق المقياس بالصيغة النهائية، فضلاً عن تحديد الوقت المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس والذي تراوح ما بين (20-30) دقيقة بمدى (25) دقيقة.

❖ حساب القوة التمييزية للفقرات: -

إن الغرض من تحليل فقرات المقياس هو لمعرفة القوة التمييزية والقيام بتحديد الفقرات الضعيفة أو غير المميزة وكذلك معرفة الارتباط لكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وأن تحليل الفقرات هو إجراء إحصائي لعزل أو حذف أنواع معينة من الفقرات غير المميزة (الأنصاري، 2000: 81) وقد استعملت الباحثتان في حساب القوة التمييزية للفقرات أسلوبين هما:

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين: يعتمد هذا الأسلوب على القيام بتقسيم الدرجات الكلية في هذا الاختبار إلى قسمين متميزين، يمثل أحد هذين القسمين المجموعة التي نالت أعلى الدرجات في هذا الاختبار، ويمثل القسم الآخر المجموعة التي نالت أقل الدرجات في الاختبار نفسه (علام، 2002: 284).

ولغرض التحقق من ذلك أتبعته الباحثتان الخطوات الآتية: -

تم اختيار عينة عشوائية من المرشدين والمرشدات بلغت (120) مرشداً ومرشدة موزعين على المدارس. تم جمع الاستمارات من أفراد العينة والتي بلغ عددها (120) استمارة وتصحيحها وترتيبها "تتازليا " حسب مجموع الدرجات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

تعيين الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العالية والتي بلغ عددها (32) استمارة والـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا التي بلغ عددها (32) استمارة أيضاً، استعملت الباحثتان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، وقد تبين أن جميع فقرات المقياس مميزة، إذ كانت القيم التائية المحسوبة

أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (118) ماعدا فقرة (20) لأنها لم تكن دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

لغرض التأكد من أن مقياس الذات المهنية يتمتع باتساق داخلي عمدت الباحثتان إلى استخراج العلاقة الارتباطية بين درجات عينة التمييز المشار إليها سابقاً فالذين أجابوا على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس نفسه، ومن مؤشرات صدق البناء ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية للمقياس (أبو حطب، 1973: 104)، فال فقرات التي لا تظهر ارتباطاً عالية مع الدرجة الكلية تحذف (عودة وملكاوي، 1992: 287) ولتحقيق ذلك تم إيجاد معامل ارتباط (person) بين درجات العينة البالغة (120) استمارة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس، ووفقاً لمعيار (Ebel, 1972) الذي يؤكد على ان الفقرة تكون مميزة إذا كانت قوتها التمييزية أكبر من (0.19) (Ebel, 1972, p; 339) وبذلك تم إستبعاد فقرة واحدة من فقرات المقياس، وبناءً على النتائج فقد تم حذف فقرة (20)، وذلك لأنها لم تكن دالة احصائياً، واصبح المقياس بشكله النهائي مكون من (31) فقرة ملحق (10).

الثبات: - Reliability

يشير الثبات إلى الدقة ومدى الاتساق في تقدير العلامة الحقيقية التي يقيسها الاختبار. (عودة وملكاوي، 1992: 194). وقد حسب الثبات بطريقة:

إعادة الاختبار Test – Retest

وتحقق البحث الحالي من ثبات مقياس الذات المهنية بطريقة إعادة الاختبار، وتعتمد الفكرة الأساسية في تطبيق المقياس على عينة ممثلة وإعادة التطبيق بعد مدة زمنية مقدارها (15) يوماً تحدد طبيعة العينة والسمة المقاسة، ومن ثمّ يحسب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الذي يمثل معامل الاستقرار عبر الزمن، لذلك تمّ تطبيق المقياس على عينة مكونة من (20) مرشداً ومرشدة اختيرت بالأسلوب العشوائي البسيط، بعد مرور (15) يوماً من التطبيق الأول على العينة نفسها وهي مدة مناسبة وتمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فكان معامل الارتباط يساوي (0.81) ويشير عيسوي إلى إن معامل الثبات الذي يتراوح (0.70-0.90) مؤشراً جيداً للاختبار الثابت (عيسوي، 1985: 58).

المقياس بصيغته النهائية:

بعد الإجراءات لإعداد المقياس التي اعتمدتها الباحثتان (المجالات والفقرات) والإحصائية (الصدق والثبات) لمقياس الذات المهنية، أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (31) فقرة موزعة على مجالاته الثلاث ملحق (10)، وأصبح جاهز لتطبيقه على عينة البحث الأساسية البالغة (160).

الفصل الرابع

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها: -

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثتان على وفق الأهداف والفرضيات التي تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق منها وتحليل النتائج التي أسفرت عنها في هذا البحث لمعرفة مستوى الذات المهنية لدى المرشدين ومناقشة تلك النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار الفرضي ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج.

الهدف الأول: التعرف على مستوى الذات المهنية لدى المرشدين.

لمعرفة مستوى الذات المهنية لدى المرشدين ولتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي للعينة إذ بلغت قيمته (137.48)، وانحراف معياري (19.683)، وبعد مقارنته بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (93) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (28.585) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (159).

جدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

لدرجات افراد العينة في مقياس الذات المهنية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى دلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
160	137.48	19.683	93	159	28.585	1.96	دالة

من خلال النتائج في الجدول (6) تشير النتائج إلى ارتفاع الذات المهنية لدى المرشدين.. ترى الباحثة ان ابعاد الذات المهنية قد تكون توافرت لدى المرشدين التربويين، وان المرشد التربوي يلعب دوراً فاعلاً إيجابياً من خلال ممارسة أدوار متعددة في حل المشكلات، وايضاً تعاون الادارة والهيئة التدريسية مع المرشد يعزز الذات المهنية لديه، وما يحقق العملية التربوية لأهدافها، وبذلك عزز من شخصيته، حيث

اصبح المرشد التربوي في الوقت الحاضر محباً لمهنته، ومحقق لذواته من خلال رضاه عن مهنته، ودورهم الفاعل في العملية التربوية، والمكانة الاجتماعية التي يتمتعون بها، وبسبب تغلبهم على الكثير من المشكلات لذلك فهم يتمتعون بمفهوم ذات مهني عال.. وتدل النتيجة ايضاً على مدى تمتع المرشد التربوي بالخصائص الشخصية والمهارات المهنية التي يجب توافرها في المرشد، والتي تجعل منه شخصاً واثقاً من مقدراته، ويستطيع ان يتعامل مع متطلبات المهنة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الصوالحة، 2015) ودراسة (بابكر، 2013) ودراسة (الشرقا، 2011).

الهدف الثاني:- الفروق ذات الدلالة الإحصائية للذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية للذات المهنية في ضوء متغير الجنس، أظهرت النتائج أنَّ المتوسط الحسابي للذكور بلغ (144.59) وبانحراف معياري (5.241) في حين كان المتوسط الحسابي للإناث (132.23) وبانحراف معياري (4.311) وعند حساب القيمة التائية لعنتين مستقلتين، بلغت القيمة التائية المحسوبة (4.119) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية البالغة (158) تبين من ذلك الى وجود فروق دالة بين المرشدين والمرشدات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) ولصالح الذكور.

جدول(7)

الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجات الذكور والإناث على مقياس الذات المهنية

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	68	144.59	5.241	158	4.119	1.96	دالة
إناث	92	132.23	4.311				

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول (7) يتضح لنا أن المرشدين والمرشدات يعملون في بيئات عمل متشابهة، بحيث يواجهون نفس الظروف اليومية من مشجعات ومحبطات لهم، حيث ان المرشدين(الذكور) قد يكونوا اكثر قدرة وقابلية في مواجهة المشكلات والمحبطات مقارنة بالمرشدات لذلك قد يختلف رؤيتهم لذواتهم نحو مهنتهم، وان الذكور يتمتعون بالذات المهنية افضل من الاناث، وذلك لكون طبيعة النظرة والمكانة الاجتماعية للمرشدين(الذكور) ان يتحمل اعباء مسؤوليته المهنية والأسرية والاجتماعية الأمر الذي ادى الى تحقيق الذات المهنية أفضل من المرشدات (الإناث).

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (عبدالله، 2016) وتختلف مع دراسة (التليشي، 2019) التي اظهرت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس.

الهدف الثالث:- الفروق ذات الدلالة الإحصائية للذات المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (1-10 سنة، 11-20 سنة ، 21-30 سنة).

لأجل معرفة الفروق في الذات المهنية لدى المرشدين والمرشدات تبعاً لمتغير مدة الخدمة، استخدمت الباحثان تحليل التباين الأحادي، واتضح أن القيمة الفائية المحسوبة هي (1.330) درجة وعند مقارنتها بنظيرتها الجدولية (3.00) تبين أنها غير دالة عند مستوى (0.05) بمعنى لا توجد فروق في متوسطات درجات الذات المهنية تبعاً لمتغير مدة الخدمة، وكما موضح في الجدول (8).

جدول (8)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في الذات المهنية
لدى عينة البحث وفقاً لمتغير مدة الخدمة

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة 0.05	3.00	1.330	513.129	2	1026.257	بين المجموع
			385.807	157	60571.686	داخل المجموع
				159	61597.944	الكلي

جدول (9)

المتوسطات الحسابية لدرجات الذات المهنية لدى المرشدين والمرشدات
تبعاً لمتغير مدة الخدمة

حجم العينة	فئات متغير مدة الخدمة بالسنوات	الأوساط الحسابية
51	(1 - 10) سنوات	139.51
79	(11 - 20) سنة	138.11
30	(21 - 30) سنة	132.37

ومن الجدول (9) يتبين أن المرشد التربوي لا يمارس مهنة الارشاد الا قد وصلت الى مرحلة من الاتزان ما بين ذاتها الشخصية والمهنية. الأمر الذي يجعل أثر سنوات الخدمة لاعمى له، فعندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الافراد لان يكونوا أفضل بأعمالهم، ووضوح نظرتهم لذواتهم نحو عملهم، وبالرغم لكثير من الادبيات واعتقاد الباحثان بأن سنوات الخدمة تعتبر علامة فارقة، فكلما زادت سنوات الخدمة اكتسب مهارات أكثر، وقد تعزى الباحثان ايضاً الى سبب ظهور هذه النتيجة

بأن المرشدين يتبادلون الخبرات فيما بينهم من خلال اللقاءات التدريبية التي يتم عقدها من قبل وزارة التربية، وكما انه يتم تدريب المرشدين التربويين على كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجههم من خلال تأدية أعمالهم.

التوصيات:

بناءً على ما جاءت به نتائج البحث الحالي فان الباحثين تضع بعض التوصيات الآتية:

- 1- توفير المناخ المدرسي المناسب للمرشدين داخل المدرسة لتذليل العقبات التي من شأنها أن تثير الاضطرابات الانفعالية.
- 2- المحافظة على مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين من خلال تبادل الخبرات الارشادية بينهم، وتحسين ظروف العمل للمرشد، والاجتهاد في تزويده بجميع عناصر الاداء الناجح.
- 3- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في أبحاث أخرى لها علاقة بمتغيرات الدراسة أو عينة الدراسة الحالية.

المقترحات:

- 1- الذات المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الاخرى مثل (الضغوط المهنية، التوافق المهني، الضغط النفسي، الامن النفسي، السعادة النفسية، الكفاءة المهنية).
- 2- أعداد برنامج تدريبي يهدف لتنمية ابعاد الذات المهنية للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية
- 3- إجراء دراسة مماثلة يتم فيها تناول الذات المهنية وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار.

Sources:

1. Abdullah, Magdy Ahmed Mohamed. (1996). Professional psychology between theory and practice, University of Knowledge House, Alexandria.
2. Abu Al-Khail, Amna. (2017). Professional self-efficacy and its relationship to the difficulty of professional decision-making among a sample of female students and preparatory year students at King Abdulaziz University, Jeddah.
3. Abu Hatab, Fouad. (1973). Psychological evaluation, Anglo-Egyptian Library, Cairo
4. Abu Sell, Muhammad Abdul Karim. (1998). Introduction to Vocational Education, 1st Edition, Dar Al-Fikr for Printing, Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
5. Abu Yusuf, Muhammad. (2008). The effectiveness of a training program to develop counseling skills for psychological counselors in UNRWA schools in the Gaza Strip, a master's thesis. The Islamic University of Gaza.
6. Ahmed and Malkawi Fathi's return. (1992). Elements of Research, Methods and Statistical Analysis of Data, 2nd Edition, Al-Katani Publishing Library, Amman.
7. Al Jumaily, Surah Asaad. (2022). "A sense of self-esteem and its relationship to the efficiency of confrontation between universities." Tikrit University Journal of Human Sciences: Volume (29), p. (5), 394-416.
8. Al-Ali, Muhannad. (2003). "Self-concept and the effect of some demographic variables and its relationship to the phenomenon of psychological respect among governmental secondary school teachers in the governorates of Jenin and Nablus", an unpublished master's thesis. An-Najah National University.
9. Al-Ansari, Muhammad Badr. (2000). Personality measurement, Dar Al-Kitab Al-Hadith, Kuwait.
10. Al-Dahri, Saleh Hassan. (2005). The psychology of vocational guidance and its theories, Dar Wael for printing, publishing and distribution, Amman, Jordan.

11. Al-Esawy, Abdul Rahman Muhammad. (1985). Measurement and Experimentation in Psychology and Education, University Knowledge House for Publishing and Distribution, Alexandria.
12. Ali, Laith Hamza. (2020). Professional self-efficacy and its relationship to job satisfaction. Journal of the College of Education. College of Arts, Wasit University: Vol. (38), p. (1), 629-660.
13. Al-Khatib, Saleh Ahmed. (2007). Psychological counseling in school: its foundations, theories and applications, University Book House, Al-Ain, United Arab Emirates.
14. Allam, Salah El-Din Mahmoud. (2002). Educational and psychological measurement and evaluation, its basics, applications and contemporary directives, Arab Thought House for Printing and Publishing, Cairo.
15. Al-Mutairi, Lina bint Lafi bin Ayez and Al-Dosouqi, Muhammad Ghazi. (2018). Awareness of the professional role and its relationship to job satisfaction for female female counselors in the secondary stage. Journal of Educational Research: 17 (34), 381-432.
16. Al-Qasim, Badi' Mahmoud. (2001). Professional psychology between theory and practice, 1st Edition, Al-Warraq Publishing and Distribution Corporation, Amman.
17. Al-Samadouni, Mr. Ibrahim. (1994). Self-concept of pre-school children in relation to parents' social skills. Psychological Studies: 4(3), Jul.
18. Al-Shurafa, Abeer Fathi. (2011). "The Professional Self of Psychological Counsellors in Educational Guidance Work in the Gaza Strip", an unpublished master's thesis. College of Education, Islamic University of Gaza.
19. Al-Talbishi, Doaa Ibrahim. (2019). "The professional self and its relationship to performance anxiety among educational counselors in government schools in the Hebron Governorate", an unpublished master's thesis. Guidance and Counseling Department, College of Education. Hebron University, Palestine.
20. Al-Tamimi, Fatima Karim Zidan. (2008). "The academic and professional self-concept of university students", an unpublished master's thesis. College of Education, Al-Mustansiriya University.
21. Al-Zayed, Amal. (2019). The professional self of the female student guides in the schools of Al-Rass Governorate in the light of some variables. Journal of Scientific Research in Education: 20 (1), 378-341.
22. Argyle, M. (2008). Social Encounters: Contribution to Social Interaction Aldine Transaction.

23. Babiker, talents. (2013). "Professional self-realization and its relationship to psychological burnout and some demographic variables for teachers of the basic governmental stage in the Unit of the Revolution - Karari Governorate - Khartoum State", an unpublished master's thesis. College of Education, Omdurman Islamic University. Sudan.
24. Boyatzis. R.E. & Akrivou. K. (2006). "The ideal self as the driver of intentional change". Journal of management development. 25(7), 624-642.
25. Brice, P. (2004). "Locus of control, self-concept and level aspiration" Journal of Personality Assessment. 69(6), 627-631.
26. Broth ,P . E . (2004) . Constructivist Assessment in Career counselling .Journal of Career Development: 30 ,189
27. Eble, R.L. (1972): Essentials of Educational measurement, New Jersey Englewood, cliffs.
28. Jalal, Saad. (1992). Psychological, educational and professional guidance with an introduction to education for investment, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Egypt.
29. Leader, Khaled Mustafa, and others. (2018). Job satisfaction and its relationship to job performance among the Misurata University library staff. Journal of the College of Arts and Media: 120.
30. Sawalha, Rania Muhammad. (2015). Professional self-concept and personality style as predictors of performance anxiety among educational counselors in Jordan, unpublished master's thesis. Yarmouk University. Jordan .
31. Shehab, Scheherazade Muhammad. (2009). The level of self-actualization among the principals of middle and secondary schools in the center of Nineveh Governorate. Tikrit University Journal of Human Sciences: Vol. (16), p. (1), 442-467.
32. Skovholt, T. & Ronnestad, M. (2003). Struggles of the novice counselor and therapist. Journal of Career Development: 30 , 45-58 ..
33. Zahran, Hamed Abdel Salam. (1998). Psychological Guidance and Counseling, 3rd Edition, World of Books for Publishing, Cairo, Egypt.