

1

الرقم التسلسلي: .....

رقم الترتيب: .....

## جامعة ورقلة

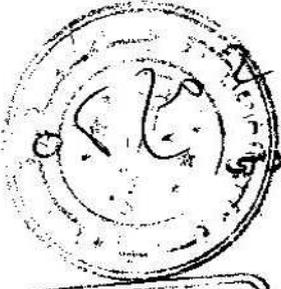
كلية الآداب والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

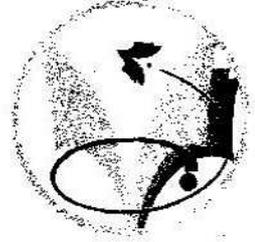
مذكرة مكملة لتبيل شهادة الماجستير في تخصص علم النفس المدرسي

إعداد الطالبة:

جمعة أولاد حيمودة



داخلي فقط



الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني  
دراسة ميدانية بولايات الجنوب الشرقي

نوقشت علنا يوم 22 فيفري 2005

أمام لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ التعليم العالي بجامعة ورقلة	أ.د محي الدين مختار
مقررا	أستاذة محاضرة بجامعة ورقلة	د. نادية يوب المولودة مصطفى الرقاي
مناقشا	أستاذ محاضر بالمركز الجامعي بالوادي	د. الطاهر سعد الله
مناقشا	أستاذة محاضرة بجامعة ورقلة	د. نادية بوشلاق

السنة الجامعية: 2005/2004

# ملخص الدراسة

حاولت الدراسة البحث في العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه الاتجاه في توجيه السلوك الإنساني، ولفهم العلاقة بين متغيري (الاتجاه والتوافق).

وانطلقت الدراسة من إشكالية عامة:

هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري المدرسي والمهني وللإجابة عن هذه الإشكالية تم تفريعها لإشكاليات جزئية تمحورت حول الفروق في الاتجاه النفسي نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه حسب المتغيرات (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) واستنادا للجانب النظري والدراسات السابقة تم صياغة الإجابات المحتملة للإشكاليات المطروحة بشكل مباشر. ولاختبار فرضيات البحث تم بناء استبيانين: استبيان يقيس الاتجاه نحو المهنة وآخر يقيس التوافق المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، حيث تم تطبيق الاستبيانين على عينة مكونة من 20 مستشارا للتوجيه المدرسي والمهني بولاية ورقلة. وتم التأكد من صلاحية الاستبيانين بعد تطبيق الدراسة الإستطلاعية، بقياس الصدق والثبات، بالنسبة للصدق إتمد على صدق التحكيم، وصدق المقارنة الطرفية بحساب "ت" لكافة بنود الاستبيان. أما عن ثبات الاستبيانين فتم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية، قيمة ثبات استبيان الاتجاه نحو المهنة (0.74) واستبيان التوافق المهني قيمته (0.79)، والقيمتان تدلان على ثبات الاستبيانين وبهذا تم التأكد من إمكانية تطبيقهما على عينة الدراسة الأساسية التي تم الحصول عليها بطريقة الحصر الشامل لكافة أفراد المجتمع الأصلي التي تكونت من (85) مستشارا وتحصلنا في الأخير على نتائج، بناءا عليها تم رفض كل فرضيات الدراسة وإستبدالها بالفرض الصفري ما عدى الفرضية العلائقية بين متغيري الاتجاه والتوافق المهني التي أثبتت وجود العلاقة، أي أنه: لا توجد فروق في الاتجاه النفسي نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين حسب متغيرات (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) مع وجود العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني. وتم تفسير هذه النتائج بناءا على الجانب النظري للدراسة، لنصل في الأخير لمجموعة إقتراحات نرى فيها آفاق مستقبلية للبحث.

---

الكلمات المفتاحية: الاتجاه النفسي، مستشار التوجيه المدرسي والمهني، التوافق المهني، مهنة التوجيه المدرسي، التخصص الدراسي، الأقدمية.

## Résumé d'étude

l'étude a essayé de rechercher la relation entre l'attitude d'un métier et la l'ajustement professionnel chez les conseillers en orientation scolaire et professionnelle, et surtout le rôle que joue l'attitude dans la vie d'un être humain, et enfin comprendre la relation entre les variables ( Attitude, ajustement).

l'étude à commencer de la problématique générale :

Y a-t-il une relation entre l'attitude vers un métier et l'ajustement professionnel? et pour répondre à cette question, notre étude l'a décomposé en plusieurs mini problématiques basé sur les différences d'attitudes psychologique vers un métier et l'ajustement professionnelle chez les conseillers en orientation selon les variables (sexe, ancienneté, spécialité scolaire) et en se basant sur le côté théorique des précédentes études on a formulé les réponses probables pour les problématiques de façon directe.

Pour traiter les problématiques de recherche on a composé deux diagrammes. Le premier étudie l'attitude vers le métier et l'autre étudie la l'ajustement professionnel chez les conseillers d'orientation scolaire et professionnels, ces deux diagrammes sont basé sur la base d'un échantillon de 20 conseillers en orientation scolaire et professionnelle de la wilaya de Ouargla, et on s'est rendu compte de l'exactitude de ces deux diagrammes en les appliquant sur l'étude pratique, en calculant leurs reliabilité et validité, sur le plan honnêteté on s'est basé sur la validité du jugement, et la réalité de la comparaison cas par cas en calculant la variable T pour tous ces cas, et sur la validité des diagrammes on s'est basé sur la méthode de décomposition par moitié. La valeur de la validité du diagramme attitude vers un métier (0,74) et du diagramme l'ajustement professionnelle (0,79), et les deux valeurs prouvent leurs justesse et ainsi on peut les appliquer sur l'échantillon d'étude principale qui est le résultat d'une enquête sur un échantillon d'une population de 85 conseillers en orientation et à la fin on a obtenu les résultats.

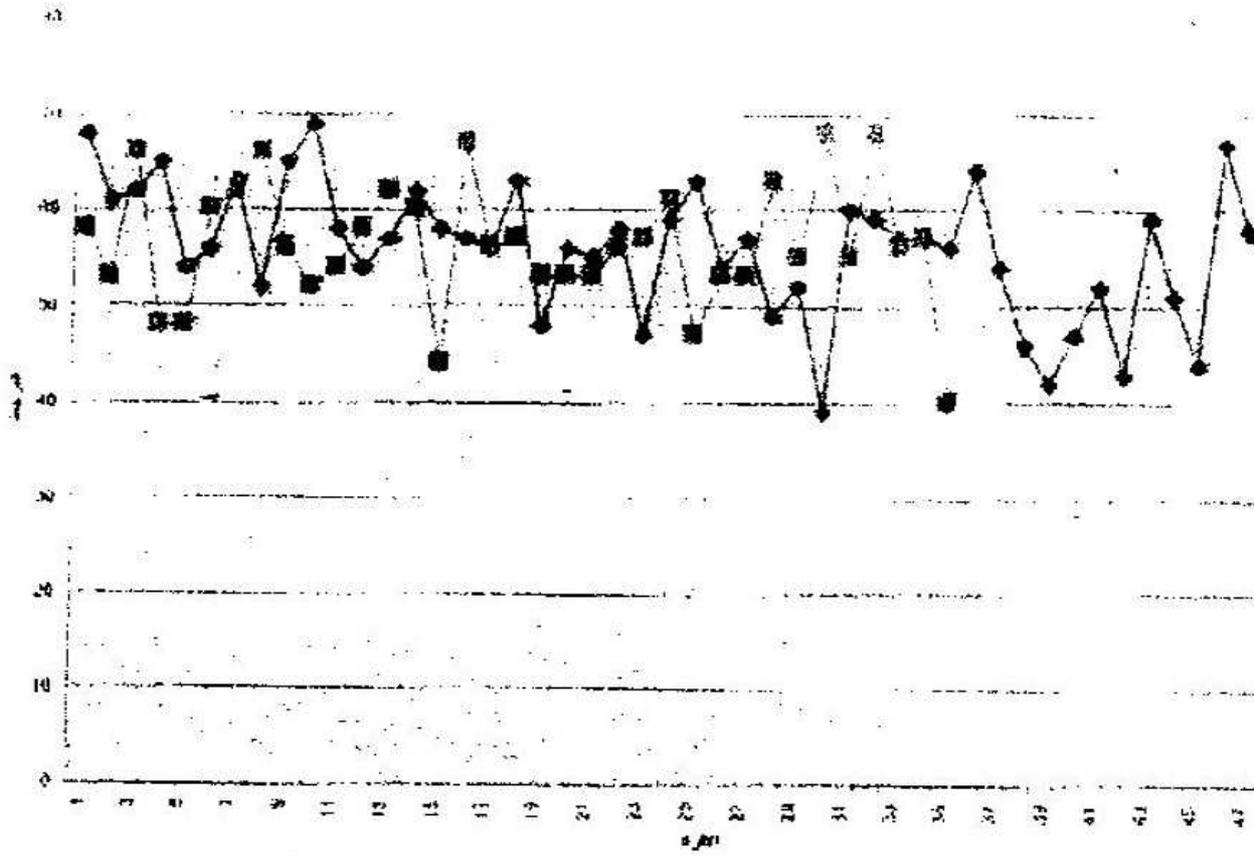
Sur la base de toutes les précédentes propositions des études déjà faites et le jugement des propositions par la valeur zéro. sauf la proposition relationnelle entre les variables attitude et ajustement professionnelle ont vérifiant la validité de la proposition professionnelle, ce qui veut dire : il y'a pas de différence entre l'attitude psychologique vers un métier et la l'ajustement professionnelle chez les conseillers en orientation selon les variables ( sexe, ancienneté, et la spécialité scolaire) avec une relation entre l'attitude vers un métier et l'ajustement professionnelle.

Sur la base de ces résultats à été faite en se basant sur le côté théorique pour arriver à un ensemble de propositions pour un avenir propice dans le domaine de la recherche.

**Mots-clé :** Attitude psychologique, conseiller en orientation scolaire et professionnelle, ajustement professionnelle, métier de conseiller en orientation scolaire, spécialité scolaire, l'ancienneté.

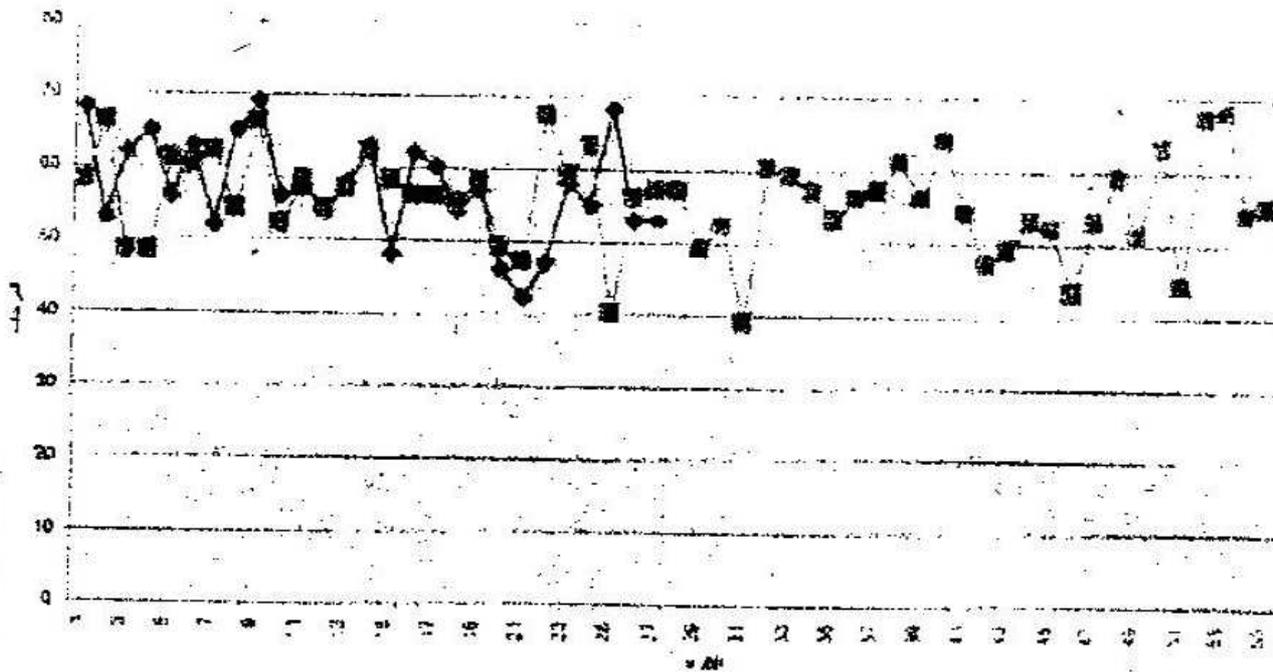
# تلك الحدة رقم 8

سري ماني مبتدئ بوزن درجات الفرد المصنفة على امتحان التوافق المهني حسب التخصص



الاتجاه  
التوافق

مختصي بياني بشكل توزيع درجات الفرد المصنفة على امتحان التوافق المهني حسب التخصص



الاتجاه  
التوافق

## Summary of study.

The study tried to seek the relation between the attitude of a trade and the professional adjustment at the school and professional careers advisers, and especially the role which the attitude in the life of a human being plays, and finally to include/understand the relation between the variables (Attitude, adjustment). Our study to begin general problems: Is what it y' has a relation between the attitude towards a trade and the adjustment professional? and to answer this question, our study A to break up into several mini problems based on the differences in attitudes psychological towards a trade and the adjustment professional in the careers advisers according to the variables (sex, seniority, school speciality) and while basing themselves on the with dimensions theoretical one and preceding studies' one with formulated the probable answers for the problems posed in a direct way. And to treat the problems of research one has to compose two diagrams: the first studies the attitude towards the trade and the other studies the adjustment professional of the school careers advisers and professionals, these two diagrams are made on the basis of sample of 20 school careers advisers and professionals of the wilaya of Ouargla, and one realized of the attitude of these two diagrams by applying them to the practical study, by calculating their reliability and Validity, on the honesty plan one based oneself on the validity of the judgement, and the reality of the comparison individually by calculating the variable T for all these cases, and on the reliability of the diagrams one based oneself on validity of the diagram attitude towards a trade (0,74) and diagram adjustment professional (0,79), and the two values prove their accuracy and thus one can apply them to the sample of principal study which is the result of a selection on a sample of a population of 85 careers advisers and with the end one will have the results. And on the basis of preceding proposal of the already made studies and the change of the proposals by no value except the relational proposal between the alternatives professional attitude and adjustment have checking the validity of the relational one, which wants to say: it does not have a difference between the psychological attitude towards a trade and the adjustment professional in the careers advisers according to variables' (sex, seniority, and the school speciality) with a relation between the attitude towards a trade and the adjustment professional. The study of these results at summer made while basing itself on the with dimensions theoretical one to arrive at the end at a whole of proposals for a favourable future in the field of research.

**Key words:** Psychological attitude, school and professional careers adviser, adjustment professional, trade of careers adviser school, school speciality, seniority.

أ	الإهداء .....
ب	شكر و عرفان .....
ج	ملخص الدراسة .....
ح	قائمة المحتويات .....
د	قائمة الجداول .....
ر	قائمة الأشكال .....
ك	المقدمة .....

### الدراسة النظرية

#### الفصل الأول: تقديم الدراسة

3	تمهيد .....
3	1- تحديد الإشكالية .....
11	2- فرضيات الدراسة .....
12	3- أهمية الدراسة .....
12	4- أهداف الدراسة .....
13	5- أسباب إختيار الموضوع .....
13	6- التعريف الإجرائي للمفاهيم .....
15	خلاصة الفصل .....

#### الفصل الثاني : الإتجاهات النفسية

17	تمهيد .....
17	1- تاريخ مفهوم الإتجاه .....

26	4- خصائص الإتجاه
27	5-وظائف الإتجاه
28	6-مكونات الإتجاه
30	7- أنواع الإتجاهات
32	8- تشكيل الإتجاهات
35	9- تغيير الإتجاهات
38	10- قياس الإتجاهات
49	11- الإتجاه نحو العمل
50	خلاصة الفصل

### الفصل الثالث: التوافق النفسي و المهني

#### أولاً: التوافق النفسي

52	تمهيد
52	1- تعريف التوافق النفسي
54	2- إتجاهات التوافق النفسي
57	3- أبعاد التوافق النفسي
59	4- آليات التوافق النفسي
66	الخلاصة

#### ثانياً : التوافق المهني

66	تمهيد
67	1- تعريف التوافق المهني
70	2- شروط التوافق المهني
72	3- توافق العمال في عملهم
77	4- قياس التوافق المهني
77	5-علاقات العمال المرتبطة بالتوافق المهني

79 ..... الخلاصة

## الدراسة الميدانية

### الفصل الرابع: الدراسة الإستطلاعية

82 ..... تمهيد

82 ..... 1- أهداف الدراسة الإستطلاعية

82 ..... 2- وصف عينة الدراسة الإستطلاعية

83 ..... 3- وصف أدوات القياس المستخدمة

96 ..... خلاصة الفصل

### الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

98 ..... تمهيد

98 ..... 1- التذكير بإشكالية الدراسة

100 ..... 2- التذكير بفرضيات الدراسة

101 ..... 3- حدود الدراسة الأساسية

101 ..... 3-1. المنهج المستخدم

102 ..... 3-2. وصف عينة الدراسة الأساسية

105 ..... 3-3. أدوات جمع البيانات

106 ..... 3-4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

107 ..... خلاصة الفصل

### الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة الأساسية

110 ..... تمهيد

110 ..... 1- عرض نتائج الفرضية الأولى

111 ..... 2- عرض نتائج الفرضية الثانية

113 ..... 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة

113 ..... 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة

.....	ض نتائج الفرضية الخامسة
.....	ض نتائج الفرضية السادسة
.....	ض نتائج الفرضية العامة
.....	الفصل

### الفصل السابع: تفسير نتائج الدراسة الأساسية

.....	بر نتائج الفرضية الأولى
.....	بر نتائج الفرضية الثانية
.....	بر نتائج الفرضية الثالثة
.....	بر نتائج الفرضية الرابعة
.....	بر نتائج الفرضية الخامسة
.....	بر نتائج الفرضية السادسة
.....	بر نتائج الفرضية العامة
.....	الفصل

.....

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الفرق بين المعتقدات والإتجاه	25
02	يوضح لنا مقياس البعد الإجتماعي	40
03	يوضح لنا مقياس ليكرت	42
04	يوضح نتائج صدق التحكيم لإستبيان الإتجاه نحو المهنة	87
05	يوضح نتائج صدق التحكيم لإستبيان التوافق المهني.	94
06	يوضح توزيع أفراد العينة من حسب جنسهم والنسب المثوية لكل منها.	104
07	يوضح توزيع أفراد العينة من حسب الأقدمية والنسب المثوية لكل منها.	104
08	يوضح توزيع أفراد العينة من حسب التخصص والنسب المثوية لكل منها.	105
09	يوضح دلالة الفروق حسب الجنس في الإتجاه نحو المهنة.	111
10	يوضح دلالة الفروق حسب الأقدمية في الإتجاه نحو المهنة.	113
11	يوضح دلالة الفروق حسب التخصص في الإتجاه نحو المهنة.	114
12	يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب الجنس .	115
13	يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب الأقدمية.	116
14	يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب التخصص	117
15	يوضح العلاقة بين الإتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين	118

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	يوضح طبيعة الإتجاه نحو المواضيع .	01
27	يوضح خصائص الإتجاه .	02
28	يوضح وظائف الإتجاهات.	03
30	يوضح بناء الإتجاهات.	04
32	يوضح تصنيف الإتجاهات	05
35	يوضح مراحل تكوين الإتجاهات.	06
45	يوضح فقرات إختبار تمايز معاني المفاهيم.	07
46	يوضح فقرات إختبار تمايز معاني المفاهيم.	08
46	يوضح فقرات إختبار تمايز معاني المفاهيم	09
47	يوضح فقرات إختبار تمايز معاني المفاهيم "لحامد زهران"	10
56	يوضح إتجاهات تعاريف التوافق.	11
59	يوضح مستويات تعاريف التوافق	12
104	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	13
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.	14
106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص.	15

1000

>تحلل الإتجاهات The Attitudes مكانا رئيسيا في علم النفس الإجتماعي لأنها تعتبر من ناحية من أهم نواتج النشئة الإجتماعية، ومن ناحية أخرى فهي من أهم الموجهات الضابطة والمنظمة للسلوك الإجتماعي «.

(بشير معمريه، 2002، 343)

« وتتكون الإتجاهات من تكرار إتصال الفرد بموضوع الإتجاه في مواقف مختلفة تثبر في نفسه خبرات سارة أو مؤلمة، وبهذه الصورة تعتبر الإتجاهات أساليب يتعلمها الفرد كي تساعده على التكيف مع بيئته والتوافق معها «.

(مقدم عبد الحفيظ، 2003، 243)

>و مفهوم الاتجاه يكون أكثر فائدة و أعم نفعا عندما يدرس في علاقته كمكون للشخصية الانسانية، و كوسيلة للتكيف النفسي الاجتماعي...<<(عبد الفتاح دويدار، 1999، 166).

بناءا على هذا نلاحظ أهمية الإتجاهات في حياة الفرد، فهي تساعده على التوافق مع بيئته المادية، بشكل يضمن له حياة بدون ثوتر ومشاكل وهذا تأكيد على العلاقة بين الإتجاه والتوافق حيث يعتبر هذا الأخير نتيجة للأول .

وتعتبر عملية التوجيه نوعا من الخدمة الإجتماعية إذ يمثل إطارا عاما تتفاعل داخله جملة من الأنشطة والعمليات، تنطلق من إمكانيات الفرد ومعطيات الموقف المطروح، وتصب في هدف تحقيق الصحة النفسية للفرد والتكيف النفسي والاجتماعي، وهي مهمة أوكلت لأخصائين في هذا المجال هم مستشاري التوجيه.

ولو ربطنا بين فكرة أن الإتجاه يساعد على التوافق، وفكرة أن الفرد المكلف بتحقيق هذه المهمة في مجال التعليم هو مستشار التوجيه، سندخل في لب الدراسة القائمة التي تبحث عن العلاقة بين الإتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني.

وقد إحتوت الدراسة على سبعة فصول، وهي كالتالي:

تضمن الفصل الأول تحديد اشكالية البحث، التي تعرضت إلى ست تساؤلات ثم الإجابة عنها بفرضيات الدراسة، بعدها ذكرت أهمية الدراسة والتي إشتقت منها الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، ثم عرضت أسباب إختيار الموضوع، ثم التعريف بالمفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة إجرائيا حتى يسهل فهمها من طرف القارئ.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق إلى موضوع الإتجاهات، حيث تم البداية عرض لتاريخ هذا المفهوم، ثم تعريف الإتجاه وتفريقه عن بقية المفاهيم المقاربة له في المعنى، ثم تحديد خصائص الإتجاهات والتعرف على أنواعها، بعد ذلك تم عرض كيفية تشكيل الإتجاهات، وتم التعرض إلى كيفية تغييرها، مع عرض لبعض نظريات الإتجاه، وطرق قياس الإتجاهات، وفي الأخير فسح المجال للحديث عن صلب موضوع الدراسة ألا وهو الإتجاه نحو المهنة .

وتضمن الفصل الثالث التوافق النفسي و التوافق المهني، وفيه عرض التوافق النفسي، تعريفه، أبعاده، اتجاهات التوافق النفسي، ألياته ، و تعرض للتوافق المهني تعريفه ، شروطه ،كيفية توافق العمال في عملهم، قياس التوافق المهني ، و علاقات العمال المرتبطة بالتوافق المهني..

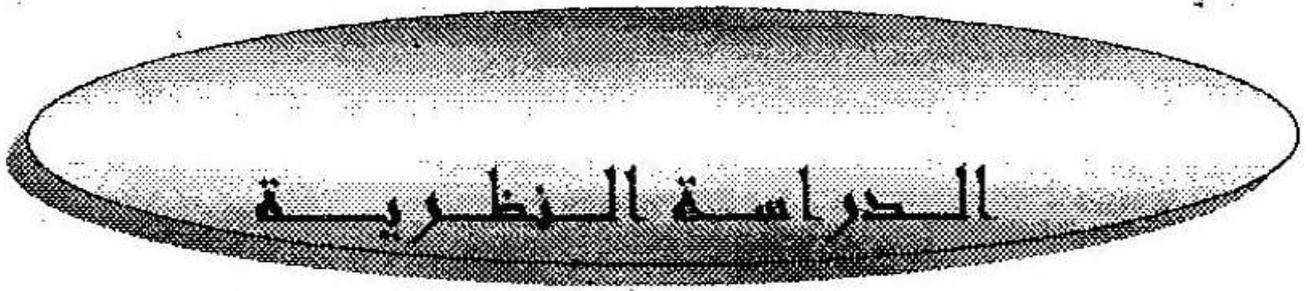
أما الفصل الرابع تضمن إجراءات الدراسة الإستطلاعية، وفيه عرض خطوات تصميم أداة الدراسة:

" إستبيان الإتجاه نحو المهنة " و"إستبيان التوافق المهني"، مع وصف العينة التي تم تطبيق الإستبيان عليها وذلك بتقدير بعض الخصائص السيكومترية لها (الصدق ، الثبات).

والفصل الخامس إحتوى على إجراءات الدراسة الأساسية، وتم فيها وضع حدود الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب المستخدمة في جمع البيانات، وكذا الأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عايتها، قصد التوصل إلى نتائج تعرض وتفسر في الفصول اللاحقة .

الفصل السادس عشر نتائج المتوصل إليها قصد  
فيها لفرضيات الدراسة القائمة .

من السابغ و الأخير ، فقد تضمن تفسير النتائج الم  
و ذلك على ضوء جملة من المعطيات مستقاة من  
سبها و على ضوء النتائج المتوصل إليها في الدراسة  
ت التي قد تهتم أي باحث يو اصل البحث في الموضوع  
الدراسة ببعض الاقتراحات .



# الفصل الأول

## تقديم الدراسة.

تمهيد

1- اشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- أهمية الدراسة.

4- أهداف الدراسة

5- أسباب اختيار الموضوع .

6- التعريف الإجرائي للمفاهيم.

خلاصة الفصل.

## تمهيد :

ستحاول الدراسة في البداية التطرق إلى تحديد الإشكالية، الفرضيات أهمية الموضوع... وهي عناصر أساسية للدخول في الدراسة الحالية ويعتمد عليها الباحث في كل خطوات بحثه، وأول خطوة سيتطرق إليها هي تحديد مشكلة الدراسة.

### 1 - اشكالية الدراسة :

يعرف علم النفس الحديث، بأنه دراسة التوافق، حيث أن مواقف الحياة عموماً تتطلب تحقيق التوافق وباستمرار، وعلم النفس يدرس مدى توافق شخصية الفرد إزاء المواقف المتغيرة التي يتعرض إليها في بيئته (المنزل، المدرسة الشارع، العمل....)، وهذا التعرض يمثل تفاعلاً بين الفرد وبيئته، ويختلف التوافق باختلاف البيئة، ففي مجال الأسرة يسعى الفرد لتحقيق التوافق الأسري ليقى نفسه من معظم المشاكل التي يتوقع حدوثها في الأسرة.

وبانتقاله إلى المدرسة، يسعى الفرد السوي لتحقيق التوافق الدراسي لمحاولة التخفيف من المشاكل التي تحول وتوافقها المدرسي.

ومجال العمل مجال واسع ومعقد، تكثر فيه طموحات الفرد، ويسعى للتخفيف من المشاكل الموجودة في مجال العمل والصراعات التي قد تصادفه.

وجميع الأفراد الأسوياء في مجال العمل، يسعون لتحقيق هذا النوع من التوافق، وإذا عرفنا التوافق >> هو قدرة الفرد للتكيف، تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية المادية، أو المهنية << ( فرج عبد القادر طه 1986، 150)، فالتوافق مع البيئة المهنية ، يدفعنا للحديث عن التوافق المهني الذي سيكون موضوع الدراسة.، وبالرجوع إلى بعض الدراسات يلاحظ أن من أهم العوامل المساعدة لنجاح عملية التوافق المهني توفر صحة نفسية كافية والتي تشمل على : >> صحة الجوانب الذهنية والجوانب الانفعالية والمزاجية والشخصية والاتجاهات الإيجابية نحو العمل << ( محمود السيد أبو النيل، 1985، 273).

فالصحة النفسية مهمة في تحقيق التوافق المهني ، فالعامل الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة يكون أقدر على العطاء ، من حيث أن مستوى التركيز والاهتمام بمختلف مهامه يكون أعلى، وبالتالي يستطيع التفتن إلى مواطن الضعف والخلل الذي قد يحدث بها، ولا شك أن العامل الذي يعاني من صحة نفسية غير جيدة ، كأن يعيش حالة من الاكتئاب أو الاضطراب النفسي، تضطرب لديه قدرته على الانتباه والتذكر بل قد تنخفض طاقته النفسية وبالتالي تنخفض فعالية أدائه ويمكن أن نعزوا سبب ذلك إلى انشغاله بذاته والصراعات الدائرة فيها، مما يسبب فشلا في جوانب مختلفة من العمل كسوء علاقاته مع زملائه ومرؤوسيه، أو انزوائه عنهم وإنخفاض نشاطه، مما يزيد ضغوطاته الداخلية، وهو ما يمكن أن نطلق عليه سوء التوافق

المهني، ومن جهة أخرى تكتسي الاتجاهات نحو العمل، أهمية بالغة لتحقيق التوافق المهني، فالاتجاهات الإيجابية نحو العمل بإمكانها أن تسهم في تحقيق هذا النوع من التوافق، وفي الدراسة الحالية سيحاول التعرف أكثر على الاتجاهات نحو العمل، في علاقتها بالتوافق المهني، و بالتحديد الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني.

تتميز مهام هذه الفئة من العمال بالكثرة والتنوع؛ بدءا بوقوعهم تحت إشراف إدارتين، إدارة مركز التوجيه وإدارة المؤسسات التربوية التي يعملون بها ثم جملة المهام التي يمارسونها والتي تتلخص في :

- الإعلام: يقوم على شرح الواقع التربوي و التكويني داخل المدرسة أو خارجها

للتلميذ.

- التوجيه : بجانبه الأكاديمي والاجتماعي.

- المتابعة والتقويم: تقييم مدى التنبؤ الذي وجه التلميذ على أساسه و المتابعة

النفسية للتلميذ عن طريق الاختبارات النفسية و الجلسات الإرشادية.

- إجراء بحوث ودراسات.

تجدر الإشارة لانعدام الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة الحالية

فالدراسات التي وجدت تناولت موضوع الاتجاه نحو المهنة بشكل عام ، أو المهن في المجال الصناعي، و سيشار إليها فقط من أجل أخذ فكرة عن موضوع الدراسة القائمة،من بينها:

دراسة " محمد سيف الدين فهمي" وآخرون 1970. ( عبد الفتاح دويدار 1999

373)، التي تهدف إلى التعرف على اتجاهات شباب الجامعة نحو المهن التي

تعدهم لها كلياتهم و دراسة " مختار حمزة وآخرون" 1965. ( عبد الفتاح دويدار

1999، 373). من أهدافها: تحديد اتجاهات المتعلمين نحو العمل اليدوي ودرجة

رضاهم عن العمل، أيضا دراسة "بدر ابراهيم الشيباني" ([http://gsu-](http://gsu.edu.com/bhwthl.htm)

[edu.com/bhwthl.htm](http://gsu.edu.com/bhwthl.htm)) : تدور هذه الدراسة حول تباين اتجاهات الهيئة التعليمية

بدولة الكويت نحو مهنة الإرشاد النفسي المدرسي ، في مدارس التعليم العام التي

تتوافر بها خدمات نفسية في دولة الكويت.

والدراسات التي أجريت حول الاتجاه نحو مهنة المرشد النفسي المدرسي

محدودة للغاية، ومن تلك الدراسات القليلة التي أجريت في هذا السياق دراسة

"سلاسر" Slesser ، ومن آخر تلك الدراسات الدراسة التي أجراها "نوف" وزملاؤه

حول تقدير المدرسين لفاعلية المرشدين النفسيين المدرسيين وقد استعرض "نوف"

وزملاؤه العديد من الاتجاهات والدراسات حول أهمية علاقة المرشد النفسي

المدرسي بغيره من الأطراف وخاصة تلك الأطراف الضالعة معه في نوع أو آخر من التفاعل مع التلاميذ مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف التربوية التي تدور أساساً حول رعاية وإطلاق الطاقات الإيجابية لدى التلاميذ. وقد أورد الباحثون العوامل المتعلقة بهذا التفاعل في العناصر الآتية :

( أ ) تقبل المدرسة للعلاقة مع المرشد النفسي المدرسي.

(ب) تقبل المدرسة لممارسات وتوصيات المرشد النفسي المدرسي.

(ج) النواتج الفعلية لكل من تغير السلوك ورضا العميل ( أو المسترشد ).

وقد استخدم الباحثون في دراستهم عينة مكونة من 600 مدرس يقوم كل منهم

بالتعاون مع المرشد النفسي المدرسي وذلك في مدارس أحد مقاطعات ولاية فلوريدا.

واستخدموا مقياس فاعلية الإرشاد من إعداد نوف وآخرين ( Knoff, et al., 1991 ).

وقد توجه البحث إلى المدرسين الذين لهم علاقة بهذه العملية الإرشادية من أجل

الحصول على آرائهم وتحديد اتجاهاتهم نحو المرشد النفسي المدرسي وممارساته

وخدماته المقدمة للتلاميذ في المدارس التي يعملون فيها.

وقد أورد الباحثون عدداً من النتائج من بينها: ظهر أن عمر المدرسين له تأثير في بلورة اتجاهاتهم نحو المهنة، حيث أعطى المدرسون الأصغر سناً تقديرات متدنية للبنود بما يعني نظرة سلبية تجاه مهام وممارسات المرشد النفسي المدرسي.

وكما هو واضح من الدراسات التي أشرنا إليها من قبل ومن أبرزها دراسة "نوف" وزملائه أن الاتجاه نحو مهنة المرشد النفسي المدرسي تشكل اعتبارات وعوامل متعددة، وقد تؤثر هذه الاعتبارات والأبعاد في تشكيل توجهات سلبية نحو المهنة وهو الأمر الذي ينبغي أن يوضع في الاعتبار عند التخطيط لتعميم هذه الخدمة أو تطويرها بما يتناسب وطبيعتها في بلادنا، وتم بناء أداة مكونة من 38 سؤالاً، تبلورت حول 5 محاور هي: المسؤولية الكفاءة، التعاون، التواحد وديناميات الممارسة المهنية طبقت على عينة مكونة من 503 فرداً من الذكور والإناث بالهيئة التعليمية في المرحلتين المتوسطة والثانوية بدولة الكويت، وتم تحليل النتائج باستخدام التكرارات المتوسطة والانحرافات المعيارية لجميع البنود ثم لكل محور من المحاور الخمسة من نتائجها:

- أن أعضاء الهيئة التعليمية يبدون اتجاهات إيجابية نحو مهنة المرشد النفسي المدرسي.

- الهيئة التعليمية العاملة في المرحلة المتوسطة ، أكثر ايجابية من الثانوية.

- وجود فروق تخص المناطق التعليمية في طبيعة اتجاهاتها نحو هذه المهنة.

وبايجاز فإن متغيرات الجنس، المرحلة التعليمية، والمنطقة التعليمية، تلعب دورا أساسيا في بلورة اتجاهات الهيئة التعليمية تجاه المرشدين النفسيين.

أما دراسة "ابراهيم شوقي عبد الحميد" (1991) (عبد اللطيف محمد خليفة، عبد المنعم

شحاتة محمود، 262، 1997): تناولت اتجاهات العاملين في مجال الصناعة نحو

التكنولوجية الحديثة وعلاقتها بالتوافق المهني ، وتكونت عينة الدراسة من 304

عاملا بالحكومة والقطاع العام، أما الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة ثلاث

مقاييس ،ومن بين نتائج الدراسة :

- يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى التوافق المهني ومعظم متغيرات الاتجاه.

وهو ما يؤكد ضرورة دراسة هذه العلاقة بين المتغيرين في قطاع حساس

كقطاع التوجيه والارشاد النفسي والمهني في البيئة التربوية .

وخلاصة القول أن النجاح في أداء مهام مستشار التوجيه والاستمرار فيها قد

يستوجب وجود اتجاه ايجابي نحو هذه المهنة، وهو أحد المنطلقات التي بنينا عليها

إشكالية الدراسة الحالية، وبناءا على جملة المعطيات السابقة ، و خاصة ما ورد في

الدراسة الأخيرة ( يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى التوافق المهني و معظم

1 - هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني ؟

وتفرعت عن الإشكالية العامة التساؤلات الفرعية التالية :

1-1- هل توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني حسب جنسهم ( ذكور / إناث) ؟

1-2 - هل توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني حسب الأقدمية ( قدامى، جدد) ؟

1-3- هل توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني، حسب تخصصاتهم المدروسة ( علم النفس المدرسي/

تخصصات أخرى) ؟

1-4- هل توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب جنسهم ( ذكور / إناث) ؟

1-5- هل توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب الأقدمية ( قدامى / جدد) ؟

1-6 هل توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة (علم النفس المدرسي /التخصصات أخرى)؟

## 2- فرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات السابقة صيغت الفرضيات التالية :

### الفرضية العامة :

— توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني

### الفرضيات الجزئية :

2-1- توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب جنسهم ( ذكور / إناث) .

2-2- توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب الأقدمية ( قدامى، جدد) .

2-3- توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

والمهني حسب تخصصاتهم المدروسة ( علم النفس المدرسي/ تخصصات أخرى)

2-4- توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب جنسهم ( ذكور / إناث) .

2-5- توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني

حسب الأقدمية ( قدامى / جدد) .

2-6- توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة (علم النفس المدرسي /تخصصات الأخرى) .

### 3- أهمية الدراسة:

يمكن إجمال أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- أهمية الدور الذي يلعبه الاتجاه في توجيه السلوك الإنساني.
- تحديد بعض العوامل المرتبطة بالاتجاه نحو مهنة التوجيه المدرسي.
- تسهم في فهم العلاقة بين متغيري ( الاتجاهات - التوافق ) .
- وهو كشف يمكن أن يسهم في تطوير العملية التربوية من خلال النهوض بعملية التوجيه المدرسي والمهني.
- أهمية الدور الذي يلعبه التوافق في حياة الفرد، حيث يبعد الفرد عن بيئة يسود فيها التوتر والصراعات والإحباط.
- يطرق مجالاً لم تنصدي له الدراسات السابقة بالبحث من الممكن أن يعطي الجديد.

وتكمن أهمية الدراسة كذلك في الأهداف المنشودة والموضحة أدناه.

### 4- أهداف الدراسة :

— الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي والتوافق المهني لديهم.

— التعرف على اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي نحو مهنتهم.

— التعرف على التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

## 5- أسباب اختيار موضوع الدراسة :

من الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع مايلي :

— انعدام الدراسات السابقة.

— أهمية الموضوع والأهداف المرجو تحقيقها والموضحة أعلاه.

— موضوع الاتجاهات موضوع عام، حاولت الدراسة الحالية ربطه بموضوع

التوافق المهني وخاصة مجال التوجيه المدرسي.

— معطيات الميدان تبين أن مستشاري التوجيه المدرسي مكونين تكوينات

مختلفة، ومن خلال الدراسة اجابة عن ما إذا كان لهذا علاقة بتوافقهم المهني.

أو اتجاهاتهم نحو مهنتهم.

## 6-التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.:

اتجاه مستشاري التوجيه المدرسي: هو موقف: قبول أو رفض مستشاري التوجيه

المدرسي لمهنتهم، ويتجلى هذا الموقف باعتبار الاتجاهات مفهوما مكونا من مكونين

المكون السلوكي : جملة السلوكيات التي يبديها مستشار التوجيه المدرسي نحو مهنته،  
و المعبرة عن سلبية أو ايجابية اتجاهه.

المكون الوجداني : جملة العواطف التي يكنها مستشار التوجيه المدرسي، لمهنته و  
المعبرة عن حبه أو كرهه لمهنته.

مستشاري التوجيه المدرسي : هم أعضاء من الطاقم التربوي، مختصين في  
التوجيه المدرسي، ذكور أو اناث، قدامى أو حديثي الالتحاق بالمهنة، تخصص  
علم النفس المدرسي أو تخصصات أخرى، حاصلين على شهادة الليسانس في  
علم النفس، علوم التربية أو علم الاجتماع ، يعملون ضمن مقاطعة جغرافية  
تتكون من مجموعة من المؤسسات .

مهنة التوجيه المدرسي : مجموعة المهام والنشاطات التي يمارسها مستشار  
التوجيه المدرسي وتمس التلميذ والأستاذ وهذا حسب القرار الوزاري 827  
بتاريخ 1991/11/13 ابتداء من الموسم 92/91م.

التوافق المهني: ويتضمن شعور مستشار التوجيه المدرسي بالرضا عن عمله  
من خلال الرضى عن العلاقات والتمتع بروح معنوية جيدة.

العلاقات : طبيعة التفاعل الذي يحصل بين مستشار التوجيه والتلميذ، الإدارة  
الأستاذ.

المستشارون القدامى : هم المستشارون اللذين لديهم خبرة عمل خمس سنوات فما فوق.

المستشارون الجدد : هم المستشارون اللذين لديهم خبرة عمل أقل من خمس سنوات.

التخصصات الأخرى: هي كل التخصصات التي تتفرع من الجذعين المشتركين – علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا. (ما عدا تخصص علم النفس المدرسي).  
– علم الاجتماع والاتصال.

### خلاصة الفصل :

في خلاصة هذا الفصل يمكننا القول أنه تبني نظريا العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والتوافق المهني لديهم، وهي فرضية الدراسة الأساسية أيضا حدد قبلها الإشكالية ثم تعرض لعناصر اعتبرت مهمة ( كاهمية الدراسة أهداف الدراسة، تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة... إلخ). و في الفصل الموالي سيتطرق لأول متغيرات الدراسة الاتجاهات النفسية.

تمهيد

- 1- تاريخ مفهوم الإتجاه
- 2- تعريف الإتجاه
- 3- الفرق بين الإتجاه وبعض المفاهيم
- 4- خصائص الإتجاه
- 5- وظائف الإتجاه
- 6- مكونات الإتجاه
- 7- أنواع الإتجاهات
- 8- تشكيل الإتجاهات
- 9- تغيير الإتجاهات
- 10- قياس الإتجاهات
- 11- الإتجاه نحو العمل

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يحتل موضوع الاتجاهات أهمية خاصة في علم النفس الاجتماعي، لما يحدثه من تأثير على سلوك الأفراد في مختلف المواقف الاجتماعية وتتطوي هذه الاتجاهات على العلاقة بين الفرد وموضوع ما، كالتلفزيون، الكتب العلمية، دراسة ما، مهنة ما وهذه الأخيرة هي هدف الدراسة الحالية وقبل الخوض فيه سيتم التطرق إلى مفهوم الاتجاه وما يتعلق به في العناصر التالية:

## 1- تاريخ المفهوم :

ينبغي الإشارة إلى أن "هربرت سبنسر" "HERBERT SPENCER" الفيلسوف الإنجليزي أسبق علماء النفس إلى استخدام مصطلح الاتجاهات (1862) حيث قال >> إن وصولنا إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة لكثير من الجدل، يعتمد إلى حد كبير على اتجاهنا الذهني ونحن نصغي إلى الجدل، أو نشارك فيه << (محمد مصطفى زيدان، 1965، 178).

وفي سنة (1918) نشر "توماس وزنايكي" "WI. THOMAS ET F-ZNAICKI" دراسة على الفلاح البولوندي في أوروبا وأمريكا، وهي دراسة أرغمت العديد من الباحثين على الاعتراف بالاتجاهات كاصطلاح، وينبغي أن يحتل مركزاً ممتازاً في ميدان علم النفس الاجتماعي، وأصبح كما يقول "جوردن ألپورت" "G- ALLPORT" في بحثه عن الاتجاهات النفسية سنة (1935) من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس الاجتماعي المعاصر (عبد اللطيف محمد خليفة، عبد المنعم شحاتة محمود، 1997، 3).

وقد أوضح " ماكجوير " " W-J-Macgaire " أن بحوث الاتجاهات مرت بعدة

مراحل سنة (1900) وهي :

### 1- بحوث قياس الاتجاهات : ATTITUDE MEASUREMENT (1920-1930):

وترتكز هذه الفترة على نظريات قياس الاتجاه " ترستون " " thurstoun " و " شيف " "

" Chuf " (1929) " ليكرت " " Lukart " (1932) " جنمان " " Gutman " (1944) ، والاهتمام

بالسلوكات المرتبطة بالاتجاه، ومعايير الصدق الخارجية التي يجب توفرها في قياس الاتجاه

من قبل " لابيير " " Lambur " (1934) " وأدورنو " " Adournou " وآخرين (1950). ..

ومقاييس الصدق الداخلية مثل تجانس تقديرات الحكام وارتباط البند بالدرجة الكلية.

### 2- بحوث دينامية الجماعة : GROUP DYNAMICS (1935-1955):

ارتكز الاهتمام هنا في مجال ديناميات الجماعة مثل تماسك الجماعة ، الصراع

التعاون، التنافس بين أعضاء الجماعة...، ونجد بحوث " مظهر شريف " (1936)

" ونيوكمب " (1943) و " كورث ليفن " (1947) ومعاونيه.

### 3- بحوث تغيير الاتجاهات " ATTITUDE CHANGE " (1950-1960):

انتقل الاهتمام من القياس إلى تغيير الاتجاهات والتي حظيت باهتمام واضح

وتطورت بشكل كبير بعد الحرب العالمية الثانية.

### 4- بحوث الإدراك الاجتماعي " SOCIAL PERCEPTION ":

في منتصف الستينات تحول الاهتمام في علم النفس الاجتماعي من دراسة الاتجاهات

>> وفيها انصب الاهتمام على محتوى وبناء ووظيفة الاتجاهات المركبة ( التي تشمل أكثر من اتجاه) ومكوناتها ودراسة العلاقة فيما بينها << (عبد اللطيف محمد خليفة ، عبد المنعم شحاتة محمود، 1997، 7).

و ستعرض مجموعة تعاريف للاتجاه:

يرى "روكيتش" "Rokech" انه >> على الرغم من الأهمية الكبيرة لمفهوم الاتجاه فإن الاتفاق على تعينه بدقة هو اتفاق خادع << (عبد اللطيف محمد خليفة ، عبد المنعم شحاتة محمود، 1997 ، 8)، حيث أنه لا يوجد تعريف واحد للاتجاه يعترف به المنشغلين في هذا المجال والخلاف اذن في تحديد طبيعة الاتجاه، والدليل على ذلك القائمة التي نشرت من طرف "نلسون" "E.NELSON" سنة (1939) وفيها عرض أكثر من عشرين وجهة نظر مختلفة في تحديد طبيعة الاتجاه، كما قام كل من " آخريين " و " فيشايين" (1972) بمراجعة التعاريف المختلفة لمفهوم الاتجاه، وتبين أنه يوجد ما يقارب من 500 تعريف إجرائي للاتجاهات مختلفة عن بعضها، وأنه في 70% من 200 دراسة تم تعريف الاتجاه بأكثر من معنى واختلفت نتائج هذه الدراسات حسب التعريف الإجرائي المستخدم ولهذا ترتب على استخدام الاتجاه أكثر من معنى ، وهذا حسب توجه الباحث القائم بالدراسة وترتب على ذلك استخدام أدوات وطرق قياس مختلفة، وبالتالي الوصول إلى نتائج متعارضة بين مجموعات البحوث التي تدرس نفس الموضوع وعلى عينات متشابهة.

وبوجه عام تشير وجهة نظر " روكتش " أن مفهوم الاتجاه لا يوجد به قصور، وإنما

هذا الأخير يرجع في تعريف المفهوم بشكل دقيق، وتمييزه عن غيره من المفاهيم، التي عادة

ما يختلط بها >> فالتعريف الدقيق للمفهوم يجب أن يتجاوز مرحلة كيفية تحديده إجرائيا إلى

مرحلة أخرى وهي علاقته بالمفاهيم الأخرى وتمييزه عنها، وتحديد الظواهر التي تتعلق به

ويزودنا بالأدلة عن الشروط التي سوف يظل ثابتا في ظلها، وتلك التي سوف يتغير

بتغيرها <<. (عبد اللطيف محمد خليفة ، عبد المنعم شحاتة محمود، 1997، 9)

## 2- تعريف الاتجاه :

يعتبر مصطلح الاتجاه ترجمة عربية لمصطلح " ATTITUDE " باللغة الإنجليزية

ويعرف لغويا بأنه الطريقة التي تتصرف بها مع الآخرين، أما من الناحية النفسية فقد تعددت

تعاريفه كما قلنا سالفًا وسنذكر البعض منها:

في علم النفس الاجتماعي الاتجاهات تعني >> أخذ بعض المواقف اتجاه المواضيع نحو

الأفراد الأوضاع ، الأفكار... والتي توضح الآراء والأحكام المسبقة <<

(Ngye Nthi thanh Houng ,S.D, 04)

>> الاتجاه مفهوم ينطوي على عدة معاني، تعين اتجاه العقل ( القدرة العميقة

(الكامنة) لوجودنا، أمام بعض القيم) و يوجد الاتجاهات الشخصية ، يتحملها سوى الفرد

واتجاهات إجتماعية التي لها انعكاس على المجموعة <<.

( Norbert sillamy, 1999;31.)

أما أمال أحمد يعقوب فتري أن >> الاتجاهات القوة المنظمة للسلوك الاجتماعي

يرى محي الدين مختار أن: >> الاتجاهات حصيلة تأثر الفرد بالمتغيرات العديدة التي تصدر من خلال اتصاله ببيئته، وأنماط الثقافة والنزات الحضاري للأجيال السابقة كما أنها مكتسبة وليست فطرية>> (محي الدين مختار، 208، 1982)..

ويرى " بوجاردس " E.S. BOUGARUS " أن: >> الاتجاه عبارة عن نزعة للعمل نحو أو ضد بعض العوامل البيئية، وتصبح هذه النزعة ذات قيمة إيجابية أو سلبية >> (محمد مزيان ، 1995/1994 ، 75).

وقد ورد في معجم علم النفس " لفاخر عاقل " ربط الاتجاه بالموقف >> نزعة الإنسان للاستجابة إلى حادث معين، أو فكرة معينة بطريقة محددة سلفاً، و المواقف قد تكون إيجابية أو سلبية >> (فاخر عاقل، 1981، 18).

ويعرف أيضا بأنه عبارة عن >> وسائل نفسية وسلوكية يقدر الفرد على وضعها بين عدوان وجسمه ليواجه المشكلة التي يلتقيها، ويخفف من الضغط النفسي الذي يلقاه >> (رولان دورون، درنواز بارو، 1997، 55).

أما أطلس علم النفس فورد ان الاتجاهات العقلية >> هي الإجماع الشخصي في الحكم على القيم والعلاقات المحتملة اتجاه الأشياء، الأفراد، الأوضاع العملية الغير محدودة.....>> (hellmuth benesch; 1995; 457)

يعرف " روكيتش " "ROKECH" (1968) الاتجاه بأنه >> تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتقدها الفرد نحو موضوع أو موقف، ويهيئه للاستجابة باستجابة تكون لها الأفضلية عنده >> (عطوف محمود ياسين، 1981، 117).

ويرى "فلورانس" وزملاؤه "FLORENCE "AND AL" أن >> الاتجاه هو موجة

الهدف حيث يحدد ما يفضله الفرد ويرغبه، ويحدد له ما ينبغي الابتعاد عنه، وبالتالي توجه

اتجاهات الفرد إلى المواقف الذي يجد فيها الفرد ذاته << (عبد الفتاح دويدار ، 1999 ، 154).

أما " كاب سوامي " " KUPP SWAMY " يشير إلى أن الاتجاه موقف الفرد تجاه

بعض المواقف أو الأشخاص أو الجماعات المختارة، كما يعرفها " ترستون "

"THRUSTON" درجة الشعور الإيجابي أو السلبي المرتبط ببعض الموضوعات

السيكولوجية .

ويشير " كريك " " KREACK " ، أن الاتجاه >> نظام دائم عن التقييمات الإيجابية أو

السلبية والانفعالات والمشاعر وهو نزوع نحو الموافقة أو عدمها << (عبد العزيز

المعاينة، جودت بني جابر، سعيد حسن العزة، 2002، 285).

كما يرى الباحثون الاجتماعيون أن الاتجاه يشبه خطا مستقيما، يمتد بين نقطتين

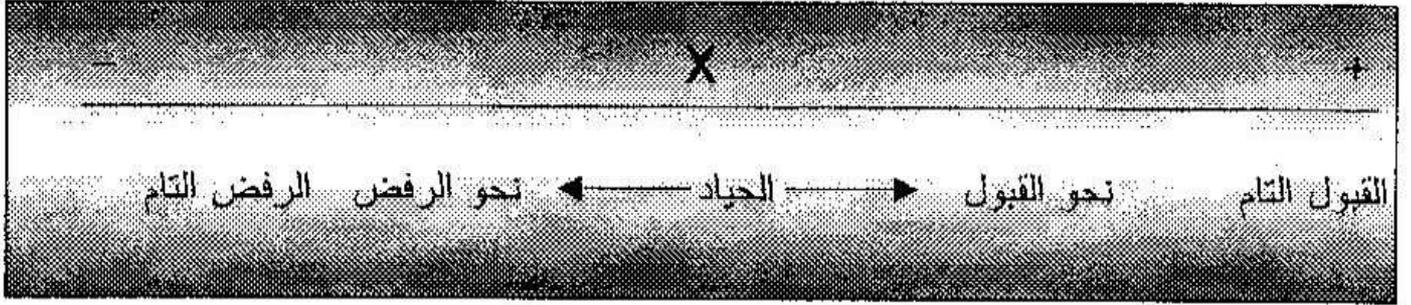
إحدهما أقصى درجة القبول للموضوع المرتبط بالاتجاه والأخرى أقصى درجات الرفض

لهذا الموضوع والمسافة القائمة بينهما تنقسم إلى نصفين عند نقطة الحياد التام.

>>ويندرج أحد النصفين شيئا فشيئا إلى ازدياد نسبة القبول، كلما ابتعدنا عن نقط

الحياد، والنصف الثاني يندرج إلى ازدياد الرفض << (عبد العزيز المعاينة، جودت بني جابر

## الشكل رقم(1) يوضح طبيعة الاتجاه نحو المواضيع



وعلى الرغم من التوسع الواضح في عرضنا لتعاريف الاتجاه، إلا أنها كلها تؤكد على أن الاتجاهات هي عبارة عن استعداد ناتج عن خبرة تتميز بالموافقة أو عدمها (سلبية ايجابية) و نخلص مما تقدم:

بأن الاتجاه هو استعداد مكتسب يؤهل الفرد للاستجابة بأنماط سلوكية محددة ، تجاه الأفراد والجماعات والقضايا الاجتماعية أو أشياء أو رموز، أو بالأحرى كل ما يقع في المجال البيئي للفرد يمكن أن يكون موضع اتجاه من اتجاهات الفرد التي تنتج عن خبرة سابقة و تكون اما ايجابية أو سلبية.

### 3- الفرق بين الاتجاه وبعض المفاهيم المتعلقة به :

#### الاتجاه و الرأي:

ينقارب كل من مفهوم الاتجاه ، ومفهوم الرأي ولكن لايعني أنهما يؤديان نفس المعنى، << حيث يشير الرأي إلى ما نعتقد أنه صواب >>

(dictionnaires marabant, 1972, 428.)

فهو بذلك وسيلة التعبير اللفظي عن الاتجاه، ويوضح "ايزينك" "EYSENK" العلاقة

تركيبا ، والاتجاه في رأيه عدد من الآراء التي تتدرج على بعد الموافقة او المعارضة

لموضوع الاتجاه <<. ( محمود فتحي عكاشة ، محمد شفيق زكي، 1997، 121 )

الميل والاتجاه :

يخطط الكثيرين بين المفهومين ( الميل والاتجاه) لكن هناك فروق بينهما تظهر في

النقاط الآتية :

- الميل يكون دائما إيجابيا لأنه يدل على موقف القبول او الرضا، في حين الاتجاه قد يكون إيجابيا وقد يكون سلبيا.

- ترتبط اغلب ميول الفرد باستعداداته الموروثة وبجوانب تركيبية الجسم، إلا أنه لاعلاقة للاتجاه بالاستعدادات الموروثة.

- يتعلق الميل بنواحي ذاتية شخصية ليست محل خلاف أو نقاش في حين الاتجاه يتعلق بأمور اجتماعية يدور حولها خلاف وتساؤلات .

" ثورندايك " " Thorndike" يفرق بين المفهومين << في أن الميل مفهوم إجرائي

للاتجاه ، يتعلق بنشاط الفرد وسلوكه نحو موضوع ما، بينما يرتبط مفهوم الاتجاه ويتسع

ليشمل التهيؤ والاستعداد للميل نحو موضوع ما << ( فرحاتي العربي، 1999 ، 57).

القيم والاتجاه :

ينبغي أن نفرق بين مفهوم الاتجاه و مفهوم القيم حيث أن :

- القيم أكثر ثبات واستقرار واستمرار، والاتجاهات أقل تجريدا وعمومية من القيم، وهي

- قد تكون قيمة واحدة نواة مجموعة من الاتجاهات، في حين الاتجاهات تفوق في عددها القيم الموجودة عند الفرد.

### المشاعر والاتجاه :

>> المشاعر نعني بها ردود الفعل الوجدانية أو الانفعالية المرتبطة بأحد الموضوعات ، وتشكل في الأساس التقويم الانفعالي، وهي أضيق من الاتجاهات وتمثل أحد مكوناتها << (محمود فتحي عكاشة، محمد شفيق زكي، 1997، 119).

### المعتقدات والاتجاه :

يمكن التمييز بين المعتقدات والاتجاه حسب مايراه " مصطفى فهمي " ويتلخص في الجدول التالي:

### الجدول رقم ( 1 ) يوضح الفرق بين المعتقدات والاتجاه :

الاتجاه	المعتقدات
تتضمن شحنات انفعالية وتتخذ صفة الثبات والمرونة.	تتضمن فكرة أو رأي محايد ، أو حقيقة نحو موضوع ما ولا تتصف بالانفعالية.

بناء على هذا يتضح لنا أن مفهوم الاتجاه مفهوم مستقل، ومختلف عن باقي المفاهيم القريبة منه، ويتحدد بخصائص تميزه عنها وتلخص في العنصر الموالي .

### 4- خصائص الاتجاهات :

>> الاتجاه هو علاقة الفرد بموضوع ما من موضوعات البيئة التي يعيش

فيها>> (عبد العزيز المعاينة، 2002، 289).

- الاتجاهات تكوينات فرضية يستدل عليها من السلوك الظاهري للفرد .

-الاتجاهات نتاج التعلم، فيكتسبها الفرد عبر عملية التنشئة الاجتماعية وقد يتم تعلمها على نحو غير قصدي.

- تتباين الاتجاهات من حيث قوة ثباتها أو مدى قابليتها للتغيير، فالاتجاهات التي يكتسبها الفرد في مراحل حياته الأولى، أكثر ثباتا من الاتجاهات ذات الصبغة العاطفية الأضعف مثلا.

- الاتجاهات تتعدد وتختلف وهذا حسب مثيراتها.

- تعتبر نتاج الخبرة السابقة.

- تغلب على الاتجاهات الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواها.

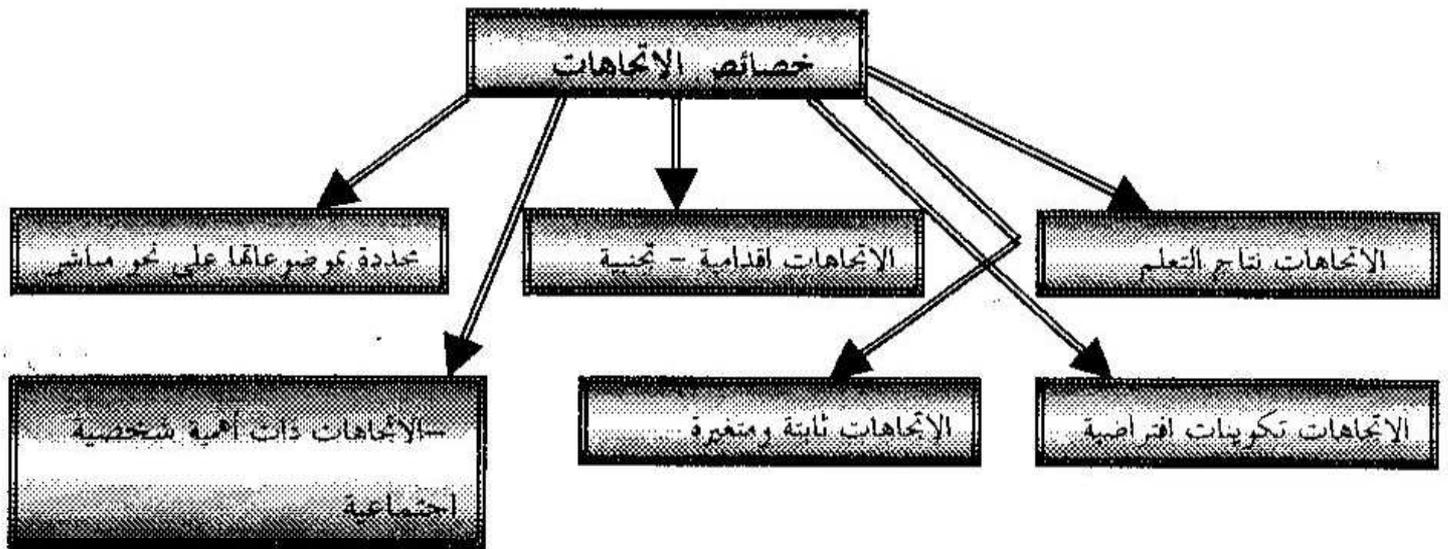
- الاتجاهات إقدامية - تجنبية حيث تجعل الفرد يقترب إذا كانت إقدامية ، وقد تتسم بالتجنبية فتجعل الفرد يبتعد ويرغب عنها.

- الاتجاهات قابلة للقياس بأدوات وأساليب مختلفة.

- ثلاثية الأبعاد: معرفية ووجدانية، وسلوكية.

ونلخص ما سبق :

الشكل رقم ( 2 ) يوضح خصائص الاتجاهات.



بعدما تطرقنا إلى خصائص الاتجاهات يجدر بنا التطرق إلى وظائف الاتجاهات.

5- وظائف الاتجاهات :

من وظائف الاتجاهات:

- << تحديد سلوك الفرد نحو موضوع معين، أو موقف معين وتفسيره >> (عبد العزيز

المعاينة، 2002، 285).

- << ينظم عمليات الدافعية والانفعال والإدراك والمعرفة لبعض النواحي الموجودة في

البيئة التي يعيشها الفرد >> (حامد عبد السلام زهران، 1984، 116).

- تساعد الفرد على التكيف مع الجماعة التي يعيشها.

- تستخدم في العلاج النفسي عن طريق تغيير اتجاهات الفرد نحو ذاته ونحو البيئة التي

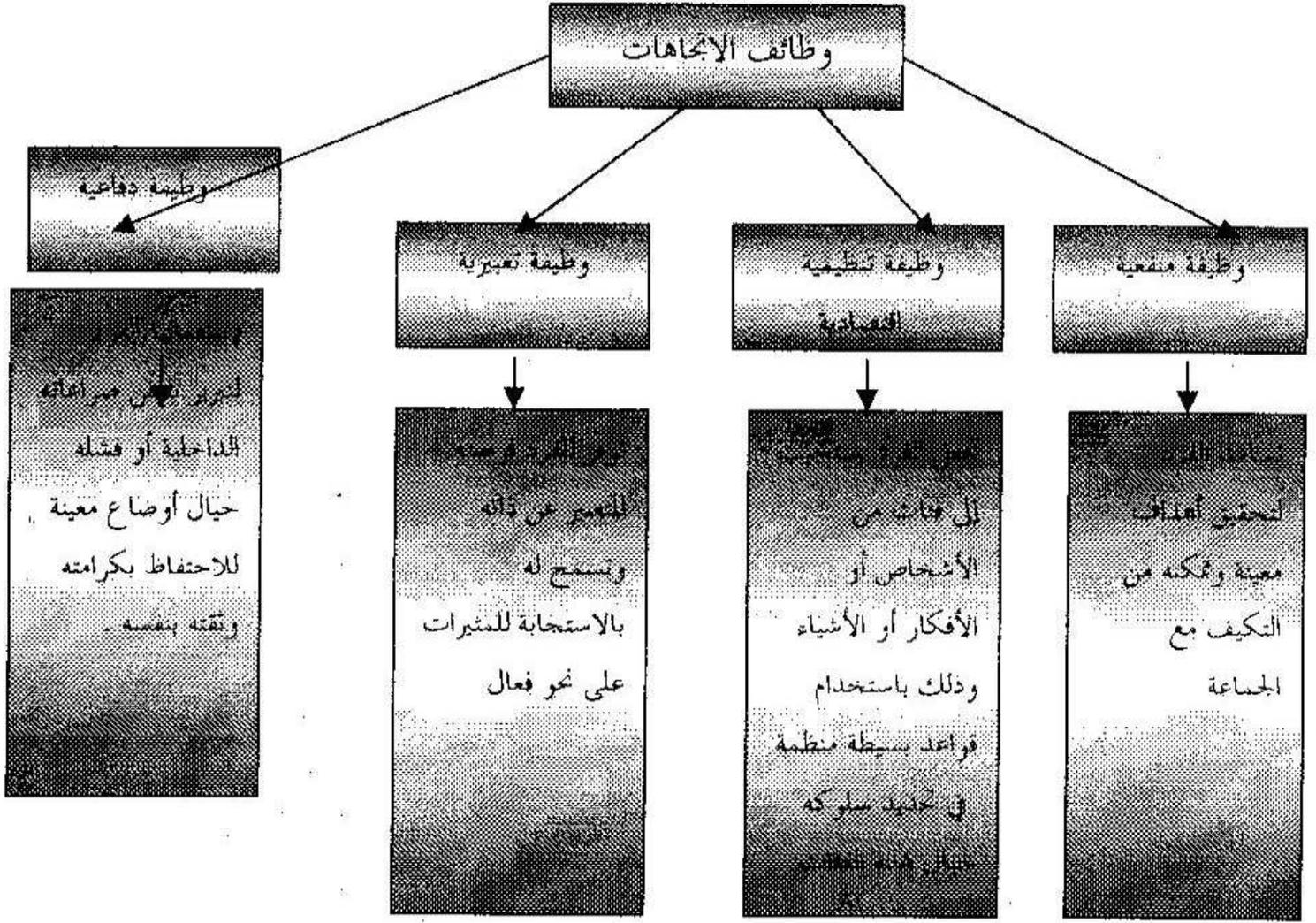
يعيش فيها.

- تحقق للفرد الرضى المهني حيث تجعل الفرد، يشعر بمتعة العمل الذي يقوم به.

- تلعب الاتجاهات دوراً هاماً في عمليات التعلم والأداء.

ويمكن تلخيص وظائف الاتجاهات في المخطط التالي :

### الشكل رقم ( 3 ) يوضح وظائف الاتجاهات



الآن وبعد أن تعرضنا لكل من تعريف الاتجاهات ، خصائصها ووظائفها، يجدر بنا

التعرض لمكونات الاتجاهات.

### 6- مكونات الاتجاهات:

تتطوي الاتجاهات على ثلاث مكونات أساسية هي كالاتي:

1- المكون الانفعالي او العاطفي: >> ويشير إلى مشاعر الحب والكراهية التي يكنها الفرد

اتجاه موضوع الاتجاه>> (Gustave nicolas fisher,1997.; 611)، ويتضح هذا المكون

فيما يتعلق مثلا بموضوع خروج المرأة للعمل حيث نجد البعض مسرورا والبعض الآخر

مشمئزا لعمل المرأة.

2- المكون المعرفي العقلي: ويتضمن المعلومات والحقائق المتوفرة لدى الفرد اتجاه

موضوع الاتجاه، بحيث يؤدي به لاختيار الاتجاه المناسب، فالطالب الذي يختار مهنة الطب مثلا، قد يملك بعض المعلومات حول طبيعة هذه الدراسة، وما تحتاجه من كفاءة وكلها أمور تتطلب الفهم والتقويم .

3- المكون السلوكي أو مكون الأداء أو النزعة للفعل : >> ويشير إلى استعداد الفرد للقيام بأفعال واستجابات معينة تتفق واتجاهاته << (محمد السيد ابو النيل، 1984، 275).

وهذا باعتبار الاتجاهات تعمل كموجهات للسلوك (فالطالب الذي يملك اتجاهات تقبلية نحو العمل المدرسي، نجده يؤدي عمله بشكل جدي ومرضي ويتأثر على أداءه ولا يكثر من التأخرات و الغيابات.

>> وهناك توجهات نظرية مختلفة في التعامل مع هذه المكونات << (عبد العزيز المعاينة، 2002 ، 9). حيث نجد :

### 1- التوجه الأول :

التعامل مع المكونات الثلاثة معرفي ، وجداني ، سلوكي .

### 2- التوجه الثاني :

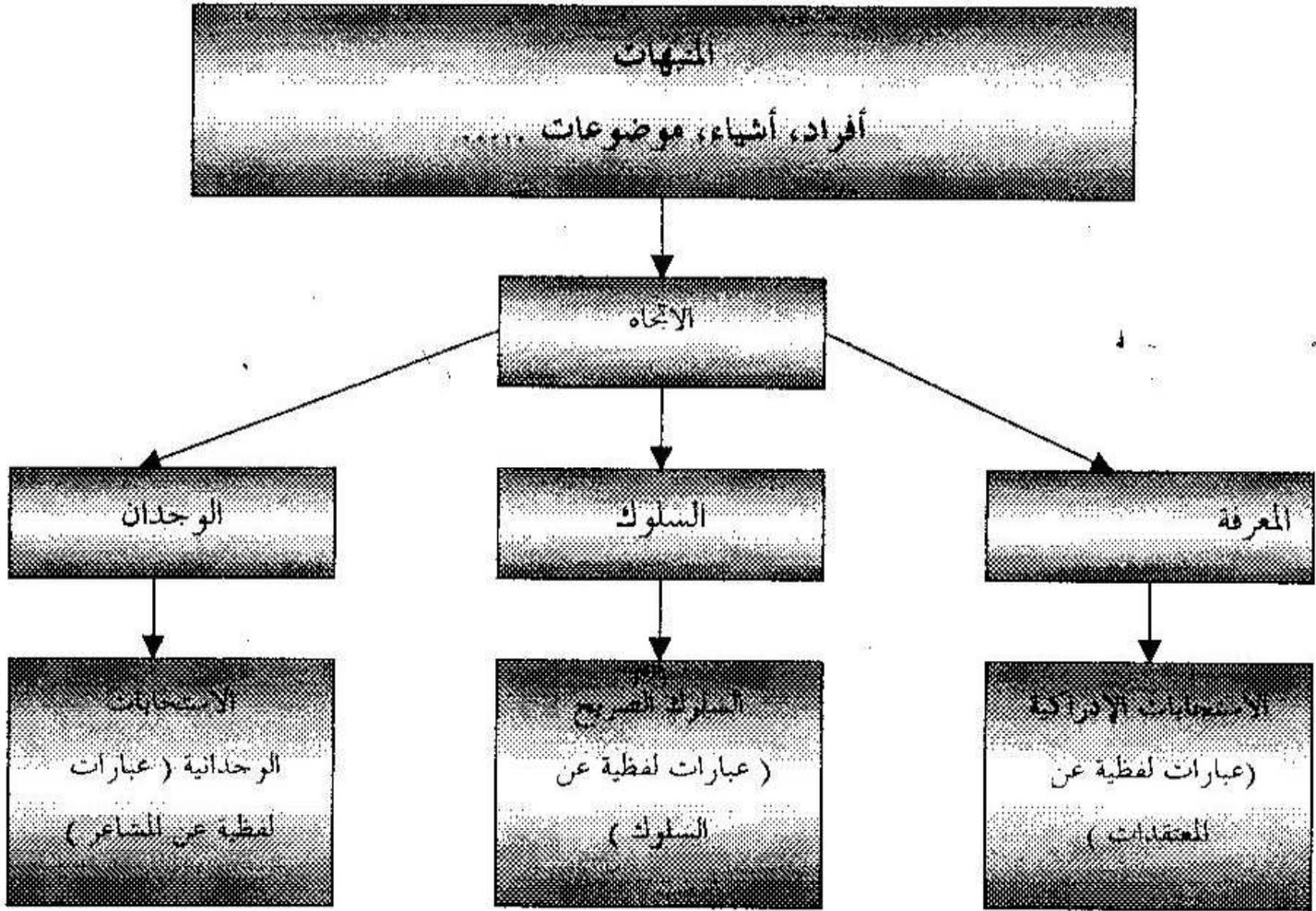
التعامل مع المكونات بشكل منفصل حيث نجد ثلاث فئات .

الفئة الأولى : التعامل مع مفهوم الاتجاه في ضوء المكون المعرفي.

الفئة الثانية : التعامل مع مفهوم الإتجاه في ضوء المكون الوجداني.

ونخلص في الأخير إلى :

### شكل رقم ( 4 ) يوضح بناء الاتجاهات



والآن سنتعرض لأنواع الاتجاهات:

### 7- أنواع الاتجاهات:

<< تصنف الاتجاهات على عدة أسس >> (حامد عبد السلام زهران، 1984، 172):

على أساس الموضوع :

إتجاه عام: ويكون معمم نحو موضوعات متعددة متقاربة، مثل الإتجاه نحو الأجانب من

جنسيات متعددة وهو أكثر ثباتا واستقرارا من الإتجاه الخاص.

إتجاه خاص : وهو الإتجاه الذي يكون محددًا نحو موضوع نوعي محدد وهو أقل ثباتًا من

أساس الأفراد:

اتجاه جماعي : ويشترك فيه جماعة أو عدد كبير من الأفراد.

اتجاه فردي: ونجده لدى الفرد، ولا نجده عند باقي الأفراد، كما الحال لدى المرص

نسيين.

أساس الوضوح:

اتجاه علني: ويعلنه الفرد ويجهر به ويعبر عنه دون حرج أو خوف.

اتجاه سري: ويخفيه الفرد ويجهر به وينكره، ويتستر على السلوك المعبر عنه.

أساس القوة:

اتجاه قوي: يتضح في السلوك القوي الفعلي الذي يعبر عن العزم والتصميم وهو أك

تأ ويصعب تغييره نسبياً.

اتجاه ضعيف: ويكمن وراء السلوك المزاجي المتردد وهو سهل التغيير والتعديل.

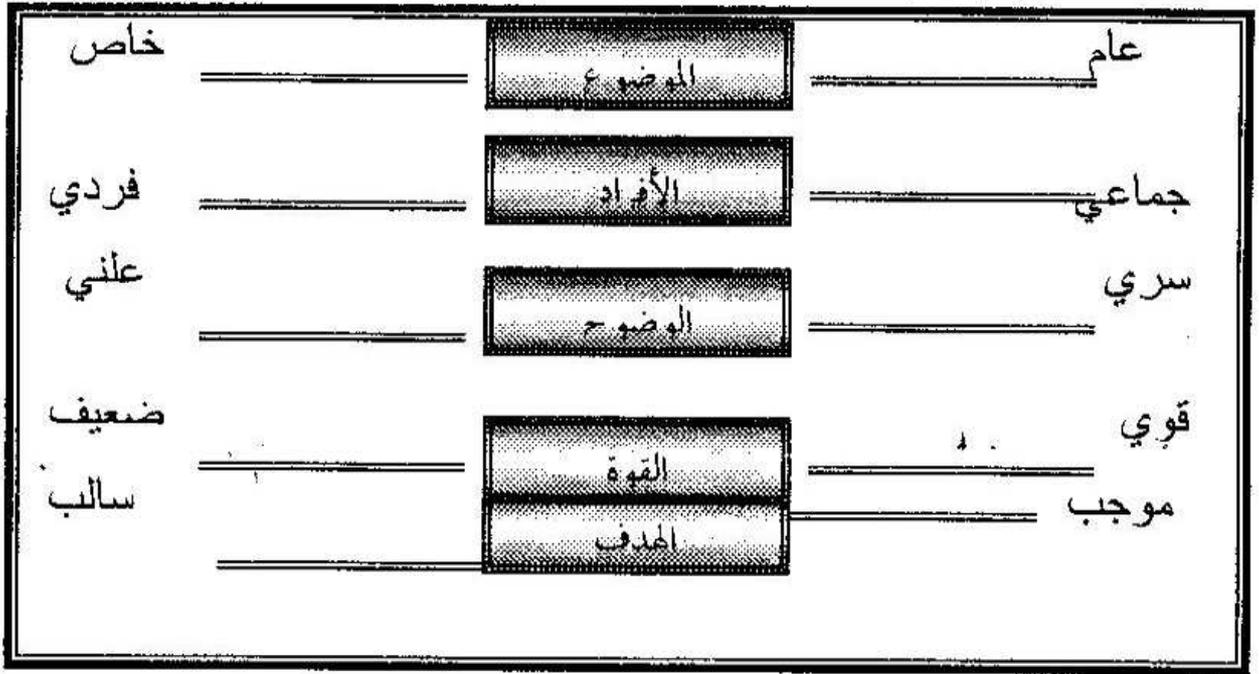
أساس الهدف:

اتجاه موجب: ويعبر عن الحب والتأييد.

اتجاه سالب: ويعبر عن الكره والمعارضة لموضوع الاتجاه.

ونلخص ما ورد فيما يلي :

## الشكل رقم ( 5 ) يبين تصنيف الاتجاهات



### 8- تشكيل الاتجاهات:

لعوامل التنشئة الاجتماعية وعلى رأسها الأسرة، المدرسة، وسائل الاعلام الجماعات المرجعية، دورا مهما فى تكوين الاتجاهات >> ونلاحظ بأنه يسهم فى تكوين الاتجاهات نوعان من المؤثرات أحدهما يضم مجموعة من المؤثرات الخارجية والثانى يتعلق بمجموعة من المؤثرات الداخلية أو الذاتية << (راضى الوقفى، 1998، 77).

#### المؤثرات الخارجية:

يتأثر تكوين الاتجاهات بشكل رئيسى بمبادئ وأساليب التعلم، وتتوافر عدة مصادر فى البيئة الاجتماعية تساعد على تكوين الاتجاهات أبرزها:

#### - التأثيرات الأسرية:

تشابه إتجاهات الأبناء بشكل عام اتجاهات والديهم، سياسيا، واقتصاديا، ودينيا ويمكن أن نجد نوعا ما من الاختلاف بين اتجاهات الأبناء ووالديهم فى الموضوعات الأقل عمومية

1- تقديم المعلومات:

الوالدان هم أول من يزود الطفل بمعلومات عما هو خير أو شر ، نافع أو ضار ويتبنون في ضوءها الكثير من الاتجاهات.

2- تعزيز الاستجابات :

عندما يقوم الوالدان بامتداح مواقف معينة لأبنائهم ودم مواقف أخرى، فإنما يعززان لديهم إيجابيا المواقف الأولى، وسلبيا المواقف الأخرى، وهذا التعزيز يؤدي إلى تثبيت المواقف المعززة إيجابيا والتخلي عن المواقف المعززة سلبيا.

3- الإنتماء :

>> يميل الطفل إلى الاقتداء بالكبار الذين يحبهم ويسعى إلى تبني اتجاهاتهم<< (راضي الوقفي، 1998، 678). وأول الكبار الذي يميل إليهم الطفل هما الوالدان من نفس الجنس.

4- تأثيرات المجموعات:

تمارس المجموعات كمجموعة الزملاء والأقارب دورا أساسيا في تكوين الاتجاهات وتمارس نفس الأساليب التي يمارسها الوالدان من خلال الاختلاط كالدراسة.

5- تأثيرات وسائل الاعلام:

كالتلفزة، أيضا تلعب دورا في تكوين اتجاهات الأفراد نحو مواضيع متعددة وهامة.

الات الذاتية : قد يكون الانسان بعضا من اتجاهاته ، دون التعرض لأي شيء ، كتعرض الفرد للنقد والاتجاهات الشائعة وبيان مافيه من من أوجه القصور واتجاهات ايجابية و يتجنب السلبية منها.

والاشارة أن هناك شروط بموجبها تتكون الاتجاهات وهي:

تكامل الخبرة: إنه من الضروري أن تكتمل خبرة الفرد بعنصر من عناصر البيئة وات أخرى حتى تتحول هذه الخبرات إلى كل متكامل يمكنه أن يكون اتجاه سببة لهذا العنصر .

تكرار الخبرة: ينبغي تكرار خبرة الفرد بعنصر من عناصر البيئة حتى يراه بالنسبة لذلك العنصر .

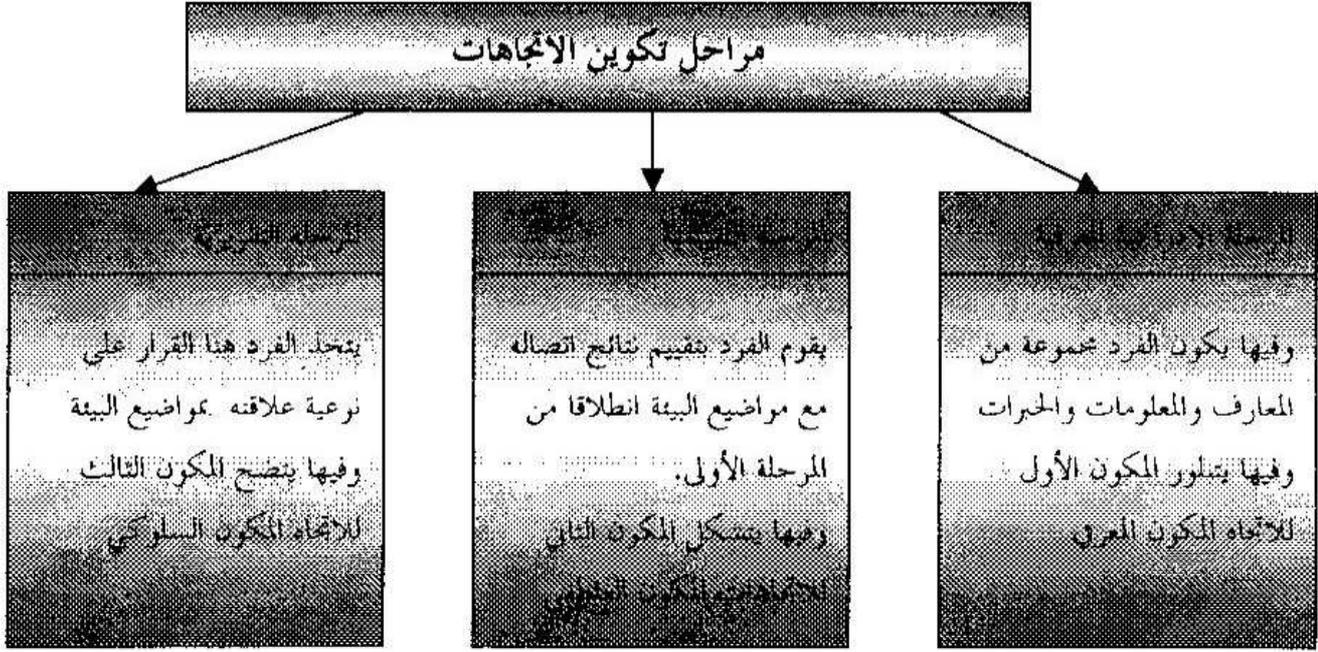
حدة الخبرة : ترتبط بالمواقف الانفعالية التي تصعب هذه الخبرة، فعندما فعال حاد يتكون الاتجاه حاد والعكس صحيح.

تمايز الخبرة : تمايز الخبرة يؤكدتها أكثر وتساعد على تكوين الاتجاه أكثر فأكثر

قال الخبرة: يعتبر التقليد عامل هام في انتقال الخبرة ومن ثمة تكوين الاتجاهات

وسيعرض مخطط يبين مراحل تكوين الاتجاهات.

## الشكل رقم ( 6 ) يوضح مراحل تكوين الاتجاهات



>> يوحى علماء النفس عموماً، باتباع استراتيجية تدريجية في تغيير الاتجاهات لأنها

فعالة وأثرها أكثر ثباتاً ودواماً، وهذا حسب الأسلوب المستخدم، كما يوصي هؤلاء العلماء

بتوفير أحسن مناخ، لتغيير الاتجاهات >> (عبد المجيد نشواتي: ، 1998 ، 478). وليست عملية

تعديل الاتجاهات أو تغييرها عملية سهلة، ولعل السبب يرجع لكون الاتجاهات تتحول بمرور

الزمن >> وقد ذكر علماء النفس ان عملية تغيير الاتجاهات أشبه بعملية تغيير الدم في مجال

الطب البشري >> (عبد الفتاح دويدار، 1999، 177).

ومن عوامل تغيير الاتجاهات:

التحول الديني أو السياسي:

من التغييرات المثيرة في الاتجاهات النفسية ، التحولات الدينية، أي تحول الفرد من

دين إلى دين، وكذلك التحولات السياسية ، أي تحول الفرد من تبني حزب سياسي إلى آخر

وقبل التحول الديني يشعر الفرد بأنه فاشل في حياته ومحطم في آماله، >> والأشخاص

يحملون معهم بعض الخصائص التي تهيؤهم للتأثر بمؤثرات معينة ومقاومة التأثير بغيرها

وهم أكثر عرضة من غيرهم للتحويلات الدينية الخطيرة، ولعل العوامل الشخصية للتحوّل

الديني تتماثل في العوامل المهيئة لإعتناق المذاهب السياسية << (سعد جلال، 1984،

(174).

### تغيير الاتجاهات ونظريات التعلم:

>> مادامت الاتجاهات متعلمة فإنه ينطبق عليها قوانين التعلم الشرطي الكلاسيكي

والتعلم الشرطي الأداي << (سعد جلال، 1984، 170)، حيث يكتسب الطفل اتجاهات الأم

واتجاهات من حوله طبقاً لمبادئ هاتين النظريتين من التعلم، وبالتالي يمكن الاستفادة من

مبادئ هاتين النظريتين في تغيير الاتجاهات.

### نظريات التفاعل بين عناصر المعرفة وتغيير الاتجاهات:

تقوم هذه النظريات كلها على أن تغيير الاتجاهات يتم على أساس الحصول على

معلومات جديدة، تؤدي هذه الأخيرة إلى تغيير معتقدات الفرد، فتغير بالتالي وجدانياته

فالعداء الذي يقابله الثوريون من بعض الناس، قد يعود إلى أن الناس في حاجة إلى المزيد

من المعرفة عن هؤلاء الرجال ومبادئهم وانجازاتهم، فإذا حصلوا على هذه

المعلومات فقد يؤدي هذا إلى تغيير معتقداتهم وبالتالي تغيير وجدانياتهم، <ومن بين

هذه النظريات نظرية التطابق المعرفي لصاحبها "أوزجودو تاننباوم" (1955) "osgood"

et "tannenbaum" : ونظرية التوازن المعرفي لـ "فريدر هيدر" (1958) "heider"

ونظرية التناظر المعرفي لـ "فستنجر" (1958) "festinger" (سعد جلال، 1984، 175).

أيضا توجد نظرية "روزنبرج" في الاتساق المعرفي- الوجداني- تعد تطبيقا لمبادئ "هايدر" في مشكلات بناء الاتجاهات وتغييرها حيث يرى أن >> الاتجاهات بناء سيكولوجي والبناء السيكولوجي هو مجموعة من العلاقات العاطفية بين المكونات ، مما يؤدي إلى تغيير في أحد المكونات نتيجة تغيير مكون آخر << (ت.أ.أ. نسكو وج . سكويلر ، 1993 ، 17).

### بعض التقنيات المستعملة في تغيير الاتجاهات:

واستخلصت هذه التقنيات من النظريات التي أشرنا إليها سالفوا من بين هذه التقنيات :

#### تقنية القدم في الباب: Foot in the door

>> المعروف أنه لكي يحول المرء دون إغلاق الباب في وجهه، عليه أن يضع قدمه في الجزء المفتوح من الباب << (سعد جلال ، 1984 ، 182). ومن هنا جاء اسم هذه التقنية ويستغلها الكثير ممن يرغبون في توريث الناس على القيام بعمل دون رغبة منهم في القيام به ، واللب هنا هي أن تسأل الآخرين أن يؤدوا لك معروفا يعتبر أمرا تافها وبسيطا، فيؤدي هذا لتحطيم دفاعيات الفرد، ويصبح مستعدا لأداء معروف أكبر من السابق.

#### تقنية لعب الأدوار:

وهي تقنية تشبه الأولى، حيث كليهما المرء يؤدي أمرا يبدو أنه لا ضرر فيه ، ودون وعي منه بأن هذا الدور سيجعله ضعيفا أمام قوى الإقناع التي تتعارض وأفكاره وآراؤه ولكن المرء هنا لا يكون سلبيا، بل تورطه يؤدي به إلى القيام بدور إيجابي ويستمر في القيام بسلسلة من الأعمال لتوجيه شخص آخر

### استغلال الخوف والشعور بالعار والذنب:

>> يعتقد الكثير أن التخويف يغير من اتجاهات الآخرين، مثل لجوء الأباء لتخويف أبنائهم للتأثير فيهم، رغم أنه قد تكون له نتائج عكسية لما يولده من قلق عندهم، أما ناحية الشعور بالعار والشعور بالذنب، فالأول هو خوف تأنيب المجتمع، أما الثاني تأنيب ذاتي وأحيانا التهديد بالفضيحة الاجتماعية، يؤدي بالفرد إلى تغيير اتجاهه حيث يجبر الأفراد على الانصياع وقد يكون مصحوبا بالشعور بالذنب << (سعد جلال، 1984، 183).

### أساليب الدعاية وتغيير الاتجاهات:

ومن العوامل المساعدة على نجاح هذا الأسلوب في تغيير الاتجاهات، أن يكون القائم بالدعاية له سمعته، ويعتبره الآخرون مصدر موثوق في أقواله وصدقته ومن بين هذه الوسائل كما ذكرنا سالفا الإذاعة المسموعة والمرئية، والصحافة وأيضا الجماعات التي ينتمي إليها الأفراد.

وهناك الكثير من العوامل تساعد على تغيير الاتجاهات، ومنها:

دور الجماعة ومدى التوحد بها والمعلومات الجديدة، والمواقف التي يمر بها المجتمع من حروب وهجرة واحتلال، وكذلك خصائص الفرد .

### **10- قياس الاتجاهات النفسية والاجتماعية:**

>> تعتبر عملية قياس الاتجاهات على قدر كبير من الأهمية، حيث توضح مدى تقبل الناس لموضوع معين أو رفضهم له << (عبد العزيز السيد الشخصي، 2001، 200) ومن أهم أسباب قياس الاتجاهات النفسية الاجتماعية أن قياسها ييسر التنبؤ بالسلوك، ويزود الباحث

بميادين تجريبية مختلفة وله فوائد في ميادين الصحة النفسية والتربية والتعليم والخدمة الاجتماعية والصناعية والإنتاج، والعلاقات العامة، وهو مفيد إذا أردنا تعديل أو تغيير اتجاهات جماعة نحو موضوع معين .

وينبغي الإشارة إلى وجود الفرق بين الاتجاه المقاس ( اللفظي) والسلوك الفعلي فالأول هو الذي يعرف نتيجة مقياس الاتجاهات والثاني هو يشبه السلوك الفعلي.

>> وقد طور علماء النفس الاجتماعيون عددا من الأساليب لقياس الاتجاهات وتعتبر وسائل قياس الاتجاهات مثلها مثل باقي الأدوات << (وليم لامبرت وولاس، إ.لامبرت، 1993، 116).

أما عن تاريخ قياس الاتجاهات فإنه ينقسم إلى قسمين أساسيين:

الأولى تبدأ سنة (1900) والثانية سنة (1929). عندما ظهرت بحوث "ترستون" و"شيف" (The Measurement of Attitude) والمرحلة الثالثة بدأت تأخذ شكلا يظهر أنها شاملة للمرحلتين السابقتين (Paul deaty, 1967, 21) ، المرحلة الأولى نرى شكل الاتجاه النفسي الاجتماعي للاتجاه في تفكير الباحثين " توماس" و" ديوي" و"ماد" كلهم درسوا الآراء والاتجاهات وحاولوا إيجاد الوسائل التي تسهل لهم دراسة أشكال الاتجاهات وشروط تغييرها.

- المرحلة الثانية تبدأ سنة (1929) في بحوث " ترشون" و" شيف" مرحلة المختبر، أدخلوا تقنيات كمية في دراسة الاتجاهات، بنو مقاييس الاتجاهات أكثر من 100 مقياس.
- أما المرحلة الثالثة فجمعت بين المرحلتين السابقتين كما ورد سابقا.

## طرق قياس الاتجاهات:

1- طريقة بوجاردوس : ( مقياس البعد الاجتماعي ) "BOGARDUS" ويحتوي هذا

المقياس على عبارات تمثل بعض مواقف الحياة، الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية لقياس تسامح الفرد أو تعصبه ، وتقبله ونفوره، وقربه وبعده بالنسبة لجماعة عنصرية أو جنس.

وفيما يلي نموذج لمقياس البعد الاجتماعي :

الجدول رقم ( 2 ) يوضح مقياس البعد الاجتماعي :

أزواجهم	أصدقائهم	أجاورهم	أزاملهم	أقبلهم	أقبلهم	استبعدهم
معهم	في المكتب	في	كمواطنين في	كزائرين	من وطني	
			بلدي	لوطني		
(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

وتعتبر علامات هذا المقياس ( 3، 5، ... ) عن الاتجاه نحو كل من الجماعات التالية:

الزنج ، اليهود، الإنجليز، العمال ... الخ، وهكذا نجد أن الاستجابات السبع تمثل مسطرة

متدرجة للقرب أو البعد الاجتماعي، فالاستجابة الأولى ( الزواج ) أعلى درجات القرب

( اتجاه موجب ) والاستجابة السابعة ( الاستبعاد ) تمثل أقصى درجات البعد ( الاتجاه

السالب ) ويلاحظ على مسافات درجات هذا المقياس أنها ليست متساوية تماما.

## طريقة ترستون THURSTON:

اقترح "ترستون" طريقة لقياس الاتجاهات نحو عدد من الموضوعات، وأنشأ عدة مقاييس وحداتها متساوية البعد، وقد وضع مقاييسه على أساس أن لكل اتجاه تدريجا معيناً بين الإيجابية المتطرفة والسلبية المتطرفة، ويتكون هذا المقياس من مجموعة عبارات حول موضوع معين يراد قياس الاتجاه نحوه مثل "كرة القدم"، فنجمع أولاً عبارات تتصل بالموضوع من مجموعة من الأفراد، ثم نستبعد العبارات الغامضة أو ذات المعنيين، ثم تكتب كل عبارة في ورقة منفصلة، وتعرض على مجموعة من المحكمين، ويطلب من كل منهم أن يضع كل عبارة في خانة من إحدى عشر خانة تتدرج تنازلياً من الإيجابية المتطرفة إلى السلبية المتطرفة، بمعنى أن الخانة (رقم 1) تدل على الإيجابية المتطرفة والخانة (رقم 11) تدل على السلبية المتطرفة.

يلي ذلك استبعاد تلك العبارات التي اختلف فيها المحكمون ثم تختار العبارات التي سيتضمنها المقياس والتي انفق عليها معظم المحكمين، <وتكون عادة بين 20 و 25 عبارة ثم توزع توزيعاً عشوائياً لاصلة له بدرجتها من حيث التفضيل، ويلي ذلك حساب وزنها القيمي بوضع درجة على أساس متوسط آراء المحكمين تبين مركز العبارة في التدرج >> (دانضا يونس، 1974، 282) ويلاحظ على هذا المقياس أنه يستغرق وقتاً وجهداً في إعداده وأن الأوزان قد تتأثر بتحيزات المحكمين الشخصية .

## طريقة ليكرت "Surmmated Rattings":

لقياس موضوعات تتمثل : المحافظة والمرأة مثال :

- يجب أن تعزل مساكن الزوج على مساكن البيض.

### جدول رقم (3) يوضح مقياس ليكرت

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقا
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

>> يطلب من المفحوص وضع علامة (x) في المكان الذي يوافق اتجاهه بالنسبة لكل

عبارة ابتداء من الموافقة التامة إلى عدم الموافقة المطلقة، والرقم الموضع بين قوسين يبين

تقدير درجة الاستجابة، والدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه الموجب، والمنخفضة تدل

على الاتجاه السلبي، ويمكن جمع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على كل عبارات

المقياس لتوضيح الدرجة الكلية العامة التي تبين اتجاهه العام << (حامد زهران، 1984، 187).

وتفسر في ضوء توزيع درجات الأشخاص الآخرين، وتختار عبارات هذا المقياس من عدد

كبير من العبارات التي يمكن جمعها من اختيارات أخرى ومن الكتب، وتكون محددة المعنى

واضحة وتوضع في الاتجاه الموجب وإما السلبي، ويفضل عدد متساوي من كلا العبارات

وتحسب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس ويستبعد بعد

ذلك العبارات التي لا ترتبط ارتباطا عاليا بالدرجة الكلية للمقياس، وينبغي أن ترتبط

العبارات بموضوع الاتجاه.

## طريقة جوتمان "GUTTMAN" ( المقياس التجمعي المتدرج):

>> أنشأ ليحقق شرطا هاما وهو أنه إذا وافق المفحوص على عبارة معينة فيه فلا بد

أنه قد وافق على العبارات التي أدنى منها ، ولم يوافق على كل العبارات التي تعلوها <<

(حامد زهران، 1984، 187)، ودرجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات

السفلى التي وافق عليها، والعليا التي لم يوافق عليها، وهكذا لا يشترك فردان في درجة

واحدة على هذا المقياس، إلا إذا اختارا نفس العبارات، وتشبه طريقة اختيار العبارات طريقة

ليكرت.

ويلاحظ أن هذا المقياس يصلح فقط لقياس الاتجاهات التي يمكن تدرجها وهو الشرط

الأساسي الذي وضعه " جوتمان " وبهذا تكون هذه الطريقة محدودة.

ولتوضيح طريقة الاجابة على مقياس جوتمان نورد المثال التالي:

 نعم  لا

1- نهاية المستوى الجامعي لا يعتبر كافيا لتنقيف الفرد

 نعم  لا

2- نهاية المستوى الثانوي لا تعتبر كافية لتنقيف الفرد

 نعم  لا

3- نهاية المستوى الإعدادي لا تعتبر كافية لتنقيف الفرد

 نعم  لا

4- نهاية المستوى الابتدائي لا تعتبر كافية لتنقيف الفرد

 نعم  لا

5- ينبغي أن تزيد ثقافة الفرد من مجرد القراءة والكتابة

## اختبار تمايز معاني المفاهيم :

وضع لقياس دلالة ومضمون معاني المفاهيم من إعداد " شارلز أوسجون" وزملاؤه " Osgood & al " هذه الطريقة وضعت أساسا في دراستهم عن الإدراك والمعاني والاتجاهات >>إلا أن هذه الطريقة أصبحت أيضا تستخدم في دراسات الشخصية "كرونباخ" "CRONBACH" وغيرها من الدراسات الاجتماعية والسياسية وذلك حسب غرض البحث << (حامد زهران، 1984، 188).

ويستعمل في هذا الاختبار مكونين:

1- المفاهيم التي تبحث عن معناها ومضمونها ودلالاتها بالنسبة للأفراد عينة البحث.

2- المقاييس التي يتحدد على أساسها معنى ومضمون ودلالة كل المفاهيم.

ويعتمد كل من هاذين المكونين على هدف البحث، وعليه يمكن للباحث إعداد اختبار للحصول على معلومات كمية عن بعض المفاهيم عند جماعة أو جماعات معينة مثل: الجنود... إلخ.

وفي اختبار المفاهيم التي يحدد الفرد معناها بالنسبة له، بوضع علامة على إحدى الدرجات السبع، توجد على كل مقياس لهذه المفاهيم ، نجد أننا لا بد أن نستخدم أسماء أو جملا اسمية مثل اختيار الباحث لمفاهيم العمل: المعلم، التصنيع، المرأة العاملة... إلخ أو مقاييس القوة :

1- قوي ——— ضعيف.

2- كبير ——— صغير.

ويراعي في اختيار هذه المقاييس تشبعها العالي بالعوامل وكذلك مناسبتها للمفاهيم

وينبغي في اختيار المقاييس أن يرجع الباحث إلى دراسات : " تشالز" وزملاؤه ، وبناءا عليها

يقرر عددا من المقاييس تمثل العوامل الرئيسية المتفق عليها .

• ويوضع كل مقياس مع ميزان تقديري ذي درجات حتى يسمح بتقدير كل مفهوم

على المقياس من ( 1 إلى 7 )، وهكذا نجد كل فقرة من فقرات الاختبار تظهر

كالآتي: الشكل رقم ( 7 ) يوضح فقرات اختبار تمايز معاني المفاهيم .

المفهوم		
الصفة السالبة	1:2:3:4:5:6:7	الصفة الموجبة

وتوضح الدرجات على المقياس:

7: أعلى درجات الصفة الموجبة مثلا: ( حسن إلى أقصى حد).

6: درجة متوسطة من الصفة الموجبة مثلا ( أحسن إلى حد بعيد).

5: حد الدرجة الموجبة : مثلا ( حسن إلى حد ما).

4: درجة وسط بين الصفة الموجبة والسالبة ( لأموجب ولاسالب)مثلا ( بين وبين).

3: حد الدرجة السالبة مثلا ( رديء إلى حد ما).

2: درجة متوسطة من الصفة السالبة مثلا: رديء إلى حد بعيد).

1: أعلى درجة للصفة السالبة مثلا: ( رديء إلى أقصى حد).

وعلى هذا تبين العلامة التي يضعها الفرد على المقياس كلا من الاتجاه ودرجة هذا

الاتجاه، وهناك شكلان لهذا الاختبار وهما:

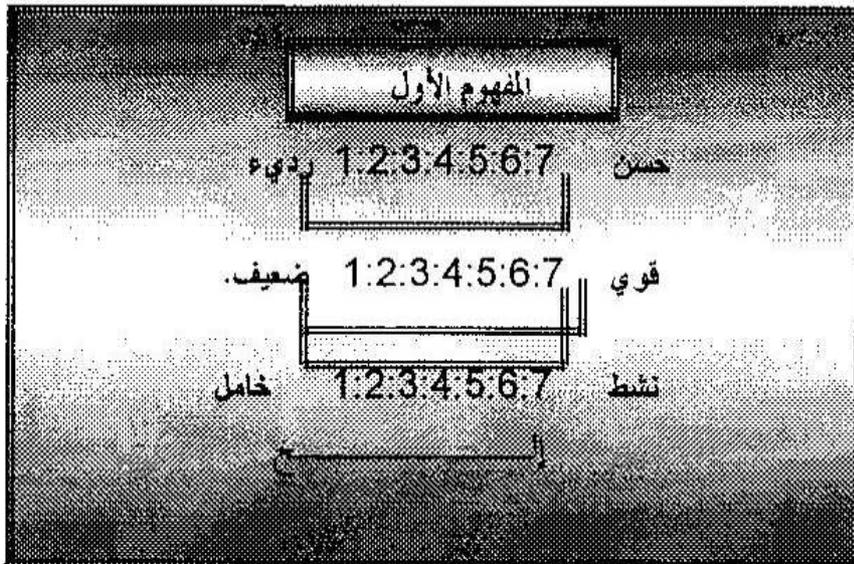
— الشكل الأول :

الشكل رقم ( 8 ) يوضح اختبار تمايز معاني المفاهيم :



— الشكل الثاني :

الشكل رقم ( 9 ) يوضح اختبار تمايز معاني المفاهيم.



ونرى أن في الشكل الأول كل مفهوم يظهر على نفس السطر مع المقياس الذي نحكم

به على ذلك المفهوم، وترتب الفقرات بطريقة نحصل بها على أقصى عدد من المفاهيم

المختلفة، والمقاييس المختلفة بين تكرار كل مفهوم ومقياس آخر ومن عيوب هذا المقياس أن معنى المفهوم قد يتغير من وقت لآخر.

أما الشكل الثاني فيظهر كل مفهوم في أعلى المقاييس جميعها مرة واحدة

ومن مميزاته : ثبات المفاهيم راحة الباحث، ورضا أفراد عينة البحث.

وقد اقترح " حامد زهران " شكلا ثالثا:

الشكل رقم ( 10 ) : يوضح اختبار تمايز معاني المفاهيم "لحامد زهران"

المفهوم الثاني	المفهوم الأول	الدرجة
المفهوم الثاني	ضعيف	1:2:3:4:5:6:7
المفهوم الأول	قوي	1:2:3:4:5:6:7
المفهوم الثاني	ضعيف	1:2:3:4:5:6:7
المفهوم الأول	نشيط	1:2:3:4:5:6:7
المفهوم الثاني	نشيط	1:2:3:4:5:6:7

وهو شكل يجمع بين الشكل الأول والشكل الثاني للاختبار >> والاختبار يمدنا بمفردات من المعلومات مقدارها يساوي عدد المفاهيم مضروبا في عدد المقاييس مضروبا في عدد الأفراد وهذا يمثل لنا مكعب البيانات الذي نحصل عليه باستخدام اختبار تمايز معاني المفاهيم <<

وتشمل التعليمات: محاولة إفهام الأفراد طبيعة الاختبار، وما سيقومون به وأيضا توضيح طريقة استخدام المقياس، وأهمية مواضيعه ودرجاته، والاتجاه الذي يتخذه الأفراد ( السرعة، أول استجابة، الصدق).

>> أما عن طريقة تطبيق الاختبار في صور جماعية أو فردية ويستغرق وقتا يتناسب مع عدد المفاهيم وعدد المقاييس المستخدمة، ولا يزيد زمن الاستجابة عادة عن 30 د<< (حامد زهران، 1984، 194).

ويمكن رسم مجال تمايز المفاهيم حسب معناها ودلالاتها ومضمونها فمثلا قد يعتبر فردا أباه " حسنا " ولكنه " ضعيف " و" نشطا" وبالتالي يمكن دراسة مواقعها النسبية تجاورها أو تباعدها بالنسبة لكل شخص، أو بالنسبة لكل جماعة، >> والصورة العامة لتجاور وتباعد المفاهيم بعد رسمها في هذا الرسم تسمى اصطلاحا " مجال معاني المفاهيم << (حامد زهران، 1984، 195).

وقد استخدم هذا الاختبار في دراسة الإعلان وأيضا كأداة للمقارنة... إلخ.

" وقد اعتمد " مورلاند" و"ويليامز" " Moreland" et " williams" على هذا الاختبار وخاصة ( عامل التقسيم العام)، في دراسة مقارنة عبر الثقافات للاتجاهات السلبية والعنصرية".

#### الاختبارات الإسقاطية :

أيضا تستخدم في قياس الاتجاهات، وفيها يعرض على المفحوص بعض المثيرات الاجتماعية في شكل صور أو لعب أو جمل أو قصص ناقصة، وغير ذلك مما يوجهه نحو

الموضوع المراد قياس الاتجاه نحوه، وتتميز الاختبارات الإسقاطية في قياس الاتجاهات بأنها إلى جانب قياس الاتجاهات تكشف عن بعض جوانب الشخصية المرتبطة بهذه

الاتجاهات، ومن أهم الاختبارات الإسقاطية لقياس الاتجاهات :

\* الاختبارات المصورة.

\* الأساليب اللفظية : ومنها تكلمة الجمل، تكلمة القصص، الأسئلة الإسقاطية

أساليب اللعب، تمثيل الأدوار الاجتماعية .... إلخ.

### 11-الاتجاه نحو العمل :

>> يمكن للاتجاهات أن تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد، وهذا

التأثير في جميع مجالات الحياة ومن بين هذه المجالات ، مجال العمل بحيث تؤثر

اتجاهات الأفراد على سلوكياتهم في مجال العمل <<

(shimon I. dolans.Gerald lamoureux , Eric gosselin;1995,56)

من حيث رضاهم عن العمل، وينبغي لكل مسؤول أن يعي كيفية تغيير اتجاهات

العامل، فمثلا مستشار التوجيه إذا كان يعيش في حالة اغتراب في عمله فهذا له تأثير على

نفسيته، وعلى اتجاهه فقد يحمل اتجاه خاطئ على عملية التوجيه يؤثر على سيرها

ونجاحها، >> ويعتبر الاتجاه نحو المهنة قرارا هاما يتشكل من خلاله طبيعة الحياة المقبلة،

فهو يعني بالنسبة للفرد أشياء كثيرة، وكذا الحال بالنسبة للمجتمع، فالإتجاه المهني قد يحدد

مدى نجاح الفرد ومدى فشله في نوع العمل الذي يقوم به << (عبد الفتاح دويدار، 1992، 66).

### خلاصة الفصل:

من خلال ما ورد حول الاتجاهات ( تعريفها، خصائصها، أهدافها، طرق قياسها، كيفية تشكيلها وتغييرها... ) . تتضح لنا الأهمية الكبيرة للاتجاهات في التأثير على سلوكيات الأفراد في أي مجال كان، لهذا ينبغي الاطلاع أكثر على هذا الموضوع، من أجل معرفة طرق تغيير الاتجاهات السلبية للأفراد والعمل على تعديلها، والحفاظ على الاتجاهات الإيجابية، وفي الفصل الموالي سيعرض المتغير الثاني للدراسة الحالية.

## الفصل الثالث

### التوافق النفسي و المهني

أولاً: التوافق النفسي

تمهيد

- 1- تعريف التوافق النفسي
- 2- إتجاهات التوافق النفسي
- 3- أبعاد التوافق النفسي
- 4- آليات التوافق النفسي

الخلاصة

ثانياً : التوافق المهني

تمهيد

- 1- تعريف التوافق المهني
- 2- شروط التوافق المهني
- 3- توافق العمال في عملهم
- 4- قياس التوافق المهني
- 5- علاقات العمال المرتبطة بالتوافق المهني

الخلاصة

## تمهيد :

يسعى الإنسان السوي إلى إشباع رغباته، وحاجاته وفقا لمعايير اجتماعية مقبولة، وأساليب معقولة، ويحاول تجنب المشكلات التي تعرقل مسار حياته، والتي قد تحول وتحقيق الصحة النفسية لهذا الإنسان فإذا استطاع تحقيق ذلك باستمرار كان بذلك قد حقق توافقا مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها، وإن لم يستطع فإن سوء التوافق سيكون في حياته على كل جوانبها ( الأسرة، المدرسة، العمل).

وفي هذا الفصل سنسعى قبل التطرق إلى التوافق في مجال العمل ( التوافق المهني ) أن نقف عند أهم جوانب التوافق بشكل عام، مفهومه، أهم اتجاهاته، أبعاده والتطرق لأهم الأساليب الدفاعية ، ثم يليها عنصر التوافق المهني.

## أولا التوافق النفسي:

### 1-تعريف التوافق النفسي :

يخلط الكثير بين التكيف "Adaptation" والتوافق "Adjustement" لهذا حاولنا تحديد الفرق بين المصطلحين، فمصطلح التكيف يستخدم كمعنى بيولوجي وهو مستمد من علم البيولوجيا >> حيث يرى كل من عبد المنعم المليجي وحلمي المليجي بأن لفظ التكيف يستخدم للدلالة على التكيف البيولوجي ،— أما لفظ التوافق يدل على التكيف الاجتماعي << ( عبد المنعم المليجي، حلمي المليحي، 1971، 386).

وعلى رأي "عبد الكريم قرشي" >> أن الإنسان يتكيف بيولوجيا ويتوافق نفسيا واجتماعيا، إذ يبدأ التكيف وهو جنين في بطن أمه، ويستمر ذلك طول حياته بعد الولادة، في حين يبدأ توافقه النفسي والاجتماعي مع تكوين ذاته في السنوات الأولى من حياته، وهكذا ترتبط العمليتان ( التكيف والتوافق ) ارتباطا وثيقا بمراحل النمو المختلفة التي يمر بها الإنسان << (عبد الكريم قرشي، 1988 ، 63).

ومن هذا تأكيد على العلاقة الوثيقة بين التوافق والتكيف أي لا يمكن فصل الواحد عن الآخر.

وستعرض مجموعة من التعاريف تخص التوافق :

يعرف "فرج عبد القادر طه" التوافق بقوله: >> يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات "NEEDS" فإذا تحقق خفض توتر الفرد بدون توريطة في توتر ذي درجة معادلة أو أزيد من الخطر اعتبر مرضيا << (فرج عبد القادر طه، 1997 42). ويلاحظ أن " فرج عبد القادر طه" يربط بين الحاجات والتوافق، حيث أن حاجات الفرد ويسعيه لتحقيقها تحصل له مشكلات ( توتر ) فيحاول الفرد خفض هذا التوتر وتجنب المشكلات ، ويشترط في خفض هذا التوتر أن يكون مرضيا ( توتر ذو درجة معادلة أو أزيد من الخطر ).

كما يشير "محمود السيد أبو النيل" >> بأن التوافق هو قدرة الفرد على التوائم مع نفسه ، ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه

الأسرية والمهنية والاقتصادية، والسياسية والدينية» (محمود السيد أبو النيل، 1984، 284) ومن هنا يميز "محمود أبو النيل" بين التوافق الذاتي والتوافق الاجتماعي (أسري، مهني، اقتصادي).

التوافق الذاتي : رضا الفرد عن نفسه حيث تكون حياته النفسية خالية من التوترات والصراعات.

التوافق الاجتماعي: وهو قدرة الفرد على التعامل مع بيئته، والأفراد الآخرين، وأن يقيم علاقات اجتماعية خالية من المشاكل.

ومن خلال التعاريف السابقة نستطيع القول بأن التوافق هو توائم الفرد مع نفسه ومع بيئته، بالمحاولة للوصول لإحداث توازنا عادلا.

## 2- اتجاهات التوافق:

تعددت الاتجاهات التي تناولت مفهوم التوافق، وتميزت بثلاث اتجاهات رئيسية هي:

### الاتجاه النفسي (الشخصي) :

>> يركز هذا الاتجاه على إشباع الفرد لحاجاته ورغباته الجسمية والنفسية

الاجتماعية» ، ومن أنصار هذا الاتجاه " شافر " و"شوبين" "Schaffer et

"shoben" (محمود السيد أبو النيل، 1984، 284).

حيث أن الكائن الحي يحاول في البداية إشباع دوافعه بأسهل الطرق، وإن لم يستطيع، فإنه يسعى للبحث عن أشكال للاستجابة إما بإحداث تعديل في بيئته أو تعديل دوافعه، ويركز هذا الاتجاه على ذاتية الفرد ونوازعه الشخصية، وينكر أن الفرد ابن بيئته ولا يقدر العيش بدون هذه البيئة، فهي التي تلبي رغباته، ومن هنا نجد اتجاه آخر :

### الاتجاه الاجتماعي :

كما ذكرنا سابقا يحتاج الفرد للجماعة كما تحتاج إليه ولا يستطيع تلبية حاجاته ورغباته بمعزل عن هذه الجماعة، ففيها يكتشف شخصيته ويحاول مسايرة الجماعة والتأقلم معها والعيش معها، والتعاريف المنصبة في هذا الاتجاه أفرطت في نوبان الفرد في الجماعة وأهملت شخصية الفرد، وأيضا قللت من أهمية دور الفرد في الجماعة وتأثيره فيها، ومن هنا ظهر اتجاه ثالث.

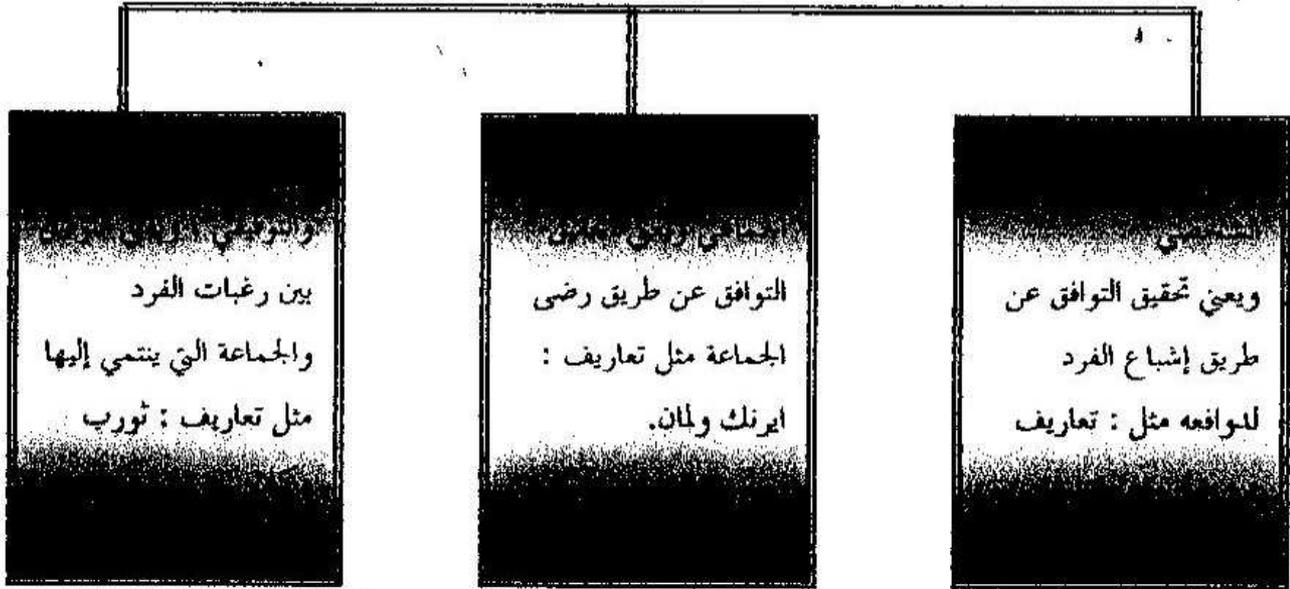
### الاتجاه التكاملي :

يضم الاتجاه النفسي والاتجاه الاجتماعي ، حيث أن الإنسان يتميز بميزات نفسية وأخرى اجتماعية، وينظر هذا الاتجاه إلى الفرد من خلال هاذين البعدين الفرد ودوافعه وحاجاته وطموحاته من جهة، والبيئة المحيطة به من جهة أخرى فالتوافق وفقا لهذا الاتجاه يحدث عن طريق التكامل بين الفرد وبيئته.

ونرى في هذا الاتجاه نظرة توفيقية، ويمكن تلخيص ما ذكر عن اتجاهات التوافق

في المخطط الموالي.

### الشكل رقم ( 11 ) يوضح اتجاهات تعاريف التوافق



(مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، 1990، 81).

والاتجاهات السابقة يمكن تقسيمها إلى مدارس، فالاتجاه الفردي تمثله مدرسة

التحليل النفسي "فرويد"، والاتجاه الاجتماعي تمثله المدرسة السلوكية عند

"واطسون"، أما الاتجاه التكاملي يمثله أصحاب المذهب الإنساني وتتفق نظرة هذا

الاتجاه - إلى حد كبير - مع نظرة الإسلام إلى توافق الإنسان مع نفسه و

مع مجتمعه.

>> فقد أقر الإسلام أن كل مولود يولد على الفطرة" كما قالها رسول الله(ص)

والإنسان حر في اختياراته " قل الحق من ربكم فمن شاء فليؤمن ومن شاء فليكفر"

والفرد مسؤول عن توافقه " كل نفس بما كسبت رهينة " وقد حثنا الإسلام على

التوافق الحسن مع الجماعة، فأمر بالتعاون والود والتسامح، وحسن الجوار، ونهانا عن التوافق السيئ فأمر باجتئاب الحسد والخصومة ، وسوء الظن....>> (مرون أبو جريج ، عصام لصفدي ، 2001 ، 50).

### 3- أبعاد التوافق النفسي :

بعد أن تحدثنا عن اتجاهات تعاريف التوافق النفسي، سنتطرق لأبعاد التوافق النفسي، حيث تتعدد هذه الأبعاد بحسب تعدد مجالات الحياة ،وعرض أبعاد التوافق النفسي يجر لمناقشة تعريفات التوافق في ضوء ثلاث مستويات رئيسية :

أ- المستوى البيولوجي :

ب-المستوى الاجتماعي.

ج-المستوى السيكولوجي.

### التوافق على المستوى البيولوجي:

يشارك " لورانس" مع "شوبين" في القول >> أن الكائنات الحية تميل إلى أن تعبر عن أوجه نشاطها في استجابتها للظروف المتغيرة في بيئاتها، ذلك أن تغيير الظروف يتبغى أن يقابله تغيير وتعديل في السلوك << (سهير كامل أحمد، 1999 35)، أهم ما يميز هذا البعد هو أن الكائنات الحية تشارك مع الإنسان كونها تميل إلى أن تعبر عن أوجه نشاطها في استجابتها للظروف المتغيرة في بيئتها كما ذكر سابقا وهذا يجر للحديث بأن عملية التوافق تتسم بالمرونة مع الظروف

المتغيرة أي هناك إدراك لطبيعة العلاقة الدينامية المستمرة بين الفرد والبيئة، إن عملية التوافق عملية دائمة مستمرة ومتصلة .

(ب) التوافق على المستوى النفسي (السيكولوجي) :

وهي تلك العلاقة التي تكون بين الشخص وذاته، والفرد بناءا على هذا البعد يسعى ليكون متوائما مع ذاته، ويحل صراعاته بنفسه ليحقق الصحة النفسية وأن يصل ليحدث اتزان في داخله.

>> والكائنات الحية تميل إلى أن تنتقي أشكال التوافق التي لا تتحمل إلا أقل صراع ممكن ، أي التي تؤدي إلى أقصى تكامل << (سهير كامل أحمد، 1999، 39).

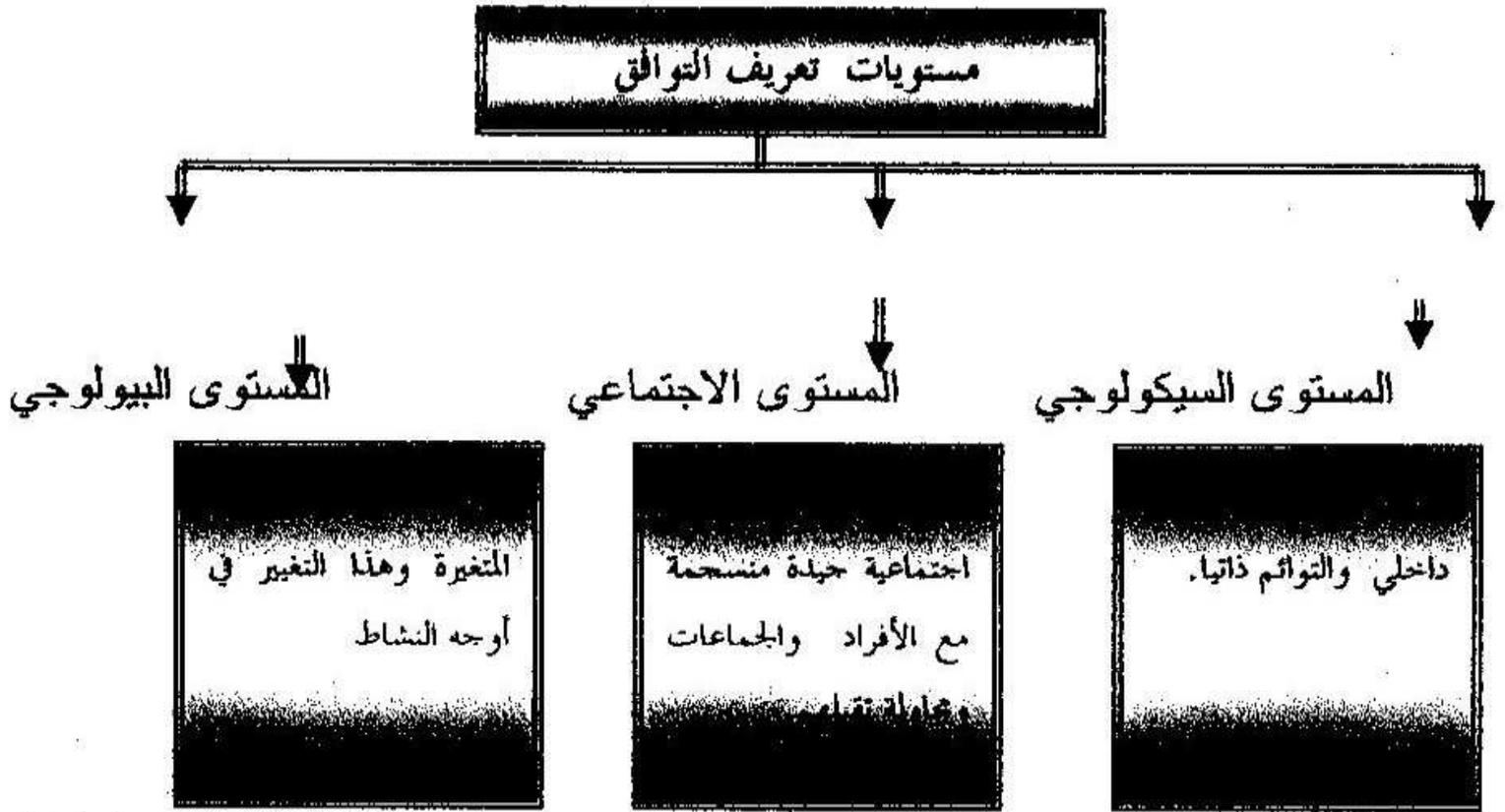
ويؤدي هذا التوافق إلى التقليل من الإحباط والقلق والتوتر التي قد يتعرض لها الفرد، ويقوم كذلك على تحقيق نوعا من الرضا العام بالنسبة للشخص ككل وأيضا تحقيق التوافق مع الآخرين.

(ج) التوافق على المستوى الاجتماعي :

من خلال هذا البعد يبدو الشخص في حالة تفاعل وانسجام وعلاقة جيدة بينه وبين مجتمعه ويرى " روتش " RUSH " >> أن الشخص المتوافق هو الذي يسلك وفقا للأساليب السائدة في مجتمعه، فالفرد الذي ينتقل من الريف إلى المدينة ينبغي عليه أن يساير أساليب الحياة في المجتمع الجديد، وإلا نبذته البيئة

ويمكن تلخيص ما سبق في ما يلي :

### الشكل رقم (12) يوضح مستويات تعريف التوافق



#### 4- آليات التوافق :

هي مجموعة من الأساليب السلوكية التي يلجأ إليها الفرد لكي يحصل على حاجاته التي وجد ما يعيقها، أو لتجنب خطر متوقعا، >> ومن الملاحظ أن هذه الآليات عامة، من الممكن أن توجد لدى الأسوياء، كما أنها تتسم بالشدة والتطرف لدى المرضى ، وترتبط بالاشعور ارتباطا وثيقا، ولكن البعض منها شعوري >>

(حنان عبد الحميد العناني، 2000، 139)

وأول من استعمل مصطلح ( آليات ) أو ( الميكانيزمات ) هو العالم الطبيب

إعتبر فيها الكائن البشري آلة في غاية التعقيد، تفهم إلا على أساس ميكانيكي، نظرا لانتشار مفاهيم الفيزياء، الميكانيك في ذلك الوقت، وتتاثر الحيل الدفاعية بعدة مؤثرات منها الوراثة، التنشئة الأسرية، ومن أهم هذه الآليات :

### الكبت Repression:

عملية يرمي الشخص من خلالها إلى أن يدفع عنه التصورات ( من أفكار أو صور، ذكريات) المرتبطة بالنزوة إلى اللاوعي أو أن يبقيها فيه >> ويحدث الكبت في الحالات التي يهدد فيها إشباع إحدى النزوات القادرة على حمل المتعة للشخص بحد ذاتها بالتسبب بالازعاج تجاه مطالب أخرى <<(جان لابلاش، و.ج.ب، بونتاليس، 1985، 410)، ويستخدم فرويد المصطلح بمفهوم يقربه مصطلح الدفاع.

ويبدأ الكبت بالقمع الشعوري، وينتهي باللاشعوري، وهو عملية دفاعية يقوم بها الفرد لابعاد الدوافع الغريزية التي يتعارض اشباعها مع فكرته عن نفسه أو مع التقاليد، والمعايير الاجتماعية عن طريق نسيانها، فإذا نسيت خرجت من مجال الشعور واصبحت مكبوتة في اللاشعور، وظلت قوية في تأثيرها على الفرد >>حوالواقع في الكبت ما يجعله متميزا عن غيره من أساليب الدفاع، فهو أكثر عمقا في التأثير وأكثر دفعا نحو التطرف والاضطراب، وهو حيلة لاشعورية لاتحل مشكلة بل تعيق الفرد << (حنان عبد الحميد العناني، 2000، 140).

## - النكوص (الارتداد) "Regression" :

>> عملية نفسية تتضمن معنى المسار أو النمو عودة في إتجاه معاكس من نقطة ثم الوصول إليها إلى نقطة تقع قبلها>> (جان لابلاش و ج.ب بونتاليس، 1985 ، 14).

ويلجأ له الفرد في حالة التهديد بسقوط دفاعته أمام ضغط ما كبت >>فاذا عجز الفرد عن التعامل مع مافي حاضره من إحباطات، فإنه يتراجع إلى مستوى سابق من النمو كان يشعر فيه بالأمان>> ( حنان عبد الحميد العناني، 2000 ، 141 ).  
وهذا التراجع يعيد له التوازن، ويجنبه الشعور بالاحباط، وبذلك يساعد الفرد للتخفيف من حدة قلقه.

## الاسقاط : (الاضفاء) " Projection" :

>> ويدل على العملية التي ينبد فيها الشخص من ذاته بعض الصفات، والمشاعر والرغبات وحتى بعض الموضوعات، التي يتنكر لها أو يرفضها في نفسه، كي يوضعها في الآخر، سواء أكان هذا الآخر شخصا أم شيئا>>.  
( جان لابلاش و.ج.ب، بونتاليس ، 1985، 70 ).

كما ينسب الشخص حوافزه وأفكاره إلى الآخرين، فالشخص المنافق مثلا يتهم الآخرين بالنفاق في بعض الأحيان، ويرتبط الاسقاط بالتبرير من حيث أنه يعبر عن العملية التي بمقتضاها يلوم الفرد غيره من الأفراد على نواحي فشله وخطئه.

## التبرير: "Rationalisation":

>> وهي عملية يحاول الشخص من خلالها إضفاء تفسير متماسك من وجهة نظر منطقية، أو مقبول من وجهة نظر خلقية، لموقف أو فعل أو فكرة، أو شعور تغيب دوافعها الحقيقية عن باله << (جان لابلاش و.ج.ب، بونتاليس 1985، 151).

ويتدخل التبرير في الهديان مؤديا إلى إنتظامه بدرجات متفاوتة في رسوخها والتبرير سهل على الـ "أنا" قبول السلوك مادام يستند إلى أسباب منطقية فكان وظيفة التبرير ايصال الـ "أنا" إلى حالة ارتياح عن طريق خداعها >> ويمكن معرفة التبرير في مناقشة أكثر مما تتطلبه المناقشة المنطقية الهادئة وهذا ينطبق على جميع حالات التحيز التي لاتستند في منشأها على أساس منطقي وإنما يستند على أساس شخصي <<. (عبد العزيز القوصي ، 1952 ، 138 ).

## الإنكار : "Négation":

>> و هي وسيلة يلجأ إليها الشخص الذي يبوح بأحدى رغباته أو أفكاره أو مشاعره التي كانت مكبوتة حتى تلك اللحظة، ولكنه يستمر في نفس الوقت في الدفاع عن نفسه من خلال إنكار تبعيتها له << (جان لابلاش ، و.ج.ب ، بونتاليس، 1984 128 ).

## التقمص ( التوحد):

عملية دفاعية تتضمن تمثيل الشخص صفات فرد أو عدة أفراد، وتعد هذه الحيلة من أهم الحيل التي تؤدي إلى نمو الأنا والأنا الأعلى، وبمعنى آخر ، تقليد المرء مجموعة من صفات شخص يعجب به وهذا التقليد يتضمن الصفات الحسنة والسيئة.

>> أما كون عملية التقمص حيلة لاشعورية فهذا سببه أن التقمص فيه تسليم ضمني بالنقص عن طريق التقمص << (عبد العزيز القوصي، 1952، 137 ) .

والتقمص في السنوات الأولى ضروري لنمو الطفل، فعليه يتوقف كسب اللغة للطفل وحتى نوع المشية، وأسلوب المعاملة، والاتجاهات نحو الدين والتقاليد، وغير ذلك...

## الابدال ( التحويل): Transfert :

من الوسائل اللاشعورية التي يلجأ إليها الفرد في محاولة منه لاستمرار كبت الدوافع الغريزية والمشاعر غير المقبولة إجتماعياً، وبالتالي نقل موضوع العاطفة من موضوعها الأول إلى موضوع آخر، ذي صلة بالموضوع الأول ويوفر للفرد فرصة التعبير عن التوتر من غير إلحاق الضرر بمن يحب وبذلك يقيه من الوقوع في الصراع الذي يمكن أن يعانيه، لو قام بأداء من يحب والتعود

## الرد المعاكس :

>> يعبر هذا الأسلوب عن محاولة لاختفاء الدوافع التي لايرضى عنها الفرد أو المجتمع، يكنها في اللاشعور والتعبير عنها بدوافع مضادة بشكل مبالغ فيه ومثال ذلك : الشخص الذي يهاجم سلوك الآخرين ، ويصفه بأنه غير أخلاقي بينما دوافعه المكبوتة تكون متففة في حقيقتها مع هذا السلوك>>. (حنان عبد الحميد العناني، 2000، 142).

## الاعلاء ( التسامي ) " Sublimation " :

>> نوع من التحويل ، يرتبط بالدافع إلى اللذة، وهو عملية لاشعورية يحول الفرد فيها طريقة التعبير عن دافع ينتقده المجتمع، إلى سلوك مرغوب فيه ويقدره المجتمع >>. (حنان عبد الحميد العناني، 2000، 142).

## الكف :

>> الكف الدفاعي هو التوقف وفجأة عن الاستمرار بفعالية ( نتيجة مؤثر مفاجئ شديد)، تعقبه حركات مضطربة ثم يلي ذلك سلسلة من الحركات المنظمة وقد يكون الكف عضليا أو فكريا>> ( حنان عبد الحميد العناني، 2000 143).

ويحقق هذا الأسلوب، فائدة للفرد لأن ذلك يساعده على التقاط أنفاسه، وجمع

## الكذب :

هو وسيلة دفاعية، يهدف من خلالها الشخص إلى حمل الأشخاص الآخرين على تصديقه لشيء حقيقي أو غير حقيقي.

>> ويكذب الأطفال تقليدا لأبائهم ، أو من يكبرهم سنا، أو خوفا من العقاب << ( عبد المنعم الحنفي، 1995، 1202)، وهدف الكذب في الغالب لاشعوري >> ومحاولة إقناع شخص آخر بأمور غير حقيقية تقوم إلى إمكانية أن تكون بعض معطيات الذاكرة هي الأخرى كاذبة << (كمال وهبي وكمال أبو شهدة، 1997، 51).

## التعويض: "Compronsation" :

>> وهو حالة الظهور بصفة ما، بقصد تغطية صفة أخرى، والصفة الظاهرة في العادة صفة طبيعية مقبولة عند الشخص، وأما الصفة المستثناة، فإنها صفة غير مقبولة ، ويكون في العادة شيء من المبالغة هي الوصول بعملية التغطية إلى درجة النجاح << ( عبد العزيز القوسي، 1952، 138 ).

ويرى " أدلر" أن الأصل في التعويض هو تغطية شعور النقص أي الوصول

إلى الشعور بالتفوق.

## الخلاصة:

وخلاصة القول أن التوافق هو هدف كل شخص في الحياة، ليعيش حياة هادئة مع نفسه ومع بيئته ، وبالتالي هذا التوافق لا يحدث إلا بواسطة وسائل تختلف حسب الأشخاص لمواجهة البيئة ، والعامل بدوره يسعى لتحقيق توافقا في بيئته المهنية ويعتبر هذا مجالا من مجالات التوافق عموما: التوافق المهني الذي سيتطرق إليه في العنصر الثاني.

## ثانيا :التوافق المهني.

### تمهيد :

بعد التوافق المهني أحد المجالات المهمة لمجالات التوافق، >> ويشمل توافق الفرد مع محيط العمل، مما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة، طبيعية واجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغير من وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية : الإداريين والمشرفين والمرووسين، وظروف العمل، ويتميز التوافق المهني بالمرونة، ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد، أي من خلال تاريخه المهني << (بديع محمود القاسم، 2001، 46) ، و مما لاشك فيه أن الصحة النفسية لها علاقة وثيقة بالتوافق المهني وتبرز من خلال قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود طاقته ، وقدرته على عقد صلات اجتماعية ناجحة تتسم بالتعاون والإيثار

وسيتعرض في هذا العنصر لكل من مفهوم التوافق المهني، شروط التوافق المهني، و أهم العوامل المرتبطة بالتوافق المهني، بعض المظاهر السلوكية لسوء التوافق المهني، قياس التوافق المهني.

### 1- تعريف التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني، كما ذكرنا سابقا أحد مجالات التوافق العام، >> فحياة الإنسان موزعة في أغلبها بين الحياة الأسرية والحياة المهنية، ومن ثم فإنه ينبغي على الفرد أن يحقق في هذين المجالين القدر الأكبر من التوافق << (حمدي

ياسين

علي عسكر، حسين الموسوي، 1999، 20 ).

وللتوافق المهني العديد من التعريفات، اخترت منها:

>> تقبل الفرد للعاملين معه، ورضاه عن التغييرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامة مع ظروف العمل المختلفة، وتميزه الكمي والكيفي في الأداء << (حمدي ياسين، علي عسكر، حسين الموسوي، 1999، 20 ).

يلاحظ على هذا التعريف أن التوافق المهني محدد بـ :

1- تقبل العامل لزملائه في العمل.

2- الرضى عن تغييرات العمل.

4- التواءم مع ظروف العمل المختلفة .

ويعرف " سكوت" وزملاؤه " Scott" and al : التوافق المهني بأنه

>> توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي

تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن

وتوافقه لخصائصه الذاتية >> (محمود السيد أبو النيل، 1985، 287 ) .

ويضيف هذا التعريف توافق الفرد مع خصائصه النفسية ( التوافق الذاتي)

بالإضافة إلى توافقه مع بيئة عمله.

أيضا يعرف "الشيخ كامل محمد عويضة" التوافق المهني حيث يذكر >> هو

العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم >> (الشيخ كامل عويضة

1996، 165 ) .

ما نلاحظه في هذا التعريف بأن التوافق المهني بالإضافة إلى ما ذكر سالفاً

( تحقيق التلاؤم بين الفرد وبيئته):

حيث أنه عملية دينامية ومستمرة، وينبغي للفرد أن يعمل على المحافظة على هذا

التوافق.

ما يمكن قوله أن جميع تعاريف التوافق المهني، ركزت على : تلاؤم الفرد وبيئته

عن الرضا المهني، ويتضمن هذا الأخير رضا العامل، وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته، ويأتي الرضا عن العمل نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته، وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزء من تحقيقه لذاته، ويتأثر التوافق المهني بعوامل كثيرة أهمها: العمر، الجنس، مستوى التعليم والتدريب، نوع المهنة، ونمط الشخصية، والتوافق العام والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للعامل وبالأحرى كل ما يعكس رضاه عن عمله، وفي ذلك مكونات بيئة العمل، وعلاقة العامل بزملائه .

ويوجد ما يسمى بالإرضاء ، >> ويتضح من إنتاجية العامل وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر إليه مشرفه، وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن << (فرج عبد القادر طه ، 1997 ، 48 ) .

## 2 - شروط التوافق المهني :

توجد شروط توفرها يضمن تحقيق التوافق المهني من بينها:

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- شعوره بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به.
- ادراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه، يحرصون على مصالحه ، قدر حرصهم

- حبه لنوع العمل الذي يؤذيه.
- توفر فرص الترقى في العمل.
- توفر فرص التدريب المهني في العمل.
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وآرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.
- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.

وكنذك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل ، يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع أفراد المؤسسة وآلاتها وظروف العمل منها: علاقة العامل بعمله، علاقته بنظام المؤسسة، وعلاقته بالرؤساء، علاقة العامل بزملائه، وبظروف العمل.... إلخ.

ويعرض " ليتارت ليفي" بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني" ( الشيخ كامل عويضة، 1996، 166 ):

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.

- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.

- أن يشترك العمال في صنع القرار.

- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.

ونضيف إلى هذه العوامل بعض العوامل، التي استخلصناها من الدراسات التي

تناولت التوافق المهني للعامل :

- الحالة الانفعالية للعامل.

- الكفاءة المهنية.

- امتثال العامل وانصياعه.

>> ويشير "محمود السيد أبو النيل" لأهم جوانب التوافق المهني <<

( محمود السيد أبو النيل، 1985، 275 ) :

- القدرات والاستعدادات.

- الجوانب والسمات الانفعالية.

- العلاقات الاجتماعية.

- الروح المعنوية.

3- توافق العمال في عملهم :

يقول " كارل جارسون " " Karri gurisson " >> يشير التوافق مبدئيا إلى قدرة

الكائن الحي على الملائمة في بيئته << ( محمود السيد أبو النيل، 1985، 270)، وينتج

عن سوء التوافق عجز في ملائمة سلوك الفرد في اتصاله مع بيئته وسوء

من أن الفرد كائن ككل، فإن سوء التوافق في أي مجال من حياته يكون له رد فعله المضاد على توافقه، ويقول " جارسون " : إن سوء التوافق وعدم الرضا عن العمل الموجود بين العمال، يرتبط ارتباطا وثيقا بالتغيرات الاقتصادية. و يضيف بأن متغيرات التوافق حسب "هيرسي" " Hersey R.B " تقع في :

1- العمل.

2- المؤثرات الخارجية.

3- العوامل الشخصية.

فأما بالنسبة للعامل الأول :

سوء التوافق لدى العامل:

هناك مصدرين أساسين لعدم رضا العمال عن العمل وهما

(أ): سياسات التدريب العامة بالمؤسسة، وهي تتبع من الإدارة العليا.

(ب): شخصية المشرفين المحيطين بالعامل، ويدخل هذا في إطار

العلاقات التي سنتناولها بعد هذا التعرض.

- أما المؤثرات الخارجية فيركز " جارسون " على ظروف المنزل الغير

الملائمة، كالنزاع العائلي الذي يؤثر على التوافق المهني للعامل.

من أجل عن العوامل الشخصية، " فيقول " جارسون " نقلا عن "أوكلي"

العمل الذي يتطلب تركيزا شديدا يؤدي الى الاضطراب ، وهؤلاء أقل نجاحا من غيرهم وأيضا الطموح يؤدي لنجاح الفرد << (محمود السيد أبو النيل، 1985، 271).

بعض المظاهر السلوكية لمساء التوافق المهني :

قام " فرج عبد القادر طه" ببحث ميداني عن أهم المظاهر السلوكية التي يتصف بها العامل ( عمال، أخصائيين، تقنيين، أخصائيين اجتماعيين) ( بوزارة الصناعة) حول (14) مظهرا سلوكيا لتفسير مدى تأثيرها على عرقلة الإنتاج، وإعاقة تحقيق المؤسسة لأهدافها الإنتاجية، وقد ترك فراغا بالاستبيان لإضافة أية مظاهر سلوكية أخرى لم ترد فيه، ومن بين هذه المظاهر:

- (1) الغياب الكثير وبدون عذر.
- (2) ترك محل العمل كثيرا بدون إذن.
- (3) تحريض الزملاء على الشكوى من المدير أو نظام العمل ولوائحه.
- (4) المرض أو ادعاؤه كثيرا.
- (5) إساءة العلاقات مع الزملاء أو المدير.
- (6) ترك محل العمل بادن كثيرة.
- (7) الغياب بعذر كثير.
- (8) عدم إطاعة تعليمات المؤسسة، أو تعليمات المدير .

- وإن المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني، عادة ما يرتبط بعضها ببعض الآخر، وفي ذلك يرى " كاي " " KAY " >> أن سوء التوافق ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد، وهكذا فإن العامل سيئ التوافق، قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه، في الغياب أو الشكاوي، أو الإصابات ، أو غيرها، من السلوك غير المرغوب في العمل، بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله << ( فرج عبد القادر طه، 1997، 71)، ويؤكد فرج عبد القادر طه أنه عندما يتحدث عن " مؤسسة العمل" فإنه يقصد بها أي وزارة أو مصلحة أو وحدة عمل حكومية ، أو مدرسة أو جامعة....

والحديث على سوء التوافق المهني يجر الى التساؤل عن سؤال مهم سيعرض كعنصر.

### كيفية تحقيق التوافق المهني للعامل:

يرى " شافر" و"شوبين" " Shaffer et Shoben " أن سوء التوافق المهني ينبع

من مصادر عدة:

>> فكثيرا من السخط على العمل، ينتج عن أجور منخفضة انخفاضاً شديداً، ومن ظروف العمل التي لا تحتمل، ومن التعب، ومن تكرار العمل << ( فرج عبد

ولقد أفاد كثيرا في هذا الميدان استخدام الوسائل الحديثة للموائمة بين الأفراد، ومتطلبات الأعمال، والتي تستعين بالمقابلات والاختبارات، كما يضيفان سببا آخر لسوء التوافق المهني، هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي، والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة الصناعية، حيث ضعف الاتصال بين بعضهم البعض، ونقص إحساسهم بالتعاون، ومن ثمة يكونوا غير سعداء وغير مستأنسين بزملائهم، ويزيد " شافر" و" شوبين" أن سبب هذا لا يكون أساسا راجعا إلى موقف العمل ذاته، بل يكون مرجعه لسوء توافق شخصي عام، كالصراعات التي يعيشها في المنزل.

ثم ينتقل المؤلفان، بعد عرضهما لبعض العوامل الأساسية التي تسبب سوء التوافق المهني، إلى اقتراح ثلاث وسائل يرونها أساسية بإمكانها تحسين الصحة النفسية.

وبالتالي تحقيق التوافق النفسي في ميدان العمل:

1- تدبير خدمات الإرشاد.

2- تدبير إجراءات مناسبة لاختيار الأفراد وتوجيههم وتدريبهم.

3- توفير بيئة مناسبة للعمل.

## تدبير خدمات الإرشاد النفسي والاجتماعي :

يساعد الإرشاد النفسي للعامل عن طريق تشجيعه للتعبير عن انفعالاته لاجراء المشاعر السلبية ( كالعداء والغضب ) والمؤثرات والدوافع العدوانية.

## تنظيم إجراءات مناسبة لاختيار الأفراد وتدريبهم:

وهذه العملية قد تحسنت عن السابق، وهذا بفضل تقدم علم النفس الصناعي، فاتباع الطرق العلمية لاختيار العمال لأداء أعمالهم التي تناسب قدراتهم، ستؤدي إلى توافق هؤلاء العمال في أداء أعمالهم.

## توفير بيئة مناسبة للعمل:

ينبغي لإدارة المؤسسة أن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل، لتأدية عمله على أحسن وجه مثل : تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على النجاح في العمل، مثل توفير الظروف الفيزيائية المناسبة، >> وأيضا الاهتمام بالأنشطة- والخدمات الاجتماعية، والثقافية، والترفيهية، وبرامج الرحلات والحفلات، وتكريم العاملين، وإنشاء النوادي الخاصة للعمال لمزاولة كافة الأنشطة في أوقات فراغهم، وكذا الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، وأيضا طرق الإدارة الديمقراطية ، وهي عوامل تساهم في حل مشكلات سوء التوافق << (فرج عبد القادر

#### 4- قياس التوافق المهني:

من بين مقاييس التوافق المهني:

- مقياس لقياس الرضى الإجمالي عن العمل.
- مقاييس مقننة للغياب، والحوادث، والتنقل، ومخالفات النظام والشكاوي.
- مقاييس لقياس الاستعدادات والقدرات.
- مقاييس لقياس مستوى الطموح.
- مقياس للرغبات.
- مقياس للميول.... إلخ.

حاولنا الحصول على أحد المقاييس السابقة، لكن لم نستطيع، لهذا لجأنا لبناء استبيان يقيس التوافق المهني بناء على الدراسات التي تناولت التوافق المهني للعامل.

#### 5- علاقات العمل المرتبطة بالتوافق المهني :

من بين العلاقات المهمة لتوافق العامل :

(أ) علاقة العامل بنظام المؤسسة :

إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله، عادة يكون على علاقة حسنة بنظام

المؤسسة ولوائحها الإدارية، >> فالذي لا يجد الرضى النفسي عن طريق

العمل، يرضي نفسه بالقيام ببعض الاضطرابات داخل المؤسسة << محمود السيد أبو النيل، 1984، 288 >> .

(ب) علاقة العامل بالمدير :

كثيرا ما تكون الشكاوي ناتجة في أساسها عن علاقة المدير أو الرئيس

المتعسف، فالرئيس الاستبدادي يشجع بين مرعوسيه السلوك العدوانى، أما الديمقراطي فيشجع التفاهم والصدقة بين الذين يعملون معه.

(ج) علاقة العامل بزملائه :

إن طبيعة العمل هي التي تحدد طبيعة العلاقة بين العمال، فالعمل في المؤسسات

التربوية، يقتضى تكوين علاقات جيدة تتسم بالتعاون ويغيب فيها التنافس السلبي.

(د) - علاقة العامل بظروف العمل :

ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها ( تهوية، نظام فترات

العمل، الراحة... ) فتوفر هذه الظروف يساعد على توافق العامل.

وهناك علاقات أخرى تخص العامل في المجال الصناعي مثل آلات العمل.

وعلاقة العامل كمستشار توجيه تهم الدراسة الحالية وقد خصصت علاقة مستشار

التوجيه المدرسي بـ :

(1) المدير بصفته الرئيس المباشر لهذا العامل.

(2) الأساتذة وهم الأكثر اتصالا بمحور عملية التوجيه وهو التلميذ.

### 3) التلاميذ : وهم الذين تقع عليهم عملية التوجيه.

وقد تناولت الروح المعنوية بمعناها المحدود، وهو شعور مستشار التوجيه المدرسي بالراحة عند ممارسته لعمله وهذا بعد إطلاعنا على بعض المراجع ، من بينها أسئلة أعراض الروح المعنوية ، التي عرضها " محمود السيد أبو النيل" <وتشير إلى النواحي النفسية التي تجعل العامل يمل من عمله، ويشعر بالتعب فيه من أقل جهد >> (محمود السيد أبو النيل، 1984، 77 ).

مثالا: أنت في الشغل دائما تشعر أنك تعبان وهل كان؟.

أنت بتحس دائما أنك زهقان من الشغل وعاوز تسييه؟.

#### الخلاصة :

وكخلاصة لما ورد ، أن التوافق المهني هو مدى ملائمة الفرد وبيئة العمل ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، بشتى الطرق، ويستعمل العامل نفس آليات التوافق العام ( الحيل الدفاعية )، ليحقق توافقا مع محيط عمله.

ومستشار التوجيه المدرسي بصفته عاملا، فإن كل ما قيل سالفًا، حول التوافق وسوء التوافق ينطبق عليه، بالاعتماد على ما نكر سالفًا، وما ذكره فرج عبد القادر طه عندما نذكر مؤسسة العمل، فإننا نقصد بها أي وزارة أو مصلحة، أو مدرسة (أو جامعة) ، وسيتعرض في الفصل الموالي للدراسة الاستطلاعية.

السورة الأولى

## الفصل الرابع

### الدراسة الإستطلاعية

#### تعريف

1- أهداف الدراسة الإستطلاعية

2- وصف عينة الدراسة الإستطلاعية

3- وصف أدوات القياس المستخدمة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

>> تعتبر الدراسة الاستطلاعية أمراً جدياً مهماً لبناء البحث، حيث إهمالها ينقص البحث أحد العناصر الأساسية فيه>> (محي الدين مختار، 1995 ، 47) ، بناء على هذا نستنتج مدى أهمية الدراسة الاستطلاعية في اتمام البحث، حيث تعتبر الهمة الواصلة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي لما تحققه من أهداف ستعرض في العنصر التالي:

### 1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تتضح أهداف الدراسة الاستطلاعية في :

- تكشف للباحث الصعوبات التي سيتعرض إليها في الدراسة الأساسية ومن هنا يحاول أن يتفادها أو يقضي عليها.
- التحقق من صلاحية أدوات القياس بحساب الصدق والثبات.
- تدريب الباحث لمباشرة الدراسة الميدانية.
- من خلال تعامل الباحث مع أفراد العينة يتعرف على مدى تجاوبهم مع الأداة من حيث صياغتها مثلاً، فيلجأ لتعديلها.

### 2- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية : تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 20

مستشاراً توجييه مدرسي مختارة بطريقة الحصر الشامل لقلّة أفراد العينة(لان الدراسة أخذت بعين الإعتبار كل أفرادالمجتمع الأصلي).

من مراكز التوجيه المدرسي على مستوى ولاية ورقلة.

### 3- وصف أدوات القياس المستخدمة في الدراسة:

من خلال إعداد كل " استبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي " و " استبيان التوافق المهني لمستشار التوجيه المدرسي " اتبعت الخطوات التالية :

#### أ- استبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي:

##### تحديد الهدف من الاستبيان :

إن الهدف من الاستبيان الذي سيتم إعداده: هو الحصول على بيانات كمية حول " الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي " لمعالجة فرضيات البحث إحصائياً، وتمثلت أبعاد الاستبيان في: البعد السلوكي، والبعد الوجداني.

##### وصف أداة الدراسة:

تم بناء أداة الدراسة بعد الاطلاع على بعض مراجع الاتجاهات، وكما ذكرت سابقاً فقد تضمنت بعدين .

البعد الأول (السلوكي) : تتدرج تحت هذا البعد 21 فقرة.

البعد الثاني ( البعد الوجداني): ويضم 7 فقرات.

## طريقة الإجابة :

تتم الإجابة على فقرات الاستبيان بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة لرأي  
مستشار التوجيه المدرسي حسب البدائل المقدمة ( غير موافق على الإطلاق، غير  
موافق، موافق، موافق جدا).

## الأوزان:

قدرت الأوزان المعطاة لبدائل الأجوبة بالنسبة لأداة الدراسة الحالية في

حالة الفقرات الموجبة كما يلي :

(04) علامة للإجابة بـ : موافق جدا.

(03) علامة للإجابة بـ : موافق.

(02) علامة للإجابة بـ : غير موافق.

(01) علامة للإجابة بـ : غير موافق على الإطلاق.

وتعكس هذه الأوزان في حالة الفقرات السالبة .

بعض الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

تم الاعتماد في تقدير صدق أداة القياس المستعملة في هذه الدراسة على:

أ- صدق التحكيم: ( آراء المحكمين):

>> وهذه الطريقة أصبحت أكثر الطرق استخداما خصوصا في الاختبارات التي

يراد معرفة صدق مضمونها أو محتواها..... وأصبحت تطبق حاليا في أمريكا

أكثر من غيرها من الطرق نظرا لسهولة استخدامها، ولأنها تشمل آراء مجموعة من المختصين حول الموضوع الواحد، إضافة إلى تركيزها على صدق المضمون أو المحتوى» (أحمد محمد الطيب، 1999، 293-294). هذا يؤكد أهمية صدق التحكيم في البحوث النفسية التربوية .

وتم عرض فقرات الاستبيان على خمس محكمين من أساتذة علم النفس وعلوم التربية بجامعة ورقلة، وكان المطلوب منهم إيداء رأيهم فيما يلي :

\* مدى ملائمة كل فقرة للبعد التي تندرج ضمنه وذلك بوضع علامة (x) في إحدى الخانتين:

( لا تنتمي للبعد ) ( تنتمي للبعد ) أو ( إعطاء الاقتراح ) .

\* مدى وضوح التعليمات بوضع علامة (x) في إحدى الخانتين ( غير واضحة )

( واضحة ) أو ( إعطاء الاقتراح ) .

\* مدى ملائمة بدائل الأجوبة .

\* مدى كفاية عدد البنود بوضع علامة (x) في إحدى الخانتين ( غير كاف ) ( كاف ) .

تقدير مدى ملائمة الصياغة اللغوية للفقرات .

## خلاصة التحكيم :

الجدول رقم ( 4 ) يوضح نتائج صدق التحكيم لاستبيان الاتجاه نحو المهنة:

عدد الفقرات المصادق عليها من طرف المحكّمين		
عدد المحكّمين	الفقرات التي تعبر عن البعد السلوكي	الفقرات التي تعبر عن البعد الوجداني
5	1-2-3-4-5-6-7-8-11	1-2-3-4-5-10-8
	12-13-14-16-17-18	
	19-20-21-22-23-24	
المجموع	21	07

ويتضح من هذا الجدول أن الفقرات التي تعبر عن البعد السلوكي والتي عددها (24) (من 1-24) قد تم تعديلها وإلغاء الفقرات التي لم يصادق عليها المحكّمين أصبحت تضم (21) فقرة، أما الفقرات التي تعبر عن البعد الوجداني فقد تم تعديلها بناء على آراء المحكّمين بإلغاء بعض الفقرات لتصبح في الأخير (7 فقرات)، وبذلك تم التأكد من انتماء الفقرات إلى أبعادها الحقيقية.

أما بالنسبة لتقدير مدى ملائمة بدائل الأجوبة المستخدمة في الاستبيان، لم تذكر أية

-وقد وردت بعض الملاحظات على صياغة الفقرات، واستغلت هذه الملاحظات في تعديل وتصحيح بعض الأخطاء الإملائية التي تفتن لها بعض المحكمين.

### ب ( صدق المقارنة الطرفية:

تعتبر المقارنة الطرفية من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق >> وتقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان بمتوسط درجات الضعاف في نفس ذلك الميزان، بالنسبة لتوزيع درجات الاختبار ولذلك سميت بالمقارنة الطرفية لاعتمادها على الطرف الممتاز والطرف الضعيف للميزان>> (مقدم عبد الحفيظ، 2003، 404 ) ، وبناءا على هذا اتسم تطبيق صدق المقارنة الطرفية وهذا طبقا للخطوات التالية:

- 1-رصد مجموع علامات كل فرد من أفراد العينة على فقرات الاستبيان.
- 2- ترتيب مجموع علامات أفراد العينة تنازلي.
- 3- استخراج الدرجات العليا والدنيا بنسبة 33% لكل منهما.
- 4- حساب المتوسط الحسابي والتباين لكل مجموعة ، ثم تطبيق قانون (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات بالمعادلة التالية :

حيث:

$$\sqrt{\frac{\varepsilon_1^2 + \varepsilon_2^2}{2}}$$

م<sub>1</sub> = متوسط الدرجات العليا.

م<sub>2</sub> = متوسط الدرجات الدنيا.

ع<sub>1</sub><sup>2</sup> = تباين المجموعة الاولى.

ع<sub>2</sub><sup>2</sup> = تباين المجموعة الثانية .

و في هذه الحالة : درجة الحرية = 2 - 2 =

= 10 .

و تم حساب قيمة " ت " ثم مقارنتها بقيمة " ت " المجدولة عند درجة حرية

تساوي 10 بالنسبة لكل بند:

مثالا: السؤال رقم 02 في أداة القياس وجدت قيمة " ت " المحسوبة (4,49)

وبمقارنتها بقيمة " ت " المجدولة تساوي (1,81) عند مستوى دلالة (0,05)، وجدت

أنها قيمة اكبر من قيمة " ت " المجدولة ، وهذا يعني أن السؤال يقبل، وهكذا بالنسبة

لباقى أسئلة الاستبيان ومنها تأكدنا على صدق الأداة التي اصبحت تتكون في الأخير

من 20 فقرة.(أنظر الجدول الموضح لتطبيق المقارنة الطرفية لاستبيان الاتجاه نحو

المهنة في الملاحق.

أما بالنسبة لقياس الثبات : فاتبعت الطريقة التالية :

**طريقة التجزئة النصفية :**

تم الاعتماد في تقدير الثبات على طريقة التجزئة النصفية ، وذلك بتقسيم فقرات الأداة إلى فقرات زوجية وفردية، ثم قياس الارتباط بين نتائج الأفراد في النصف الأولى وبين نتائجهم في النصف الثاني وذلك باستخدام معادلة برسون :

$$r = \frac{\text{مح س ص} - \text{مح س} \times \text{مح ص}}{\sqrt{[\text{ن مح ص}^2 - 2 \text{مح س ص} + \text{مح ص}^2] [\text{ن مح س}^2 - 2 \text{مح س} + \text{مح س}^2]}}$$

(مقدم عبد الحفيظ ، 78،2003)

وبالاعتماد على المعطيات المتحصل عليها في الجدول (الملاحق) و بتطبيق معادلة

برسون :وجدت قيمة تساوي:  $r = 0.59$

وتم تصحيح قيمة r من أثر التجزئة النصفية بمعادلة " سبرمان براون".

وتساوي هذه الأخيرة :

$$r + 1$$

( أحمد محمد الطيب ، 1999،124 )

حيث:  $r = \frac{1}{2} \frac{1}{2}$  = معامل الارتباط المصحح من اثر التجزئة.

ومنه وجدنا :

$$0.74 = \frac{1}{2} \frac{1}{2}$$

وللوصول إلى تقدير معامل الارتباط المحسوب ( التجريبي ) نحول القيمة إلى نسبة

تائية "ت" حيث النسبة التائية:

$$ت = \frac{مع \times \sqrt{ن - 2}}{2(مع) - 1}$$

حيث : ن = عدد الأفراد.

مع : معامل الارتباط المحسوب.

ووجدت تساوي :

$$ت = 4,66 \quad \text{بدرجة حرية } ن - 2 = 18$$

وبمقارنة هذه القيمة بقيمة "ت" المجدولة عند درجة حرية 18، وجدت تساوي

1,73 عند نسبة شك ( 5 % )، و عند نسبة شك ( 1 % ) تساوي 2,51 ؛ أي

أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة لـ "ت" عند مستويي الدلالة

( 0.01، 0.05 ) ، فإن معامل الارتباط المحسوب والذي يساوي 0,74 دال عند

المستوى 0,01 وبهذا يمكننا الوثوق بدرجة ثبات الاستبيان عند تطبيقه في الدراسة

الاساسية.

ب- استبيان التوافق المهني :

تحديد الهدف من هذا الاستبيان:

يهدف إعداد هذا الاستبيان الحصول على بيانات كمية حول " مدى التوافق المهني لمستشار التوجيه المدرسي " لمعالجه فرضيات البحث بطريقة إحصائية وتمثلت أبعاد هذا الاستبيان.

1- بعد العلاقات.

2- بعد الروح المعنوية (بعد الاطلاع على أسئلة أعراض الروح المعنوية التي عرضها " محمود السيد أبو النيل"

وصف أداة الدراسة :

تم بناء هذا الاستبيان بعد الاطلاع على بعض البحوث والمراجع التي تناولت التوافق عموماً، والتوافق المهني بشكل خاص، وقد اعتمدنا على دراسة بعدين ذكرت سابقاً ( العلاقات - الروح المعنوية )

البعد الأول: ( العلاقات) ويضم هذا البعد 25 فقرة.

وتضم العلاقة : أ) مع التلاميذ : ويضم 7 فقرات.

ب) مع الأساتذة : ويضم 10 فقرات.

ج) مع الهيئة الإدارية : ويضم 8 فقرات.

البعد الثاني :الروح المعنوية يضم هذا البعد : 15 فقرة .

## طريقة الإجابة :

تتم الإجابة على بنود الاستبيان بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لرأي

مستشار التوجيه المدرسي وهذا حسب البدائل : أبدا، أحيانا، دائما.

## الأوزان :

تقدر الأوزان في حالة الفقرات الموجبة :

(03) : علامة للإجابة بـ ( دائما).

(02) : علامة للإجابة بـ ( أحيانا).

(01) : علامة للإجابة بـ ( أبدا ).

وتعكس الأوزان في حالة الفقرات السالبة .

بعض الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

صدق الأداة : اعتمدنا على صدق التحكيم، صدق المقارنة الطرفية.

## - صدق التحكيم :

تم عرض فقرات الاستبيان على 05 محكمين من أساتذة في علم النفس في كلية

الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة ورقلة وكان

## المطلوب:

أبداء رأيهم كما ذكرنا في الأداة الأولى حول التعليمات، الصياغة اللغوية، ملائمة

البنود الأبعاد..... إلخ.

## الجدول رقم ( 5 ) يوضح خلاصة التحكيم .

عدد الفقرات المصادق عليها من طرف المحكمين				
عدد المحكمين	التلاميذ	الأساتذة	الهيئة الإدارية	عن بعد الروح المعنوية
	1-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4	1-2-3-4-5-6
5	8-7-6	(6-5) بعد	(8-7)7	-11-9-8-7
	التعاون			
	بعد التعاون	يهدف لتشابه فقراته ببعده العلاقات		
المجموع	7	7	7	10

تم استبعاد بعد التعاون بناء على آراء المحكمين بإدماجه مع بعد العلاقات لتشابه

البعدين ، وتم الحصول في الأخير على 31 سؤال بالنسبة للاستبيان ككل.

بعد العلاقات : يضم 21 فقرة.

بعد الروح المعنوية : ويضم 10 فقرات.

ويتضح من الجدول رقم ( 5 ) أن الفقرات التي تعبر عن بعد العلاقات والتي

عدها 25، اختزلت ليكون عددها في الأخير 21 فقرة، بإلغاء وإضافة فقرات

من بعد التعاون طبقا لأراء المحكمين أما الفقرات التي تعبر عن الروح المعنوية والتي عددها 15 عدلت لتكون 10 فقرات، وبهذا تم التأكد من انتماء الفقرات لأبعادها الحقيقية.

أما بالنسبة لملائمة بدائل الأجوبة تم استبدال " نادرا " بـ " أبدا " بناء على آراء المحكمين ، وعن الصياغة اللغوية وردت بعض الملاحظات لتصحيح بعض الأخطاء الإملائية وحذف بعض الكلمات واستبدالها بكلمات اقترحت من طرف بعض المحكمين.

#### صدق المقارنة الطرفية:

اتبعنا نفس الخطوات التي ذكرناها في حديثنا عن صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي " حتى الوصول لحساب قيمة "ت" بالنسبة لكل فقرة وسيعرض مثال :

السؤال رقم 17 قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب 2,28 وكانت قيمة "ت" المجدولة عند درجة حرية تساوي 10 و  $t = 1,81$  ، يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" المجدولة، معنى هذا قبول السؤال رقم 17 وهكذا بالنسبة لباقي الأسئلة ليصبح عدد البنود في الأخير يساوي 24 سوالا.

النتائج :

تم حساب ثبات الاستبيان بالاعتماد على :

طريقة التجزئة النصفية واتبعت نفس الخطوات التي ذكرناها سالفًا عند الحديث عن قياس ثبات استبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي " بطريقة التجزئة النصفية.

وبالاعتماد على المعطيات المتحصل عليها في الجدول ( المرفق في الملاحق استبيان التوافق المهني) وجدت قيمة ر :

$$r = 0,79$$

وبتصحيح هذه القيمة من أثر التجزئة النصفية أصبح يساوي 0,88 ، وللوصول إلى تقدير معامل الارتباط المحسوب أو التجريبي تحول القيمة إلى نسبة تائية، كما حسبت سابقا عند حساب النسبة التائية لمعامل الارتباط للاستبيان " الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي " لتصبح:

$$t = 8,93$$

وبمقارنة قيمة " ت " المحسوبة بقيمة "ت" المجدولة عند درجة حرية تساوي 18 وجدناها تساوي 1,73 عند نسبة شك ( 5 % ) وعند نسبة شك ( 1 % ) تساوي 2,51 وبالتالي معامل الارتباط المحسوب 0,88 دال عند المستوى الدلالي 0,01 ويعني هذا امكانية الوثوق بمستوى ثبات الاستبيان، وللإطلاع أكثر الجدول وضع في الملاحق.

## خلاصة الفصل :

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية اتضح ضرورة تصحيح بعض الفقرات من الناحية الإملائية وكذا تعديل صياغتها، وإلغاء كل الفقرات التي لم يصادق عليها بعض المحكمين، وبحساب أنواع أخرى للصدق والثبات لكلا الاسبيانيين ، أمكننا هذا للاطمئنان لأدوات الدراسة من أجل قياسها بشكل موضوعي.

# الدراسة الأساسية

تمهيد

1- التذكير بإشكالية الدراسة

2- التذكير بفرضيات الدراسة

3- حدود الدراسة الأساسية

3-1. المنهج المستخدم

3-2. وصف عينة الدراسة الأساسية

3-3. أدوات جمع البيانات

3-4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

## الإشكالية العامة:

- هل هناك علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني؟

وتفرعت عن هذه الإشكالية العامة تساؤلات جزئية هي :

1-1 - هل توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني، حسب جنسهم ( ذكور / إناث) ؟.

1-2 - هل توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب الأقدمية ( قدامى، جدد). ؟

1-3 - هل توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني، حسب تخصصاتهم المدروسة ( علم النفس المدرسي/ تخصصات

أخرى). ؟

1-4 - هل توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب جنسهم ( ذكور / إناث). ؟

1-5 - هل توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب الأقدمية ( قدامى / جدد). ؟

1-6 - هل توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

## 2- التذكير بفرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات السابقة صيغت الفرضيات التالية :

الفرضية العامة :

– توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني.

الفرضيات الجزئية:

2-1 - توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب جنس (ذكور /إناث).

2-2 - توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب الإقضية (قدامى /جدد).

2-3 - توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة (علم النفس المدرسي / تخصصات

أخرى).

2-4- توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب جنسهم (ذكور / إناث).

2-5- توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب الإقضية (قدامى / جدد).

2-6- توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني

حسب تخصصاتهم المدروسة (علم النفس المدرسي / تخصصات الأخرى).

### 3 - حدود الدراسة :

تحدد الدراسة بالعينة المستخدمة فيها وكذا المنهج المستخدم، أدوات جمع

البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في مناقشة وتحليل البيانات

المحصل عليها وسيتعرض فيما يلي:

### 3-1 المنهج المستخدم:

يعرف المنهج في البحث العلمي >> الطريقة التي يتبعها الباحث في

دراسة المشكلة موضوع البحث << ( تركي رايح، 1984، 107).

وبما أن هدف الدراسة - كما سبق وأن ذكر - يتمثل في الكشف عن مدى العلاقة

بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي ، فقد

اعتمد على المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعة الدراسة القائمة.

وقد تم استخدام هذا المنهج لدراسة الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني باتباع خطوات المنهج الوصفي والتي حددها " فان دالين " >> فحص الموقف، تحديد المشكلة ، وضع الفروض، اختيار المفحوصين المناسبين ، اختيار أساليب جمع البيانات والقيام بملاحظات موضوعية منتقاة بطريقة منظمة، وصف النتائج وتحليلها في عبارات واضحة محددة، وذلك لاستخلاص تعميمات ذات مغزى تؤدي إلى تقديم المعرفة>>.

( نيويولد فان دالين، 1990، 293).

وحاولت الدراسة الحالية السير على هذه الخطوات .

### 2-3 وصف عينة الدراسة الأساسية :

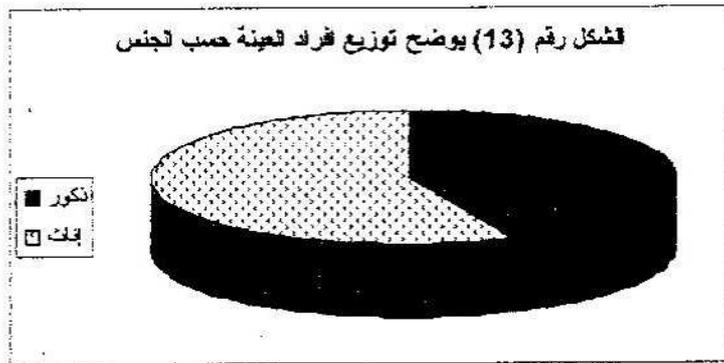
تم اختيار أفراد عينة الدراسة القائمة بطريقة الحصر الشامل، لقلة عدد مستشاري التوجيه المدرسي، ( فالدراسة أخذت بعين الاعتبار كل أفراد المجتمع الاصيلي) تكونت من 100 مستشارا، تم استلام 90 استمارة ، ألغيت منها 5 استثمارات ليكون عدد العينة في الأخير 85 مستشارا، و مستشارة للتوجيه المدرسي و المهني و أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2004/2003.

وستعرض أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة في الجداول التالية:

الجدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد العينة من حيث جنسهم والنسب المئوية لكل منها:

نكور	إناث	المجموع	
37	48	85	عدد المستشارين
43.53	56.47	100	النسب المئوية %

يتضح من الجدول رقم (6) أن عينة الإناث أكبر من عينة النكور، ومنه النسبة المئوية لعينة الإناث أكبر من النسبة المئوية لعينة النكور، والشكل المولي يؤكد ذلك:



والشكل رقم (13) يبين أن عينة الإناث تفوق عينة النكور.

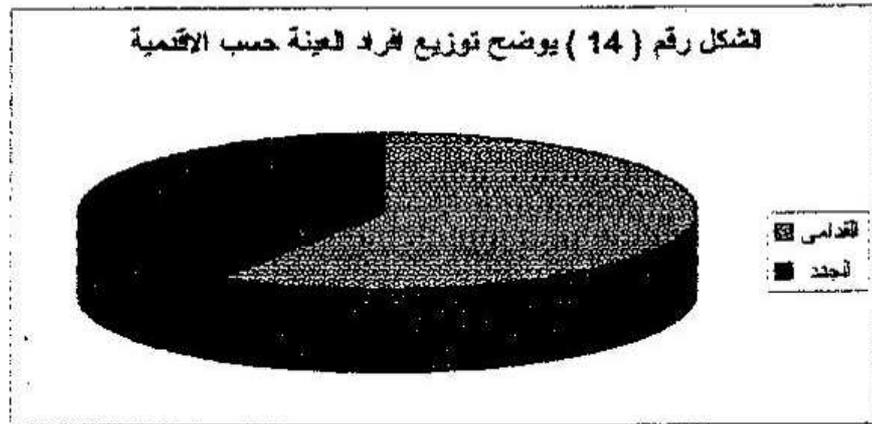
الجدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية والنسب المئوية لكل

منها:	المجموع	القدامى	الجدد
عدد المستشارين	85	50	35
النسب المئوية %	100	58.82	41.18

يبين الجدول رقم (7) أن عدد المستشارين القدامى أكبر من عدد المستشارين

الجدد، و النسبة المئوية لعينة مستشاري التوجيه القدامى أكبر من النسبة المئوية

لعينة مستشاري التوجيه الجدد، و الشكل رقم (14) يوضح ذلك:



الشكل رقم (14) يوضح أن عينة مستشاري التوجيه القدامى أكبر من عينة مستشاري التوجيه

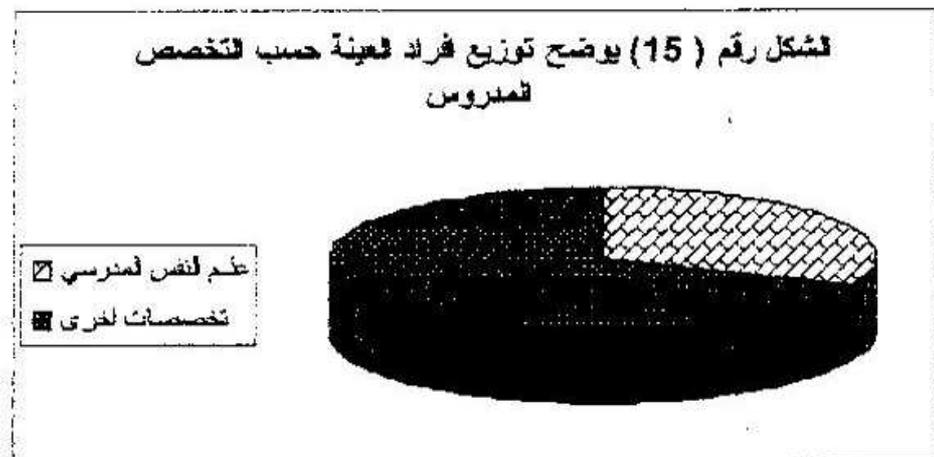
الجدد.

الجدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص والنسب المئوية لكل منها:

علم النفس المدرسي	تخصصات اخرى	المجموع	
27	58	85	عدد المستشارين
31.76	69.24	100	النسبة المئوية %

الجدول رقم (8) بين أن عدد مستشاري التوجيه ذوي تخصصات أخرى أكبر من عدد مستشاري التوجيه ذوي تخصص علم النفس المدرسي.

كما أن النسبة المئوية لعينة مستشاري التوجيه ذوي التخصصات الأخرى أكبر من النسبة المئوية لعينة مستشاري التوجيه ذوي تخصص علم النفس المدرسي، والشكل الآتي يبين ذلك:



الشكل رقم (15) يوضح أن عينة مستشاري التوجيه ذوي التخصصات الأخرى

أكبر من عينة مستشاري التوجيه ذوي تخصص علم النفس المدرسي

تتم عملية جمع البيانات في البحوث الوصفية بعدة وسائل، استخدمت بعضها

في الدراسة الحالية:

استبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني: تم بناء

هذا الاستبيان، ويتكون من 20 فقرة و يضم بعدين:

(أ) البعد السلوكي: ويتكون من 13 فقرة.

(ب) البعد الوجداني: ويتكون من 7 فقرات.

استبيان التوافق المهني: تم بناءه أيضا ويتكون من 24 فقرة و يضم بعدين:

(أ) بعد العلاقات و يضم :

- علاقات مستشار التوجيه المدرسي بالتلاميذ ويتكون من 5 فقرات.
- علاقات مستشار التوجيه المدرسي بالأساتذة ويتكون من 6 فقرات.
- علاقات مستشار التوجيه المدرسي بالهيئة الإدارية ويتكون من 5 فقرات.

(أ) بعد الروح المعنوية : يتكون من 8 فقرات.

كما أرفق كلا الاستبيانين بصفحة للتعليمات والبيانات الشخصية لأفراد

العينة، والمتعلقة أساسا بمتغيرات الدراسة، أما طريقة التصحيح فكانت وفق صياغة

فقرات الاستبيانين.

3-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اختبار "ت" T. TEST يستعمل لقياس دلالة الفروق بين متوسطي عينيين ، وفي الدراسة الحالية تم تطبيق "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي عينيتين مستقلتين الذي يعطى بالمعادلة :

$$T = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

(السيد محمد خيرى، 1975، 222)

حيث :

$\bar{X}_1$  = المتوسط الحسابي للعينة الأولى.

$\bar{X}_2$  = المتوسط الحسابي للعينة الثانية.

$n_1$  = مجموع أفراد العينة الأولى.

$n_2$  = مجموع أفراد العينة الثانية.

$S_1^2$  = تباين العينة الأولى.

$S_2^2$  = تباين العينة الثانية.

- معامل الارتباط (ر) : والمقصود به هنا معامل ارتباط بيرسون للدرجات الخام،

ويدرس العلاقة بين مجموعتين.

- المتوسط الحسابي : من مقاييس النزعة المركزية وأكثرها إنتشارا.

- الانحراف المعياري : أهم مقاييس التشتت ، ويقوم على حساب انحراف الدرجات

عن متوسطها.

- التباين : لقياس مدى التباين بين العينتين من خلال النسبة الفئوية "ف"
- الالتواء : لمعرفة مدى إعتدالية التوزيع التكراري لكل من العينتين .

### خلاصة الفصل :

فيما يلي يمكن تلخيص ما جاء من إجراءات في هذا الفصل بدءا بالمنهج المستخدم، ثم العينة وكيفية اختيارها، حيث بلغت 85 مستشارا من ولايات الجنوب الشرقي ( إليزي، ورقلة، الأغواط ، بسكرة، الوادي، غرداية ) أما أدوات الدراسة فتمثلت في استبيانين، كلا منها يقيس متغير، فاستبيان الاتجاه نحو مهنة التوجيه المدرسي يقيس الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي واستبيان يقيس التوافق المهني لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني، كما تحاول الدراسة القائمة الإجابة عن مدى العلاقة بين هذين المتغيرين، ويحسب هذا عن طريق تقنيات إحصائية حددت في هذا الفصل.

وبعد تطبيق كلا الأدوات على مستشاري التوجيه المدرسي تحصلت الدراسة على مجموعة من البيانات، ستعرض في الفصل الموالي.

- 1- عرض نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة
- 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة
- 6- عرض نتائج الفرضية السادسة
- 7- عرض نتائج الفرضية العامة

خلاصة الفصل

## تمهيد :

تم تفريغ نتائج كلا من استمارة الاتجاه نحو مهنة التوجيه المدرسي واستمارة التوافق المهني الموزعة على عينة الدراسة الأساسية، وحساب كل من المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، وقيمة "ت"، وتقدير مستوى دلالة الفروق بين متوسطي كل من العينتين على الاستمارتين باختلاف متغيرات فرضيات الدراسة وستعرض النتائج المحصل عليها حسب ترتيب الفرضيات الجزئية للدراسة وصولاً لعرض نتائج الفرضية العامة كما يلي :

### 1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

كان نص هذه الفرضية: " توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب جنسهم ( نكور، إناث)" وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول التالي :

الجدول رقم ( 9 ) يوضح دلالة الفروق حسب الجنس في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني :

الفرق	مستوى الدلالة	الذكور ت	الإناث
لصالح		ن <sub>2</sub> = 37 المحسوبة	ن <sub>1</sub> = 48
	0,05	ع <sub>2</sub> <sup>2</sup>	ع <sub>1</sub> <sup>2</sup>
		2م	1م

ودرجة الحرية لـ "ت" في هذه الحالة = 83.

يتضح لنا من الجدول أن المتوسط الحسابي لعينة الإناث والمقدر بـ 65,37

أكبر من المتوسط الحسابي لعينة الذكور والمقدر بـ 63,78، ومن خلال الجدول

نلاحظ أيضا أن قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين والمقدر بـ

1,15، أقل من قيمة "ت" المجدولة عند مستوى الدلالة 0,05 والمقدر بـ 1,99، أي

أن الفروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف الجنس

لم يرتقي إلى مستوى الدلالة عند 0.05 وبالتالي لا توجد فروق في الاتجاه نحو

المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب جنسهم ، أي ترفض

فرضية البحث لصالح الفرضية الصفرية.

## 2- عرض نتائج الفرضية الثانية :

وكان نص الفرضية تتوجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني حسب الاقدمية(قدامى، جدد).

وقد جمعت البيانات الإحصائية لهذه الفرضية في الجدول التالي :

### 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

وكان نص الفرضية : "توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة".

وتم تفرغ النتائج المحصل عليها في الجدول الموالي :

الجدول رقم ( 11 ) يوضح دلالة الفروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة.

الفرق	مستشاري التوجيه	مستشاري التوجيه ت	مستشاري التوجيه ت	مستشاري التوجيه ت	مستشاري التوجيه ت
نصالح	نوي تخصص علم النفس المدرسي	نوي التخصصات المحسوبة	نوي التخصصات الأخرى	نوي التخصصات الأخرى	نوي التخصصات الأخرى
	ن=27		ن=58		
	1 $\mu$	2 $\mu$	2 $\mu$	2 $\mu$	2 $\mu$
0,05	63.84	37.33	66.74	37.96	1.79
غير دالة					

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لعينة مستشاري التوجيه المدرسي نوي

التخصصات الأخرى و المقدر بـ 66.74 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة

مستشاري التوجيه المدرسي نوي تخصص علم النفس المدرسي و المقدر بـ 63.84

ومن خلال الجدول كذلك يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين

متوسط العينتين ( تخصص علم النفس المدرسي / تخصصات أخرى) و المقدر

1.99 أي أن الفروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف التخصص لم يرتق إلى مستوى الدلالة عند 0,05، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة، أي ترفض فرضية البحث لصالح الفرضية الصفرية

#### 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة :

وكان نصها : " توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب جنسهم ( نكور / إناث ) " وقد جمعت البيانات الإحصائية لهذه الفرضية في الجدول الآتي :

الجدول رقم ( 12 ) يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب الجنس .

الفرق	مستوى الدلالة	ت		1م
		الذكور	الإناث	
لصالح		ن=37 المحسوبة	ن=48	
	0,05	$E^2_2$	2م	$E^2_1$
/		1		
	غير دالة	48,63	57,24	40,72 55,79

يتضح لنا من الجدول : أن المتوسط الحسابي لعينة الإناث والمقدر بـ 55,79

أقل من المتوسط الحسابي لعينة النكور والمقدر بـ 57,24، ومن الجدول نلاحظ

1.99 أي أن الفروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي باختلاف التخصص لم يرتق إلى مستوى الدلالة عند 0,05، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة، أي ترفض فرضية البحث لصالح الفرضية الصفرية

#### 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة :

وكان نصها : " توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب جنسهم ( نكور / إناث ) " وقد جمعت البيانات الإحصائية لهذه الفرضية في الجدول الآتي :

الجدول رقم ( 12 ) يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب الجنس .

الفرق	مستوى الدلالة	ت	
		الذكور ن=37	الإناث ن=48
لصالح	0,05	$\chi^2_{ع2}$	$\chi^2_{ع1}$
		1	1
	غير دالة	48,63	57,24
		40,72	55,79

يتضح لنا من الجدول : أن المتوسط الحسابي لعينة الإناث والمقدر بـ 55,79

أيضا ، أن قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين والمقدرة بـ 1: أقل من قيمة "ت" المجدولة عند مستوى الدلالة 0,05 والمقدرة بـ 1,99 أي أن الفروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي حسب جنسهم لم يرتق إلى مستوى الدلالة عند 0,05، وبالتالي لا توجد فروق في التوافق المهني لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب جنسهم، أي ترفض فرضية البحث لصالح الفرضية الصفرية.

#### 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة:

وكان نصها كما يلي : توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقدمية ( قدامى / جدد).  
وقد تم تفريغ البيانات المحصل عليها في الجدول الموالي :  
الجدول رقم ( 13) يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب الأقدمية .

الفرق لصالح	مستوى الدلالة	الجدد			
		ت المحسوبة	القدامى ن = 35	ن = 50	
	0,05		ع <sup>2</sup> <sub>2م</sub>	ع <sup>2</sup> <sub>1م</sub>	1م
/	غير دالة	1,23	42,20	56,42	47,33 54,58

من الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمستشاري التوجيه المدرسي

و المهني القدامى والمقدر بـ 54,58 أقل من المتوسط الحسابي لمستشاري

التوجيه المدرسي و المهني الجدد والمقدر بـ 56,42 ، ومن خلال الجدول نلاحظ أيضا أن قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين و المقدر بـ 1,23 ، أقل من قيمة "ت" المجدولة عند مستوى الدلالة 0,05، والمقدرة بـ 1,99، أي أن الفروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقسام لم يرتق إلى مستوى الدلالة عند 0,05، وبالتالي لا توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقسام ، أي ترفض فرضية البحث لصالح الفرضية الصفرية.

#### 6- عرض نتائج الفرضية السادسة :

وكان نص الفرضية: " توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني ، حسب تخصصاتهم المدروسة ( علم النفس المدرسي/ تخصصات الأخرى)، وتم تفرغ النتائج المحصل عليها في الجدول التالي :

الجدول رقم (14) يوضح دلالة الفروق في التوافق المهني حسب

التخصصات المدروسة .

الفرق لصالح	مستوى الدلالة	مستشاري التوجيه مستشاري التوجيه نوي التخصصات نوي تخصص علم ت			
		الأخرى	النفس المدرسي المحسوبة	2م	1م
		ن = 58	ن = 27		
	0,05	ع <sup>2</sup> 1	ع <sup>2</sup> 2	1,15	
	غير دالة	46,84	57,18	42,33	55,5

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني

تخصص علم النفس المدرسي، والمقدر بـ 57,18 أكبر من المتوسط الحسابي

لمستشاري التوجيه المدرسي و المهني نوي التخصصات الأخرى والمقدر بـ

55,50 ، كما نلاحظ من الجدول، أن قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفروق بين

متوسطي العينتين والمقدر بـ 1,15 أقل من قيمة "ت" المجدولة عند مستوى

الدلالة 0,05 والمقدر بـ 1,99 ، أي أن الفروق في التوافق المهني لدى

مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة هو أيضا لم

يرتق إلى مستوى الدلالة عند 0,05، وبالتالي لا توجد فروق في التوافق المهني

لدى مستشاري التوجيه المدرسي حسب تخصصاتهم المدروسة ، أي ترفض فرضية

البحث لصالح الفرضية الصفرية.

## 7- عرض نتائج الفرضية العامة :

وكان نص الفرضية العامة كما يلي: " توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة

والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني .

وستعرض النتائج المحصل عليها في الجدول التالي :

الجدول رقم ( 15 ) يوضح العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني

لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني:

التوافق المهني	الاتجاه نحو المهنة	الارتباط / المتغيرات
----------------	--------------------	----------------------

	0,24	معامل الارتباط
--	------	----------------

	83	درجة الحرية
--	----	-------------

	02,51	"ت" المحسوبة (المحولة)
--	-------	------------------------

	1,99	"تأ" المجدولة
--	------	---------------

مدى الدلالة بعد تحويل

قيمة معامل الارتباط إلى دالة

نسبية ثانية

يتضح لنا من الجدول أن معامل الارتباط "ر" ورغم قيمته الضعيفة ، و المقدرة

بـ 0.24 إلا أننا بعد تحويل قيمة "ر" إلى نسبة ثانية لمعرفة دلالة معامل الارتباط

وجدنا قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" المجولة عند مستوى الدلالة 0,05، والمقدرة بـ 1,99 أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه المدرسي نحو مهنتهم وتوافقهم المهني ( ارتقاء القيمة المحصل عليها لمستوى الدلالة 0,05).

### خلاصة الفصل :

عرض في هذا الفصل نتائج فرضيات البحث ، وبناءا على هذه النتائج التي نفتت الفروق في الاتجاه والفروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي حسب المتغيرات التي عرضت في الفصل، ترفض جميع هذه المتغيرات ( الجنس، التخصص، الأقدمية) كمحددات للاتجاه نحو مهنة التوجيه المدرسي والتوافق المهني .

أما بالنسبة للعلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي، أثبتت نتائج الدراسة وجودها ( انظر ملاحق المنحنيات المرفقة تبين نتائج تطبيق الادتين على عينة الدراسة).

وسيتم تفسير النتائج المحصل عليها في الفصل الموالي.

- 1- تفسير نتائج الفرضية الأولى
- 2- تفسير نتائج الفرضية الثانية
- 3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة
- 4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة
- 5- تفسير نتائج الفرضية الخامسة
- 6- تفسير نتائج الفرضية السادسة
- 7- تفسير نتائج الفرضية العامة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

بعد عرض الفصل السابق لنتائج الفرضيات، سيتطرق في هذا الفصل

لتفسير و مناقشة هذه النتائج، و سيتم ذلك حسب ترتيب الفرضيات.

## 1- تفسير نتائج الفرضية الأولى :

تنص هذه الفرضية: "توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني حسب جنسهم" .

و قد أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على رفض هذه الفرضية وقبول الفرض

الصفري أي أنه لا توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه

المدرسي و المهني حسب جنسهم.

وهو ما أكده "عبد الفتاح دويدار"، حين ذهب إلى رفض الاعتقاد القائل بأن

الاتجاهات تمثل أمورا ليست لها صلة بالتكوين الفيزيقي للفرد أي أن المستشار أنثى

كان أذكرا، لا يتأثر اتجاهه بذلك، ويضيف دويدار :

>> أن الاتجاهات مواقف مكتسبة تتكون لدى الأفراد من خلال المعارف التي

يحصلونها في مختلف فترات حياتهم .. والأفعال التي يتعودون عليها والقيم التي

يكتسبونها ..... والمؤثرات الثقافية الفرعية التي يتعرضون لها>> (عبد الفتاح

دويدار، 1999، 344) ، وهو ما يمكن أن نعزو إليه نتيجة الفرض المتوصل إليه فإذا ما

نظرنا إلى سنوات التكوين القاعدي التي خضع لها المستشار كمصدر أساسي يستقي



وفي نقطة أخرى يؤكد " دويدار " على أن تباين الاتجاهات في المجالات المختلفة يمكن إرجاعه إلى تباينهم في مفاهيمهم الذاتية ، واختلاف كل منهم من حيث تقديره لذاته، و نتيجة الفرض المتوصل إليه والتي بينت عدم التباين بين الذكور والإناث في الاتجاه نحو المهنة، قد توحى بعدم التباين في تقدير المستشارين لنواتهم وبها يمكن الحكم بإيجابية أو سلبية تقدير الذات وقوة المفاهيم الذاتية ، وهو ما يمكن أن نطرحه كافتراح لدراسة لاحقة، حول المفاهيم الذاتية وتقديرات الذات لدى مستشاري التوجيه. رغم ان الدراسات السابقة التي عرضناها اكدت وجود فروق بين الجنسين في اتجاهاتهم نحو المهن، و ربما نرد هذا لاختلاف المهن، فنحن أمام دراسة مهنة التوجيه المدرسي، أو لاختلاف عينة الدراسة.

## 2 - تفسير نتائج الفرضية الثانية :

وكان نص الفرضية : " توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقدمية ( قدامى / جدد).

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على رفض هذه الفرضية وقبول الفرض الصفري أي لا توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقدمية ( قدامى / جدد).

>>تتكون الاتجاهات والعواطف من تكرار اتصال الفرد بموضوع الاتجاه حيث يرضي من خلالها دوافعه>>(عبد الفتاح دويدار، 1999، 344)- وبما أن مهام المستشار التي تهدف في مجملها إلى خدمة الفرد، والتخفيف من آلامه وتفرغ شحناته المكبوتة ، لاشك وأنها تبعث في المستشار شيء من الرضى والمشاعر الطيبة التي تعزز إيجابية الاتجاه، و إن رأى فيها مستشار التوجيه العكس فإنها تعزز لديه سلبية الاتجاه وهذا الانفعال يقع لدى المستشار القديم والجديد.

و تكتسب الاتجاهات خلال فترة زمنية طويلة من خلال مختلف التجارب التي يمر بها الفرد، وبما أن الإتجاه كما ذكر يتكون بمرور الوقت، فعند تكوين الاتجاه نحو المهنة لدى المستشارين الجدد وأثناء مسيرتهم المهنية، قد يتعزز هذا الاتجاه بالتمرن أكثر، والمهارة في الأداء ، وتحسن المردود وفهم تقاليد المهنة أكثر فأكثر لايمكن أن يأخذ الطابع السلبي بعد أن كان إيجابيا، أما عن الروتين والملل الذي يمكن أن يصيب المستشار جراء سنوات المهنة، من شأنه أن يؤثر على هذه الايجابية و يتكون لدى مستشار التوجيه اتجاها سلبا نحو مهنته و هو ما أكده بعض المستشارين.

ويؤكد " دويدار " على أن الاتجاهات تكتسب صورة حوافز للسلوك أي أن الاتجاه الإيجابي نحو موضوع ما يجعل من الفرد مقبلا على الموضوع متلذذا

إيجابية الاتجاه ، أي أن كل من الموضوع والاتجاه نحوه يدخلان في حلقة تأثير وتأثر كل منهما يقوى وجود الآخر، لذلك بما أن المستشارين الجدد يتشكل لديهم اتجاه نحو المهنة كما ذكر سابقا ، فإن هذا الاتجاه قد يدخل في تلك الحلقة من التأثيرات المتبادلة مع الموضوع ( مهنة المستشار )، وبذلك ربما شرح باستمرار إيجابية أو سلبية الاتجاه مع سنوات العمل العديدة ، أي عدم تأثر الاتجاه بعامل الخبرة.

### 3 - تفسير نتائج الفرضية الثالثة :

تنص هذه الفرضية على أنه " توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدروسة ( علم النفس المدرسي/ تخصصات أخرى).

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على رفض هذه الفرضية، وقبول الفرضية الصفرية أي أنه لا توجد فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب التخصص.

ربما يمكن إرجاع هذه النتيجة الى النقاط التالية :

- التخصص المدروس سواء كان علم النفس المدرسي أو تخصصات أخرى فهي جميعها تصب في مصب علم النفس أي العلم الذي يدرس السلوك الإنساني فهو وإن تباينت فروعه يبقى الهدف واحد، والمشارب الأساسية واحدة، والدارس له في

أي من تخصصاته ، لابد وأن يتزود معرفيا بجملة من المعارف الأساسية التي تنتمي لعلم النفس كعلم بغض النظر عن التخصص كأسس النمو الاضطرابات التكوين .

- خلال التكوين القاعدي يخضع الطالب- المستشار- إلى التكوين في جدع مشترك قبل أن يتخصص ولذلك أثره على تكوينه المعرفي، وعلى ميله الوجداني وبالتالي على أدائه السلوكي، أي أن له تأثير على إتجاهه، كما يعمل المستشار بين مجموعة من المستشارين يتعلم منهم ، ويتأثر بهم ، وهم من تخصصات مختلفة مما قد يؤدي إلى زوال الفوارق التي خلفها التخصص بينهم ، خاصة إذا رجعنا إلى مفهوم التخصص الذي تحدثنا عنه في مناقشة الفرضية الأولى و نعلم ان المستشار حديث الالتحاق بالمهنة يخضع إلى تربص لمدة شهر واحد في مركز التوجيه أو مع مستشار نو خبرة وهو ما من شأنه أن يسهم في دمج الخبرات ويغطي على الفوارق التي يمكن أن تنشأ لدى المستشار نتيجة اختلاف التخصص. و التخصص ضمن أحد فروع علم النفس ، أو أحد فروع العلوم الاجتماعية بشكل عام يزيد في مستوى إنسانية الطالب، واستعداده للخدمة الاجتماعية وهو ما قد يجعل اتجاهه نحو مهنة اتجاها ايجابيا ، كونها نوع من الخدمة الاجتماعية فالعملية الإرشادية والإعلامية ، كلها تهدف إلى خدمة الفرد، وهو ما يعزز المكون الوجداني

لمكونات الاتجاه. (وزارة التربية الوطنية، المرسوم التنفيذي رقم: 827 بتاريخ 17-

12-95، 1990/96.

#### 4 - تفسير نتائج الفرضية الرابعة :

وتتص هذه الفرضية على " توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني حسب جنسهم ."

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على رفض هذه الفرضية وقبول الفرض الصفري

أي لا توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني

حسب الجنس.

ويمكن أن نعيد هذه النتيجة إلى كون محددات التوافق المهني لا تخضع لمتغير

الجنس أي معنى ذلك أن الجنس لا ينتمي للعوامل المؤثرة في التوافق المهني

فالتوافق يخضع بالدرجة الأولى كما يعرضها " ليتارت ليفي "(الشيخ كامل

عويضة، 1996، 166) كالتالي :

— تنوع المهام التابعة للمهنة

— أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.

— أن يشترك العمال في صنع القرار.

— أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الاجتماعية للعامل.

وهي جملة من العوامل متوفرة في مهنة التوجيه المدرسي فهي مهنة تحتوي على مهام متنوعة ومتعددة منها الإعلام، التوجيه، الإرشاد، المتابعة الاجتماعات كما أنها تحتوي على عملية التعليم المستمر في كونها تشرع للمستشار القيام بالبحوث المناسبة في الوقت المناسب.

كما أن المستشار بغض النظر عن جنسه يدخل في جملة من الأعمال المشتركة مع كل من الأساتذة من خلال، تنظيم حصص إعلامية لهم، تنظيم خلية الإعلام والتوثيق، تنبيههم لبعض المشاكل والظروف الخاصة بالطلبة بالإضافة إلى انعقاد مجلس التعاون بين الأساتذة في الحالات الطارئة ومجالس الأقسام.

كما يشترك مع الأساتذة الرئيسيين للأقسام في الكثير من الأعمال كإعداد الخريطة التربوية تشكيل الأفواج التربوية، التقصي حول سلوك تلميذ ما دراسة أسباب وعوامل مشاكل التلاميذ مع مادة دون غيرها، ومن جهة أخرى يشترك مع نائب مدير الدراسات في تحليل الملاحظات على كشوف نقاط الطلبة ويشترك مع مستشار التربية في تنظيم زيارات المستشار كما أن الحياة المهنية للمستشار تمثل بعد اجتماعي لحياته الاجتماعية.

هذه العناصر قد تدعم التوافق المهني للمستشار، وهي لا ترتبط بجنس المستشار أي أن كون المستشار أنثى أم ذكر لا يؤثر ذلك على توافقه الذي تسنده هذه المعطيات.

بالإضافة إلى النقاط السابقة فإن التوافق المهني يستند إلى تحرر شخصية العامل من الصراعات النفسية الشعورية واللاشعورية ، ومعرفة العامل بنفسه واستبصار جوانبها، وهي عناصر يكلف المستشار بتحقيقها لدى التلاميذ ، ولا شك أنه ربما كان أولى بأن تتوفر فيه شخصيا حتى يستطيع العمل على تحقيقها في الآخرين.

### 5 - تفسير نتائج الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية " لا توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقدمية".

وقد أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على رفض هذه الفرضية وقبول الفرض الصفري، أي لا توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب الأقدمية .

ويمكن أن نعزو هذه النتيجة إلى أن العوامل المدعمة للتوافق المهني المذكورة في تفسير الفرضية السابقة- لا تتأثر بالمدة التي يقضيها المستشار في مهنته ، بل إنها قد تعزز مدى التوافق لديه، نتيجة تمرسه في المجال وألفته له وتتفاعل مع التأثيرات السلبية لروتين المهنة، فيحافظ المستشار على نسبة توافقه مع مهنته، سواء كان حديث الإلتحاق بالمهنة أم لا.

ويمكن أن نضيف في هذا الصدد أن تبادل الأدوار الذي يقوم عليه عمل المستشارين خلال الاجتماعات التنسيقية بالمركز، حيث يقومون ببرمجة العمل الأسبوعي إضافة إلى تأسيس حصص تكوينية لبعضهم البعض ، يقلل من الفوارق التطبيقية ( الإدارية) بين المستشارين والإدارة كما يدعم العلاقة النفسية بين مجموع المستشارين وهو أحد العوامل الهامة كما يؤكد " فرج عبد القادر طه"، في تحقيق التوافق لدى كل من القدامى والجدد، <<حيث تعمل هذه النقطة على مسح الفوارق التي قد يحدثها عامل مدة الخبرة>> ( فرج عبد القادر طه 1986،150).

و يذكر " محمود السيد أبو النيل >> : أن التوافق المهني يتأثر بعامل الخبرة>> (محمود السيد أبو النيل،1985،269) ، لكن طبيعة التفاعل التكويني الذي يحدث بين المستشارين يعمل على نقل الخبرات والمهارات وتبادل الأفكار مما أدى إلى ظهور النتيجة المتحصل عليها خلال الدراسة القائمة.

## 6 - تفسير نتائج الفرضية السادسة :

تنص هذه الفرضية " توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب تخصصاتهم المدرسية " .

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على قبول الفرض الصفري ، ورفض هذه الفرضية أي لا توجد فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني حسب التخصص.

## 7 - تفسير نتائج الفرضية العامة :

وتنص هذه الفرضية " توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني " .

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على قبول هذه الفرضية ورفض الفرض الصفري أي توجد علاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني .

ولتفسير هذه العلاقة نقوم بالتحليل التالي :

يعتمد التوافق المهني على جملة من العوامل منها الرغبة في العمل التدعيم الاجتماعي للعامل، الاتزان الانفعالي للعامل، الكفاءة المهنية، الخلو من المخاوف والصراعات والمشكلات الشخصية إضافة إلى التكيف مع الآلة إذا تفحصنا هذه العوامل نجد أن الرغبة في العمل ، والتدعيم الاجتماعي تمثل عوامل جاذبة للعامل أي تقوي ميله نحو المهنة ، وهو ما يبين الاتجاه النفسي نحوها، أي أنها عوامل تدعم الاتجاه الإيجابي لدى المستشار نحو مهنته ثم الكفاءة المهنية والتكيف مع الآلة(ما يقابله لدى المستشار التكيف مع الجو العام) يمثلان زادا معرفيا مناسباً، وتنفيذ سلوكي مناسب ، أما الاتزان الانفعالي والخلو من المخاوف والمشكلات والصراعات فقد يؤدي إلى تعميق الاتجاه وترسيخه ، وبذلك نجد أن

على توافق مستشار التوجيه، كظروف العمل الغير مناسبة (نقص الوسائل المساعدة في سير عملية التوجيه و نجاحها التعب و ضعف الاتصال بين مستشار التوجيه و بقية أعضاء الهيئة التعليمي....كلها عوامل قد تجعل من مستشار التوجيه فردا سيئ التوافق داخل عمله، و بدورها تؤسس لبناء اتجاه سلبي نحو مهنة التوجيه المدرسي.

وهو ما قد يفسر وجود العلاقة التي توصلت إليها الدراسة القائمة بين المتغيرين، >>هذا وقد ذهب بعض الباحثين إلى تصميم مقياس للاتجاه كجزء أساسي من مقياس لقياس التوافق المهني للعامل>> ( فرج عبد القادر طه، 55، 1997).

### خلاصة الفصل :

تحصلت الدراسة على نتائج تم معالجتها وفق لفرضيات البحث ، و من خلال عرض هذا الفصل تبينت الأسباب الكامنة وراء جملة النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية المتمثلة في قبول الفرضية العامة للبحث ورفض كل الفرضيات الجزئية، أي أن كل من: متغير الجنس، التخصص الدراسي، الاقضية، لا تؤثر على اتجاهات مستشاري التوجيه نحو مهنتهم، ولا على توافقيهم المهني.

وبناءً على هذه النتائج ختمت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات، ستعرض في

العنصر الموالي.

## الدراسة :

تهدف البحوث التربوية الاجتماعية إلى الاستفادة من نتائجها في  
مراض التربية والتعليم، ويمكن الاستفادة من النتائج المتوصل إليها في  
هذه الدراسة، في مجال التوجيه في ضوء التوصيات التالية :

توصلت الدراسة إلى نفي الفروق في الإتجاه نحو المهنة  
تشاري التوجيه لمدرسي باختلاف متغيرات البحث (الجنس، الأ  
خصص)، ولتأكيد وتعميم هذه النتيجة يتطلب دراسة مختلف متغيرات  
توسيع حجم عينة الدراسة على مستوى التراب الوطني بغية الوصو  
لج أكثر دقة .

القيام بدراسات مشابهة لهذه الدراسة لكن بمتغيرات أخرى .  
محاولة بناء مقياس للتوافق المهني لفئة العامل في قطاع التربية  
محاولة بناء مقياس يقيس الإتجاه نحو المهنة في المجال التربوي



1. أحمد محمد الطيب، الإحصاء في التربية وعلم النفس، د.ط، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 1999.
2. أمال أحمد يعقوب، علم النفس الاجتماعي، د ط، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة بغداد ، بيت الحكمة، 1989.
3. بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
4. بدر إبراهيم الشيباني ( 05 - مارس - 2004 )، تباين اتجاهات الهيئة التعليمية بدولة الكويت نحو مهنة الإرشاد النفسي المدرسي، [ اطلاع مباشر ].  
[http : // - gsu – edu.com // bhwhtht.htm.](http://gsu-edu.com/bhwhtht.htm)
5. بشير معمرية، القياس النفسي و تصميم الاختبارات النفسية للطلاب و الباحثين، ط1 مكتبة الخدمات المكتبية و المعلوماتية ، باتنة، 2002.
6. ت.أ.أ نسكو و.ج، سكويلر، ترجمة عبد الحميد صفوت إبراهيم ، علم النفس الاجتماعي التجريبي، ط1، جامعة الملك سعود، السعودية، 1993.
7. تركي رابح، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

8. جان لابلاش، و ج ب، بونتاليس ، ترجمة مصطفى حجازي، معجم مصطلحات التحليل النفسي ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
9. حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، ط6، عالم الكتب، القاهرة، 2000.
10. حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي بالنظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 1999.
11. حنان عبد الحميد العناني، الصحة النفسية، ط1، دار الفكر العربي، الأردن، 2000.
12. دانتضا يونس، السلوك الانساني، ط1، دار المعارف، مصر، 1974.
13. دولان دورون، دورنواز بارو، ترجمة فؤاد شاهين ، موسوعة علم النفس ، المجلد الأول ، ط1، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، 1997.
14. ديويولد فان دالين، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، مراجعة سيد أحمد عثمان، مناهج البحث في التربية و علم النفس، د.ط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1997.
15. راضي الوقفي، مقدمة في علم النفس ، ط3، دار الشروق ، عمان، 1998.
16. سعد جلال ، علم النفس الاجتماعي، الاتجاهات التطبيقية المعاصرة، د.ط، مناهج النشر للمعارف، الاسكندرية، 1984.
17. سهير كامل أحمد، الصحة النفسية و التوافق ، ط1، مركز الاسكندرية للكتاب الاسكندرية، 1999.
18. السيد محمد خيرى، الإحصاء النفسي التربوي، ط1، مطبوعات جامعة الريان السعودية، 1975.

19. عبد العزيز السيد الشخصي، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار القاهرة للكتاب، القاهرة  
2001.
20. عبد العزيز القوسي، أسس الصحة النفسية، د.ط، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة  
1952.
21. عبد العزيز المعاينة، جودت بني جابر، سعيد حسن العزة: المدخل إلى علم النفس ط  
1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بيروت، 2002.
22. عبد الفتاح دويدار، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، د.ط، دار  
النهضة العربية، بيروت، 1992.
23. عبد الفتاح دويدار، مناهج البحث في علم النفس، ط2، دار المعرفة الجامعية  
الإسكندرية، 1999.
24. عبد الفتاح دويدار، علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، د.ط، دار المعرفة الجامعية  
الإسكندرية 1999.
25. عبد الكريم قريشي، علاقة الاختلاط في التعليم بالتوافق النفسي والاجتماعي، رسالة  
ماجستير غير منشورة، مودعة بجامعة عين شمس، القاهرة، 1988.
26. عبد اللطيف محمد خليفة، عبد المنعم شحاتة محمود، سيكولوجية الاتجاهات ( المفهوم  
القياس، التغيير )، د.ط، دار غريب للطباعة والنشر 1997.
27. عبد المجيد نشواتي، علم النفس التربوي، ط9، مؤسسة الرسالة، لبنان 1998.
28. عبد المنعم الحنفي، موسوعة الطب، ط2، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1995.

29. عبد المنعم المليجي، حلمي المليجي، النمو النفسي ، ط5، دار النهضة العربية، بيروت  
1971.
30. عطوف محمود ياسين، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، د ط، دار النهار للنشر  
بيروت ، 1981.
31. فؤاد البهي السيد، علم النفس وقياس العقل البشري، د.ط، دار الفكر العربي  
القاهرة، 1987.
32. فاخر عاقل، معجم علم النفس ، دار العلم للملايين، ط4، بيروت 1981.
33. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتطبيقي، ط8، دار النهضة العربية  
بيروت، 1997.
34. فرحاتي العربي، التفاعل الصفي بين المعلم والتلاميذ وعلاقته بالتحصيل والاتجاه نحو  
الدراسة، رسالة دكتوراه، منشورة ، مودعة لدى جامعة الجزائر، 1999.
35. كامل محمد عويضة، راجعة محمد رجب البيومي، علم النفس الصناعي ، ط1 دار  
النهضة العربية ، بيروت 1996.
36. كمال وهبي وكمال أبوشهدة، مقدمة في التحليل النفسي، ط1، دار الفكر العربي  
بيروت، 1997.
37. محمد مزيان ، الاتصال وعلاقته بتغيير اتجاهات العمال نحو العمل، رسالة ماجستير  
غير منشورة، مودعة بجامعة الجزائر، معهد علوم الاعلام والاتصال، 1995/1994

38. محمد مصطفى زيدان ، السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الارشاد النفسي ، د.ط

مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1965.

39. محمود السيد أبو النيل ، سلسلة علم النفس للأمراض السيكوباتية، المجلد الأول، ط2

دار النهضة العربية ، بيروت 1994.

40. محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الاجتماعي، دراسات عربية وعالمية ج1، ط3

جامعة عين شمس، القاهرة، 1984.

41. محمود فتحي عكاشة، محمد شفيق زكي ، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي

د.ط المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1997.

42. محي الدين مختار ، بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير، دراسات في النهضة ، د.ط

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

43. محي الدين مختار، محاضرات في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات

الجامعية، د.ط ، بن عكنون ، الجزائر، 1982.

44. مروان أبو جريح ، عصام الصفدي، المدخل إلى الصحة النفسية، ط1، دار المسيرة

للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2001.

45. مقدم عبد الحفيظ، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، مع نماذج من الاختبارات

ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

46. وزارة التربية الوطنية، مجموعة نصوص التوجيه المدرسي و المهني 1992/1962

،مديرية التوجيه و الاتصال، المديرية الفرعية للاتصال الجزائر، جانفي 1993

47. وليم ولامبرت، وولاس إ.لامبرت ، ترجمة سلوى الملا، المرجع في علم النفس

الاجتماعي، ط2، دار الشروق، 1993.

المراجع باللغة الفرنسية :

48-Gustave Nicolas Fischer: la psychologie sociale, Edition du seuil ; paris ;1997.

49- Hellmuth Bensch: Atlas de la psychologie; Edition n01; G.Canale et C.S.P.A.. Italie 1995.

50- Jacque Dumont ; et Philippe Vandooren:les dictionnaires marabout, université savoir . moderne: la sociologie , tome 2. centre d'étude et de promotion de la lecture, Gérard et c°; paris .1972

51.Ngyen Thi Thanh Hong.:La formation des attitudes affectives; essai de synthèse de Freud et de Wallon , librairie philosophique,1975, paris.

52- Norbet Sillamy: Larousse, dictionnaire de psychologie; Edition France Loisirs, Paris ;1999.

53- Pol Debaty :la mesure des attitudes, 1<sup>er</sup> édition; 2<sup>ème</sup> trimestre ; Presse Universitaire; Paris;1967..

54-- Shimon.Dolan,Gerald lamoureu, Eric Gosselin: psychologie travail est des organisations .

Greuvre de Général Lamoureaux; Canada;1995.

الملاحق

## جامعة ورقلة

كلية الآداب، و العلوم الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

المعلومات الشخصية:

الجنس:

التخصص:

الخبرة العملية:

### أخي مستشار(ة) التوجيه:

نضع بين يديك هذه الاستمارة التي تحوي مجموعة أسئلة، لدراسة المواقف المعاشة في عملكم، والهدف من هذا تحسين ظروف عملية التوجيه أكثر، وعليه فإجاباتكم لا تحتل الصواب، أو الخطأ، وتدخل في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، كما أن إجاباتكم ستكون في غاية السرية، و لن تستعمل إلا لغرض علمي فقط .

### تعليمات الاستمارة:

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، و الإجابة بـ:

(موافق جدا )، أو (موافق) أو (غير موافق ) أو (غير موافق على الإطلاق على الأسئلة التي تتطلب ذلك.

مثال توضيحي:

أعتقد أن التلفزة وسيلة إعلام مهمة، إذا كنت ترى أن التلفزيون وسيلة إعلام جد مهمة تضع علامة (X) أمام خانة موافق جدا.

موافق جدا	موافق	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
X			

الرقم	العبارة	موافق على الإطلاق	موافق على	موافق	موافق جدا
1	أرى أنه على مستشار التوجيه الاجتهاد للحصول على معلومات جديدة تخص التوجيه .				
2	إن حصل وأن واجهت مشكلة صعبة فإني لا أخشى بطرحها على زميل لي .				
3	أرى أنه لا يليق لمستشار التوجيه أن يتهرب من أداء عمله عندما تغيب مراقبة المدير .				
4	لا أجد متعة في أغلب أعمالي.				
5	أعتقد أن من واجب مستشار التوجيه أن يحل المشاكل المدرسية للتلاميذ .				
6	أعتقد أن غياب مستشار التوجيه عن الاجتماعات الخاصة بالتوجيه لا يضر مهنيًا .				
7	أرى أن مهنة التوجيه المدرسي من المهن المحبوبة .				
8	أعتقد أن اختلاق أعذار لأخذ عطل ليس من سمات مستشار التوجيه .				
9	لا أشعر بالملل عندما أكون في المكتب .				
10	أمر عادي أن تراود فكرة التخلي على مهنة التوجيه ذهن أي مستشار توجيه .				
11	أرى أنه على مستشار التوجيه الحرص على وقت حضور المؤسسة .				
12	يغمرني الإحساس بالنجاح عند أداء أعمالي الخاصة بالتوجيه .				
13	أرى أن الأشياء التي تثير الحماس عند زملائي لا تعني لي شيئًا .				
14	من الأفضل أن يكون زملائي هم المبادرون بإعداد الحصص الإعلامية.				
15	يرى بعض زملائي أن مهنته التوجيه مملة .				

				لا أكثرث بسماع مشاكل التلاميذ مادامت مهمي كثيرة .	16
				رأبي أن التوجيه المدرسي عملية ممتعة .	17
				أرى أن مكتب مستشار التوجيه ينبغي أن يفتح لكافة التلاميذ .	18
				أمر ضروري أن يشارك مستشار التوجيه أولياء التلاميذ في حل مشاكلهم .	19
				لا بأس أن يقل استقبالي للتلاميذ ما دامت مهمي كثيرة .	20

## جامعة ورقلة

قسم علم النفس وعلوم التربية

كلية الآداب، و العلوم الإنسانية

المعلومات الشخصية:

التخصص:

الجنس:

الخبرة العملية:

### أخي مستشار (ة) التوجيه:

نضع بين يديك هذه الاستمارة التي تحوي مجموعة أسئلة، لمعرفة آراءكم حول ظروف سير عملية التوجيه ، وعليه فإجاباتكم لا تحتمل الصواب، أو الخطأ، وتدخل في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، كما أن إجاباتكم ستكون في غاية السرية، و لن تستعمل إلا لغرض علمي فقط .

### تعليمات الاستمارة:

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، و الإجابة بـ:  
(ابدا) ، أو (أحياناً)، أو (دائماً) على الأسئلة التي تتطلب ذلك.

### مثال توضيحي:

أميل لقراءة الكتب العلمية، فإذا كنت لا تميل لقراءة الكتب العلمية ضع علامة (X) أمام خانة (ابدا).

دائماً	أحياناً	ابدا
		X

تكون من مجموعة مؤسسات تعليمية وتشكيلية محددة مدير مركز توجيه مهني  
والهني.

المادة 5: يكون مستشار الترجمة المدرسي والهني مسؤولة لايفاد المهني

تقدم تقارير دورية عن نشاطه في:

المادة 6: يكلف مستشار الترجمة المدرسي والهني جميع الأعمال المترتبة

ترجمه اللاميه والعلاميه ومنهجه عمليه للمدرسي

المادة 7: يقدم مستشار الترجمة المدرسي والهني بالدراسات والاستقصاءات

في مؤسسات الكون وفي عامه لصفه.

المادة 8: يمامه مستشار الترجمة المدرسي والهني في تحيل الغنائم

والوسائل التعليمية.

كما يمكن أن يكلف بأجراء الدراسات والأستقصاءات في إطار تفويجه دور

السطرة التربويه وتحسينه.

المادة 9: يمكن مستشار الترجمة المدرسي والهني أن يفتك مدير المركز في

حالة الغياب أو التاج.

المادة 10: يدرج النشاط الذي يقوم به مستشار الترجمة المدرسي والهني

في المؤسسات التعليمية في إطار في إطار نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة.

المادة 11: يقدم مستشار الترجمة المدرسي والهني في بداية كل سنة دراسية

برنامج نشاطه ال مدير المؤسسة المعنية.

المادة 12: يمارس مستشار الترجمة المدرسي والهني نشاطه في المؤسسات

التعليمية تحت إشراف مدير المؤسسة بالتعاون مع نائب المدير للدراسات والأمانة

الرئيسية ومستشار التربية.

13: تشمل نشاطات مستشار الترجمة المدرسي والهني في مجال الترجمة

محورها فيما يلي:

وزارة التربية

الرقم 827.

قرار يحدد مهام المستشارين والمترجمين الرئيسيين في الترجمة المدرسي والهني  
وتنظيمهم في المؤسسات التعليمية.

إن وزير التربية

— يفتنى الأمر رقم 76 — 35 المؤرخ في 16 أبريل سنة 1976

والمفتنى تنظيم التربية والتكوين.

— ويفتنى البروم رقم 76 — 71 المؤرخ في 16 أبريل سنة 1976

والمفتنى تنظيم المدرسة الأساسية وسيرها.

— ويفتنى البروم رقم 76 — 72 المؤرخ في 16 أبريل سنة 1976

والمفتنى تنظيم مؤسسات الطلبة الثانوي وسيرها.

— ويفتنى البروم التنفيذي رقم 70 — 49 المؤرخ في 06 فبراير سنة

1990 والمفتنى القانون الأساسي الخاص بمساو التربية.

— ويفتنى القرار الوزاري رقم 994 المؤرخ في 15 سبتمبر سنة 1983

والمفتنى شروط تدخل مستشاري الترجمة المدرسي والهني في مؤسسات التعليم

الثانوي.

يقرر مايلي:

أحكام عامة

المادة الأولى: يهدف هذا القرار طبقاً لأحكام البروم رقم 96 — 49

المذكور أعلاه الى تحديد مهام مستشاري الترجمة المدرسي والهني.

المادة 2: يفتح مستشار الترجمة المدرسي والهني أن سلفه مدير مركز

الترجمة المدرسي وإشرافه.

المادة 3: يمارس مستشار الترجمة المدرسي والهني مهامه في مركز الترجمة

المدرسي والهني في المدارس الأساسية والثانويات والثانوي.

المتن التربوي.  
- إجراء المحرم النفسية الضرورية قصد تشكيل بآلامه الذين يعانون من مشاكل خاصة.

- المساهمة في صياغة المتكامل الاعلامي المتخصصين مدرسا والمتعلقة في تنفيذ التعليم والتكيف ودروس الاستدراك وتنفيذها.

المادة 14: تنص نشاطات منتظر الترجمة المدرسي واليهي في مجال الاعلام خاصة فيما يلي:

- ضمان سيولة الاعلام وتلبية الاتصال داخل مؤسسة التعليم والتربية متاوتبات بعرض اعتبار اللائحة والأولية والأساندة.

- تطبيق حصص اعلامية خاصة وتنظيم لقاءات بين تلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقا لبرنامجهم مع بالمدون مع مدير المؤسسة التعليمية.

- تنظيم حملات اعلامية حول الدراسة والحرف والناقد المهنية المتوفرة في مجال الشغل.

- تنظيم مكتب الاعلام والتربوي في المؤسسات التعليمية بالاشعة بالاساندة ومساعدتي التربية وتزويده بالوثائق التربوية قصد توفير الاعلام الكافي للتلاميذ.

المادة 15: يطلع منتظر الترجمة المدرسي واليهي في إطار تلبية مهامه على ملفات التلاميذ المدروسة وعل جميع المعلومات التي تساعد على الترتيبه وفعالته.

يطلع منتظر الترجمة المدرسي واليهي في هذه الحالة ان قواعد الشرح اليهي.

المادة 16: يشارك منتظر الترجمة المدرسي واليهي في مجال الأقسام بصفة استشارية ويقدم أثناء انعقادها كل المقترحات المتعلقة من متابعة المسار المدرسي للتلاميذ قصد تحسين ظروف عملهم والمدا من الشرب المدرسي.

أحكام ختامية

المادة 17: يمكن مدير مركز الترجمة المدرسي واليهي ان يكتف منتظر الترجمة المدرسي واليهي بالمشاركة في نشاطات ثنائية وتربوية واجتماعية تتطلب كتابات خاصة.

المادة 18: يمكن عند الضرورة منتظر الترجمة المدرسي واليهي ان يترب عن مدير مركز الترجمة المدرسي واليهي في أعمال اللجان المختصة وخدمات ميدانية خارج مركز الترجمة المدرسي واليهي.

المادة 19: يشارك منتظر الترجمة المدرسي واليهي في صياغة وتنفيذ وتنظيم وتنفيذ وتنفيذ التي تنفذها وزارة التربية وتضمن هذه المشاركة في واجباته الخاصة.

المادة 20: يقوم المنتظر الرئيسي للترجمة المدرسي واليهي بزيادة على مهامه تنفيذ أعماله بالنشاطات الاضافية التالية:

- القيام بالدراسات والصحفقات التي تكملي مهمة في مجال البحث اليليا التربوي.

- متابعة نشاطات منتظري الترجمة المدرسي واليهي المتدين والاشرف فيها في إطار التكوين التواصلي.

المادة 21: يمكن المنتظر الرئيسي للترجمة المدرسي واليهي بمعاونيات الاضافية المذكورة الاستفادة من تظليل في النقطة التي يشرف عليها.

المادة 22: تلتى جميع الأحكام مخالفة لهذا القرار ولا سيما القرار رقم 994 المؤرخ في 15 سبتمبر 1983 اشار اليه أعلاه.

المادة 23: توضع مائتين لاحقة عند الحاجة. أحكام هذا القرار الذي يصدر في الشرة الرسمية للتربية.

حرره بالجزائر في 13 نوفمبر 1991

## الملحق رقم (4)

جدول يوضح نتائج تطبيق طريقة المقارنة الطرفية لالاستبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي:

القرار	قيمة ت	مج <sup>2</sup> (س)	مج <sup>2</sup> (س)	مج <sup>2</sup> (س)	مج <sup>1</sup> س	2م	1م	ف <sup>12</sup>	ف <sup>11</sup>	ف <sup>10</sup>	ف <sup>9</sup>	ف <sup>8</sup>	ف <sup>7</sup>	ف <sup>6</sup>	ف <sup>5</sup>	ف <sup>4</sup>	ف <sup>3</sup>	ف <sup>2</sup>	ف <sup>1</sup>	سؤال
يقبل السؤال	1.83	441	529	75	89	3.5	3.83	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1
يقبل السؤال	4.49	225	484	41	82	2.5	3.66	3	3	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2
يقبل السؤال	4.06	324	529	56	89	3	3.83	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3
يقبل السؤال	4.06	324	529	56	89	3	3.83	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
يقبل السؤال	3.58	289	529	53	89	2.83	3.83	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5



الملحق رقم (5)

جدول يوضح نتائج تطبيق التجربة النصفية لاستبيان الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي.

س x ص	ص 2	س 2	الفردية ص	الزوجية س	الأفراد
1482	1444	1521	38	39	01
1443	1369	1521	37	39	02
1258	1156	1369	34	37	03
1404	1521	1296	39	36	04
1260	1296	1225	36	35	05
1155	1225	1089	35	33	06
1122	1156	1089	34	33	07





الملحق رقم (7)

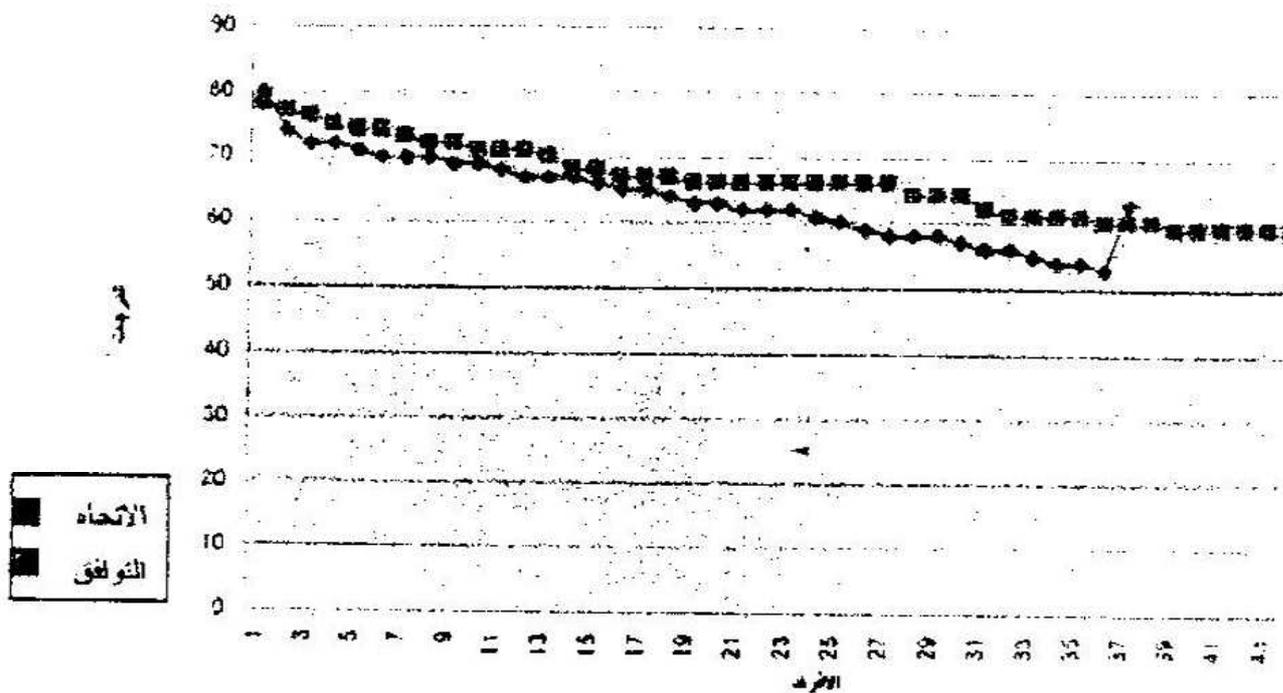
جدول يوضح نتائج تطبيق التجزئة التصفية لاستبيان التوافق المهني .

س × ص	ص 2	س 2	الفردية ص	الزوجية س	الأفراد
575	529	625	23	25	1
1088	1156	1024	34	32	2
576	576	576	24	24	3
754	676	841	26	29	4
700	784	625	28	25	5
702	676	729	26	27	6
930	961	900	31	30	7
930	961	900	33	30	8
1054	1156	961	34	31	9
1188	1089	1269	33	36	10

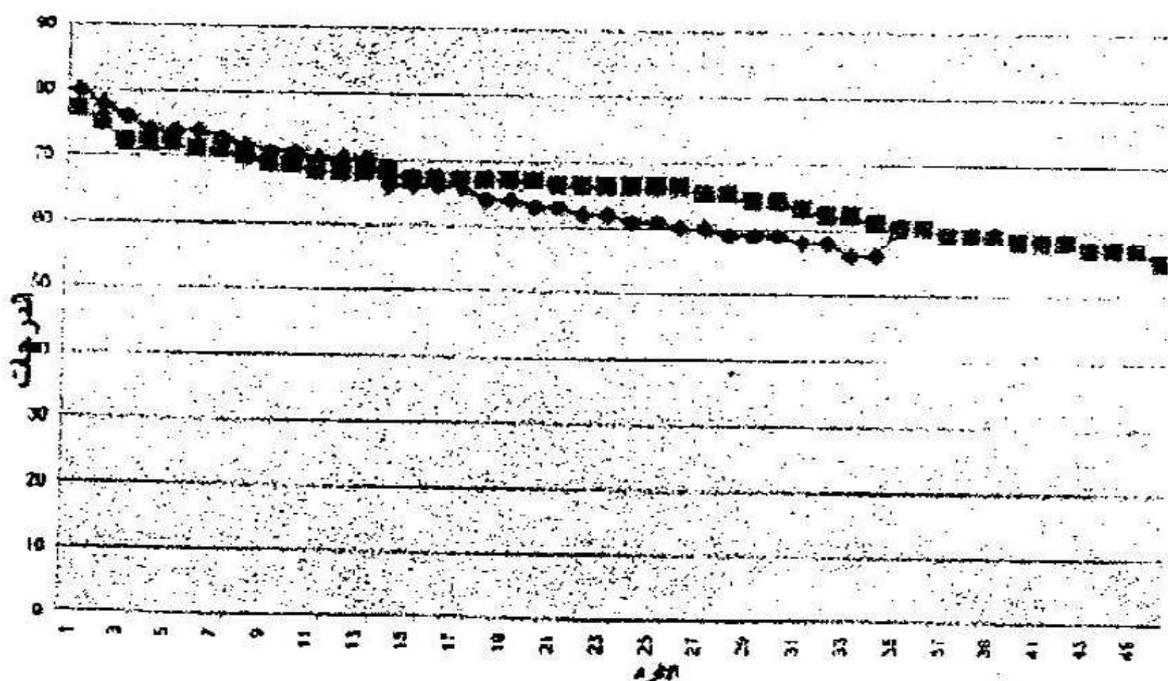
1190	1156	1225	34	35
1056	1089	1024	33	32
1116	1296	961	36	31
899	841	961	29	31
725	625	841	25	29
784	784	784	28	28
812	784	841	28	29
900	900	900	30	30
840	784	900	28	30
1156	1156	1156	34	34
18035	18107	18070	597	598
				جمع

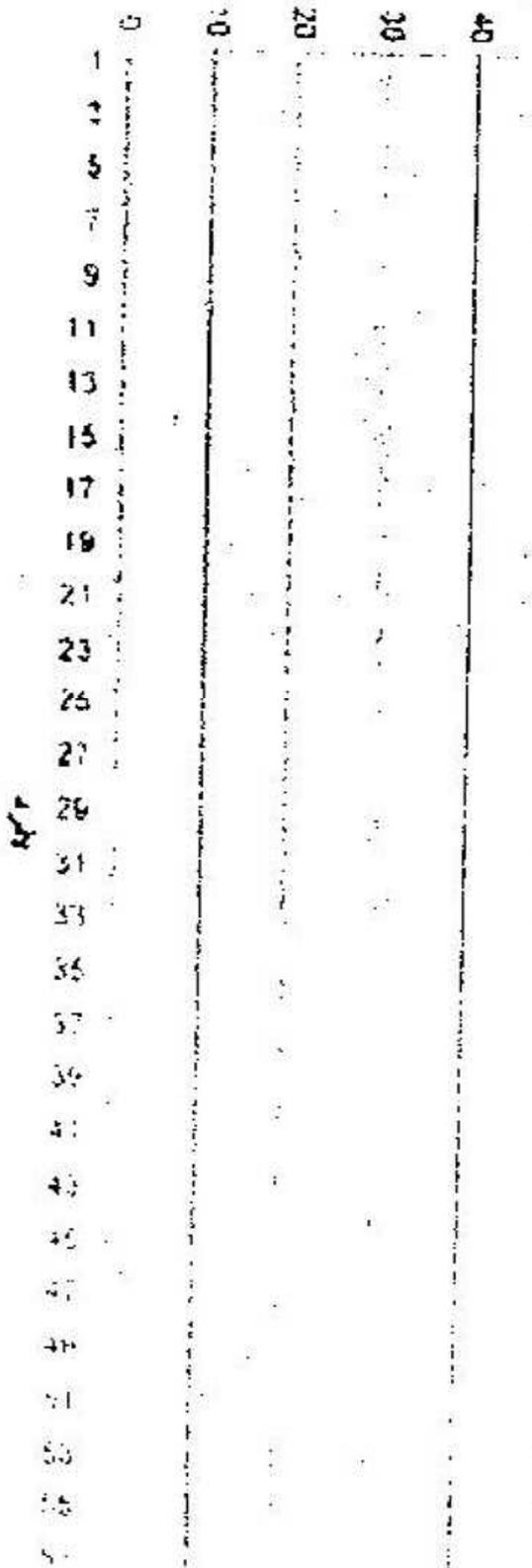
# الملحق رقم 8

منحنى بيترى يمثل توزيع درجات أفراد العينة على استبيان الاتجاه حسب الجنس



منحنى بيترى يمثل توزيع درجات أفراد العينة على استبيان الاتجاه حسب الأهمية





مخططي بياني يمثل توزيع درجات أفراد العينة على امتداد اللقطة الأولى المسجلة حسب الجنس

