الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين

الاستاذ المساعد الدكتور
محمود شاكر عبدالله
امجد جعفر ابراهيم
جامعه البصرة - كلية التربية للعلوم الانسانية

الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين

الاستاذ المساعد الدكتور
محمود شاكر عبدالله
امجد جعفر ابراهيم
جامعه البصرة - كلية التربية للعلوم الانسانية

خلاصة البحث

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

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

الفصل الأول
التعريف بالبحث

مشكلة البحث

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

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

وقد لاحظ الباحث اثناء عمله في مهنة الأرشاد كونه مرشداً تربوياً أن بعض المرشدين التربويين يقومون ببعض الآعمال التي لا تتناسب ومهنة الأرشاد التربوي فنلاحظ مثلاً قيام المرشد التربوي

بتدريس بعض المواد الدراسية وأحياناً أخرى يقوم بسد الشاغر بتكليف من الإدارة بحجة أن ليس لديه مواد يقوم بتدريسها وخصوصاً في المرحلة الابتدائية ، و احياناً نراه يأخذ دور معاون المدرسة في محاسبة الطلبة وتسجيل ألغيابات و كتابة الأنذارات والتعهدات و أحياناً متابعة بريد المدرسة في مديرية التربية وغيرها ، وهذا كله ينعكس سلباً على ادائه المهني.

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

ولما كان المرشد التربوي هو أحد أعضاء الهيئة التعليمية و التدريسية في المؤسسة التربوية وفي ضوء ما أشارت اليه قرارات وتعليمات وزارة التربية ، فأنه وبكل تأكيد يسهم و بصورة مباشرة في تحقيق متطلبات النمو النفسي و البدني و التحصيل الدراسي الجيد ، والتكيف والصحة النفسية للتلاميذ و الطلبة على حد سواء بالتكامل مع باقي أعضاء الهيئة التدريسية و الأدارة المدرسية الأمر الذي وفر له فرصة العمل و التوظيف داخل المؤسسة التربوية و على مستوى التعليم الأبتدائي و الثانوي .

ولما كانت المهنة في أساسها تعود بالفائدة والنفع المادي والاقتصادي على صاحبها ومن يمارسها و يزاولها متمثلا بالرواتب و الأجور ، وخاصة الراتب الشهري المستمر ، فأن تخصص الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي و المهني قد وفر فرصة مناسبة و كبيرة لمخرجات هذا الاختصاص من حملة شهادة البكالوريوس بالتوظيف و التعيين مقارنة مع الاختصاصات الإنسانية و العلمية الأخرى ، الأمر الذي جعل من المردود و العائد المادي و الاقتصادي للمرشد التربوي يمثل بعداً من أبعاد الأستقرار المهني و النفسي و الاجتماعي و في ضوء ذلك فأن الدراسة الحالية تحاول ان تتحرى العلاقة الارتباطية فيما بين كل من الذات المهنية و الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين ومدى أرتباط كل من هذين المتغيرين بالآخر ارتباطاً وثيقاً ، يستدل من خلاله على فاعلية و دور كل منهما في تشكيل الأخر أو الارتقاء به وتطويره كمتغيرات أساسية و دالة في عمل المرشد التربوي وهي كل من الذات المهنية والاستقرار المهني

اهمية البحث:

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

. (الرشدان ،١٩٩٤: ١٧٧) وعلى نمط التربية يصاغ الفرد ويكون ، وكما تكون المقدمات تكون النتائج ، فأذا كانت التربية إيجابية كونت أفراداً قادرين و أكفاء ، وأذا كانت غير إيجابية أنتجت أنصاف متعلمين ، فأذا أرادت الأمة تربية أفراد عاملين وجب عليها أن توجه أهتمامها نحو المدرسين أولاً ، و المرشد التربوي هو أحد أعضاء هيئة التدريس ، وأعدادهم بشكل يؤهلهم للأضطلاع بمهمة التربية و التعليم ثم التوجه الى المدارس للوصول للغرض الذي تنشده (الأبراشي ،١٩٩٣ : ٢٣) وتعد مهنة الإرشاد النفسي من أرقى المهن التربوية في العصر الحديث وأن علاقتها بالتربية علاقة مترابطة و متكاملة ، إذ أن التربية الحديثة تعد مهنة الإرشاد جزءاً لا يتجزأ منها ،بل هي ركن أساسي من أركانها ، وقد أشار فُون(Vaujhan)

أنه لايمكن التفكير بالتربية بعيداً عن الإرشاد إذ يتضمن الأرشاد عمليتي التعلم و التعليم وتتضمن التربية عملية التوجيه و الإرشاد . (الزبيدي ، ٢٠٠١: ٢٩) وقد زادت حاجة الفرد والجماعة الى التوجيه و الإرشاد في الآونة الأخيرة بسبب التقدم العلمي و التكنولوجي الذي حصل في مختلف نواحي الحياة و بسبب التغيرات الأسرية و الاجتماعية و الاقتصادية الناتجة عن هذا التقدم . (عبد الهادي و العزة، ٢٠٠٧،ص ١١) . وذلك لكون مهنة الإرشاد و التوجيه مهنة متخصصة تقوم على أسس نفسية واجتماعية وفسيولوجية وأخلاقية وهي عملية منهجية منظمة تسير وفق خطوات محددة وتتطلب فهم وإتقان نظريات الإرشاد و المقابلة و استخدام الاختبارات النفسية . (أبو حماد ، ٢٠٠٨ : ١)وبناءاً على ذلك فقد عّد البعض مهنةالأرشاد من المهن الصعبة و الشاقة ، لأنها تتعامل مع الطبيعة الأنسانية ومع شريحة واسعة من أبناء المجتمع تلك هي شريحة الطلبة (الأسدي ،٢٠٠٢، ص٢٢٥). فضلاً عن كونها أحدى الوسائل التربوية المهمة التي يتبناها العديد من دول العالم . (أحمد ، ٢٠٠٠ : ٣٧) وتعد المؤسسات التربوية المجال الحيوي المهم للإرشاد.(العزة،٢٠٠٩ : ١٩) فهو من المهن التربوية الحديثة في العراق لذا فأنها بحاجة الى تطوير مستمر و متواصل ، لذا تسعى وزارة التربية للوصول الى كل ما من شأنه تطوير هذه المهنة لأدراكها اهميتها . (شبيب ، ٢٠١٠ : ١٩) ومن هنا يبرز دور الإرشاد وأهميته من خلال المهام و الواجبات التي يقوم بها المرشد وكذلك من خلال قيامه بدوره في تقديم الخدمات الإرشادية المساندة للعملية التربوية. (أبو اسعد ،٢٠٠٩ : ٢٨) كما أكدت معظم الدراسات و البحوث الخاصة بالإرشاد أن عنصر نجاح العملية الإرشادية يعتمد على شخصية المرشد و قدراته ، ولقد أظهرت نتائج تلك الدراسات أن من الخصائص المهمة للمرشد التربوي أن يكون محباً لعمله ، راغباً فيه ، يمتلك ثقة بنفسه ومتقبلاً لذاته المهنية ،مهتماً بالطلاب ، قادراً على كشف الغموض لدى المسترشدين ، مفسراً لأي شك يحدث أثناء العملية الإرشادية

، ويكونّ علاقات ودية مع الآخرين وتعد هذه من أهم الصفات التربوية و الاجتماعية و المهنية للمرشدين التربويين ،ويتطلب من المرشد التربوي عند إداء وظيفته أن يمتلك نظاماً يسير عليه في تقديم المساعدة لأن استقراره في عمله ، يتوقف على نجاحه في العمل . (العلاق و آخرون ،٢٠٠٨ :٥٦) والمرشد التربوي هو المسؤول و المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في الإرشاد ، لذا ينبغي أن يتصف بذات مهنية سليمة و فاعلة ، وأن يتمتع بكفاءة مهنية عالية ، تمكنه من إداء عمله بنجاح . (المرشدي و السهيل ،٢٠٠٠: ١٠٧) وضمن هذا الأتجاه فأن مهنة التعليم هي المهنة الأساسية في المجتمع ، وكل مهنة أخرى هي أما فرع منها أو معتمد عليها ، ويبرز على رأس هذه المهنة المرشد التربوي وخطورة وأهمية دوره ، فهو العامل الأساسي في عملية تكوين المواطن الصالح تربوياً - و أخلاقياً – و ثقافياً – و وطنياً – ودينياً أيضاً . (تركي ،١٩٩٠ :٣٧٧) وتلعب الخبرة الميدانية دوراً كبيراً في شخصية المرشد التربوي المهنية وفي تطوير كفاءته في مهنته وكلما زادت خبرة المرشد كان أقدر على ممارسة أعبائه المهنية وكان مردود تعامله مع المسترشدين ايجابياً وأسرع و أنجح بلا شك . (عمر ،١٩٩٢: ٤٥)

وتزداد الحاجة إلى وجود الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي المتمثل بدور المرشد التربوي الذي ينبغي أن يتصف بمجموعة من الصفات ومنها الكفاية المهنية و الفاعلية الذاتية . (القاضي ، ١٩٨١ :٧٦) ولقد بدأ الاهتمام بالتوجيه و الأرشاد على وفق أسس متينة منذ بداية عصر الاسلام فقد ذكر في القرآن الكريم ذلك بقوله تعالى ﴿ وَقُلْ عَسَىٰٓ أَن يَهْدِيَنِ رَبِّي لِأَقْرَبَ مِنْ هَٰذَا رَشَدًا ﴿٢٤﴾ ﴾ الكهف الآية ٢٤ .وقوله تعالى ﴿ وَقَالَ ٱلَّذِيٓ ءَامَنَ يَٰقَوْمِ ٱتَّبِعُونِ أَهْدِكُمْ سَبِيلَ ٱلرَّشَادِ ﴿٣٨﴾ ﴾ سورة غافر الآية ٣٨. وتهدف رسالة الاسلام إلى تعليم الناس و أرشادهم لفعل الخير وحثهم على اجتناب المعاصي وكل ما يضر بمصلحة الفرد و المجتمع . (الأميري ،٢٠٠١: ٢٢) ويمثل العمل مصدر لشعور الفرد بقيمته وبالتالي فانه وثيق الصلة بتقديره لذاته وتحديده لهويته المهنية . (ملحم ،٢٠١٠ :٣٦٧) فالمهنة لها علاقة وثيقة بالذات وترتبط بمفهوم الذات وهي العمل الذي سيقضي الفرد حياته فيه و العمل هو الذي يجعل للحياة معنى ويجعل للفرد نفسه قيمة اجتماعية ، إذ أن المهنة التي تناسب الفرد في قدراته يكون متوافقاً معها ويحقق ذاته فيها ، وفي هذا الصدد يرى أنجلاندر (ENGLANDER)أن الأفراد يرفضون المهنة بحسب إدراكهم لها متماشية أو غير متماشية مع مفهوم الذات . (الدفاعي ، ٢٠١٠: ٦٠) لقد أصبح اختيار مهنة مناسبة في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد وذلك لما يحمله من تأثيرات إيجابية أو سلبية (Phillip ,et,el ,1988,p55)

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

أهداف البحث

٦- التعرف على الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة.

٧- التعرف على الذات المهنية حسب متغير الجنس (ذكور- اناث).

٨- التعرف على الاستقرار المهني لدى افراد عينة الدراسة.

٩- التعرف على الاستقرار المهني حسب متغير الجنس (ذكور- اناث).

١٠- التعرف على العلاقة بين الذات المهنية والاستقرار المهني لدى افراد عينة الدراسة .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المستمرين بالخدمة للعام الدراسي ٢٠١٤ – ٢٠١٥ ، في محافظة البصرة .

تحديد المصطلحات

أولاً: الذات المهنية

١.تعريف آن رو (١٩٥٦):

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

٢.تعريف سوبر (١٩٧٧):

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

ثانياً : الأستقرار المهني

١.تعريف محمد (١٩٧٢)

(درجة ارتباط الأعضاء بالنظم و تواجدهم به و تمثيلهم لأهدافهِ و أدراكهم لفرص التقدم المتاحة امامهم) (محمد ،١٩٧٢: ٣٠٢)

٢.تعريف Borrios (1990)

(حالة تقبل الموظف لأداء الوظيفة بحدود إمكانتهِ و عدم شعورهِ بأضطراب في البيئة الوظيفية و أرتفاع إحساسهِ بالسعادة عما يقوم بهِ .) (Borrios , 1990 ,p 140)

ثالثاً : المرشد التربوي

١.تعريف Good (1973)

(الشخص الذي يساعد الطلاب ويعمل على التكيف و ألاختيار بما يتعلق بأمورهم الخاصة وفقاً لمشكلات كل فرد منهم سواء كانت تربوية ، مهنية ، شخصية) (Good,1973,p146)

٢. تعريف الشهري (١٩٩٩)

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

الفصل الثاني
اطار نظري

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

اولا / مفهوم الذات المهني :ـ

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

الذات اصطلاحاً :- مفهوم مركب ينطوي على مكونات عديدة ، نفسية ، معرفية ، وجدانية ، اجتماعية ، وأخلاقية ، وتعمل متناغمة و متكاملة فيما بينها ، اذ تبدأ الذات تطورها و نموها مع المراحل النمائية منذ السنة الاولى من عمر الطفل وترتقي تدريجياً بعمليات النضج و الخبرة و التعلم و التنشئة الاجتماعية (الأحمد ، ٢٠٠٨ :٣٣)

مفهوم الذات المهني

يعد مفهوم الذات والذي يعني (فكرة الفرد عن ذاته) من أبرز المفاهيم التي تبين شخصية الفرد وحجر الزاوية لها والتي تمثل مجموعة السمات الجسيمة و العقلية و الانفعالية و الاجتماعية ، ولذا فهو واحد من أهم العوامل المؤثرة في السلوك الاجتماعي

للأفراد ومن بينهم شريحة المرشدين ، وتكون الذات مطلب من مطالب النمو الرئيسية في حياة أي فرد مما يؤدي بالفرد إلى الالتزام بسلوك المسايرة القائم على المسؤولية.

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

الذات الذي جاء به باندورا (Bandura 1977) الكثير من اهتمام الباحثين النفسيين في العقود الثلاثة الأخيرة فقد كان هذا المفهوم بمثابة قاسم مشترك للعديد من النظريات الحديثة التي تتناول محددات السلوك الانساني بوجه عام ، والسلوك ألانجازي بشكل خاص وقد أثار هذا المفهوم وما زال يثير اهتماماً نظرياً ملحوظاً و دراسات ميدانية متنوعة في مساحات واسعة من فروع علم النفس (الآلوسي ، ٢٠١٤ :١٩) كما أستأثر موضوع الذات الانسانية بقدر كبير من اهتمام المفكرين و العلماء و الباحثين في جميع المجالات النفسية و الاجتماعية ، ولعله يمكن القول بأن العرب و المسلمين من أوائل الذين كتبوا عن الذات الانسانية في بحوثهم و دراساتهم ، فقد وردت كلمة النفس الانسانية وهي دلالة على الذات في القرآن الكريم (٢٨٨) مرة وهذا يؤكد أهمية الذات ، وأن الله سبحانه و تعالى يحاسب المرء على ما أبداه من سلوك مصدره الذات الانسانية أو (النفس) ، ومن العلماء الذين اهتموا بموضوع الذات أبو حامد الغزالي الذي يرى أن النفس البشرية تولد صفحة بيضاء خالية من أي نقش. (عبد الدائم ، ١٩٧٥ :٢٣٤) أما أبن سينا (370-428) الفيلسوف و المربي فيرى أن النفس جوهر مغاير للجسم و يؤكد على ثنائية الجسد و النفس. (فرحان ، ١٩٨٩ :١٩١) وشغل موضوع الذات أيضاً الإنسان منذ القدم حيث وجدت بداياته في الفلسفة ولدى الفلاسفة و المفكرين القدماء أمثال أفلاطون و أرسطو (القيسي ، ١٩٩٧ :٥٩) وقد وجد علماء النفس في النصف الأول من القرن العشرين أنه لا يمكن الكتابة في علم النفس من دون الاهتمام بالذات وكثرت الدراسات و البحوث و ظهر ما يسمى (سيكولوجية الذات) (Self Psychology).

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

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

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

ثانيا/ مفهوم الاستقرار المهني:-

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

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

وأشار فاتح (٢٠١١) إلى الاستقرار المهني بأنه الحالة التي تنطوي على بقاء الفرد في خدمة المؤسسة لمدة أطول، دون تغير مكان عمله في حالة حصوله على بدائل. فهو يشير إلى ارتباط العامل بعمله وتمسكه بالمؤسسة التي ينتمي إليها ، وعدم الاستقرار لا يعني مغادرة الفرد للمؤسسة بل يعني كذلك تمسكه بعمله مع عدم الارتياح المادي و المعنوي . (حليس ،٢٠٠٩ :٢٠) لأنه في ضل علاقات إنسانية فعالة يستطيع الموظفون إشباع حاجاتهم الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية مما يسبب لهؤلاء الأفراد قدراً من الرضا والاستقرار المهني . (ألشاويش ،٢٠٠٠ : ١١٦)

منهجيه البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع البحث ، وعينته ، وطريقة اختيارها ، والأدوات المستعملة في البحث ، والإجراءات التي أجريت لتحقيق أهداف البحث ، فضلا عن الوسائل الإحصائية التي استعملت في معالجة البيانات وتحليلها ، وفيما يلي عرضا تفصيليا لتلك الإجراءات : -

أولا :ـ مجتمع البحث :ـ

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

جدول (١)

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

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

ثانيا :ـ عينة البحث :ـ

بما إن البحث الحالي يهدف إلى التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين، لذا تطلبت إجراءات البحث اختيار عينة من المرشدين التربويين، اختارها الباحث بالطريقة العشوائية البسيطة وبنسبة لا تقل عن (٥٤.٣٤٪) من المجتمع الأصلي المراد بحثه، ليكون عدد إفراد العينة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، وجدول (٢) يوضح أعداد أفراد العينة حسب مديريات العامة للتربية في محافظة البصرة.

جدول (٢)

أعداد أفراد العينة حسب مديريات العامة للتربية في محافظة البصرة

ت	المديريات	عدد المرشدين
١	مديرية تربية البصرة	١٢٨
٢	مديرية تربية أبي الخصيب	٢٧
٣	مديرية تربية الزبير	٢١
٤	مديرية تربية القرنة	٢٤
	المجموع	٢٠٠

أداة البحث

ثالثاـ إجراءات بناء الاداتين

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

قام الباحث بتصميم استبانة استطلاعية تضمنت سؤالا مفتوحا للمرشدين والمرشدات ، طلب فيه الباحث منهم ان يصفوا عملهم من ناحيه الاداء ،وتقدير الاخرون له، والتفاعل الاجتماعي ،عارضا ذلك بفقرات قصيرة ، إذ قام الباحث بتطبيق الأستبانة وتوضيح أهدافها لضمان إجابة أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (٢٠) مرشد ومرشدة في مركز محافظة البصرة. ملحق(١)

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

جدول (٣)

توزيع فقرات مقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين حسب مجالاتها.

ت	المجال	عدد الفقرات
١	المجال القيمي	١٠
٢	المجال المعرفي	١٠
٣	المجال الاجتماعي	٧
٤	مجال الاداء المهني	١٠
٥	مجال الشخصية	٩
٦	مجال تقدير الاخرين	٩
	المجموع	٥٥

٣ - عرض الفقرات على المحكمين

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

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

(Hughes,1989:137؛Best.1981:197)

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

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

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

وهذا ما أكد علية (بلوم) إذ عدة نسبة الاتفاق (٧٥ ٪) فأكثر دليلاً على صدق المقياس. (القيسي، ٢٠٠٩، ص٥٥) ونتيجة لذلك فقد حذفت (١٢) فقرة لم تحصل على النسبة المطلوبة، وبقيت (٤٣) فقرة حصلت على نسبة اتفاق أكثر من(٨٠ ٪) وتم تحويل فقرة واحدة من مجال إلى مجال أخر، وتعديل بعض

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

جدول (٤)

أراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الذات المهنية للمرشدين التربويين.

ت	المجال	أرقام الفقرات	الموافقون	المعارضون	نسبة الاتفاق
١	المجال القيمي	١، ٣، ٧، ٨، ٩	٢٠	-	%١٠٠
		٢،	١٨	٢	%٩٠
		٤، ٥، ٦، ١٠	١٥	٥	%٧٥
٢	المجال المعرفي	١، ٤، ٥	٢٠	-	%١٠٠
		٣، ٧، ٨، ٩، ١٠	١٩	١	%٩٥
		٢	١٤	٦	%٧٠
		٦	١٣	٧	%٦٥
٣	المجال الاجتماعي	٣، ٤	٢٠	-	%١٠٠
		١، ٢، ٧	١٩	١	%٩٥
		٦	١٨	٢	%٩٠
		٥	١٥	٥	%٧٥
٤	مجال الاداء المهني	١، ٤، ٥	٢٠	-	%١٠٠
		٢، ٧، ٨، ٦، ٩	١٩	١	%٩٥
		٣، ١٠	١٤	٦	%٧٠
٥	مجال الشخصية	١، ٣، ٥	٢٠	-	%١٠٠
		٤، ٦، ٩	١٩	١	%٩٥
		٧	١٨	٢	%٩٠
		٢، ٨	١٥	٥	%٧٥
٦	مجال تقدير الاخرين	٢، ٣، ٤، ٧	١٩	١	%٩٥
		٥، ٦، ٨، ٩	١٨	٢	%٩٠
		١	١٤	٦	%٧٠

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

جدول (٥)

مجالات أداة الذات المهنية لدى المرشدين الربويين بصورتها النهائية وعدد فقراتها

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

ثانيا / مقياس الاستقرار المهني

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

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

الصدق الظاهري

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

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

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

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

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

جدول (٦)

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

ارقام الفقرات	الموافقون	المعارضون	النسبة المئوية
١، ٣، ٤، ١١، ١٢، ١٣، ٢٢،٢٤، ٢٥، ٢٨، ٢٩، ٣١، ٣٢، ٣٣،٣٧، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٦، ٤٧، ٤٨	٢٠	-	٪١٠٠
٢، ٨، ٩، ١٦، ١٧، ٢١، ٢٣، ٣٤، ٤٩،	١٩	١	٪٩٥
٥، ٧، ١٩، ٢٠	١٨	٢	٪٩٠
٦، ١٤، ١٥، ١٨	١٧	٣	٪٨٥
١٠، ٢٦، ٣٠، ٣٥، ٣٨، ٥٠	١٨	٢	٪٩٠
٢٧، ٣٦، ٤٥	١٧	٣	٪٨٥

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

ـ تطبيق الأداة

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

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

القوة التمييزية لفقرات الذات المهنية

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

أسلوب العينتين المتطرفتين.

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

استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا و الدنيا على كل فقرة من فقرات الأداة، وعدت جميع الفقرات التي حصلت على القيمة التائية المحسوبة (١،٩٦) فأكثر مميزة لكونها ذات دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وقد وجد الباحث إن جميع الفقرات دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨) ما عدا الفقرة (٧،٤) في المجال المعرفي وفقرة (٢) في مجال تقدير الاخرين ، غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لحصولهم على قيمة تائية محسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية، والجدولان (٧)، و(٨) يوضحان ذلك.

جدول (٧)

القوة التميزية لفقرات مقياس الذات المهنية عند المرشدين التربويين باستعمال أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	الوسط الحسابي		الانحراف المعياري		القيمة التائية		الدلالة
	المجموعة		المجموعة				
	عليا	دنيا	عليا	دنيا	المحسوبة	الجدولية	
١	٤.١٢٢	٢.٣٦٥	١.٣٠٧	١.٦٨٤	٥.٢٧	١.٩٦	دالة
٢	٤.٥٣٦	٣.٢١٩	٠.٨٠	١.٤٩١	٤.٩٦	١.٩٦	دالة
٣	٢	١.١٧٠	١.٤٨٣	٠.٧٠	٣.٣٢	١.٩٦	دالة
٤	٣.٨٢	١.٩٧	١.٥٧٩	١.٤٢٢	٥.٥٨	١.٩٦	دالة
٥	٣.٧٥	٢.٠٤٨	١.٦٣٩	١.٣٩٥	٥.٠٧	١.٩٦	دالة
٦	٤.٨٠	٤.١٢٢	٠.٥٥	١.٤٦٩	٢.٧٨	١.٩٦	دالة
٧	١.٤١	١.٠٤٨	١.٠٢٤	٠.٢١	٢.٢٣	١.٩٦	دالة
٨	٢.٠٠	١.١٧٠	١.٥٤٩	٠.٥٨	٣.٢٠	١.٩٦	دالة
٩	١.٣٦٥	١.٠٧٣	٠.٨٨	٠.٣٥	١.٩٧	١.٩٦	دالة
١٠	١.١٢٢	١.٠٧٣	٠.٤٥	٠.٣٤	٠.٥٤	١.٩٦	غير دالة
١١	٢.٤٣٩	١.٢٦٨	٠.٩٧	٠.٥٠	٦.٨٣	١.٩٦	دالة
١٢	٢	١.٠٠	٠	٠	٧.٩٠	١.٩٦	دالة
١٣	١.١٢٢	١	٠.٤٥	٠	١.٧٠	١.٩٦	غير دالة
١٤	٣	١	٠	٠	٨.٣٢	١.٩٦	دالة
١٥	١.١٩	١.٠٠	٠.٥٥	٠.٠١	٢.٢٤	١.٩٦	دالة
١٦	٤.٦٨	٣.١٢٢	٠.٨١	١.٣٤	٦.٣٤	١.٩٦	دالة
١٧	٤.٦٨	٣.٢٤	٠.٥٦	١.٤٩٦	٥.٧٥	١.٩٦	دالة
١٨	٤.٣٦	٢.٨٥	١.١٩	١.٥٠	٥.٠٢	١.٩٦	دالة
١٩	٤.٧٠	٢.٨٧	٠.٧٥	١.٦١	٦.٥٧	١.٩٦	دالة
٢٠	٤.٦٨	٣.٥٣	٠.٦١	١.٥٥	٤.٤٠	١.٩٦	دالة
٢١	٤.٦٨	٣.٢٩	٠.٥٦	١.٥٢	٥.٤٨	١.٩٦	دالة
٢٢	٤.٦٨	٣.١٧٠	٠.٦٥	١.٦٢	٥.٥٢	١.٩٦	دالة
٢٣	٢.٤١	١.٣٦٥	١.٦٨٧	٠.٨٨	٣.٥٢	١.٩٦	دالة
٢٤	٢.٢٤	١.٢٤	٠.٤٩	٠.٨٩	٦.٣١	١.٩٦	دالة
٢٥	١.٩٢	١.١٩٥	٠.٣٥	٠.٦٨	٦.١٤	١.٩٦	دالة
٢٦	٤.٦٣	٣.٥٣	٠.٩٤	١.٥٩	٣.٧٨	١.٩٦	دالة
٢٧	٤.٨٢	٣.٢٩	٠.٦٧	١.٦١	٥.٦٢	١.٩٦	دالة
٢٨	٤.٧٣	٣.٢٤	٠.٦٧	١.٤٩	٥.٨٠	١.٩٦	دالة
٢٩	٢.٦٥	١.٨٧	١.٧٢٦	١.٣٢٦	٢.٢٩	١.٩٦	دالة
٣٠	١.٥٣	١.٠٩	١.٠٥	٠.٣٧	٢.٥١	١.٩٦	دالة
٣١	٢.٢١	١.٢٩	١.٦٩٥	٠.٩٣	٣.٠٧	١.٩٦	دالة
٣٢	١.٤٣	١.٠٤٨	٠.٥٠	٠.٢١	٤.٥٦	١.٩٦	دالة
٣٣	١.٥٦	١.٠٤	٠.٥٩	٠.٢٢	٥.١٨	١.٩٦	دالة
٣٤	٢.١٩	١.٤٨	٠.٧١	٠.٨٤	٤.١٠	١.٩٦	دالة
٣٥	٣.٢١	١.٦٠	١.٣٣	١.٢٢	٥.٧٠	١.٩٦	دالة
٣٦	١.٥٦	١.١٩	٠.٥٠	٠.٧١	٢.٦٨	١.٩٦	دالة
٣٧	٢.٣٤	٢.٢١	٠.٩٦	١.٦٣	٠.٤١	١.٩٦	غير دالة
٣٨	١.٩٠	١.١٢	١.٣٩	٠.٤٠	٣.٤٤	١.٩٦	دالة
٣٩	١.٤٦	١.٠٤	١.١٢	٠.٢١	٢.٣٢	١.٩٦	دالة
٤٠	١.٣٥	١.٠٧	٠.٥٥	٠.٢٦	٤.٨٥	١.٩٦	دالة
٤١	٢.٧٣	١.٧٥	٠.٥٩	١.٢٢	٤.٦٠	١.٩٦	دالة
٤٢	٢.١٧	١.٠٤	١.٠٧٠	٠.٢١	٦.٥٦	١.٩٦	دالة
٤٣	١.٧٣	١.١٢	٠.٩٠	٠.٣٣	٤.٠٩	١.٩٦	دالة

وبذلك اصبحت الاداة بصورتها النهائية مكونه من (٤٠) ملحق (٧)

ثبات مقياس الذات المهنية (Reliability) :ـ

يعد الثبات من المفاهيم المهمة التي يجب أن يتمتع بها أي مقياس لكي يكون صالحا للاستعمال ، ويعني أيضا أن الاختبار يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد على نفس الأفراد ونفس الظروف ، ويعني أيضا الاستقرار أي انه لو كررت قياس الفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئا من الاستقرار ويعني أيضا الموضوعية ، بمعنى أن الفرد يحصل على نفس الدرجة أياً كان المصحح أو المطبق (الجلبي ، ٢٠٠٥ ،: ١١٣)

ولغرض استخراج الثبات لمقياس الذات المهنية استخدم الباحث طريقة الاختبار واعادة الاختبار

ـ طريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test - Retest) .

لغرض استخراج الثبات مقياس الذات المهنية قام الباحث بتطبيقه على عينة بلغت (٢٥) مرشد ومرشدة اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية من مدارس مركز المدنية .

وبعد إعادة تطبيق المقياس مرة أخرى على العينة نفسها تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون (Person Correlntion Coefficinet) بين التطبيقين على الاداة للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، حيث بلغت قيمه معامل الثبات (٠.٧٨) ، وقد عدت هذه القيمة مؤشرا جيدا على استقرار استجابات المرشدين التربويين على مقياس الذات المهنية خلال الفترة الزمنية بين الاختبارين .

التطبيق النهائي :ـ

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

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

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

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

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

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

وللتعرف على الفروق بين المتوسطين تم استخدام الاختبار التائي (T- Test) لعينة ومجتمع .(البياتي واثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص٢٥٤)

فبلغت القيمة التائية المحسوبة (٩.٠١) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) كونها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ، والجدول (٨) يوضح ذلك .

الجدول(٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث على مقياس الاستقرار المهني

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط القرضي	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة 0,05
الاستقرار المهني	200	١٦٥.٠٤	٧٠.٦٧	١٢٠	٩.٠١	دال إحصائياً

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

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

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

جدول (٩)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف على دلالة الفروق في الذات المهنية حسب متغير الجنس

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

الهدف الثالث : التعرف على الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاستقرار المهني للمرشدين التربويين على أفراد العينة وأشارت النتائج الى أن الوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاستقرار المهني بلغ (١٧٠.٥٤) درجة وبانحراف معياري (٢٤.٠٤) درجة وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس حيث كانت قيمته (١٥٠) درجة وللتعرف على الفروق بين المتوسطين تم استخدام الاختبار التائي (T- Test) لعينة ومجتمع .(البياتي واثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص٢٥٤)

فبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢.٠٨) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) كونها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ، والجدول (١٠) يوضح ذلك .

الجدول(١٠)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث على مقياس الاستقرار المهني

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة 0,05
الاستقرار المهني	200	١٧٠.٥٤	٢٤.٠٤	١٥٠	١٢.٠٨	دال إحصائياً

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

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

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

دلالة(٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) أي توجد فروق بين الذكور والإناث في الاستقرار المهني ولصالح عينة الذكور و الجدول(١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف على ادلالة الفروق في الاستقرار المهني حسب متغير الجنس

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة التائية		الدلالة عند ٠.٠٥
			المحسوبة	الجدولية	
ذكور	١٨٥.٧٣	٢٢.٤٩	١١.٥٠	١.٩٦	دال
اناث	١٥٥.٣٦	١٣.٨٠			

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف وجود دلالة إحصائية في الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين وفق متغير الجنس وتدل هذه النتيجة أن هؤلاء الأفراد يتمتعون باستقرار مهني افضل مقارنة مع الاناث ممن يمارسن الارشاد التربوي ومهنة مرشدات تربويات وذلك لكون طبيعة النظرة والمكانة الاجتماعية للرجل تملي عليه ان يتحمل اعباء مسؤوليته المهنية والاسرية والاجتماعية الامر الذي تطلب ان يحقق استقرارا مهنيا افضل من الاناث .

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة بين الذات المهنية والاستقرار المهني عند افراد العينه كافة

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

جدول (١٢)

معاملات ارتباط بيرسون بين الذات المهنية الاستقرار المهني على عينة ٢٠٠

المتغير	الاستقرار المهني	قيمه الارتباط الجدولية	الدلالة عند ٠.٠٥
الذات المهنية	٠.٥٨	٠.١١	دال

وقد اشارة نتيجة الارتباط انه توجد علاقة ارتباطية بين الذات المهنية للمرشدين التربويين والاستقرار المهني لديهم ، حيث بلغت قيمه الارتباط المحسوبة (٠.٥٨) وهي اكبر من قيمه الارتباط الجدولية (٠.١١) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ويعزو ذلك بأن العلاقة فيما بين متغيري الدارسة هي علاقة ارتباطية موجبة وبالحالة التي تجعل من الذات المهنية للمرشدين التربويين فعالة وكفؤه فيما لو تحقق الاستقرار المهني لهم ، وان الذات المهنية ترتبط مع الاستقرار المهني للمرشدين التربويين وبالحالة التي تنمو الذات المهنية من خلال الاستقرار المهني .

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

The research aims at the following:

1-Introducing study respondents ' vocational self

2-Introducing the vocational self according gender (male, female)

3- Introducing study respondents ' vocational stability

4--Introducing the vocational stability gender (male, female)

5-Introducing the relation between the vocational self according and vocational stability at study respondents

قائمة المصادر و المراجع

المصادر العربية والاجنبية

- احمد ، سهير كامل (٢٠٠٠) التوجيه والارشاد النفسي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، القاهرة ، مصر.
- أبو حماد ،ناصرالدين،(٢٠٠٨)،الإرشاد النفسي والتوجيه المهني،ط١،عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع ،اربد ،الأردن.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (٢٠٠٩)، الإرشاد المدرسي، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- أبو عيطة، سهام درويش(٢٠٠٢): **مبادئ الإرشاد النفسي**، ط٢، دار الفكر للطباعة والنشر، البتراء ، الاردن .
- ابو حطب، فؤاد (١٩٩٩) نمو الانسان من مرحلة الجنين الى مرحلة المسنين ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، مصر .
- الأحمد، أىمن **محمد** (2008) **مفهوم الذات وعلاقته بالشعور بالوحدة النفسىة دراسة ميدانية مطبقة على عينة من طلبة الكليات العلمىة والأدبية جامعة دمشق** . رسالة ماجستير .كلىة التربية . جامعة دمشق.
- ابن منظور، أبوالفضل (1994) **قاموس لسان العرب** . دار المعارف . القاهرة.
- الألوسي ، أحمد إسماعيل (٢٠١٤)، **فاعلية الذات وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة،** دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن.
- الابراشي، محمد عطية،(١٩٩٣) التربية والتعليم ، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة ، مصر.
- الاسدي، سعيد جاسم (٢٠٠٢) التوافق الاجتماعي لدى طلبة الكليات الاهلية ، مجلة كلية المأمون الجامعة ، العدد٨ ، العراق .
- الاغبري ، عبد الصمد (٢٠٠٢) الرضا الوظيفي لدى عينه من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية ، دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، عدد١٠٩ ، جامعه الكويت ، مجلس النشر العلمي الكويت .
- ابو اسعد ، احمد عبد اللطيف (٢٠١١)، علم نفس الإرشادي، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الاميري ، احمد علي محمد (٢٠٠١) فاعلية برنامج ارشادي في مواجهة الضغوط النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية في تعزه ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعه المستنصرية .
- البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس ، زكريا احمد (١٩٧٧) : الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، الجامعة المستنصرية ، بغداد.
- تركي، رابح ، (١٩٩٠) اصول التربية والتعليم ، ط٢، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر.
- التميمي ، فاطمه كريم زيدان، (٢٠٠٨) مفهوم الذات الاكاديمي المهني لدى طلبة الجامعه ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة المستنصرية ، كلية التربية .
- جودة ، آمال عبد القادر (٢٠٠٥) : **الوحدة النفسية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى الأطفال في محافظة غزة ، بحوث المؤتمر التربوي الثاني** " مؤتمر الطفل الفلسطيني " ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية .

- الجلبي ، سوسن شاكر (٢٠٠٥) اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربويه ،ط١، مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر ، دمشق ، سورية .
- حليس، سمير(٢٠٠٩) التغير التكنلوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة منتوري ، الجزائر.
- خوام ، حبيب سامح ،الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة العربية ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، ماجستير أدارة الأعمال M.B.A , United Kiing Dom ، الانترنيت.
- الدفاعي ،كاظم علي هادي (٢٠١٠) الإرشاد النفسي ،ط١، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، العراق .
- الداهري، صالح حسن (٢٠٠٥) علم النفس الإرشادي، نظرياته وأساليبه الحديثة، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- رضوان، عزة عبد المنعم (٢٠٠٥) السلوك الإستكشافى وعلاقته ببعض الأسالىب المعرفىة لدى أطفال ما قبل المدرسة ذوى صعوبات التعلم . رسالة ماجستىر غىر منشورة . جامعة القاهرة .
- الرشدان،عبدالله، جعنيني، نعيم،(١٩٩٤) مدخل إلى التربية، ط١،دار الشروق عمان.
- زهران ، أجلال ، سري ، (٢٠٠٢) دراسات في علم نفس النمو ، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر.
- زهران ، حامد عبد السلام (١٩٨٢) التوجيه والإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، القاهرة .
- الزبيدي، سلمان عاشور مجلي (٢٠٠١) المدخل الى التوجيه والارشاد ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا .
- الزيدي، وسام نايف (٢٠١٤) الاستقرار المهني وعلاقته بالامن النفسي عند المرشدين التربويين ، رساله ماجستير منشورة ،كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعه البصرة .
- عمر، ماهر محمود، (١٩٩٢) المقابلة في الارشاد والعلاج النفسي ،ط١،دار المعرفة الجامعية ، للطباعة والنشر، الاسكندرية ، مصر .
- عبد الدائم ،عبد الله ،(١٩٧٥) التربية عبر التاريخ ، ط٢ ، دار العلم للملايين ، بيروت ،لبنان
- عبد الهادي ، جودت، والعزه ، سعيد حسني(٢٠٠٧) مبادئ التوجيه والارشاد النفسي ، ط١،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن .
- _____، (١٩٩٩)، التوجيه المهني ونظرياته، ط١، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- العزة ،سعيد حسني (٢٠٠٩) دليل المرشد التربوي في المدرسة ، ط٢ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- عبد ربة، احمد عبد الرحمن (٢٠١٠) السلامة المهنية ،ط١، دارة المسيرة للنشر والتوزيع عمان الاردن .
- عربيات ، أحمد عبد الحليم و ألزغلول ، عماد عبد الرحيم (٢٠٠٨) : الفروق في مستوى تقدير الذات لدى طلبة جامعة مؤتة تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص الدراسي والمستوى الدراسي ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة البحرين ، كلية التربية ، المجلد ٩ ، العدد ١ ، ص ٣٨ – ٥٣ .
- العلاق ، مجيد صادق (٢٠٠٨) **الصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المرشد نفسه** ، مجلة الدراسات التربوية ، عدد ١ مجلد١١ .
- فرحان ، محمد جلوب (١٩٨٩)، دراسات في فلسفة التربية ، جامعة الموصل ، مطبعة التعليم العالي في الموصل
- فاتح، جبلي (٢٠٠٦) الترقية الوظيفية والاستقرار المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري ، الجزائر .

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