

الارشاد المهني التكاملي وعلاقته بالتمايز النفسي لدى طلبة الاعدادية

أ.م.د. وطنية رهياف أمير

watania.rahif@iku.edu.iq

كلية الإمام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة

الملخص

هدف البحث التعرف على:

- (١) الارشاد المهني التكاملي لدى الطلبة .
- (٢) دلالة الفروق الاحصائية في الارشاد المهني التكاملي تبعاً لمتغير (الجنس- الصف).
- (٣) التمايز النفسي لدى الطلبة .
- (٤) دلالة الفروق الاحصائية في التمايز النفسي تبعاً لمتغير (الجنس- الصف).
- (٥) التعرف على العلاقة الارتباطية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي لدى طلبة الجامعة.

ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة ما يأتي:-

قام الباحث بتبني مقياس الارشاد المهني التكاملي المعد من قبل (Stephan and Hansjörg, 2020)، إذ تكون المقياس من (٢٣)، فقرة موزعة على خمس مجالات وهي (الرفاهية، المعلومات، الثقة، وضع الهدف، اليقين) كذلك تم اعداد مقياس التمايز النفسي من قبل الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة والاطر النظرية المتعلقة بالمتغير، إذ تكون المقياس من (٢٧)، فقرة، إذ طبقت الباحثة المقياس على عينة قوامها (٤٠٠) من طلبة وبواقع (١٤٠) ذكور و(٢٦٠) اناث للعام الدراسي ٢٠٢٥-٢٠٢٦.

وكانت النتائج كما يأتي:

- ١- اظهرت النتائج بوجود دلالة احصائية بالنسبة للارشاد المهني التكاملي لدى الطلبة.
- ٢- اظهرت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق بالنسبة للصف
- ٣- اظهرت النتائج الى وجود دلالة احصائية في التمايز النفسي لدى افراد العينة بصورة عامة.
- ٤- اظهرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس والصف.

٥- أظهرت النتائج بان قيمة معامل الارتباط موجبة بين المتغيرين فيما بينهما تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي. وختم البحث بمناقشة النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات . الكلمات المفتاحية: الارشاد المهني التكاملي، التمايز النفسي، الطلبة.

Integrated career guidance and its relationship to psychological differentiation among middle school students

Dr. Watania Rahif Amir

Imam Al-Kadhim College (PBUH) for Islamic Sciences University

Abstract

The aim of the research was to identify:

- 1-Integrated career guidance among students.
- 2-The significance of statistical differences in integrated career guidance according to the variable (gender – grade).
- 3- Psychological differentiation among students.
 - ٤ The significance of statistical differences in psychological differentiation according to the variable (gender – grade).
- 5- The significance of differences in the correlation between integrated career guidance and psychological differentiation among students according to the variables: gender and grade.

To achieve the research objectives, the researcher relied on the following:

The researcher adopted the integrated career guidance scale prepared by (Stephan and Hansjorg,2020) as the scale consisted of (23) paragraphs distributed over five areas, which are well-being, information, confidence, goal setting, and certainty. The researcher also prepared a psychological differentiation scale based on previous studies and theoretical frameworks related to the variable, as the scale consisted of (27) paragraphs. The researcher applied the scale to a sample of (400) students, (140) males and (260) females, for the academic year 2026–2025. The results were as follows:

The results showed statistical significance for integrated career guidance among students. The results were as follows:

- 1-The results showed statistical significance for integrated career guidance among students.
- 2-The results showed statistically significant differences among students according to the gender variable, and no differences according to the grade.
- 3-The results showed statistical significance in the psychological differentiation among sample members in general.
- 4-The results showed no statistically significant differences among students according to the gender and grade variables
- 5-The results showed that the correlation coefficient value was positive between the two variables, indicating the presence of a strong correlation between integrative career guidance and psychological differentiation.

The research concluded by discussing the results and presenting some recommendations and suggestions.

Keywords: integrative career guidance, psychological differentiation, students.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

اولاً: مشكلة البحث:

أشار أوبراين (1997) O'Brien إلى أن مفهوم الإرشاد المهني قد تطور ليتجاوز الفكرة التقليدية التي طرحها بارسونز في مطلع القرن العشرين، والتي كانت تقوم على مبدأ مطابقة الطلبة بالبيئات المهنية المناسبة لهم، ومع التحولات التي شهدتها المجتمعات الحديثة وانتقالها إلى مرحلة ما بعد الصناعة، إذ برزت الحاجة إلى تطوير النظريات والنماذج الخاصة بالإرشاد المهني بما يتلاءم مع طبيعة هذه التغيرات O'Brien, 1997, (p20)، ورغم أن الأدبيات الحديثة تؤكد أهمية المناهج التكاملية في الإرشاد المهني التي تسعى إلى دمج الإرشاد المهني مع الإرشاد التقليدي، إلا أن الأبحاث التي تناولت فعالية هذا الدمج ما تزال محدودة، ولا تقدم أدلة كافية حول مدى فائدته للطلبة، إذ يعد استكشاف تجارب الطلبة الذين يتلقون الإرشاد

المهني وفق مناهج مختلفة من أهم السبل لفهم طبيعة هذا المجال وبناء تصورات أعمق عن احتياجاتهم ومتطلباتهم النفسية والمهنية (Savickas، 2009، p.259).

ونظرا للتأثير الكبير الذي قد تحدثه الضغوط المهنية في حياة الطلبة فمن المحتمل أن يواجهون مشكلات انفعالية أو مزاجية كالاكتئاب والقلق، مما يؤدي إلى ضعف اليقين بأهدافهم الشخصية والمهنية، وتعد هذه المشكلات من القضايا التي يمكن معالجتها ضمن إطار الإرشاد المهني، إذا ما أخذت بنهج شامل ومتوازن (Multon & Ellis 2001+، p.324)، وقد أشار ويستون وستيفنز (Whiston & Stephens، 2003) إلى محدودية الدراسات التي تناولت بعض أساليب الإرشاد المهني وإلى انخفاض مستوى الاهتمام العام بأبحاث النتائج المهنية، رغم أهمية هذا الجانب في دعم الممارسات الإرشادية بالأدلة العلمية ورغم الجهود المبذولة لتقديم خدمات إرشادية قائمة على الأدلة فإن غياب التركيز على نتائج المهنة قد يؤدي إلى ضعف اعتبار الإرشاد المهني كتدخل نفسي مدعوم تجريبيًا (Whiston & Stephens، 2003، p.390).

كذلك يشير مولتون، وإيليس (Multon & Ellis (2001، ان الإرشاد المهني التقليدي غالباً ما يركز على النتائج المهنية دون الالتفات الكافي إلى مظاهر الضائقة النفسية لدى الطلبة، ونتيجة لندرة الدراسات التي تتناول هذه الجوانب فإن الطلبة يمتلكون معرفة محدودة بحالة التكيف النفسي والاجتماعي عند بدء عملية الإرشاد المهني (Multon & Ellis 2001، p.327).

إذ يبين (مصطفى، ٢٠٠٩) ان المشكلات النفسية التي يواجهها الطلبة الناجمة من فشله في التكيف النفسي والاجتماعي وعند سعيه نحو الاستقلالية هي عدم القدرة على التفرد وتحقيق الذات أو انخفاض في مستوى التمايز النفسي فيبادر الآخرين في مساعدته على حل المشكلة أو الصراع في تحقيق التمايز النفسي من خلال توفير كل المستلزمات التي توفر بيئة معرفية صالحة لنمو الطالب وتعليمه ونمو شخصيته بشكل سوي تتجم من حالة الخلل أو النقص في مستويات التمايز النفسي نتائج نفسية واجتماعية وربما حضارية سلبية (مصطفى، ٢٠٠٩: ٤٧)، كذلك افترض وتكن (Witkin) أن الطلبة الذين يتصفون بدرجة منخفضة من التمايز، لا يستطيعون الاعتماد على حكمهم الخاص ولأن الطلبة غير المتميزين يتفاعلون بشكل متقطع (الكعبي، ٢٠٠٧ : ٦٢). ومن أجل تحقيق هذا الهدف سيحاول البحث الحالي معرفته، من خلال الإجابة عن التساؤل الآتية.

ما العلاقة بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي لدى الطلبة؟
ثانياً: أهمية البحث:

يشير الإرشاد المهني أساساً لمهنة الإرشاد ويركز على مسائل العمل والخيارات المهنية إذ يتضمن الإرشاد المهني في المقام الأول التخطيط المهني واتخاذ القرارات مع الأخذ في الاعتبار

العديد من الأمور الأخرى مثل دمج الحياة والعمل والأدوار الأسرية والاجتماعية، والتمييز، والتوتر، والتحيز، والقوالب النمطية، وعدم المساواة، و"الرمزية" (Gladding, 2011)، كذلك يعد الإرشاد المهني تقليدياً تدخلاً قصير المدى وكما يراه العديد من المستشارون فهو يختلف نوعاً ما عن الإرشاد الشخصي (Manuele-Adkins, 1992, p313)، وأن مستشاري الإرشاد المهني غالباً ما يقصرون استراتيجيات التدخل على اختبار الاهتمامات والأنشطة الاستكشافية والتعرض لمواد الموارد المهنية، وهذا لا يترك سوى القليل من الوقت للتركيز على الجوانب النفسية للتردد والصراع المهني، علاوة على ذلك غالباً ما يتجاهل مستشارو الإرشاد المهني العلاقات المتبادلة بين المجالين الشخصي والمهني مما يجعلهم يميلون إلى قصر النظر في التركيز (Brown, 1985, p197) كذلك اشار روشلين وهيل (Rochlen & Hill, 2004) أن عملاء الإرشاد المهني المتعثرين قد يلجؤون إلى الإرشاد المهني بدلاً من الإرشاد الشخصي لأنه من الأسهل والأكثر قبولاً اجتماعياً لطلب المساعدة في المشاكل المهنية بدلاً من طلب المساعدة في المشاكل الشخصية الناتجة ثم هناك حالات لا يتم فيها تلبية احتياجات العملاء في الإرشاد المهني، إذا كان المستشارون المهنيون غير راغبين في استكشاف المخاوف الشخصية (Rochlen & Hill, 2004, p263).

وتبرز الدراسة الحالية أهميتها من المتغيرات التي تناولتها والعينة المطبق عليها، وما يمكن أن تقدمه من إضافات في الحقول العلمية للعلوم الانسانية بشكل عام وعلم النفس بشكل خاص. وتتجلى أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية في ما يلي:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة في الطرح المتناول التعرف عن مدى استفادة الطلبة من الارشاد المهني التكاملي، وتم تسلط الضوء على مفهوم الارشاد المهني التكاملي، إذ يعد من أقل المواضيع تناوه في الدراسات النفسية العيادية على المستوى المحلي والعربي، أيضاً تشمل الأهمية النظرية في معالجة علاقة الارشاد المهني التكاملي بالتمايز النفسي التي لها علاقة في التأثير والتأثير على الطلبة، كذلك تعد الدراسة الحالية إضافة جادة للبحوث والدراسات في المستقبل.

بينما تبرر الأهمية التطبيقية للدراسة في كونها قد تساهم بالاستفادة من المقياس الجديد للارشاد المهني التكاملي والمقاييس الأخرى ذات علاقة بالمتغيرات النفسية، كما يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في فتح آفاق جديدة للدراسات في ذات المجال العلمي، كذلك قد تكون هذه الدراسة بادرة الاهتمام مما يجعله علامة مشجعة للإقبال والاستمرارية فيها.

هدف البحث التعرف على:

- ١) الارشاد المهني التكاملي لدى الطلبة .
- ٢) دلالة الفروق الاحصائية في الارشاد المهني التكاملي تبعاً لمتغير (الجنس- التخصص).

(٣) التمايز النفسي لدى الطلبة .

(٤) دلالة الفروق الاحصائية في التمايز النفسي تبعاً لمتغير (الجنس- التخصص).

(٥) التعرف على العلاقة الارتباطية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي لدى طلبة الجامعة.

رابعاً: حدود البحث:

الحدود المكانية: مديريات تربية الكرخ والرصافة

الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠٢٥/٢٠٢٦).

الحدود البشرية: طلبة السادس الاعدادية ولكلا الجنسين والتخصصين.

خامساً: تحديد المصطلحات:

الارشاد المهني التكاملي وعرفه كل من:

• Karen، (2024)

بانه سلسلة من التدخلات العامة والخاصة على مدار العمر والتي تتعامل مع مخاوف مثل فهم الذات وتوسيع آفاق الفرد واختيار العمل، والتحدي، والرضا، وغيرها من المسائل الشخصية، وسلوك مكان العمل، والتواصل، وغيرها من الظواهر الشخصية Karen، 2024، (p21)

• Stephan and Hansjörg، (2020)

وهو التخطيط المهني واتخاذ القرارات مع الأخذ في الاعتبار العديد من الأمور الأخرى، مثل دمج الأدوار الحياتية والعملية والأسرية والاجتماعية، والتميز، والتوتر، والتحرش الجنسي، والتحيز، والقوالب النمطية، وعدم المساواة في الأجور، والرمزية Stephan and Hansjörg، (2020)

التعريف النظري: سوف تتبنى الباحثة تعريف Stephan and Hansjörg، (2020)

لانها تبنت مقياسه، كذلك تبنت نظرية السمات والعوامل Schoffner & Deacon، (2012).

التعريف الاجرائي: ويقاس بدرجة الاجابة على فقرات مقياس الارشاد المهني التكاملي في هذا البحث.

ثانياً: التمايز النفسي وعرفه:

التمايز النفسي (Psychological Differentiation) وعرفه كل من:

• Witkin، (1974):

بأنه نظام معقد من السمات والخصائص يرتبط بمفهوم التخصص والذي يعني القدرة على الفصل والتخصص بين الجوانب والمجالات المختلفة مثل الفصل بين المشاعر والإدراك والفصل بين التفكير والسلوك والفصل بين الذات وعناصر البيئة المحيطة بها (Witkin، 1974، p43).

• **Goodenough، (1976):**

بأنه درجة الفرق القائمة بين الأفراد في سماتهم الشخصية المختلفة ومن حيث مدى التخصص والاستقلال من الجوانب المعرفية Goodenough، 1976، (p 33).

التعريف النظري: سوف تتبنى الباحثة تعريف **Witkin، (1974)**، لأنها تبنت نظريته، كذلك تم اعداد مقياس التمايز النفسي من قبل الباحثة.

التعريف الاجرائي: ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب على المقياس المعد في هذه الدراسة

الفصل الثاني: الاطار النظري:

اولا: الارشاد المهني التكاملي:

• **تاريخ الإرشاد المهني التكاملي**

قدم بوب (2003) Pope خدمات الإرشاد المهني للمجتمعات الحضرية والصناعية من عام ١٨٩٠ إلى عام ١٩١٩ وخلال الفترة من عام ١٩٢٠ إلى عام ١٩٣٩، أصبح الإرشاد التعليمي في المدارس الابتدائية والثانوية وأصبحت المدارس موضع تركيز، إذ تضمنت المرحلة الثالثة، من عام ١٩٤٠ إلى عام ١٩٥٩، تحولاً إلى الكليات والجامعات وتدريب المرشدين، وتضمنت المرحلة التالية، من عام ١٩٦٠ إلى عام ١٩٧٩، مفهوم أن العمل يمكن أن يكون ذا معنى، وبدأ التطوير الوظيفي التنظيمي، إذ جلبت المرحلة الخامسة، من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٨٩، الخروج من العصر الصناعي والدخول إلى عصر المعلومات، حيث ظهرت ممارسات مستقلة للإرشاد المهني والإرشاد بشأن إعادة التوظيف، وأخيراً شهدت المرحلة السادسة، من عام ١٩٩٠ إلى الوقت الحاضر تغييرات مثل استخدام التكنولوجيا، وتدويل الإرشاد المهني، وبداية الإرشاد المهني متعدد الثقافات، والتركيز على الانتقال من المدرسة إلى العمل Pope، 2003، (p54).

أبرز دوم (1992) Dorn كيف أن الإرشاد المهني والوظيفي هو حجر الزاوية الذي بني عليه مجال الإرشاد (Dorn، 1992، (p 176)، كذلك كتب Cook & O'Brien (2005) حتى ربع القرن الأخير أو نحو ذلك نادراً ما كان يتم التمييز بين الإرشاد المهني والتوجيه المهني أو الوظيفي، وكان الاثنان يميلان إلى الاندماج في واحد أو كان يتم التعامل معهما على أنهما عمليتان متساويتان أو متنافستان، وهكذا بدأت المصطلحات التي تولي اهتماماً متساوياً للإرشاد المهني والتوجيه من خلال ربطهما في الظهور في الستينيات والسبعينيات مما يشير إلى الأهمية المتزايدة للإرشاد المهني كمدخل في حد ذاته، في العقدين الماضيين أصبح الاهتمام المتزايد بكيفية تغير الإرشاد المهني في التعريف سواء فيما يتعلق بالتعريفات الحالية للتوجيه المهني أو

بشكل مستقل عن هذا الارتباط، واضحا بشكل متزايد في الأدبيات المهنية (Cook & O'Brien، 2005، 165).

النظريات التي تناولت الإرشاد المهني التكاملية:

• نظرية السمات والعوامل

كان بارسونز (1909) أول من طور طريقة لتطبيق نظرية المسار المهني، إذ طبق نظاماً يمكن من خلاله مطابقة السمات الشخصية مع عوامل التوظيف، والذي عرف لاحقاً باسم نهج السمات والعوامل، وهناك نهج آخر للسمات والعوامل وهو نهج أنواع الشخصية لهولاند (1997) Holland فقد قدم نظرية اختيار المسار المهني حيث يختار الأفراد بيئات (مثل العمل) ومواقف أخرى تتوافق مع سمات الشخصية، ونتيجة لذلك اقترح أن هناك مجموعات من ستة توجهات شخصية للأفراد تؤثر على رضا العمل، بمجرد تحديد السمات والسلوكيات يمكن أن يحدث اقتران بين الأفراد والبيئات Holland، 1997، (p33).

• نظريات النمو

لن يكتمل أي نقاش حول الإرشاد المهني دون ذكر Donald Super، الذي صاغ نهجاً تنموياً على مدار العمر ويرتبط بمسيرة العميل المهنية (Gladding)، 2011، (p132) حتى قبل أكثر من ٥٠ عاماً تم تبني مفهوم استخدام جوانب الحياة الشخصية للعملاء في الإرشاد المهني من خلال منشور سوبر (1957) Super بعنوان "علم نفس المهن"، ناقش فيه أسباب العمل بما في ذلك التقدير والمكانة والتعبير كأفراد، لتوفير دخل لكسب العيش لتلبية الاحتياجات الحالية وتوفير الأمان للاحتياجات المستقبلية، كان التعبير عن مفهوم الذات أمراً بالغ الأهمية في عمل سوبر وبينما ادعى المنظرون السابقون مطابقة جوانب الشخصية للعمل اقترح (1957) Super أن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتمكن الأفراد من تجربة المعنى الشخصي، ومن المهم لعمله أن نظرية مساحة الحياة ومدة الحياة لسوبر أصبحت ممثلة بقوس قزح الحياة المهنية الذي أظهر الأدوار الستة التي يتم اجتيازها على مدى العمر على مراحل Super & Super، 1996، (p121)، هناك نظرية أخرى مثيرة للاهتمام ومؤثرة في النمو وهي نظرية (1981-1996) Gottfredson حول التقييد والتسوية، طرحت جوتفريدسون (١٩٨١) فكرة أن مفهوم الذات المهني يبدأ في وقت مبكر من الحياة ويتطور عبر مراحل نمو تبدأ في مرحلة الطفولة المبكرة والتي أظهرت التوجهات الأربعة للعمل، وهي تشمل الحجم والسلطة، وأدوار الجنسين، والهبة والتقدير الاجتماعي، والذات الفريدة، و بناء على هذه النظرية يحد الأطفال من المهن والمساحة المهنية أو يقيدها أثناء مرورهم بمرحلة النمو ونموهم (Gottfredson)، 1981، (p170).

ثانياً: التمايز النفسي (Psychological Differentiation)

النظريات المفسرة للتمايز النفسي:

• نظرية وتكن (Witkin, 1979):

تشير نظرية وتكن (Witkin) إحدى النظريات الميدانية المحدودة في دراسة الشخصية، إذ تركز على جانب معين من جوانبها دون الإحاطة بكامل مكوناتها، وقد استخدم وتكن مفهوم التمايز النفسي (Psychological Differentiation) للدلالة على مستوى الأداء النفسي للفرد من حيث قدرته على الاستقلال في التفكير والسلوك، وممارسته لمهام الأداء المختلفة بأسلوب خاص ومميز له (شلتز، ١٩٨٣: ٤١٥). وقد افترض وتكن أن الأفراد ذوي التميز النفسي المنخفض أكثر عرضة لتأثير الآخرين، نظراً لضعف قدرتهم على اتخاذ الأحكام الذاتية والاعتماد على أنفسهم، فهم غالباً ما يستجيبون للمواقف بطريقة غير منتظمة ومشوشة، ولا يستطيعون الفصل بين أفكارهم وأفكار الآخرين، في المقابل يتميز الأفراد ذوو التميز النفسي العالي بالنشاط والاستقلالية ولديهم القدرة على تنظيم سلوكهم وتوجيهه بما يتناسب مع أهدافهم كما يسعون للسيطرة على بيئتهم والتفاعل معها بفاعلية أما الأفراد ضعيفو التمايز فهم يميلون إلى السلبية في تعاملهم مع بيئتهم ويواجهون صعوبة في المبادرة أو تحمل المسؤولية ويميلون إلى الخضوع للسلطة والتقييد بها (الكعبي، ٢٠٠٧: ٦٢).

• نظرية Bowen (1985):

تعرف هذه النظرية باسم نظرية الأنظمة الأسرية، وهي تستند في أساسها إلى فكرة التطور البشري التي اقترحها داروين والتي ترى أن الإنسان هو نتاج عمليات النشوء والارتقاء وأن سلوكه يخضع للعمليات الطبيعية ذاتها التي تحكم سلوك الكائنات الحية الأخرى، وتعرف أيضاً بنظرية الأنظمة الطبيعية، كما أشار إلى ذلك (Kerr & Bowen, 1988، p.55). يرى بوين (Bowen, 1978) أن الأفراد ذوي التميز النفسي المنخفض أي الذين يحصلون على درجات متدنية في مقياس التمايز يمتلكون درجة ضعيفة من الفردية ويظهر لديهم احتياج قوي للاندماج الاجتماعي مع الآخرين، هؤلاء الأشخاص تكون استجاباتهم الانفعالية سريعة وغير مضبوطة كما يفكرون إلى النضج النفسي الذي يمكنهم من الحفاظ على استقلاليتهم الذاتية، في المقابل فإن الأفراد ذوي التمايز العالي يتميزون باستقلال نفسي واضح ويظهرون قدرة أكبر على ضبط انفعالاتهم، كما تكون علاقاتهم الاجتماعية أقل تأثراً بالانصهار الانفعالي ولديهم طاقة كافية لتوجيه أهدافهم في الحياة ويتسم أسلوبهم في اتخاذ القرار بالنضج والاتزان . وتشير النظرية إلى أن مستوى التمايز لدى الفرد يتشكل بصورة أساسية خلال مرحلة المراهقة، إذ يرتبط بدرجة التوازن الداخلي بين الخبرات السابقة والتسويات النفسية التي يمر بها الفرد أثناء نموه، وتصبح التهديدات الموجهة لتمايز الذات والعافية النفسية أكثر وضوحاً في فترات الانتقال

والتحولات الحياتية الكبرى، إذ يواجه الفرد خلالها تغيرات في الأدوار والمواقف الاجتماعية كما ترى نظرية بوين أن الأسرة التي تتمتع بدرجة عالية من التمايز النفسي تهيئ بيئة تسهم في تعزيز التمايز الذاتي لدى أفرادها مما ينعكس إيجاباً على مستويات القلق والصحة النفسية لديهم، ويعد تمايز الذات المفهوم المركزي في نظرية بوين، سواء على المستوى داخل النفس او على المستوى بين الافراد (intrapsychic interpersonal)، إذ يشير إلى قدرة الفرد على التمييز بين عمليات التفكير والانفعال وتحقيق توازن صحي بين الاستقلال الذاتي والمحافظة على الروابط الاجتماعية (Gubbins & Perosa، 2010، p.123):

الفصل الثالث: منهج البحث واجراءاته

• منهج الدراسة:

سوف تتقوم الباحثة باستعمال المنهج الوصفي الإرتباطي، وذلك بهدف التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي لدى طلبة المرحلة الاعدادية

مجتمع الدراسة Research Population

شمل مجتمع البحث الحالي من طلبة المدارس الاعدادية في تربيات الكرخ والرصافة في بغداد ولكلا الجنسين (ذكور، اناث) والتخصصين (ادبي، علمي) إذ بلغ مجموع طلبة المرحلة الاعدادية (٦٨٤٨٢)، تتراوح اعمارهم بين (١٦-١٨) سنة من مدارس الذكور والاناث.

• عينة الدراسة **Research Sample** :

شملت عينة البحث الحالي من طلبة السادس اعدادي في المدارس التابعة لتربيات الكرخ والرصافة إذ بلغت (٤٠٠)، طالب وطالبة، بلغ عدد الذكور (١٦٠)، وبلغ عدد الاناث (٢٤٠)، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية.

• أدوات البحث **Research Instruments**:

أولاً: مقياس الارشاد المهني التكاملي:

تم تبني مقياس الارشاد المهني التكاملي المعد من قبل (Stephan and Hansjörg)، (2020) وهو مقياس مكون من (٢٣) فقرة موزعة على خمس مجالات هي (الرفاهية، المعلومات، الثقة، وضع الهدف، اليقين)، وتكونت بدائل المقياس من (دائماً، احياناً، غالباً، نادراً، ابداً).

• التحليل المنطقي لل فقرات:

قامت الباحثة بعرض فقرات مقياس الارشاد المهني التكاملي على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الارشاد وعلم النفس من جامعة بغداد وبلغ عددهم (١٠)، خبراء على مدى صلاحية الفقرات وملائمته لعينة البحث الحالي، فتم الاتفاق بين المحكمين بنسبة (٨٠%)، ولم يتم حذف أي فقرة فقط التعديل.

• التحليل الإحصائي للفقرات:

• تمييز الفقرات

قامت الباحثة بترتيب درجات اجابات الطلبة على مقياس الارشاد المهني التكاملي بترتيب تصاعدي وبنسبة (٢٧%) للمجموعة العليا، وبنسبة (٢٧%) تسمى المجموعة الدنيا، إذ بلغ افراد العينة لكل مجموعة (١٠٨)، إذ بلغ مجموع الكلي للاستمارات (٢١٦)، وكانت القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٥) وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول رقم (١) معامل القوة التمييزية لفقرات مقياس الارشاد المهني التكاملي

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المحسوبة	الجدولية
١	٤,٧٨	١,٥٤٣	٣,٦٧	١,٣٢١	٦,٧٩٦	١,٩٦
٢	٤,٦٤	١,٩٨٧	٣,٨٥	١,١٢٣	٤,٩٧٧	
٣	٤,١٠	١,٥٤٣	٢,٠٤	١,٢٣٤	٤,٥٤٨	
٤	٤,٧٥	١,٦٥٤	٣,٩٤	١,٥٤٣	٥,٦٨٧	
٥	٣,٥١	٠,٩٥٢	٢,٦٥	١,٤٣٢	٤,٣٦٦	
٦	٣,١٢	١,٤٣٢	٢,٤١	١,٦٥٤	٥,٨٦٤	
٧	٤,٦٣	١,٥٤٣	٣,٥٧	١,٣٤٥	٤,٢٣١	
٨	٣,٤٨	١,٩٨٧	٣,١٣	١,٥٤٣	٣,٩٦٩	
٩	٣,٤٦	١,٤١٠	٢,٥٨	١,٢٧٦	٤,٨٠٦	
١٠	٣,٨٩	١,٢٦٣	٢,٨٥	١,٢٢١	٦,١٣٤	
١١	٤,٢١	١,٢٠٨	٢,٩٤	١,٣٢٧	٧,٣٩٩	
١٢	٣,٦٠	١,٣٦٠	٢,٦٣	١,١٠٧	٥,٧٦١	
١٣	٣,١٧	١,١٤٠	١,٠٨٠	٠,٨٠١	٧,٥٣٦	
١٤	٤,٦٥	٠,٦٤٦	١,١٧٦	١,٧٦١	١٢,٩١٠	
١٥	٣,٣٨	١,٢٥٨	١,٣١٤	٤١٣,١	٧,٢٤٧	
١٦	٤,٦٢٩	٠,٥٣٩	٣,٢٨٧	٠,٨٠٩	١٤,٣٤١	
١٧	٣,٢١٣	١,٠٦٨	٢,٧٣١	١,٤٥٠	٢,٧٧٧	
١٨	٤,٨٥١	٠,٣٥٦	٣,٨٠٥	٠,٩٤١	١٠,٧٩٦	
١٩	٤,٤٦	١,٤١٠	٣,٥٨	١,٢٧٦	٥,٨٠٦	
٢٠	٤,٨٩	١,٢٦٣	٣,٨٥	١,٢٢١	٤,١٣٤	
٢١	٤,٦٣	١,٥٤٣	٣,٥٧	١,٣٤٥	٤,٢٣١	
٢٢	٣,٤٨	١,٩٨٧	٣,١٣	١,٥٤٣	٣,٩٦٩	
٢٣	٣,٤٦	١,٤١٠	٢,٥٨	١,٢٧٦	٤,٨٠٦	

• صدق الفقرة:

حساب ارتباط درجة فقرة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب دلالة صدق بناء المقياس من خلال حساب إرتباط درجة فقرة المجال ا بالدرجة الكلية، لدى عينة البحث مكونة من (٤٠٠)، طالب وطالبة والجدول (٢) يبين قيمة معاملات الإرتباط.

جدول رقم (٢) قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الارشاد المهني التكاملي

اسم المجال	معامل الارتباط	ارقام الفقرات	معامل الارتباط
الرفاهية	٠,٥٧١	وضع الهدف	٠,٦٠٥
	٠,٥٢١		٠,٥٠٨
	٠,٧٩٣		٠,٥٥٦
المعلومات	٠,٥٥١	اليقين	٠,٤٩٤
	٠,٦٨١		٠,٧٣٥
	٠,٣٨٧		٠,٤٩٩
الثقة	٠,٢٧٠	الثقة	٠,٥٠٩
	٠,٣٤٢		٠,٧٠٠
	٠,٤١٦		٠,٦٢١
	٠,٦٣٢		٠,٥٨٧
	٠,٥٩٨		٠,٥١١
	٠,٤٢٢		٠,٦٣٤

الصدق: **Validity** :

أولاً:الصدق الظاهري **Face Valodity**:

لتأكد على صدق المقياس ومدى ملائمة هذا المقياس للفقرات التي صمم لقياسها استخدمت الباحثة الطريقة الآتية: إذ قامت بعرض المقياس علي (١٠)، من محكمين، وقد طلبت الباحثة من المحكمين ابدأ الرأي المناسب في المقياس للبحث الحالي وتم الاتفاق بشأنها بنسبة ٨٠% ولم يتم حذف أي فقرة فقط التعديل.

• ثبات المقياس **Scale Reliability**:

تم إستخراج معاملات ثبات مقياس الارشاد المهني التكاملي بطريقتان هما :

أ - طريقة الثبات بإعادة الإختبار (**Test-Retest**) : طبقت الباحثة المقياس على عينة الدراسة المكونة من الطلاب والطالبات (٥٠) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة الأصلي، ومرة أخرى على العينة المذكورة أعلاه بعد فترة أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل الثبات

الاختباري بين درجات المفحوصين في التطبيقين، وبلغت (٨٨%) مما يدل على ثبات المقياس وتعتبر هذه القيمة مقبولة لغرض الدراسة.

ب - الإتساق الداخلي (كرونباخ) ألفا : تم حساب اتساق مقياس الارشاد المهني التكاملي من خلال استخراج الاتساق الداخلي باستخدام مقياس كرونباخ ألفا، إذ بلغ معامل كرونباخ ألفا (٠.٩٠%) ، مما يجعل هذه الأداة البحثية صادقة ومستقرة وقابلة للتطبيق لغرض هذه الدراسة.

المقياس بالصيغة النهائية: بعد تأكد الباحثة من ثبات وصدق فقرات مقياس الارشاد المهني التكاملي، اصبح عدد فقرات المقياس مكون من (٢٣) فقرة وتكونت بدائل المقياس من (دائماً، احياناً، غالباً، نادراً، ابداً)، وبمتوسط فرضي قدره (٦٩).

ثانياً: مقياس التمايز النفسي:

• وصف المقياس:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والاطر النظرية، قامت الباحثة باعداد مقياس التمايز النفسي بالاعتماد على المقاييس والدراسات السابقة، وتكون المقياس من (٢٧) فقرة موزعة على خمس بدائل هي (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق مطلقاً، لااستطيع تحديد رأيي)، وتكونت اوزان المقياس (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

• تصحيح المقياس

تكون مقياس التمايز النفسي بصورته النهائية من (٢٧) فقرة، إذ استخدمت الباحثة مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، وتم إعطاء موافق تماماً (٥) موافق (٤) غير موافق (٣) غير موافق مطلقاً (٢)، لا أستطيع تحديد رأيي (١) ، وذلك بوضع إشارة (١) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم.

• التحليل المنطقي للفقرات:

تم عرضه فقرات المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين، وبلغ عددهم (١٠) محكمين، إذ تم الإتفاق على الفقرات بين المحكمين (٨٠%)، و تم إجراء التعديلات للوصول الى صورته النهائية لغايات البحث الحالية.

• التحليل الاحصائي للفقرات:

• تمييز الفقرات

تم ترتيب الدرجات فقرات مقياس التمايز النفسي التي حصلت عليها الباحثة من اجابات افراد العينة، بترتيب تصاعدي وبنسبة (٢٧%) للمجموعة العليا، وبنسبة (٢٧%) تسمى المجموعة الدنيا، إذ بلغ افراد العينة (١٠٨)، إذ بلغ مجموع الكلي للاستمارات (٢١٦)، وكانت القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٥) وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣) معامل القوة التمييزية لفقرات مقياس التمايز النفسي

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية		الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة	الجدولية	
١	٣,٦٣١	١,٣٧٦	٢,٦٦٦	٠,٩٥١	٤,٥٧٦		دالة
٢	٢,٩١٢	٠,٨٦٨	١,٩٢٩	٠,٧٧٥	٥,٩٧٦		دالة
٣	٣,٠٠٠	١,٤٩٥	٢,٠٨٧	١,٢٢٨	٣,٨٥٧		دالة
٤	٣,٦٦٦	٠,٨١٢	٢,٤٧٣	١,١١٩	٦,٢٣٤		دالة
٥	٣,١٧٥	١,٢٣٥	١,٩٤٧	١,١٤٠	٥,٧٦٠		دالة
٦	٣,٩٢٩	١,١٩٩	٢,٥٦١	٠,٩٦٣	٧,٠٦٥		دالة
٧	٣,٧٥٤	١,٣٠٥	٢,٢٢٨	١,٠٨٥	٧,٧٨٨	١,٩٦	دالة
٨	٣,٥٩٦	١,٢٠٧	٢,٢٦٣	١,٤٤٥	٥,١٦٤		دالة
٩	٣,٧٣٦	١,٦٧٥	٢,٥٠٨	١,١٠٣	٥,٤٩٧		دالة
١٠	٣,٢٢٨	١,٢٨٥	٢,٠٥٢	١,٠٧٦	٥,٨٠٥		دالة
١١	٣,٨٩٤	١,٢١٢	٢,٠٧٠	١,٠٩٩	٨,٨٠٤		دالة
١٢	٣,٧٨٩	١,١٤٧	٢,٣٨٦	١,٢٦٤	٦,٤٥٣		دالة
١٣	٤,٢٤٥	١,٢٥٣	٢,٥٩٦	٠,٧٩٤	٨,٢٢٦		دالة
١٤	٤,٢٤٥	٠,٨٢٩	٢,٧٠١	١,٢٦٧	٧,٦٩٥		دالة
١٥	٤,١٤٠	١,٠٠٧	٢,٨٩٤	١,٢٩١	٥,٧٤١		دالة
١٦	٣,٨٠٧	١,١٢٥	٢,٤٥٦	١,٢٢٥	٦,١٣٠		دالة
١٧	٣,٥٦١	٠,٥٦٣	٢,١٠٥	١,١٢٨	٧,٤٠٦		دالة
١٨	٣,٧٠١	١,٢٩٥	٢,١٤٠	١,٢٨٧	٦,٤٥٤		دالة
١٩	٣,٨٢٤	١,٠٨٧	٢,٥٠٨	١,٢٥٥	٥,٩٨١		دالة
٢٠	٣,٧٨٩	١,٢٢٠	٢,٠٨٧	١,١٢٢	٧,٧٤٧		دالة
٢١	٣,٦٣١	١,٢٧٦	٢,٦٦٦	٠,٩٥١	٤,٥٧٦		دالة
٢٢	٢,٩١٢	٠,٩٦٨	١,٩٢٩	٠,٧٧٥	٥,٩٧٦		دالة
٢٣	٣,٠٠٠	١,٢٩٥	٢,٠٨٧	١,٢٢٨	٣,٨٥٧		دالة
٢٤	٣,٦٦٦	٠,٩١٢	٢,٤٧٣	١,١١٩	٦,٢٣٤		دالة
٢٥	٣,١٧٥	١,١٣٥	١,٩٤٧	١,١٤٠	٥,٧٦٠	١,٩٦	دالة
٢٦	٣,٩٢٩	١,٠٩٩	٢,٥٦١	٠,٩٦٣	٧,٠٦٥		دالة
٢٧	٣,٧٥٤	١,٠٠٥	٢,٢٢٨	١,٠٨٥	٧,٧٨٨		دالة

• صدق الفقرة:

حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معامل الارتباط المصحح بين فقرات كل مجال والدرجة الكلية الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول (٤) التالي ملخص معاملات الارتباط

جدول رقم (٤) قيم معامل ارتباط الدرجة الكلية لمقياس التمايز النفسي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠،٥١٣	١٥	٠،٦٨١
٢	٠،٥٠٢	١٦	٠،٦٤٣
٣	٠،٣٥٢	١٧	٠،٦١٢
٤	٠،٦٣٩	١٨	٠،٧٢٥
٥	٠،٥٩٢	١٩	٠،٦٤٧
٦	٠،٦٧٠	٢٠	٠،٧٠٣
٧	٠،٦٩٥	٢١	٠،٦٨١
٨	٠،٥٦٠	٢٢	٠،٥٥٢
٩	٠،٥٩٨	٢٣	٠،٦٦٠
١٠	٠،٦٣٢	٢٤	٠،٤٦٨
١١	٠،٥١٣	٢٥	٠،٦٨١
١٢	٠،٥٠٢	٢٦	٠،٦٤٣
١٣	٠،٣٥٢	٢٧	٠،٦١٢
١٤	٠،٦٣٩		

• الصدق: Validity :

• أولاً: الصدق الظاهري Face Valodity :

تم عرض فقرات المقياس على (١٠) محكما، وكان الاتفاق على فقرات المقياس بنسبة (٨٠%) ولم يتم حذف أي فقرة فقط التعديل، إذ يعد المقياس على درجة جيدة من الصدق الظاهري.

• ثبات المقياس Scale Reliability :

تم إستخراج معاملات ثبات مقياس التمايز النفسي بطريقتان هما :

أ - طريقة الثبات بإعادة الإختبار (Test-Retest) "طبق مقياس التمايز النفسي في صورته النهائية على عينة الدراسة المكونة من الطلاب والطالبات (٥٠)، من مجتمع الدراسة الأصلي، ومرة أخرى على العينة المذكورة أعلاه بعد فترة أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل الثبات في"

الإختبار بين درجات المفحوصين في التطبيقين، إذ بلغت معامل الثبات بالدرجة الكلية: (٨٦،٠)، كذلك تم استخراج قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ والتي بلغت (٨٧،٠) وجميعها تشير إلى معاملات ثبات جيدة لمكونات مقياس التمايز النفسي.

• المقياس بالصيغة النهائية: بعد تأكد الباحثة من ثبات وصدق فقرات مقياس التمايز النفسي، أصبح المقياس مكون من (٢٧) فقرة على وفق خمس بدائل وهي (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق مطلقاً، لااستطيع تحديد رأيي) وبمتوسط نظري قدره (٨١).

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول: التعرف على الارشاد المهني التكاملي لدى الطلبة.

اظهرت نتائج بوجود دلالة احصائية بالنسبة للارشاد المهني التكاملي.

أن متوسط درجات افراد العينة بلغ (٥٤,٧٣) درجة بأنحراف معياري مقداره (١٣,٦٥) وهو اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٦٩)، وكانت الدرجة المحسوبة البالغة (٦٤٠,٢) اعلى من الجدولية البالغة (٩٦,١) درجة، إذ يستفاد الطلبة من الارشاد المهني الاكاديمي في المستقبل كما مبين في الجدول (٥).

جدول رقم (٥) تحليل تباين احادي لمقياس الارشاد المهني التكاملي لدى الطلبة

الدلالة	ت المحسوبة		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الارشاد المهني التكاملية
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٢,٦٤٠	٦٩	١٣,٠٦٥	٧٣,٠٠٤	الدرجة الكلية

ويعزى ذلك إلى أن متغير الارشاد المهني التكاملية قد أحدث تأثيراً واضحاً وفعالاً في سلوك الطلبة أو اتجاهاتهم أو أدائهم الدراسي بحسب ما تقيسه الدراسة، كذلك تظهر هذه النتيجة مؤشراً على أن البرامج أو الأنشطة الإرشادية التي اعتمدت على مبادئ الإرشاد المهني التكاملية أسهمت في تحقيق تغير إيجابي في وعي الطلبة المهني وقدرتهم على اتخاذ قرارات أكثر واقعية فيما يتعلق بمسارهم الدراسي أو المهني، كما تعني الدلالة الإحصائية أن الفرق الذي تم رصده بين المجموعات أو داخل العينة لم يكن ناتجاً عن الصدفة بل يعود إلى فاعلية الإرشاد المهني التكاملية ذاته، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية تبني هذا النوع من الإرشاد ضمن الخطط التربوية والإرشادية لما له من دور في تنمية الوعي الذاتي والمهني وتعزيز مهارات التخطيط للمستقبل لدى الطلبة.

الهدف الثاني: دلالة الفروق الاحصائية للارشاد المهني التكاملية تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص.

اظهرت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الاناث، ولتحقيق هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيري الجنس (ذكر، أنثى) والصف (،)، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) تحليل تباين ثنائي لمقياس الارشاد المهني الاكاديمي للجنس والصف

الدالة	قيمة ف		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	المجدولية	المحسوبة				
دالة	٣,٨٤	٥,٧٦٧	١٣٦,٣٦٩	١	١٣٦,٣٦٩	الجنس
غير دالة		٠,٥٩٠	١,٦٦٢	١	١,٦٦٢	التخصص
غير دالة		٢,٣٢١	٦٥,٧٦٠	٢	٦٥,٧٦٠	الجنس* التخصص
			٢٨,٣٢٩	٣٩٦	١١٢١٨,١٢١	الخطأ
				٣٩٨	١١٤١٧,٧٥٠	الكلية

تعزو الباحثة ذلك إلى أن الجنس يمثل عاملاً مؤثراً في المتغير المدروس، إذ وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، مما يدل على أن أحد الجنسين يتميز بدرجة أعلى أو استجابة مختلفة في السلوك أو الاتجاه أو المهارة المرتبطة بموضوع البحث، ويعزى ذلك إلى اختلاف الخبرات أو الأدوار الاجتماعية أو أساليب التنشئة أو طبيعة الاهتمامات بين الجنسين والتي قد تسهم في تباين مستوى الإرشاد أو الوعي أو الاتجاهات المهنية لديهم أما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص فيعني أن التخصص الدراسية لم تؤثر في النتائج وأن الطلبة على اختلاف تخصصهم، إذ يمتلكون مستويات متقاربة في المتغير محل الدراسة ويفهم من ذلك أن الخبرات التعليمية أو العمرية المرتبطة بالتخصص لم تكن كافية لإحداث فروق جوهرية مما قد يشير إلى تجانس البيئة التعليمية أو تقارب فرص التوجيه والإرشاد المتاحة لجميع الطلبة بغض النظر عن تخصصهم الدراسي.

الهدف الثالث: التعرف على التمايز النفسي لدى الطلبة.

في ضوء ذلك اظهرت النتائج الى وجود دلالة احصائية في التمايز النفسي لدى افراد العينة بصورة عامة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لافراد العينة بلغ (٣٣,٨٧) درجة بأحرف معياري مقداره (٨٢٢,١٨) وهو اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٨١) درجة، ولصالح متوسط العينة، وعند حساب دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة على المقياس باستعمال الاختبار التائي، تبين ان القيمة التائية المحسوبة هي اكبر من الجدولية البالغة (٩٦,١)، إذ يتمتع الطلبة بالتمايز النفسي والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧) الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقياس التمايز النفسي

الدالة	ت المحسوبة		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التمايز النفسي
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٥,٩٦٠	٨١	١٨,٨٢٢	٨٧,٣٣	الدرجة الكلية

تم تفسير نتيجة الهدف على ضوء نظرية التمايز النفسي (1979, witkin):

إذ يشير تمتع الطلبة بالتمايز النفسي إلى قدرتهم على إدراك ذواتهم بوضوح، والتميز بين أفكارهم ومشاعرهم وسلوكهم بطريقة متزنة ومستقلة عن الآخرين، وإذ يعد هذا المؤشر دليلاً على نضجهم النفسي والاجتماعي وقدرتهم على اتخاذ قرارات مستقلة قائمة على الوعي بالذات والثقة بالنفس، كما يعكس هذا التمايز امتلاك الطلبة لقدر من الاستقرار الانفعالي والقدرة على ضبط الذات في المواقف المختلفة مما يسهم في تكوين شخصية متوازنة قادرة على التكيف مع متطلبات الحياة الدراسية والاجتماعية، وأن البيئة التعليمية والإرشادية التي يعيشها الطلبة ربما أسهمت في تنمية هذا الجانب النفسي من خلال توفير فرص للتعبير الذاتي وتحمل المسؤولية والمشاركة الفاعلة في المواقف التعليمية والاجتماعية كذلك يشير وتكن بان الأفراد ذوو التميز النفسي العالي يتميزون بالنشاط والاستقلالية ولديهم القدرة على تنظيم سلوكهم وتوجيهه بما يتناسب مع أهدافهم كما يسعون للسيطرة على بيئتهم والتفاعل معها بفاعلية أما الأفراد ضعيفو التمايز فهم يميلون إلى السلبية في تعاملهم مع بيئتهم ويواجهون صعوبة في المبادرة أو تحمل المسؤولية ويميلون إلى الخضوع للسلطة والتقييد بها.

الهدف الرابع: دلالة الفروق الاحصائية للتمايز النفسي تبعاً لمتغير الجنس والتخصص.

اظهرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس. ولمعرفة دلالة الفرق لمقياس التمايز النفسي تبعاً لمتغيري الجنس والصف والجدول رقم (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨) تحليل تباين ثنائي للجنس والتخصص، لمقياس التمايز النفسي

الدالة	قيمة ف		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	٣,٨٤	١,٠٣٢	١٠,٠٢٣	١	١٠,٠٢٣	الجنس
غير دالة		٠,١٠	٠,٩٥	١	٠,٩٥	التخصص
غير دالة		٠,٥٤٢	٥,٢٦٩	٢	٥,٢٦٩	الجنس*التخصص
			٩,٧١٣	٣٩٦	٣٨٤٦,٣٧٩	الخطأ
				٣٩٨	٣٨٦٦,١٧٧	الكلي

وترى الباحثة إلى أن متغيري الجنس والتخصص الدراسي لم يؤثر تأثيراً جوهرياً في المتغير محل الدراسة وأن الطلبة ذكوراً وإناثاً ومن مختلف التخصص الدراسية يمتلكون مستويات متقاربة في السلوك أو الاتجاه أو المهارة التي تم قياسها، ويدل ذلك على أن الظاهرة المدروسة تتسم بدرجة من الاستقرار والتجانس بين أفراد العينة مما يعكس تشابه الظروف التعليمية والتربوية والنفسية التي يعيشها الطلبة أو تساوي فرصهم في الاستفادة من الخبرات والتجارب المتصلة بالتمايز النفسي، وأن العوامل المرتبطة بالجنس أو التخصص لا تمثل محددات أساسية في هذا السياق،

الأمر الذي يعزز أهمية النظر إلى المتغيرات الأخرى (مثل البيئة المدرسية أو أساليب التدريس أو الدعم الإرشادي) بوصفها مؤثرات أكثر فاعلية في تفسير الفروق الفردية بين الطلبة. الهدف الخامس: التعرف على العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي

لغرض التعرف على العلاقة بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي، تم حساب العلاقة الارتباطية وفقاً لمعامل بيرسون، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٩) يبين معامل العلاقة الارتباطية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي لدى الطلبة

نوع العلاقة	معامل الارتباط	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة
		المحسوبة	الجدولية		
الارشاد المهني التكاملي و التمايز النفسي	٠,٦٤	٩,١٨	١,٩٦	٣٩٨	دالة

وتشير النتائج بان قيمة معامل الارتباط موجبة بين المتغيرين فيما بينهما وتدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي لدى الطلبة.

وترى الباحثة إلى أن هناك علاقة وثيقة ومباشرة بين مستوى الإرشاد المهني التكاملي الذي يتلقاه الطلبة ومستوى التمايز النفسي لديهم أي أن زيادة فاعلية الإرشاد المهني التكاملي تسهم في تعزيز التمايز النفسي والعكس صحيح، ويعني ذلك أن البرامج الإرشادية التي تبنى على أسس تكاملية تجمع بين الجوانب المعرفية والانفعالية والسلوكية وتساعد الطلبة على تنمية وعيهم الذاتي واتخاذ قرارات مهنية أكثر استقلالية وفهم أفضل لقدراتهم وميولهم، كما يمكن تفسير هذه العلاقة بأن الإرشاد المهني التكاملي يوفر بيئة داعمة تمكن الطلبة من اكتساب مهارات التفكير الذاتي وتنظيم الانفعالات مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم على التمييز بين ذواتهم ومتطلبات الآخرين وهو جوهر مفهوم التمايز النفسي، وبناء على ذلك تؤكد النتيجة أهمية الإرشاد المهني التكاملي كمدخل فعال في تنمية النضج النفسي والمهني لدى الطلبة.

• الاستنتاجات:

- ١- أظهرت النتائج بوجود دلالة احصائية بالنسبة للارشاد المهني التكاملي لدى الطلبة.
- ٢- أظهرت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق بالنسبة للصف.
- ٣- أظهرت النتائج الى وجود دلالة احصائية في التفاضل النفسي لدى افراد العينة بصورة عامة.
- ٤- أظهرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس والصف.
- ٥- أظهرت النتائج بان قيمة معامل الارتباط موجبة بين المتغيرين فيما بينهما تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الارشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي.

• التوصيات:

- ١- تعزيز تطبيق برامج الإرشاد المهني التكاملي في المدارس والمؤسسات التعليمية من خلال دمجها في الخطط التربوية لما لها من دور في تنمية الوعي الذاتي والمهني لدى الطلبة.
- ٢- تدريب المرشدين التربويين والنفسيين على أساليب الإرشاد المهني التكاملي التي تراعي الجوانب المعرفية والانفعالية والسلوكية للطلبة بهدف رفع مستوى التمايز النفسي لديهم.
- ٣- إجراء دراسات ميدانية أعمق لتحديد العوامل النفسية والاجتماعية التي تسهم في تعزيز العلاقة بين الإرشاد المهني التكاملي والتمايز النفسي بهدف تطوير برامج أكثر فاعلية.
- ٤- دمج مهارات التمايز النفسي ضمن المناهج الدراسية وبرامج التنمية الشخصية للطلبة من خلال أنشطة تساعدهم على فهم ذواتهم واتخاذ قرارات مستقلة تناسب مع قدراتهم وميولهم.
- ٥- تفعيل الشراكة بين الأسرة والمدرسة لدعم تطبيق الإرشاد المهني التكاملي وتوفير بيئة تربوية متكاملة تسهم في بناء شخصية الطلبة وتعزيز توازنهم النفسي والمهني.

• المقترحات:

- ١- إجراء دراسة مماثلة على عينات مختلفة ، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.
- ٢- إجراء دراسات تربط بين الارشاد المهني التكاملي ومتغيرات نفسية وديموغرافية أخرى بخلاف المستخدمة في الدراسة الحالية.
- ٣- إجراء دراسة مقارنة تتناول متغيرات البحث الحالي على عينات من طلبة المدارس الاعدادية.
- ٤- إجراء دراسة تهدف الى قياس التمايز النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية مثل المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتحصيل الدراسي وطبيعة المهنة.

المصادر REFERENCES

- شلتز، دوان (١٩٨٣): نظريات الشخصية، ترجمة حمد ولي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، مطبعة جامعة بغداد.
- الكعبي، سهام مطشر (٢٠٠٧): أثر تمايز الذات والمجهولية في المجموعة في اللاتفرد لدى طلبة الجامعة، أطروحة دكتوراه، كلية الأداء، الجامعة المستنصرية.
- مصطفى، يوسف حمه صالح (٢٠٠٩): سيكولوجية التمايز لدى المراهقين، العراق، جامعة بغداد.

• Bowen، M. (1978): **Family Therapy in Clinical Practice**، NY and London، Jason Aronson.

• Brown، D. (1985). **Career counseling: Before، during، or instead of personal counseling?** *Vocational Guidance Quarterly*، 33، 197-201.

- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2005). **Multicultural and gender influences in women's career development: An ecological perspective.** Journal of Multicultural Counseling and Development, 33, 165–179.
- Dorn, F. J. (1992). **Occupational wellness: The integration of career identity and personal identity.** Journal of Counseling and Development, 71, 176–178.
- Gladding, S. (2011). **The counseling dictionary: Concise definitions of frequently used terms (3rd ed.).** Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Goodenough, D. (1976): **the Role of Individual Differences in filed Dependence as a factor in Learning and memory psychology** Bulletin.
- Gottfredson, L. S. (1981). **Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations.** Journal of Counseling Psychology, 28, 545–579.
- Gubbins, C. A., Perosa, L. M., & Bartle-Haring, S. (2010): **Relationships between married couples' self-differentiation/individuation and Gottman's model of marital interactions.** Contemporary Family Therapy. 32(4).
- Holland, J. L. (1959). **A theory of vocational choice.** Journal of Counseling Psychology, 6, 35–45.
- Karen F. Griner(2024): **The Effectiveness of the Integrative Career Counseling Model,** The Graduate School of Education and Human Development and The Columbian College of Arts and Sciences of The George Washington University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy,p (1–111).
- Kerr, M., and Bowen, M., (1988):**Family Evaluation: An Approach Based on Bowen Theory,** NY. Norton.

- Manuele-Adkins, C. (1992). **Career counseling is personal counseling.** *CareerDevelopment Quarterly*, 40, 313-323.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). **Client psychological distress: An important factor in career counseling.** *Career Development Quarterly*, 49, 324-335.
- O'Brien, K. M. (1997). **The Career Counseling Self-Efficiency Scale: Instrument development and training applications.** *Journal of Counseling Psychology*, 44(1), 20-31.
- Parsons, F. (1909). **Choosing a vocation.** Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Pope, M. (2003). **Career counseling in the twenty-first century: Beyond cultural encapsulation.** *Career Development Quarterly*, 52(1), 54-60.
- Rochlen, A. B., Milburn, L., & Hill, C. E. (2004). **Examining the process and outcome of career counseling for different types of career counseling clients.** *Journal of Career Development*, 30, 263-275
- Savickas, M. L. (2009). **Meyer Bloomfield: Organizer of the vocational guidance movement (1907-1917).** *Career Development Quarterly*, 57, 259-273.
- Stephan Toggweiler* and Hansjörg Künzli(2020): **The Change-Inventory for Career Counseling – An Instrument for Measuring Counseling-Correlated Changes.** School of Applied Psychology, Zurich University of Applied Sciences, Zurich, Switzerland.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). **The life-span, life-space approach to careers.** In D. Brooks, L. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121-178).

- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). **Does treatment modality affect career counseling effectiveness?** Journal of Vocational Behavior, 62, 390–410.
- Witkin, H.(1974): **psychological Differentiation**, halstead, new york.