

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:.....
رقم التسجيل: 1535097009

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: علم النفس الإرشاد والتوجيه
بعنوان:

الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الذات لدى مستشار التوجيه المدرسي

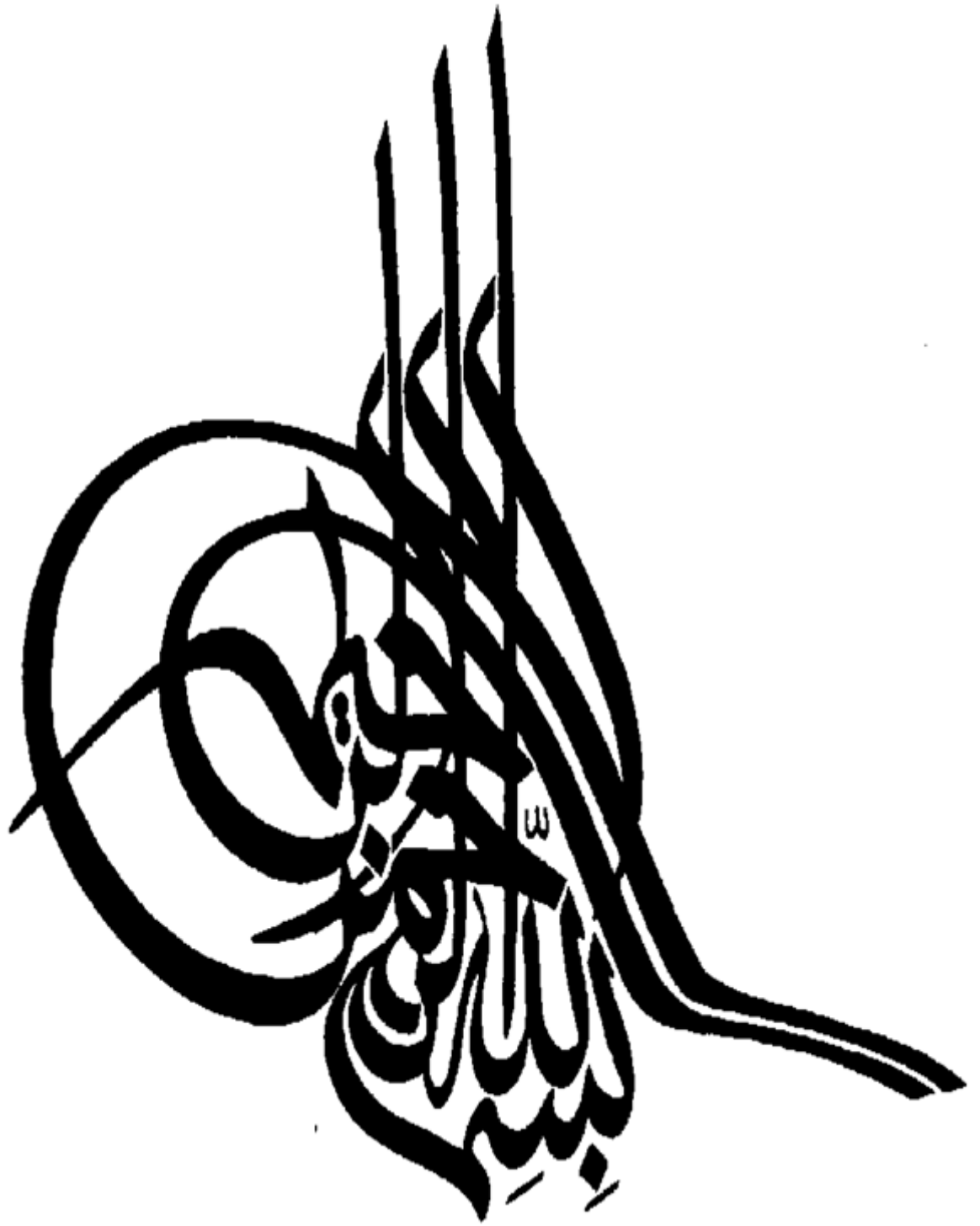
إشراف الدكتورة:

د / بلدية بن زطة

إعداد الطالب:

- يوسف بهلولي

السنة الجامعية: 2019-2020



** شكر وتقدير **

✚ قبل كل شيء ، نحمد الله عزّ وجل الذي أنعمنا بنعمة العلم و وفقنا إلى بلوغ هذه الدرجة ونقول: " اللهم لك الحمد حتى ترضى ، و لك الحمد إذا رضيت ، و لك الحمد بعد الرضى " .

✚ قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"
✚ الشكر والحمد لله كثيرا وحده العلي القدير سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإتمام هذه الثمرة ومنحنا القوة والصبر لمواجهة العراقيل التي اعترضتنا.
✚ نتقدم بالشكر الجزيل وفائق الاحترام والتقدير إلى
الدكتورة المشرفة " بلدية بن زطة "
✚ لتقديمه لنا النصائح والتوجيهات الصائبة.
✚ وإلى كل من ساعدنا سواء من قريب أو من بعيد.
وندعو الله أن يكافئهم وأن يأجرهم على ذلك.



فهرس المحتويات

ملخص الدراسة	
الفهرس	
أ-ب-ج	مقدمة الدراسة.
الإطار النظري	
الصفحة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1- تحديد الإشكالية
5	2-فرضيات الدراسة
5	3-أهداف الدراسة
6	4-أهمية الدراسة.
6	5- التحديد الاجرائي لمفاهيم الدراسة.
7	6-الدراسات السابقة.
12	7-تعقيب عام على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الضغوط المهنية	
14	تمهيد
15	1-مفهوم الضغط
16	2-مفهوم الضغط المهني
18	3 - مصادر الضغط المهني
21	4- آلية حدوث الضغوط المهنية
23	خلاصة
الفصل الثالث: فعالية الذات	
25	تمهيد
25	1- تعريف الذات
25	2-مفهوم فاعلية الذات
27	3-نظرية فاعلية الذات
29	4- مصادر فاعلية الذات
31	خلاصة

	الفصل الرابع: مستشار التوجيه
33	تمهيد
34	1- تعريف مستشار التوجيه المدرسي
34	2- سمات مستشار التوجيه المدرسي
35	3- مهام مستشار التوجيه المدرسي
38	خلاصة
	الإطار الميداني: الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
41	- تمهيد:
42	1- منهج الدراسة.
42	2- حدود الدراسة.
42	3- مجتمع وعينة الدراسة
43	4- أدوات الدراسة.
46	5- الأساليب الإحصائية.
48	خلاصة.
	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج
50	تمهيد:
50	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة.
55	2- مناقشة النتائج.
59	3- اقتراحات
60	4- خاتمة.
62	- قائمة المراجع
	- الملاحق
	تصريح بالنزاهة العلمية

فهرس الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
44	يوضح أبعاد مقياس الضغوط المهنية وطريقة التصحيح الأبعاد	1
47	يمثل تحديد مستوى درجات الاستبيان	2
50	يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياسي الضغوط المهنية وفاعلية الذات.	3
51	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة لمقياس الضغوط المهنية	4
52	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة لمقياس فاعلية الذات	5
53	يوضح نتائج اختبار "t" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات الجنسين في الضغوط المهنية	6
54	يوضح نتائج اختبار "t" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات الذكور والاناث في مقياس فاعلية الذات	7

فهرس الشكل

الصفحة	محتوى الشكل	رقم الشكل
28	مبدأ الحتمية المتبدلة	1

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية وفعالية الذات لدى مستشار التوجيه وكذا التعرف على مستوى كل من الضغوط المهنية وفعالية الذات، بالإضافة الى الكشف عن الفروق في كل من الضغوط المهنية وفعالية الذات تبعا لمتغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام اداتين الأولى لقياس الضغوط المهنية من اعداد الباحث 0000 (إعداد عوض بشار الحربي، 2010)، والثانية لقياس فاعلية الذات من اعداد الباحث (العدل، 2001) تطوير هديل يوسف محمد زاحوق (2013). كما تم استخدام المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة الأساسية (45) مستشار توجيه وارشاد مدرسي ومهني بولاية المسيلة. واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية - اختبار (T-Test) لعينتين، معامل الارتباط بيرسون، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

✘ توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

✘ مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة.

✘ مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة

✘ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس.

✘ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس.

-الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية - فاعلية الذات-مستشار التوجيه.

Study summary:

The study aimed to identify the correlation between occupational stress and self-efficacy of the guidance counselor, as well as to identify the level of both professional pressures and self-efficacy, in addition to revealing the differences in both occupational pressures and self-efficacy according to the gender variable, and to achieve the study objectives, the first two tools were used to measure Professional pressures prepared by the researcher 0000 (prepared by Awad Bashar Al-Harbi, 2010), and the second to measure self-efficacy prepared by the researcher (Al-Adl, 2001) developed by Hadeel Yusef Muhammad Zahouq (2013). The descriptive approach was also used, and the size of the basic sample was (45) school and vocational guidance and counseling counselors in the state of M'sila. And the following statistical methods were used (arithmetic means and standard deviations - T-Test for two samples, Pearson correlation coefficient, and the study reached the following results:

- There is a statistically significant correlation relationship between occupational stress and self-efficacy among school and vocational guidance counselors.
 - The level of professional pressure of school and vocational guidance counselors is moderate.
 - The level of self-efficacy of school counseling and career counseling counselors is moderate
 - There are no statistically significant differences in the level of occupational pressure among school and vocational counseling counselors, according to the gender variable.
 - There are no statistically significant differences in the level of self-efficacy of school and vocational counseling counselors according to the gender variable.
- **Key words:** occupational pressure - self-efficacy - guidance counselor.

مقدمة

المقدمة:

إن التقدم السياسي والاجتماعي والثقافي لأي مجتمع مرهون بالعمل الذي يقاس بمدى تحقيقه من انجازات وتحديات على مر الأزمنة والعصور، وبذلك تصنف المجتمعات المتقدمة والمتخلفة في نظام عولمي تتسارع فيه تلك المجتمعات للوصول إلى هذه المكانة التي بها تحقق السعادة والرفاهية لأفرادها وبحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الفرد مطالب جديدة ومستمرة وأدوار مختلفة تماشيا مع العصر وما لحق به من تغير وتطور مستمرين أصبح العمل اليوم يحمل في طياته ضغوطا مهنية ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها وأصبحت بيئة العمل مليئة بالإحباط والصراع وأصبح العامل يسعى وراء تحقيق المكانة والمكاسب المادية وبذلك تلاشت القيم الأخلاقية وتدهورت العلاقات المهنية التي أثرت سلبا على الأداء والتوافق المهني ومن ثم فبدل أن يكون العمل سلاحا لتحقيق الذات والرفاهية للمجتمع تحول إلى مصدر لتخلفه ولمرضه.

ونظرا للآثار السلبية الناجمة عن ضغوط المهن أصبحت هذه الظاهرة شبحا يهدد أمل العمال واستقرارهم مما جعلها من المواضيع التي استقطبت العديد من الباحثين.

ولقد مست ظاهرة الضغوط المهنية مهن عديدة من بينها مستشار التوجيه المدرسي إذ يواجه المستشار أثناء أدائه لعمله عدة تحديات من بينها اضطراب المناخ التنظيمي في العمل وكثرة الأدوار التي قد تؤثر على أدائه لعمله وعلى قراره المتعلق بالعمل أو الامتناع عنه.

ولهذا لكي يتمكن من أدائه لدوره الإرشادي داخل المدرسة بشكل جيد يجب أن يتوفر في هذه المدرسة المناخ المناسب بها ، بما يتضمنه من تفهم بطبيعة دوره في المدرسة وكذلك مدى ثقته بشأن قدرته على أداء والقيام بتقديم خدمات إرشادية للطلاب بشكل جيد أو ما يسميه " بندورا bandura " بفاعلية الذات " التي يعرفها على أنها معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وتنفيذ سلسلة من الأنشطة المطلوبة لانجاز مهمة معينة .

(احمد سيد عبد الفتاح ، 2006، ص 8)

وعليه تناولنا في هذه الدراسة موضوع الضغوط المهنية في علاقتها بفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه المدرسي وسوف نتطرق إلى مختلف الجوانب المحيطة بالموضوع حيث شملت الفصل التمهيدي وجانبين نظري وجانب ميداني.

الجانب النظري يتضمن:

الفصل التمهيدي (الفصل الأول) وهو التعريف بالبحث ويحتوي على الخلفية النظرية للمشكلة حيث يتم التطرق فيه إلى تحديد إشكالية البحث وتساؤلاته، وفرضياته، وأهميته، وأهدافه، ثم تحديد المصطلحات إجرائيا، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تناول موضوع الضغوط المهنية (مفهوم الضغط - مفهوم الضغط المهني - النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية - مصادر الضغوط المهنية - آلية حدوث الضغوط المهنية).

الفصل الثالث: تناول موضوع فاعلية الذات (مفهوم الذات - مفهوم فاعلية الذات - نظرية فاعلية الذات - أبعاد فاعلية الذات - مصادر فاعلية الذات).

الفصل الرابع: تناول موضوع مستشار التوجيه المدرسي (تعريف مستشار التوجيه المدرسي - سمات مستشار التوجيه - مهام مستشار التوجيه - إعداد وتوظيف مستشار التوجيه - الصعوبات التي يتعر لها مستشار التوجيه).

الفصل الخامس: يحتوي على منهجية البحث والإجراءات الميدانية.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات وقائمة المراجع والملاحق

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد:

- 1-الإشكالية.
 - 2 -الفرضيات.
 - 3-أهداف الدراسة.
 - 4-أهمية الدراسة.
 - 5-التحديد الاجرائي لمفاهيم الدراسة.
 - 6-الدراسات السابقة.
 - 7-تعقيب عام على الدراسات السابقة
- خلاصة

1-تحديد الاشكالية

إن التحولات والتغيرات الجوهرية التي مست شتى المجالات خاصة العلمية منها، مما أثر بشكل واضح على نواحي مختلفة في الحياة الاجتماعية واليومية على وجه الخصوص مجال التربية والتعليم لماله من أهمية في تنمية المجتمعات وتقدمها.

وتعتبر المدرسة اللبنة الاساسية التي يقوم عليها المجتمع فهي المؤسسة التربوية الرسمية التي يركز عليها، وتطوره مرهون بتطورها، وعلى هذا الاساس شهدت المدرسة تحولات جذرية في نظامها التعليمي، حيث تعنى بالتلاميذ من حيث أنهم محور العملية التعليمية وتهتم بقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية، فهم جوهر الفعل التربوي.

وعليه استدعت الضرورة إلى وجود مختص في مجال التوجيه والارشاد المدرسي والمهني ، حيث يعتبر أحد الخدمات الأساسية التي تقدمها المدرسة الحديثة لتلاميذها ، ورعاية نموهم ومساعدتهم في بلوغ اقصى ما يمكن ان يصلوا إليه من النمو والتكامل في شخصيتهم ، اذ ظهرت الحاجة الى مستشار التوجيه المدرسي منذ الربع الاول من هذا القرن نتيجة لعدة تغيرات اجتماعية ، أسرية ، وتكنولوجية ، تناولت المجتمع والأسرة والمدرسة لمساعدة التلاميذ على فهم أنفسهم والتغلب على مشاكلهم واتخاذ قراراتهم، وبالتالي يواجه أثناء أدائه لعمله عدة مواقف وظروف تفوق طاقته الجسمية والنفسية والذهنية، والتي يصعب التعايش والتكيف معها والتي من شأنها ان تؤدي الى بعض المشاكل المهنية التي تؤثر بالسلب على ادائه المهني .

وعلى هذا الأساس فدور مستشار التوجيه دور فني يقوم بهذه العملية بمنهجية علمية مصادقة ويعتمد في ذلك على فهمه لطبيعة عمله وعمل الآخرين ذوي العلاقة، كالمدير والمعلم والتلميذ والاولياء لدوره وطبيعة عملهم.

ولنجاح مستشار التوجيه في عمله لابد من وجود محفزات وظروف ملائمة تدفعه الى الاداء الجيد وزيادة مستوى أدائه وزيادة اشباع حاجته وارتفاع دافعية العمل والتي

تعتبر من أهم العوامل المحركة لسلوك الانسان وبالتالي ساعد على القيام بواجبه على أكمل وجه وتشجيعه على بذل المزيد من الجهد في العمل.

وتعتبر الضغوط المهنية من ابرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها، مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والاجهاد وتفشي القلق ومشاعر الاحباط والغضب (عثمان مريم 2010 ، ص 14).

ويؤكد الكندي " bandut " على ان مفهوم فاعليه الذات يحتل مركزا رئيسيا في تفسير القواعد الانسانية، فهي تحدد فيها اذا كان الفرد سيدرك المهمة التي يريد الاضطلاع بها على انها تمثل له فرصة أو تهديد، وبذلك تؤثر في قراره المتعلق بالقيام بالعمل او الامتناع عنه فمرتفعي فاعليه الذات غالبا ما يتوقعون النجاح منخفضين فاعليه الذات الذين يتوقعون الفشل في مختلف المهام.

وعليه حاولت هذه الدراسة تناول المتغير الضغوط المهنية في علاقتها بفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه المدرسي بطرح السؤال التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشارين التوجيه المدرسي؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- ما مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 2- ما مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس؟

2- الفرضيات:

- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الفرضيات الجزئية:

- مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع.
- مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس)
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس.

3- أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الكشف عن الفروق في متغيري الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.
- التعرف على مستوى الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

4- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني. كما ويشير الأدب النظري إلى أن معتقدات فاعلية الذات عند الفرد بأنها الحكم على قابليتهم بإحداث نتائج مرغوبة، وتؤثر عدة متغيرات بفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ومنها الضغوط المهنية.

5- التحديد الاجرائي لمفاهيم الدراسة:

5-1- الضغوط المهنية: يعرفها Caplen " أنها أي خصائص موجودة في بيئة العمل تخلق تهديد للفرد ووفقا لتعريف **Cooper & Marshal** الذي يقصد بالضغوط الوظيفية مجموعة من العوامل البيئية السلبية مثل غموض الدور، صراع الدور، أحوال العمل السيئة، والأعباء الزائدة التي لها علاقة بإداء عمل معين ويعرف (الحربي، 2010) (الضغوط المهنية بأنها: المصادر التي توجد في مجال العمل وتقرر حملا زائدا على العاملين، ويترتب عليها نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية تؤثر بدورها على أدائه في العمل (الحربي، 2010، ص 9).

وتعرف اجرائيا بأنها الدرجة التي يحصل عليها مستشار التوجيه على مقياس الضغوط المهنية المعد من طرف (عوض بشار الحربي، 2010)

5-2- فاعلية الذات:

يعرف (العدل، 2001) فاعلية الذات بأنها: " ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاوتل." (هديل يوسف محمد زاحوق، 2010، ص 10).

وتعرف فاعلية الذات إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص (مستشار التوجيه) على مقياس فاعلية الذات المستخدم في الدراسة الحالية والمعد من طرف (هديل يوسف محمد زاحوق، 2010، ص 10).

5-3- مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

ويقصد به الشخص الحاصل على الشهادة الجامعية في أحد فروع العلوم الاجتماعية الآتية: علم النفس، علوم التربية، علم اجتماع، تربية وعلم نفس، خدمة اجتماعية.

6- الدراسات السابقة:

لقد قمنا في هذا الدراسة بالاعتماد على عدد من الدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وفيما يلي عرض لهذه الدراسات بتسلسل من الأحدث فالأقدم

أ- الدراسات المتعلقة بالضغط المهنية:

-الدراسات العربية:

1- دراسة " محمد مكناسي:" (2007) بعنوان " التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية " اجريت هذه الدراسة على عينة قدرت ب 176 عون، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التوافق المهني يتأثر بمتغيري السن والخبرة.

- مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن وسنوات الخبرة.

2-دراسة شويطر ليلي:" (2005) بعنوان " الضغط المهني لصراع الدور غموضه وعلاقته بالاضطرابات السيكولوجية لدى الموظفين " إذ اعتمدت الباحثة على المنهج التحليلي الوصفي، أما العينة فكانت عشوائية (150) موظف العاملين بالمكتبة الوطنية الجزائرية "الحامة" وتوصلت النتائج إلى:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين صراع الدور وغموضه المهني والضغط المدرك.
وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة ودالة بين صراع الدور المهني والضغط المدرك.

3- دراسة " غريب صبرينة" : (2004) بعنوان " مستويات الضغط المهني وعلاقته بمستويات الاكتئاب لدى الممرضين " إذ اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي يخدم موضوع دراستها أما العينة فكانت عشوائية وتمثلت في الممرضين والعاملين بمستشفيات الجزائر العاصمة وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أن أفراد العينة يعانون من الضغط المهني حيث نسبة 74.4% لديهم الضغط المرتفع.
- وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الاكتئاب ومستويات الضغط.

• الدراسات الأجنبية:

4-دراسة "فلديج وجل" faldi wajel (2003) بعنوان "ضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي وعلاقة المعلم بطلابه من الجنسين " طبقت هذه الدراسة على عينة متكونة من 162 معلما، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن المعلمات أكثر من المعلمين إحساسا بالضغوط المهنية

5- دراسة لوزال جين (toiselle jean) ورواير نيكول (royer nikole) : (2001) بعنوان " الشعور بالضغط المهني لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة " حيث اعتمد على المنهج الوصفي أما العينة فتمثلت بأساتذة الطور الابتدائي والمتوسط و قدرت ب (1167) مدرس وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن الأساتذة لديهم مستوى ممكن من الضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع.

- كما توصلت إلى أن الأساتذة لديهم مستويات مرتفع من الضغط قدر ب (62.38) بالمقارنة بالأساتذة إلى الذي لديهم خبرة طويلة في ميدان التعليم الذين سجل لديهم مستوى عال من الضغط قدر ب(39.16).

ب- الدراسات السابقة التي تناولت فاعلية الذات:

• الدراسات العربية:

1- دراسة غالب بن محمد المشيخي: (2009) بعنوان " قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح عينة من طلاب جامعة الطائف " على عينة مكونة من (720 طالب) وتم تطبيق مقياس فاعلية الذات للعدل باستخدام المنهج الوصفي وقد أظهرت النتائج التالية:

- وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في القلق المستقبل وفاعلية الذات.

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في القلق المستقبل وفاعلية الذات ودرجاتهم في مستوى الطموح.

- علاقة فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب فكلية العلوم وطلاب كلية الآداب على مقياس فاعلية الذات تبعا للتخصص والسنة الدراسية (غلب بن محمد، 2009، ص 11).

2- دراسة بندر بن محمد حسن الزيايدي العتيبي: (2008) بعنوان " اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف " على عينة تكونت من (242) مرشدا من المرشدين الطلابيين بمدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف معتمدا في ذلك على مقياس فاعلية الذات للعدل والذي استخدم فيها المنهج الوصفي لرصد الظاهرة وكانت من نتائجها:

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من درجات القدرة على اتخاذ القرار ودرجات فاعلية الذات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق المكان العمل وسنوات الخبرة والراتب في متوسطات درجات فاعلية الذات (بندر بن محمد، 2008، ص 117-118).

3- دراسة كما احمد الإمام الشناوي: (2006) بعنوان: " فاعلية الذات وعلاقتها ببض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية " حيث طبقت على عينة تكونت من (183) طالب وطالبة (49 ذكور) (134 إناث) حيث أسفرت النتائج على:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في فاعلية الذات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية.

- لا يوجد تأثير للتفاعل بين الجنس والتخصص على الشخصية (كمال احمد، 2006، ص 285-289)

4-دراسة نصر محمد العلي: (2006) بعنوان: " العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز وأثرها في التحصيل الدراسي الأكاديمي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي بفرعيه العلمي والأدبي " حيث أطلقت على عينة تكونت من (1025) باستخدام المنهج الوصفي وتوصلت إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز لدى أفراد العينة.

- وجود فرق دال إحصائي في التحصيل الأكاديمي للطلبة يعزى إلى مستويات فاعلية الذات والى تفاعل بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز (نصر محمد العلي، 2005،

ص128)

5- دراسة "حسيب كيدي" (1999) بعنوان: "الاستقلال النفسي عند الوالدين وعلاقته بفاعلية الذات والسلوك التوكيدي لدى طلبة الجامعة" حيث تألفت العينة من 146 طالبا وطالبة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت إلى النتائج التالية:

- وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في فاعلية الذات.

الدراسات الأجنبية:

6- دراسة "ويدر بيرن wedder burn": بعنوان "دراسة معرفة أثر متغير العمر على فاعلية الذات لدى عينة من العاملين في الشركات تتراوح أعمارهم بين 18-41" وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من فئات عمرية مختلفة في فاعلية الذات.

7- دراسة "ماريون بورك marion burke" (2005) بعنوان "دراسة أساليب المعاملة الوالدية والمساندة الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى طلاب وطالبات الجامعة تتراوح أعمارهم بين 25-28" وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من فئات عمرية مختلفة في فاعلية الذات لصالح الفئة العمرية أقل سنا.

8- دراسة "ويلز وهل Willis hill" (2002). بعنوان "العلاقة بين فاعلية الذات والتغذية الراجعة للمعلم والدعم التقني للمتعلمين عبر الانترنت" اعتمدت الدراسة على عينة قدرت ب 163 طالب واعتمدت على المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق في فاعلية الذات بن الطلاب وفقا للخبرة والجنس.

9- دراسة " روبرت roberts (1997) بعنوان " العلاقة بين تصورات فاعلية الذات لدى مدراء المدارس العليا وأساليبهم لإدارة الصراع مع معلمهم " واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرت ب 283 مديراً، وتوصلت إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات تعزى إلى متغير (العرق، الخبرة، ودمج الخبرة مع الجنس).

7-تعقيب عام على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها يتضح أن مهنة مستشاري التوجيه المدرسي مهنة صعبة لما تحتويه من مصادر متعددة للضغوط المهنية، وهذا ما بينته الدراسات المختلفة التي تم عرضها فمن خلال

عرض الدراسات توصلنا إلى أنها تشترك مع دراستنا الحالية في تناول متغير فاعلية الذات و متغير الضغوط المهنية ولكن تم دراستها من خلال ربطها بمتغيرات أخرى، فمثلا دراسة " غربي صبرينة " ربطت بين الضغوط المهنية ومستويات الاكتئاب في حين ربطت دراسة تصر محمد علي " بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز.

أما بالنسبة للعينة فكل الدراسات التي تناولت فاعلية الذات والضغوط المهنية استخدمت عينات مختلفة عن عينة الدراسة الحالية.

أما بالنسبة للمنهج فكل الدراسات التي تم عرضها تشترك مع دراستنا في اعتمادها على المنهج الوصفي.

وعليه فقد استفدنا من هذه الدراسات السابقة في تحديد معالم الدراسة النظرية للمتغيرات وكذلك تحديد أدوات القياس المناسبة.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد

- 1- مفهوم الضغط
- 2- مفهوم الضغط المهني
- 3 - مصادر الضغط المهني
- 4- آلية حدوث الضغوط المهنية

خلاصة

تمهيد:

تمثل الضغوط التي يتعر لها الانسان ظاهرة جديرة بالاهتمام والدراسة والبحث وذلك بالنظر للأثار النفسية الوخيمة المترتبة عنها والتي تؤثر في مختلف جوانب حياة الانسان ومستويات أداءه واستقراره، لذلك أصبحت الضغوط النفسية موضوع بحث العديد من المهتمين في هذا المجال وكون الحياة تتغير ومن منطلق إدراك طبيعة العصر الحالي الذي يتسم بالقلق والصراع أصبح الانسان يعيش هذه الضغوطات سواء في الاسرة، المدرسة، مكان العمل، الشارع ...

ورغم تعدد مصادر الضغوط النفسية فان العمل يظل أهم مصادره، ومن هذا المنطلق سنتناول في هذا الفصل الضغوط المهنية أو الضغط في مجال العمل، بداية من تعريف الضغط المهني، ثم مصادر الضغط المهني، وأخيرا آلية حدوث الضغوط المهنية.

1- مفهوم الضغط :

• يعرف " اليسون ellison " الضغط يمثل استجابة كيميائية جسدية لحالة تهديد من المؤثر يهدف المحافظة على الذات لكن تكرارها باستمرار التعرض للمؤثر يمكن أن يسبب أمراضا كأزمات القلب والتنفس وغيرها.

• يعرف " تولور tolор " الضغط بأنه تغير يلقي عبئا على القدرات التكيفية لدى الفرد.

• يعرف " هولمز holmes " الضغط بأنه حادث مثير يلقي مطالب صعبة على الفرد.

• يعرف " ريس rees " يتساءل لماذا يحدث الضغط عند بعض الأفراد بينما لا يحدث عند

الآخرين ولوفي نفس المواقف الضاغطة وهو بذلك يشير إلى أهمية الخصائص الشخصية

للفرد في تحفيز حدوث الضغط، أي في تحديد نوعية استجابة الفرد للمواقف الضاغطة.

• ويعرف كل من "كيرياكو kiriacuo وشكاف sutctiffe " الضغط أنه استجابة لمؤثر

سلبي مثل الغضب أو الإحباط ناتج عن إدراك الفرد لتخفيف هذا التهديد وهما بذلك يدخلان

مجال الضغط المهني.

• ويعرف كل من " فلنشر fletcher وباين payne وماكجرات magratl " على أن

الضغط وهو نتيجة لفقدان التوازن بين المطالب أو الحاجات والرغبات الشخصية للفرد وبين

إمكانيات تلبيتها أو العقبات التي تعرقل الوصول إلى تحقيقها.

(عثمان الحلو احمد فهم جبر ، 1998ص60)

• ويعرف " تايلور Taylor " الضغط هو عملية تقييم الأحداث كمواقف والاستجابة لها من

خلال تغيرات معرفية وانفعالية وفيزيولوجية.

• يعرف " إبراهيم " الضغط أنه تغير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة

انفعالية حادة ومستمرة.

1 - 1 الضغط كمثيرات: تبني معظم علماء النفس تعريف الضغوط باعتبارها مثيرات ويرون

الضغط الأكثر شيوعا هي إحداث تفرض على الفرد كما تشمل تعريفات الضغوط كمثيرات

الظروف التي تنشأ من داخل الفرد مثل (الجوع والجنس).

1 - 2 الضغط كاستجابة: كان " كانون canon " أحد رواد الأوائل في بحوث الضغوط في القرن العشرين وهو الذي وصف ما يسمى باستجابة الكر أو الفر، افترض كانون أنه عندما يتلقى الكائن تهديدا فإن الجسم يستثار بسرعة ويحدث تنشيط للجهاز العصبي السمبثاوي والجهاز الغددي، ويؤدي ذلك إلى استجابات فيزيولوجية يمكن الشخص من مواجهة التهديد أو الخطر.

1 - 3 الضغوط كمتفاعل بين الفرد والبيئة: لم تكن الفئات السابقة من التعريفات مرضية لكل من الباحثين المعنيين بالضغوط لوجود نقاط ضعف في هذه التعريفات ومن ثم ظهر اتجاه ثالث يميل إلى تعريف الضغوط باعتبارها علاقة متبادلة بين الفرد والبيئة المحيطة به، وتعتبر الضغوط مترتبات عمليات التقدير لدى الفرد بمعنى فحص ما إذا كانت المصادر الشخصية كافية لمواجهة المتطلبات التي تفرضها البيئة ويتحدد الضغط حينئذ بمدى تنسب بين الفرد وبيئته.

2- مفهوم الضغط المهني:

- من بين أهم التعاريف quicktquick أن الضغط هو عدم قدرة الفرد للاستجابة لكل متطلبات المحيط المهني المتواجد فيه.
- يعرف " بوكلا وجيجدا obbukolet jejeda " الضغوط المهنية تعبر عن حالة من الإجهاد العقلي وتحدث تقريبا نتيجة للحوادث التي تسود بيئة العمل.
- يعرف " مقدم عبد الحفيظ " بأنها ظاهرة طبيعية موجودة لدى كل فرد هو التوتر الذي يشعر به في محاولة التكيف مع بعض المواقف الجديدة والتي تكون محيطة وهو ضروري لصحة الإنسان. . ويرى fulkman lagarus 1984 أن متطلبات العمل غير متناسبة مع القدرات التكيفية للفرد مما يؤدي للإصابة بالضغط.

• ويعرف كل من " سيكون sikon و بلوندان blondain 1986 " الضغط بأنه مجموعة من الأغراض وهي الأغراض السيكوسوماتية كارتفاع الضغط، القرحة، الصداع، الاحمرار،

ومعرفية مثل: النسيان، الخلط الذهني، السلوكية مثل : التدخين، العدوان، والنفسية مثل: الاكتئاب، القلق.

• كما يعرف " سيللي " أنه استجابة اضغط هي الفشل وعجز في التكيف فهنا ترى أن الضغط في أقصى درجاته.

يمكن التعليق على هذا التعريف أن الضغوط التي يعيشها الموظف نتيجة لإدراكه للمطالب وظروف العمل ويعتبر التعريف شاملا لأنه قام بتحديد ثلاثة نقاط أساسية لدراسة الضغط في المنظمات وهي:

- يعتبر الضغط تجربة ذاتية يدركها الفرد في ميدان عمله وهنا تتدخل الفروق الفردية قد يكون موظفان في نفس المصلحة الإدارية غير أن أحدهما يعاني من الضغط أكثر من الآخر، وقد يتعرض شخصان لنفس الموقف الضاغظ لكن لا تكون درجة إدراكهما للضغط بنفس الدرجة وقد يدرك الفرد على أن الموقف ضاغظ والآخر يراه حافزا ودافعا للاستجابة الحسنة.

- أما النقطة الثانية التي تضمنها التعريف فتتمثل في الأسباب والعوامل سواء أكانت تخص الفرد أو العمل.

- أما النقطة الثالثة التي ذكرها تعريف " كيللي kully " فهي النتائج الجسمية أو النفسية أو السلوكية وهذا ما تتبناه الدراسة الحالية لهذا التعريف لأنه يتضمن الجوانب الثلاثة لدراسة الضغط المهني (غربي صيرينة، 2004، ص 80).

3- مصادر الضغط المهني:

يذكر " لوكيا " أن الضغط ينشأ عموما نتيجة أحداث تسبب بإعاقة واقعية أو خيالية لحاجات الفرد أو أهدافه تظهر هذه الإعاقة على شكل إحباط أو صراع أو شعور بالتهديد أو المكلل يرى " كابريانو " أن الاضطهاد النفسي هو اشد الضغط أثر على الفرد وتذكر "ستور " مجموعة عوامل تؤثر على الفرد منها ما يتعلق بـ:

1- البيئة الفيزيائية للعمل نحو وجود الضجة والحرارة.

2- طبيعة العمل كوجود تناوب والكثافة والخطر ومدى التأليف بين الإنسان وعمله ومنها ما يتعلق بـ:

- تنظيم العمل كوجود صراع بين الأدوار أو الغموض فيها.
- ممارسة المسؤولية.

• الوضع المهني (ترقيات - حوافز ...)

وصف " مارلين ديفيد سون و كاري كوبر " العوامل التي تؤثر على الفرد في عمله إلى صنفين احدهما يتعلق بطبيعة العمل ككثافة هذا الأخير وضغطه والروتين، قلة الأعمال المطلوبة انجازها.

كما أشار "جيمس " إلى المصادر التالية:

- العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.

- ظروف العمل والبيئة.

- التركيب المنظمي.

- العوامل الشخصية خاصة بالفرد.

- طبيعة العمل ووظيفته.

- الحياة الخاصة.

- غموض الدور.

أما " بيهر " و " نيومان " فقد وضع قائمة تشمل أربعة أصناف المصادر الضغط:

• **الصنف الأول:**

- توقيت العمل.

- وتيرة العمل.
- المسؤولية على الأشخاص أو الأشياء.
- التنقلات المرتبطة بالعمل.
- **الصف الثاني:** بمتطلبات الدور
 - حمل الدور.
 - صراع الدور.
 - غموض الدور.
 - التفاعلات الرسمية وغير الرسمية بين أعضاء جماعة العمل.
- **الصف الثالث:** فمرتبط بخصائص تنظيمية للمنظمة.
 - حجم المنظمة
 - مدى الأمن الذي يحققه العمل
 - الساعات المخصصة للعمل
 - مدى المهام المختلفة
 - العلاقات بين الأنساق
 - التغييرات الاجتماعية والتقنية
 - المناخ التنظيمي
 - فرص الترقية والتحسين
- **الصف الرابع:** يتعلق بعوامل وضغوط خارجة عن المنظمة
 - الذهاب والآداب إلى العمل
 - نوع وعدد الأفراد الذين تتعامل معهم المنظمة

- النقابات الوطنية الحكومية

- الطقس (لوكيا الهاشمي: بن زروال فتيحة، 2006، ص 07)

وقد ذكر كل من " كاري كوبر " و " جودي مارشال " أن مصدر الضغط التنظيمي تشمل عوامل عديدة منها:

- عوامل متعلقة بالعمل من ذاته من حيث قلة أو كثرة المهام الظروف الفيزيائية حمل الوقت ... الخ.
- عوامل مرتبطة بالدور في المنظمة من حيث الغموض الصراع المسؤولية على الآخرين، اتخاذ القرارات الخ
- عوامل مرتبطة ببنية المنظمة والمناخ السائد فيها من حيث فقدان المشاركة في اتخاذ القرار.

ومن الصعوبات التي بينت مصادر وأسباب الضغط ما سار عليه " علي عسكر " في تقييم مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها الفرد حيث يتكون تصنيفه من مجموعتين تمثل كل منها عددا من العناصر الفرعية على النحو التالي:

أ- المجموعة الأولى:

تضم المصادر التنظيمية للضغوط المهنية والتي من أهمها:

- عبأ الدور

- عدم المشاركة في اتخاذ القرار

- بيئة العمل المادية.

ب- المجموعة الثانية: وتضم المصادر الفردية للضغوط المهنية من أهمها: نمط الشخصية - الحالة النفسية والبدنية (علي

عسكر محمد عباس عبد الله، 1998، ص 65)

4- آلية حدوث الضغوط المهنية:

قد تنشأ الضغوط من داخل الشخص نفسه وتسمى ضغوط داخلية أو قد تكون من المحيط الخارجي مثل: العمل مع الأصدقاء والاختلاف معهم في الرأي أو خلافات مع شريك الحياة أو الطلاق أو موش شخص عزيز وانطلاقاً من وجهة نظر " هانس سيللي " فإن آلية حدوث الضغط تتمثل في:

1- مرحلة الإنذار:

تبرز بظهور يقظة مفرطة التي بدورها تثير السياقات العقلية المتمثلة في الانتباه والتركيز والذاكرة بحكم هذه المتغيرات النفس سلوكية تساهم في تقييم الوضعية الضاغطة ووضع إستراتيجية أولية للاستجابة العضوية الناجمة عنها.

2-مرحلة المقاومة:

تتميز بإعداد إستراتيجية ثابتة ولكنها مرنة وقابلة التكيف حسب تطور الوضعية الضاغطة - الهدف منها هو التحكم النسبي في الوضعية من اجل التحصل على توازن جديد للعضوية مع المحيط.

3-مرحلة الإنهاك:

تتميز بوجود استجابات غير فعالة في التحقيق من تأثير الوضعية الضاغطة يحدث لدى الفرد اختلال جسدي يظهر في شكل أعراض عصبية أحشائية وكذا عجزه على إعداد استراتيجيات فعل جديدة على الصعيد النفسي.

ويقارن " سيللي " هذه المرحلة بمراحل حياة الإنسان مرحلة الطفولة مرحلة الرشد ومرحلة الشيخوخة (غربي صبرينة، 2004، ص20).

خلاصة:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظرا لارتباطها بالمستقبل وهو الاعداد والتكوين ، فالضغوط المهنية التي يواجهها الفرد تعتبر بمثابة حاجزا وعائقا يحول دون تبليغ رسالته على أكمل وجه واستنادا الى مختلف الدراسات التي تناولت الضغوط يمكن القول أن مصادر الضغوط تتنوع وتختلف وتتشابك في كل لمراحل التعليمية ومن بينها مصادر ضغوط بيئة العمل وعبء العمل ، وهكذا فإن مهنة مستشار التوجيه في جو مليء بالمشاكل والصراعات يؤدي حتما الى آثار نفسية تنعكس سلبا على أداءه ورضاه عن وظيفته وحبه لمهنته وفعاليتها ، فمهنة مستشار التوجيه مهنة صعبة تتطلب من المرشد الصبر ومواجهة مختلف الضغوطات التي تواجهه .

الفصل الثالث:

فعالية الذات

تمهيد

1- تعريف الذات

2- مفهوم فاعلية الذات

3- نظرية فاعلية الذات

4- مصادر فاعلية الذات

خلاصة

تمهيد:

تعد فعالية الذات على أنها اعتقاد الفرد، أو ادراكه لمستوى إمكاناته أو قدراته الذاتية في أداء الأنشطة والمهام بنجاح، أي توقع النجاح في مهمة الارشاد، ويعني باندورا بالتوقعات أي قدرة الفرد على القيام أو الوصول الى نواتج معينة وهو ما أطلق عليه باندورا بفعالية الذات وهو من المتغيرات المعرفية التي تحدث قبل قيام الفرد بالسلوك.

كما تعتبر فعالية الذات مؤشر لمدى قدرة الفرد على التحكم في أفعاله وأدائه للأنشطة المختلفة، فالفرد الذي إحساس عالي بفعالية الذات يمكنه أن يؤدي مهامه بطريقة أكثر فاعلية ويكون أكثر قدرة على تحدي الصعوبات التي تواجهه وفي هذا الفصل سوف نتطرق الى: مفهوم فاعلية الذات ثم نظرية فاعلية الذات، مصادر فاعلية الذات.

1-تعريف الذات:

هناك تعريفات متعددة لمفهوم الذات سنستعرض اثنين منها:

- يعرفها **حامد زهران (1988)** أن الذات هي الشعور والوعي بكينونة الفرد وهي تنمو وتتفصل تدريجيا عن المجال الإدراكي وتتكون بنيتها نتيجة للتفاعل مع البيئة.

- ويعرفها **كمال دسوقي (1989)** الذات بأنها هي الشخص على النحو الذي يحس ويدرك ويفكر بنفسه (عواض بن محمد عويض الحربي، 2003، ص 15).

2-مفهوم فاعلية الذات:

يعرف "**bandura**" فاعلية الذات بأنها " توقعات الفرد عن أدائه لسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء وكمية الجهود المبذولة ومواجهة الصعاب وانجاز السلوك".

ويرى "**سيرفون وبيك**" أن معتقدات الأشخاص حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية كما تنعكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم، والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات كما أنه كلما تزايدت ثقة أفراد في فاعلية الذات تزيد مجهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في مقدرتهم الذاتية يقللون من مجهوداتهم بل ويحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة.

ويذكر "**bandura**" بأنها أحكام الأفراد على قدراتهم التنظيم وانجاز بعض الأعمال التي تتطلب تحقيق أنواع واضحة من الأداء (بندر بن محمد حسن الزيايدي العتيبي، 1429، ص 23).

وفي ضوء ما تم استعراضه لمفهوم فاعلية الذات يمكن القول أن فاعلية الذات هي ثقة الفرد في قدراته ومهاراته على مواجهة الضغوط والأحداث التي تؤثر على حياته.

3- نظرية فاعلية الذات:

يشير باندورا "bandura" (1986) في كتابه "أسس التفكير والأداء" النظرية المعرفية والاجتماعية بأن نظرية فاعلية الذات اشتقت من النظرية المعرفية والاجتماعية "social cognitif freory" التي وضع أسسها والتي أكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك، ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

أ- يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة كبيرة من الأفعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.

ب- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز.

ج- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك.

د- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.

هـ- يتعلم الأفراد عن طريق الملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، فهو يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ ويسمح بالاكتماب السريع للمهارات.

و- إن كل من القدرات السابقة هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية - العصبية المعقدة، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة.

ز- تتفاعل كل من الأحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية (معرفية - انفعالية - بيولوجية والسلوك بطريقة متبادلة فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي، والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة.

ولكن أيضا على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية ويعتبر مبدأ "الاحتمية المتبادلة" من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن، أو أنها ذات قوة متكافئة وتهتم هذه النظرية أيضا بشكل رئيس بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الاحتمية المتبادلة، التابع للنظرية المعرفية الاجتماعية وتؤكد نظرية الفاعلية الذاتية على معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته ففاعلية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها ويرى باندورا أن الأفراد يقومون بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم وتنظيم سلوكهم الاختياري وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات

مبدأ الاحتمية المتبادلة



شكل رقم (01)

(بندر بن محمد حسن الزيايدي العتيبي، 1429، ص 26)

ومما سبق يمكن القول أن نظرية فاعلية الذات تهتم بأحكام الفرد حول مدى قدراته على انجاز تصرفات مطلوبة للتعامل مع المواقف المستقبلية باعتبار أن هذه الأحكام محددات لسلوكه.

4- مصادر فاعلية الذات:

يؤكد "bandura أن هناك أربعة مصادر يستطيع الفرد من خلالها أن يكسب فاعلية الذات هي:

أ- الإنجازات الأدائية:

إن هذا المصدر تأثيره الخاص على الفاعلية الذاتية لأنه يعتمد على الانجاز الشخصي المتقن للفرد، وأيضا يعد ذلك المصدر خبرة ناتجة عن أداء هادف، وهو المصدر الأكثر تأثيرا في فاعلية الذات لدى الفرد، ومدى تأثير الأفراد بهذه الخبرة وتفسيرهم لها يساعدهم في إبداع المعتقدات في فاعلية الذات.

وفي هذا الصدد يشير جابر إلى ما يلي:

- إن النجاح في الأداء يزيد من مستوى فاعلية الذات بما يتناسب مع صعوبة المهمة أو العمل.

- إن الأعمال التي انجازها بنجاح من قبل الفرد، معتمدا على نفسه تكون أكثر تأثيرا في فاعليته الذاتية.

من تلك الأعمال التي يتلقى فيها مساعدة من الآخرين.

- ومن هنا فإن الإنجازات الأدائية تمثل أداء الفرد وخبراته السابقة المباشرة وأن الأداء الناجح يزيد من فاعليته بين الإخفاق المتكرر من بذل الجهد المناسب يؤدي إلى خفض درجة فاعلية الذات.

ب- الخبرات البديلة:

وهي تعني الخبرات الغير مباشرة، كالمعلومات التي تصدر من الآخرين ويرى "bandura" أن الأفراد لا يتقون في نموذج الخبرة كمصدر أساسي للمعلومات فيما يتعلق بمستوى فاعلية الذات وذلك فإن الكثير من التوقعات تشتق من الخبرات البديلة ورؤية أداء الآخرين للأنشطة الصعبة ويمكن للخبرات البديلة أن تنتج توقعات مرتفعة عن طريق الملاحظة، والرغبة في التقدم والمثابرة ومقارنة القدرات الذاتية بالنسبة لقدرات الآخرين.

ويضيف "bandura" أن تقدير فاعلية الذات يتأثر جزئيا بالخبرات البديلة أو رؤية الآخرين يؤدون بنجاح وبالرغم من ضعف المكونات المدركة في ملاحظة الآخرين فإن عرض النماذج المشابهة يمكنها أن تنقل معلومات حول فاعلية الذات والتنبؤ بالأحداث البيئية

وبالإضافة إلى ما يمثله النموذج من أهمية الحياة الملاحظ فإنه يساعد في غرس اعتقادات ذاتية تحسن من سير ووجهة حياة الملاحظ، كما أن المقارنات الاجتماعية التي يجريها الفرد بين نفسه والآخرين تمثل جزء هام من هذا المصدر التعلم بالنموذج "هذه المقارنات يمكن أن تؤثر بقوة في تطوير اعتقادات الفرد حول قدراته، ومن الضروري في هذا المجال أن نلاحظ أن الفشل الذي يواجهه النموذج يؤثر تأثيرا سلبيا في فاعلية الذات الملاحظ إذا كان الملاحظ يرى أن لديه نفس قدرات (غالب بن محمد، 2009، ص 80)

خلاصة:

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن القول ان فعالية الذات هي درجة اقتناع الفرد بقدرته على تحقيق النجاح في مهامه والوصول الى النتائج المرجوة من خلال أداء مهامه وذلك نتيجة إدراكه لإمكاناته العقلية، والجسمية والاجتماعية والانفعالية، وكذا ردود أفعاله الخاصة ومدى ثقة الفرد في هذا الادراك واستبصاره بإمكاناته وحسن استخدامها في مجاله المتخصص.

الفصل الرابع

مستشار التوجيه

تمهيد

1- تعريف مستشار التوجيه المدرسي

2- سمات مستشار التوجيه المدرسي

3- مهام مستشار التوجيه المدرسي

خلاصة

تمهيد:

لقد ظهرت الحاجة الماسة إلى وجود شخص مختص يكون ملماً بمختلف أنواع المعارف التي تخص العملية التوجيهية ويعمل على تقديم يد العون للتلميذ، هذا الشخص هو أحد الموارد البشرية التي تعمل في المؤسسة التربوية، ويسمى "مستشار التوجيه المدرسي والمهني". حيث يقوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمساعدة التلميذ على تفهم نفسه وتحقيق تكيفاً نفسياً واجتماعياً مع الفعل التربوي، والتعرف على قدراته واستعداداته لتحقيق توجيه سليم من أجل تحضيره لبناء مشروعه الدراسي والمهني من خلال ما حددته له الأطر التنظيمية التي يعمل وفقها. ومستشار التوجيه باعتباره مورداً بشرياً فإنه يعيش وضعية مهنية معينة تؤثر على أدائه بطريقة أو بأخرى. والوضعية المهنية هي الحالة التي يكون عليه الموظف في ميدان عمله، ونحددها في دراستنا هذه من خلال التعرف على من هو مستشار التوجيه المدرسي؟ ثم سمات مستشار التوجيه المدرسي وأخيراً مهام مستشار التوجيه المدرسي.

1-تعريف مستشار التوجيه المدرسي:

يعتبر مستشار التوجيه المدرسي أحد أعضاء الأسرة المدرسية واحد الأخصائيين المهنيين بها حيث يكون مختصا في علم النفس التطبيقي أو علم النفس التوجيه المدرسي والمهني حيث يمنح كافة المعلومات حول التلميذ المراد توجيهه واستغلالها أحسن استغلال ويمارس مهامه في المؤسسات التربوية ويخضع لمدير مركز التوجيه المدرسي وشرافه (عبد الخالق محمد عقيقي، 2007، ص148).

2- سمات مستشار التوجيه المدرسي:

لكي يستطيع مستشار التوجيه المدرسي أداء دوره بنجاح يجب أن يتحلى بعدة سمات نوجزها فيما يلي:

أ- العلمية: مستشار التوجيه المدرسي شخص له القدرة على المساعدة بفضل تكوينه وأنه يتحصل على درجة من المستوى الجامعي وهو يبني عمله التوجيهي على أساس مجموعة من النظريات التي يتلقاها أثناء إعداداته العلمي، ويمكن تحديد على سبيل المثال:

- معرفة أساسيات علم النفس

- القدرة على القياس النفسي والتربوي والاجتماعي.

ب- الشخصية: ويمكن تحديدها على سبيل المثال:

- الأمانة: حيث أن المحافظة على سر المهنة له دور كبير على المجال النفسي.

- التطابق (الأصالة) : ويعني أن يكون الإنسان أمينا مع نفسه ظاهره كباطنه وسره وعلائيته

وان يكون عمله مصدر لثقتة

- المرونة: وذلك بالبحث عن الأساليب والطرق المناسبة لكل تلميذ ومشكلته على حدا.

- المساندة والتراحم: بحيث يشعر التلميذ أن هناك شخص يفهمه ويحترمه.

- الرفق: ويعني عملية التوجيه يتقبل ظروف التلميذ وكما يساعده على أن يستمع إلى مشكلته.

- الإخلاص: وهو شخص أخلص النية إلى مساعدة التلميذ بكل ما أوتي من علم وخبرة ليتحرر من مشكلاته وليختار المسارات المناسبة له (عبد الخالق محمد عقيقي، 2007، ص 148)

3- مهام مستشار التوجيه المدرسي:

يعد مستشار التوجيه المدرسي عضوا من أعضاء الطاقم التربوي للمؤسسة ولا تقبل دوره عن غيره من الأساتذة والتربويين في تقديم المساعدة وفائدة التلاميذ.

أ- المهام العامة:

- ممارسة نشاطاته في مقاطعة جغرافية تتكون من مؤسسات التعليم والتكوين يحدده مدير مركز التوجيه المدرسي.

- تولي مسؤولية الإشراف على المقاطعة وتقديم تقارير دورية عن نشاطه فيها.

- يختلف مدير المركز في حالة الغياب أو المانع.

- مساعدة رجال الإدارة والمعلمين والآباء على تفهم حاجات التلاميذ.

ب- المهام الخاصة :

وتتمثل فيما يلي:

• في مجال التوجيه:

ورد في القرار الوزاري رقم (227) المؤرخ في 1991/11/13

والذي حدد مهام مستشار التوجيه المدرسي في:

- الاطلاع على نتائج التلاميذ.

- الاندماج في الأسرة التربوية للمؤسسة.

- تطبيق استبيانات الميول والاهتمامات واستغلال نتائجها .
- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي لمساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- **في مجال الإعلام التربوي:**
- وتتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي في هذا المجال:
- تنظيم المسارات الدراسية والتكوينية.
- تعريف التلميذ بكيفية تنظيم شهادة البكالوريا وطبيعة الاختبارات.
- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمهن المتوفرة في علم النفس.
- ضمان سيولة الإعلام وتنمية الاتصال داخل المؤسسة التعليمية (عبد الخالق محمد عقيقي، 2007، ص150)

• **بطاقة القبول:**

وهي باقة تتضمن معلومات شخصية اجتماعية صحية دراسية، نفسية حول التلميذ ويتم تداولها في مجالس القبول والتوجيه في نهاية كل سنة دراسية ولقد تم إعداد هيكلتها وأدخلت

عليها تعديلات لجعلها سهلة التداول.

• **الوثائق والتسجيلات الإدارية:** وتتمثل فيما يلي:

- سجل النتائج المدرسية والمتابعة التربوية.
- سجل الاستقبالات التلاميذ، الأولياء، الأساتذة).
- ملف دراسة الحالة.
- سجل خاص بالنشاطات في كمقاطعة حصص إعلامية اجتماعية.

• بطاقة المتابعة والتوجيه:

هي بطاقة رسمية من طرف وزارة التربية الوطنية هي عبارة عن وثيقة عمل تتضمن جميع المعلومات الشخصية والدراسية للتلميذ.

- السنة الدراسية.
- جدول خاص برغبات التلميذ.
- معلومات خاصة بالتلميذ الصحية والاجتماعية.
- قرار مجلس القبول والتوجيه.
- ختم المؤسسة وإمضاء المدير.

خلاصة:

إن مستشار التوجيه المدرسي والمهني يعمل على تقديم كل الخدمات التي تساعد التلميذ في مساره الدراسي والمهني، حيث يساعده في اختبار الفروع المناسبة وفق ما يناسب إمكانياته الدراسية وميوله واستعداداته، كما يعمل على إدماج التلميذ في محيطه الدراسي من خلال عمليات الإعلام والتوجيه والتقويم. ويساعده على تقييم ذاته وتقبلها كما هي، واكتشاف قدراته واستعداداته واتخاذ القرار السليم في شأن مشروعه الدراسي والمهني.

الفصل الخامس:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة.
 - 2- حدود الدراسة الأساسية.
 - 3- مجتمع وعينة الدراسة.
 - 4- أدوات الدراسة.
 - 5- الأساليب الإحصائية.
- خلاصة.

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية التي أتبعنا لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، بداية بتحديد المنهج المناسب للدراسة وحدودها المكانية والزمانية والبشرية وتحديد مجتمع وعينة الأساسية، وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، وتحديد للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1- منهج الدراسة:

تم الاستعانة بالمنهج الوصفي " والمنهج الوصفي هو الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع أو وصف الأوضاع القائمة فعلا أي وصف ما هو كائن، بموجبه توصف الظروف القائمة وتحلل وتفسر وتجرى المقارنات وتكتشف العلاقات" (عطية، 2010، ص.61).

2- حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الأساسية بحدود بشرية وزمنية ومكانية تبين مجال امكانية تعميم نتائجها وحدود الدراسة الحالية تتمثل فيما يلي:

2-1- الحدود المكانية: اجريت الدراسة الأساسية بولاية المسيلة.

2-2- الحدود البشرية: تشمل عينة الدراسة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة.

2-3- الحدود الزمانية: تم تطبيق أداتي الدراسة في فترة الممتدة ما بين جويلية وأوت 2020.

2-4- الحدود الموضوعية: تتحدد الدراسة الحالية في متغيري الدراسة وهما الضغوط المهنية وفعالية الذات وفي العينة والمتمثلة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

شمل المجتمع الأصلي مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لمركز بوسعادة والمسيلة، حيث لم يتمكن الطلبة من حصر المجتمع نظرا للظرف الصحي الذي تمر بالجزائر وباقي دول العالم وهو وباء الكوفيد 19.

تم اعتماد العينة المتاحة في الدراسة الحالية حيث تحدد حجمها بـ (45) مستشار توجيه من مجتمع الدراسة الأصلي حيث قام الطاب بالاتصال شخصيا ببعض مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني حيث تم تطبيق الأدوات عن طريق الهاتف وأيضا بالاستعانة ببعض مستشاري التوجيه في التطبيق حيث تم جمع 45 عينة.

4- أدوات الدراسة:

قام الطالب بالاستعانة بمقياسين وهما مقياس الضغوط المهنية ومقياس فعالية الذات حيث قام الطالب بتبني المقياسين بصورتها الاصلية ودون تعديل وفيما يلي وصف للمقياسين في بيئتهما الأصلية وأيضا إشارة الى خصائصهما السيكومترية في بيئتهما الأصلية:

4-1- مقياس الضغوط المهنية: معد المقياس (إعداد عوض بشار الحربي، 2010):

أولاً: وصف المقياس: يهدف المقياس إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين ، وتضمن المقياس في صورته الأولى (40) فقرة، ويحتوي المقياس على ثمانية أبعاد وهي (العبء الوظيفي ، غموض الأدوار و تعددها ، العلاقات الإنسانية ، تقييم الأداء ، الدعم الإداري ، المردود المادي ، الحاجة الى التطور المهني ، ظروف العمل)، وكل عبارة في المقياس ترتبط بالضغوط المهنية ، وأمام كل عبارة خمسة إجابات تبدأ الإجابة الأولى كبيرة جدا والثانية كبيرة والثالثة متوسطة والرابعة قليلة والخامسة قليلة جدا ، ويضع المبحوث إشارة (x) أمام العبارة التي تتفق وتعبر عن مشاعره والعبارات كلها صحيحة وبها تدرج يبدأ من النفي المطلق وينتهي بالتأكيد والتلازم لهذه المشاعر. ويتم الإجابة على واحدة من الخيارات التي أمام العبارة

ثانياً: تصحيح المقياس: تتراوح درجات هذا المقياس من 40 درجة وحتى 200 درجة، وتقع الإجابة على الاستبانة في خمسة مستويات كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين (خمس درجات، ودرجة واحدة)، بمعنى إذا كانت الإجابة (5: كبيرة جدا ،4: كبيرة، 3: متوسطة، 2: قليلة، 1: قليلة جدا)، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى إدراك المستجيب حول الشعور ارتفاع مستوى الضغوط المهنية. والجدول رقم (2) يوضع أبعاد وطريقة التصحيح.

جدول رقم (01) يوضح أبعاد مقياس الضغوط المهنية وطريقة التصحيح الأبعاد

م	الأبعاد	عدد الفقرات	طريقة التصحيح	
			الدرجة الدنيا	الدرجة العليا
1	البعد الأول للعبء الوظيفي	5	5	25
2	البعد الثاني غموض الأدوار وتعددتها	5	5	25
3	والبعد الثالث العلاقات الإنسانية	5	5	25
4	البعد الرابع تقييم الأداء	5	5	25
5	البعد الخامس الدعم الإداري	5	5	25
6	البعد السادس المردود المادي	5	5	25
7	البعد السابع الحاجة إلى التطور المهني	5	5	25
8	البعد الثامن ظروف العمل	5	5	25
	الدرجة الكلية	40	40	40

ثالثاً: الصدق والثبات لمقياس الضغوط المهنية:

أ- الصدق:

-صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس بتطبيق المقياس مكونة من (60) مرشدا ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للاستبانة، عن طريق حساب قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه درجة ارتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس.

ب-الصدق البنائي: وللتحقق من الصدق البنائي للمقياس قام بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والأبعاد الأخرى، وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس.

ج-ثبات المقياس: وذلك باستخدام طريقتي التجزئة النصفية وعن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ.

4-2-مقياس فعالية الذات:

أولاً: وصف المقياس وطريقة التصحيح: تم استخدام مقياس فاعلية الذات الذي قام بتطويره (العدل، 2001، ص 131)، وذلك بعد تطويره على البيئة الفلسطينية والتحقق من خصائصه السيكو مترية (الصدق والثبات). ويقوم هذا المقياس في مضمونه النفسي على

التعريف النظري المتبنى على ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (44) فقرة. وقد صيغت فقرات المقياس لتكون الاستجابة للمفحوصين وطريقة التصحيح بحسب مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي الأبعاد، حيث تكون استجابة المبحوث على الفقرات بالموافقة حسب التدرج الآتي: بدرجة موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً، وقد بنيت الفقرات بالاتجاهين السلبي والإيجابي، وأعطيت الأوزان الفقرات كما يلي:

موافق جداً: خمس درجات

موافق: أربع درجات

محايد: ثلاث درجات

غير موافق: درجتان

غير موافق إطلاقاً: درجة واحدة وقد عكست الأوزان الفقرات السلبية. وتعتبر الدرجة المرتفعة على المقياس عن مستوى مرتفع لفاعلية الذات بينما تعبر الدرجة المنخفضة على مستوى منخفض لفاعلية الذات.

ثانياً: صدق وثبات مقياس فاعلية الذات

1-الصدق: للتأكد من صدق مقياس فاعلية الذات، عرضت الأداة على (12) محكمين من حملة درجة الدكتوراه في مجال الإرشاد النفسي والتربوي وعلم النفس ومناهج البحث العلمي من جامعة القدس، وجامعة القدس المفتوحة، وجامعة بيرزيت، والتربية والتعليم، والشؤون الاجتماعية، والأردن (ملحق (1))، إضافة إلى محكم لغوي. وقد أخذ بآراء وتوجيهات المحكمين، حيث أجريت التعديلات، وكان المعيار الذي اعتمده الباحثة في التعديل خاصة عند حذف الفقرات يستند إلى اتفاق (80%) فأكثر من أعضاء لجنة التحكيم على تعديلها، فتكون المقياس في صورته النهائية من (44) فقرة.

ب- ثبات مقياس فاعلية الذات استخدمت عدة طرق من أجل التأكد من ثبات المقياس: أولاً: من أجل قياس مدى ثبات مقياس فاعلية الذات استخدمت الباحثة معادلة كرونباخ ألفا ومعادلة جثمان ومعادلة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات المقياس، حيث طبقت المعادلات على العينة الاستطلاعية والتي تكونت من (30) مفردة من مجتمع الدراسة. والجدول 07 يبين ثبات مقياس فاعلية الذات. كما تم التأكد من ثبات مقياس فاعلية الذات عن طريقة إعادة الاختبار (Test Retest Method) حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين، لم يتم تضمينهم في عينة الدراسة الأصلية ويفرق زمني (14) يوماً بين التطبيقين، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات مرتي التطبيق.

5- الأساليب الإحصائية:

-تم الاستعانة في هذه الدراسة بنظام الحزم الإحصائية spss الاصدار 25.

-معامل الارتباط بيرسون لحساب فرضية العلاقة.

-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستوى الحاجيات التكوينية.

-المتوسط الفرضي: لتحديد مستويات مستوى الاحتياجات التكوينية.

-اختبار t -test لعينة واحدة: للحكم على معنوية نتائج مستوى المتغيرين.

- اختبار t -test لعينتين لاختبار فرضيات الفروق.

-كما تم تحديد مستويات الاستبيان:

-المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة (بدرجة عالية جدا) - أدنى درجة (لا أحتاجها

تماماً)/ عدد المستويات، وهذا لتحديد مستوياتهم نحو كل عبارة.

-تحديد طول الفئة باستخدام المدى حيث: $(1-5) / 5 = 0.8$ حيث نحصل على مجالات

كما يلي:

الجدول رقم (02): يمثل تحديد مستوى درجات الاستبيان

درجة الموافقة	مجال المتوسط الحسابي
بدرجة ضعيفة جدا	[1 - 1.80]
بدرجة ضعيفة	[1.80 - 2.60]
بدرجة متوسطة	[2.60 - 3.40]
بدرجة عالية	[3.40 - 4.20]
بدرجة عالية جدا	[4.20 - 5]

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبني المنهج المناسب وكذلك حصر لمجتمع الدراسة لاختيار عينة الدراسة الأساسية، كما تم الإشارة الى أدواتي الدراسة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات.

الفصل السادس:

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

- 1- عرض نتائج الدراسة
- 2- مناقشة نتائج الدراسة
- 3- الاقتراحات.
- 4- خاتمة

تمهيد:

في هذا الفصل سوف يقوم الطالب بعرض ومناقشة نتائج الدراسة المتحصل عليها، من أجل تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة بعد أن تم تحليل نتائج أدوات الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Science (SPSS V.25) لتحليل البيانات وفيما يلي عرض للتحليل الإحصائي لفرضيات الدراسة ثم يليها مناقشة للفرضيات في ضوء الدراسات السابقة والتراث النظري:

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الطالب معامل ارتباط بيرسون Pearson للكشف عن قيم معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط المهنية وفاعلية الذات والجدول التالي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (03) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياسي الضغوط المهنية وفاعلية الذات.

فاعلية الذات		
-0,656**	معامل الارتباط	العبء المهني
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
-0,756**	معامل الارتباط	غموض الأدوار
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
-0,664**	معامل الارتباط	العلاقات الانسانية
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
-0,595**	معامل الارتباط	تقييم الاداء
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
-0,581**	معامل الارتباط	الدعم الاداري
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
-0,700**	معامل الارتباط	المددود المعادي

0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
-0,654**	معامل الارتباط	الحاجة الى التطور المهني
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	ظروف العمل
-0,671**	معامل الارتباط	
0,000	مستوى الدلالة	الضغوط المهنية
40	حجم العينة	
-0,732**	معامل الارتباط	
0,000	مستوى الدلالة	
40	حجم العينة	
.** .La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral) .		

تشير نتائج الجدول أعلاه الى ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية سالبة وقوية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد الضغوط المهنية وفاعلية الذات ودالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

2- وجود علاقة ارتباطية سالبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية والدرجة الكلية لفاعلية الذات حيث بلغت قيمة العلاقة ($-0,732^{**}$) وهي قوية وعكسية ودالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$). بمعنى كلما زادت مستويات الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني انخفض مع مستوى فاعلية الذات. وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية والتي نصت على: " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

1-2- الفرضية الثانية: مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد

المدرسي والمهني مرتفع. ولاختبار هذه الفرضية تم وصف نتائج استجابات الافراد على الاستبيان ككل فكانت النتائج كالاتي:

جدول رقم (04) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة لمقياس الضغوط المهنية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال	مستوى
الضغوط	124,8750	40,26909	[104-128]	متوسط

وللتعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني -تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق المقياس على العينة المؤلفة من (40) وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستبيان حيث تبين أن متوسط درجات افراد العينة في مقياس الضغوط المهنية بلغ (124,8750) درجة وبانحراف معياري قدره (40,26909) درجة، وعند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) مع معيار الحكم نلاحظ أن المتوسط المحسوب ينتمي الى [128-104] أي المجال المتوسط.

وعليه نستنتج أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة. وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية.

1-3-الفرضية الثالثة: مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض. ولاختبار هذه الفرضية تم وصف نتائج استجابات الافراد على الاستبيان ككل فكانت النتائج كالآتي

جدول رقم (05) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات افراد العينة لمقياس فاعلية الذات

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال	مستوى
فاعلية الذات	133,9500	31,96789	[114,3-149,6]	متوسط

وللتعرف على مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني -تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق المقياس على العينة

المؤلفة من (40) وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستبيان حيث تبين أن متوسط درجات افراد العينة في مقياس فاعلية الذات بلغ (133,9500) درجة وبانحراف معياري قدره (31,96789) درجة، وعند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) مع معيار الحكم نلاحظ أن المتوسط المحسوب ينتمي الى [-149,6-114,3] أي المجال المتوسط.

وعليه نستنتج أن مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة. وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية.

1-4- الفرضية الرابعة: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل اليها:

جدول رقم (06) يوضح نتائج اختبار "t" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات الجنسين في الضغوط المهنية

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
العبء المهني	ذكر	17	13,9412	5,26154	-1,232	38	0,22	غير احصائيا
	أنثى	23	16,1739	5,94407				
غموض الادوار	ذكر	17	15,4118	5,40901	-0,646	38	0,52	غير احصائيا
	أنثى	23	16,5652	5,71144				
العلاقات الانسانية	ذكر	17	16,1176	6,74428	0,016	38	0,98	غير احصائيا
	أنثى	23	16,0870	5,33354				
تقييم الاداء	ذكر	17	16,6471	4,10702	0,114	38	0,90	غير احصائيا
	أنثى	23	16,4783	4,94395				
الدعم الاداري	ذكر	17	14,0588	5,53930	-0,519	38	0,60	غير احصائيا
	أنثى	23	15,0435	6,19735				
المردود المعادي	ذكر	17	13,5294	5,74584	-0,902	38	0,37	غير دال

احصائيا	3			5,92342	15,2174	23	أنثى	
غير دال	0,26	38	-1,141	5,38516	14,0000	17	ذكر	الحاجة الى التطور المهني
احصائيا	1			6,14450	16,1304	23	أنثى	
غير دال	0,60	38	-0,521	5,47118	16,0588	17	ذكر	ظروف العمل
احصائيا	6			5,32983	16,9565	23	أنثى	
غير دال	0,49	38	-0,685	39,8536	119,764	17	ذكر	الضغوط المهنية
احصائيا	7			8	7			
				41,0416	128,652	23	أنثى	
				7	2			

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك تقارب بين المتوسطات الحسابية للجنسين في أبعاد مقياس الضغوط المهنية حيث جاءت الفروق طفيفة بينهما وغير دالة احصائيا وما يؤكد ذلك هو قيمة T-TEST والتي بلغت على التوالي بالنسبة لأبعاد الضغوط المهنية (-) $-0,521/-1,141/-0,902/-0,519/0,114/0,016/-0,646/1,232$ حيث جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $[(\alpha=0.05)]$.

اما بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس للضغوط المهنية فقد بلغ متوسط الذكور (119,7647) في حين بلغ متوسط الاناث (128,6522) الا أن قيمة الفرق بينهما جاءت غير دالة احصائيا وما يؤكد ذلك هو قيمة T-TEST والتي بلغت (-) $0,685$ حيث جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية التي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة

احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس وقبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفرق.

5-الفرضية الخامسة: نصت الفرضية الجزئية الأولى على أنه: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس ". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم اختبار (t) للمجموعات المستقلة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يوضح نتائج اختبار "t" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات الذكور

والإناث في مقياس فاعلية الذات

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية لفاعلية الذات	ذكر	17	133,1765	32,21264	-0,130	38	0,897	غير دال
	انثى	23	134,5217	32,49877				

ويتبين من الجدول أعلاه أن هناك تقارب كبير بين متوسطي الجنسين (الذكور/ الإناث) في مقياس فاعلية الذات حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (133,1765) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (134,5217) حيث جاءت قيمة الفرق بينهما طفيفة وغير دالة إحصائياً وما يؤكد ذلك هو قيمة T-TEST والتي بلغت (-0,130) حيث جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $[\alpha=0.05]$ أي أنه تم قبول الفرضية الصفرية ورفض فرضية البحث والتي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس.

وعليه نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية الذات لدى

مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس.

2- مناقشة نتائج الدراسة:

1-2- مناقشة الفرضية الأولى: نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة ارتباطية دالة

إحصائياً بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث تبين من خلال المعالجة الإحصائية أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً

بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وتتفق هذه النتيجة المتوصل إليها مع العديد من الدراسات، حيث تتفق مع دراسة "غريب

صبرينة" (2004) التي أشارت إلى أن أفراد العينة يعانون من الضغط المهني حيث نسبة

74.4% لديهم الضغط المرتفع. - وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الاكتئاب ومستويات الضغط.

وتتفق كذلك مع دراسة الشويطر ليلي" (2005) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين صراع الدور وغموضه المهني والضغط المدرك. وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة ودالة بين صراع الدور المهني والضغط المدرك.

وتتفق مع دراسة لوزال جين في (2001) أن الأساتذة لديهم مستوى ممكن من الضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع.

وتتفق أيضا مع دراسة العتبي (2008) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من درجات القدرة على اتخاذ القرار ودرجات فاعلية الذات.

وتتفق مع دراسة غالب بن محمد المشيخي (2009) التي توصلت الى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في القلق المستقبل وفاعلية الذات ودرجاتهم في مستوى الطموح.

كذلك تتفق مع دراسة نصر محمد العلي (2006) التي توصلت الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز لدى أفراد العينة.

2-2- مناقشة الفرضية الثانية: نصت الفرضية على أنه: مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع. حيث تبين من خلال المعالجة الاحصائية أنه' أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة.

حيث تتفق هذه النتيجة وبالتقريب مع دراسة "غريب صبرينة" (2004) التي توصلت الى أن أفراد العينة يعانون من الضغط المهني حيث نسبة 74.4% لديهم الضغط المرتفع. كما تتفق مع دراسة لوزال جين (2001) أن الأساتذة لديهم مستوى ممكن من الضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع.

2-3--مناقشة الفرضية الثالثة: نصت الفرضية على أن: مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني منخفض. حيث تبين من خلال المعالجة الاحصائية أن "مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة.

وتتفق مع دراسة العتبي (2008) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من درجات القدرة على اتخاذ القرار ودرجات فاعلية الذات. وتتفق مع دراسة غالب بن محمد المشيخي (2009) التي توصلت الى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في القلق المستقبل وفاعلية الذات ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب في القلق المستقبل وفاعلية الذات ودرجاتهم في مستوى الطموح وعلاقة فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلاب فكلية العلوم وطلاب كلية الآداب على مقياس فاعلية الذات تبعا للتخصص والسنة الدراسية. كذلك نتفق مع دراسة نصر محمد العلي (2006) التي توصلت الى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين فاعلية الذات ودافعية الانجاز لدى أفراد العينة.

2-4-مناقشة الفرضية الرابعة: نصت الفرضية على أنه: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس)". حيث تبين من خلال المعالجة الاحصائية أنه " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس"

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة "محمد مكناسي " (2007) في أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن وسنوات الخبرة. في حين تختلف مع دراسة "فلديج وجل"(2003) في أن المعلمات أكثر من المعلمين إحساسا بالضغوط المهنية.

2-5-الفرضية الخامسة: نصت الفرضية على أنه: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس

حيث تبين من خلال المعالجة الإحصائية "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس" وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشناوي (2006) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في فاعلية الذات.

وتتفق كذلك دراسة **ويدر بيرن Wedder burn** التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من فئات عمرية مختلفة في فاعلية الذات.

في حين تختلف هذه النتيجة مع العديد من الدراسات كدراسة **حسيب كيدي (1999)** التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في فاعلية الذات. ودراسة **ماريون بورك marion burke (2005)** التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من فئات عمرية مختلفة في فاعلية الذات لصالح الفئة العمرية أقل سناً والجنس. ودراسة **ويلز وهل Willis hill (2002)**. التي أشارت أيضاً إلى وجود فروق في فاعلية الذات بين الطلاب وفقاً للخبرة والجنس. واختلقت أيضاً مع دراسة **روبرت roberts (1997)** التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات تعزى إلى متغير (العرق، الخبرة، ودمج الخبرة مع الجنس).

ويمكن تفسير النتيجة الحالية بما ذكره **ميشال ورايت** أن للحالة الانفعالية تأثير في درجة فاعلية الذات المدركة والمستمدة من خبرات النجاح والفشل المستمر، كما أن قوة الانفعال غالباً ما تخفض درجة فاعلية الذات فضلاً عن ذلك فإن الضغوط والتعب تؤثر على فاعلية الذات لدى الفرد، حيث تنخفض الفاعلية للذين يعانون من التعب الجسمي الدائم والارهاق النفسي وعلى العكس من ذلك فإن شعور الفرد بالراحة النفسية والاستقرار الفسيولوجي يعزز فاعلية الذات ويرفعها ويزيد ثقة الفرد في النجاح عند أداء السلوك المرغوب (المزرع، 2997، ص72)

كما يرى (الهادي، بالقاسمي، 2019) أن اعتقادات فاعلية الذات تؤثر في الضغوط والاحباطات التي يتعرض لها الأفراد في مواقف التهديد كما تؤثر على مستوى دافعيتهم نحو أداء المهام، حيث أن الافراد ذوي الإحساس المنخفض بفاعلية الذات أكثر عرضة للضغوط والقلق، حيث يعتقدون أن المهام تفوق قدراتهم، وبالتالي يؤدي ذلك بدوره الى زيادة مستوى الضغط لاعتقادهم بأنه ليس لديهم القدرة على انجاز المهمة (الهادي، بالقاسمي، 2019، ص129).

ومما لاشك فيه أن معدل الإحساس بالفاعلية الذاتية عند مستشار التوجيه له بالغ الأثر في الأنشطة التي يقوم بها في مجال الرشاد المدرسي والمهني، ولهذا يرى الباحث أن الحالة النفسية الجيدة للمستشار تزيد في دافعيته نحو أداء المهام التي يقوم بها في مجال عمله بصفة عامة ومحاولة رفع فاعليته الذاتية نحو مهنته الارشادية بصفة خاصة مما يسهم في زيادة اشباع حاجته و تشجيعه على بذل المزيد من الجهد في العمل وذلك من أجل تحسين أداء عملية التوجيه والإرشاد بشكل جيد.

3- الاقتراحات:

- العمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

- توفير مناخ تنظيمي ومادي ومعنوي مناسب للمستشارين لأداء مهامهم الارشادية بشكل فعال ومناسب.

- إقامة دورات وبرامج توعوية لكيفية مواجهة الضغوط المهنية والتخفيف منها.

- دراسة بعض العوامل المنبئة بفاعلية الذات لدى المستشار المدرسي والمهني.

- اقتراح برنامج لتنمية فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

الخاتمة

4-خاتمة:

نستنتج من خلال هذه الدراسة أن ظاهرة الضغوط المهنية مشكلة يواجهها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتؤرقه كغيره من الموظفين، ولهذا لكي يتمكن من أدائه لدوره الإرشادي داخل المدرسة بشكل جيد يجب أن يتوفر في هذه المدرسة المناخ المناسب بها ، بما يتضمنه من تفهم بطبيعة دوره في المدرسة وكذلك مدى ثقته بشأن قدرته على أداء والقيام بتقديم خدمات إرشادية للطلاب بشكل جيد أو ما يسميه " بندورا bandura " بفاعلية الذات " التي يعرفها على أنها معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وتنفيذ سلسلة من الأنشطة المطلوبة لإنجاز مهمة معينة ، ونظرا لأهمية هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة التي تحاول معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني' وبعد تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا وتفسيرها ومناقشتها على ما توفر من الدراسات السابقة والتناول النظري ، توصلت الدراسة الى النتائج التالي:

- 1-توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني'.
- 2-أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة.
- 3-أن مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني متوسطة.
- 4-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس"
- 5-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى فاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس.



قائمة

المصادر والمراجع

-المصادر والمراجع باللغة العربية:

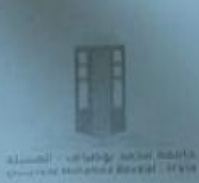
- 1- احمد قحطان الطاهر (2004): مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، ط1، الأردن، دار وائل للنشر.
- 2- احمد السيد كربي / (2004) مفهوم الذات - تاريخ الاطلاع 20 / 02 / 2012 على الساعة 10:00 (http// kenanoanlme.com).
- 3- أحمد كمال (1970): تنظيم المجتمع، ج1، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر.
- 4- أحمد محمد حسين صالح وآخرون: الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي.
- 5- أحمد يحي (2007): علم النفس، عمان، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر.
- 6- المزروع ليلي (2007)، فعالية الذات وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 4 (8)، ص213-231
- 7- بغيجة إلياس (2006): إستراتيجية التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى القلق والاكتئاب لدى المعاقين حركيا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
- 8- تركي رابح (1990): أصول التربية، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 9- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (1992): 21 ربيع الثاني 1413 الموافق لـ 18 أكتوبر.
- 10- جمعة سيد يوسف (2004): إدارة ضغوط العمل، ط1، أيترك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 11- حامد عبد السلام زهران (1997): الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- 12- رشيد زرواتي (2002): تدريبات على منهجية الدراسات العلمية في العلوم الاجتماعية، ط1، للنشر الإسكندرية، دار مورت، الجزائر.
- 13- رواية حسن (2002): الموارد البشرية، مصر، دار الجامعة.

- 14- شويطر ليلي (2005): الضغط المهني لصراع الدور وغموض وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، فرع علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
- 15- عبد الفتاح دويدار (1992): سيكولوجية العلاقات بين مفهوم الذات والاتجاهات، بيروت، دار النهضة الجامعية.
- 16- عبد اللطيف حسين فرح (2001): الاضطرابات النفسية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 17- عثمان الحلو، أحمد فهيم جبر (1998): الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، نابلس، فلسطين.
- 18- علي عسكر محمد عباس عبد الله (1988): مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، ع4، الكويت.
- 19- عمار بوحوش (1995): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 20- غالب بن محمد علي المتيجي (2009): قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 21- غربي صبرينة (2004): مستويات الضغط المهني وعلاقتها بمستويات الاكتئاب لدى الممرضين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، تخصص عمل وتنظيم، جامعة الجزائر.
- 22- فاروق السيد عثمان (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي.
- 23- فائق فوزي عبد الخالق (1969): ضغوط العمل الوظيفي، مجلة آفاق اقتصادية، المجلة 17، العدد 67، دولة الإمارات.
- 24- لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة (2006): الإجهاد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.

- 25- محسن علي عطية (2010)، البحث العلمي في التربية: مناهجه - أدواته - وسائله، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
- 26- محمد محمود عايش (2015): الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والتكيف النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- 27- نصر محمد، محمد عبد الله (2006): العلاقة بين فاعلية الذات والدافعية في الانجاز وأثرها في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الثانوية في مدينة صنعاء، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 18، العدد 01.
- 28- الهادي سراية، محمد الأزهر بلقاسمي ('2019)، الفعالية الذاتية الارشادية للأخصائي النفسي المدرسي ودورها في العملية الارشادية، مجلة العلوم النفسية والتربوية (31) 5 ص 124-137
- 29- هديل يوسف محمد زاحوق (2013) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي و التكيف النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات غزة ، رسالة ماجستير، القدس، فلسطين.
- 30- وفية أحمد الهنداوي (1994): إستراتيجية التعامل مع ضغوط العمل الإداري، الرياض.

قائمة الملاحق

-الملحق رقم (1): تصريح بالنزاهة العلمية-



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا السمضي أسفله السيد (ة):

الصفة : طالب

المولود (ة) بتاريخ: 08/01/1995 .. بت: مسيلة ولاية: المسيلة

ابن (ة) عبدالمقادر وابن (ة):

والحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية / رخصة السياقة رقم: 2.4.0.2.4.5.6.7.8.9.0

الصادرة بتاريخ: 03/05/2005 عن دائرة مسيلة ولاية: المسيلة

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم النفس والمكلف بإنجاز :

- مذكرة ليسانس - مذكرة ماستر

عنوانها: الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الذات لدى

مستشار التوجيه المدرسي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية

والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور

رئيس المجلس الشعبي البلدي
عبدلي إبراهيم



المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في: 28 شوال 1436

حور بـ: 22 شهر 2020 في:

الملحق (2) مقياس الضغوط المهنية:

قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	الفقرة
أولاً: العبء الوظيفي.					
					1 أقوم بأعمال أكثر من الوقت المحدد لها .
					2 أقوم بأعمال لا تناسب مع مؤهلاتي.
					3 أكلف بأعمال صعبة ومعقدة تفوق قدراتي.
					4 أقوم بأعمال روتينية لا جديد فيها.
					5 أكلف بمسئوليات بدون صلاحيات كافية لتنفيذها.
ثانياً: غموض الأدوار وتعددها.					
					6 أكلف بأعمال أهدافها غير محددة.
					7 أتلقى أوامر العمل من عدة أشخاص.
					8 أعمل مع أكثر من مجموعة تتطلب مني أعمال تختلف من مجموعة لأخرى.
					9 أجهل مسؤولياتي بالتحديد.
					10 أعمل تحت سياسات وإرشادات غير متوافقة.
ثالثاً: العلاقات الإنسانية					
					11 . أجد صعوبة في التفاهم مع رئيسي المباشر في العمل.
					12 أعمل تحت أجواء تخلو من روح المودة والصدقة.
					13 أنافس زملائي في العمل مما يفقدني تعاونهم.
					14 يحكم رضا رؤسائي عني العلاقات الشخصية.
					15 يغضب رؤسائي مني إذا لم يتفق عملي مع ميولهم ورغباتهم.
رابعاً: تقييم الأداء .					
					16 أجهل كيف يقيم عملي.

					17	يقيم عملي بمعايير غير دقيقة.
					18	يقيم عملي بناء على المجاملة والعشوائية.
					19	تقيم عملي لا يهدف إلى تحسين أدائي.
					20	تقييم الأداء إذا كانت نتائجه غير منصفة لي لا يحق لي التظلم.
خامسا: الدعم الإداري						
					21	أؤدي مهامي بطريقة خطأ لإرضاء رئيسي طبقا لإرشاداته.
					22	أبادر في طرح الأفكار والمقترحات لرؤسائي فلا أجد أذانا صاغية.
					23	اتخاذ القرارات يتم دون مشاركتي فيها.
					24	يتوقع رئيسي مني جهدا أكبر من طاقتي.
					25	توزع الأعمال بيني وبين زملائي بطريقة غير عادلة.
سادسا: المردود المادي						
					26	أتقاضى راتبة أقل من رواتب أمثالي في مؤسسات أخرى.
					27	أتقاضى راتبا لا يكفل لي العيش الكريم
					28	أجتهد في عملي ولا أتلقى حوافز مادية تشجيعية.
					29	ترتبط الحوافز المادية بمعايير غير موضوعية.
					30	توفر لي مؤسستي مزايا وخدمات غير كافية.
سابعا: الحاجة إلى التطور المهني						
					31	تتقصني بعض المهارات والمعارف اللازمة لأداء العمل.
					32	أجد في عملي فرص نمو وترقيات محدودة.
					33	تطوير مهاراتي وقدارتي يعوقه حجم العمل الموكل إلي.
					34	تحقيق طموحاتي في مكان عملي صعبة.

					ترتبط فرص الترقيات بالشواغر الوظيفية أكثر من ارتباطها بالكفاءة.	35
ثامن: ظروف العمل.						
					أعمل في مكان الإضاءة فيه غير مناسبة.	36
					أعمل في مكان يفتقر إلى الجو الهادئ (كثرة الضوضاء).	37
					أعمل في مكان لا يتوفر فيه وسائل تحافظ على اعتدال درجات الحرارة .	38
					أعمل في مكان لا تتوفر فيه أماكن للاستراحة.	39
					أعمل في بيئة غير صحية (تلوث، وجود مخاطر على سلامة الموظف)	40

الملحق (03) مقياس فعالية الذات:

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		مكثبة جداً	مكثبة	متوسطة	عالية	عالية جداً
1	أُعامل مع جميع العيقات التي تواجهني					
2	أُستطيع وضع الحلول المناسبة لأي مشكلة تواجهني					
3	أُمكن من حل المشكلات التي تواجهني					
4	العيقات تحول بيني وبين تحقيق أهدافي					
5	يسهل علي الوصول لأي هدف مهما كان بعيداً					
6	يمكنني وضع الخطط المناسبة لتحقيق آمالي					
7	يلجا لي زملائي لحل مشكلاتهم					
8	زملائي يتقون في مهاراتي المهنية					
9	يمكنني مساعدة أي فرد لديه مشكلة					
10	أُثق في قدراتي للتعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة					
11	عندي كثير من الطموحات التي سوف أُنجزها					
12	أُستطيع التعامل مع المواقف مضمونة العواقب					
13	يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أكون في مأزق ما					
14	يصعب علي إقناع أي إنسان بأي شيء					
15	أُحافظ على لثقتي في المواقف الصعبة					
16	يمكنني ضبط انفعالاتي إذا استفزني أي إنسان					
17	يمكنني السيطرة على انفعالات الآخرين من زملائي					
18	يقنع زملائي برأئي					
19	أُتبع جميع إرشادات المرور طالما يلتزم بها الجميع					
20	التعامل مع الآخرين بجدية لا يجبرهم على اتباع الأسلوب نفسه					
21	يصعب علي التفكير في حل أي مشكلة تواجهني					
22	أُستطيع الوصول إلى حلول منطقية لما يواجهني من مشكلات					
23	يقال زملائي من قدراتي المهنية					
24	يصعب علي الوصول إلى أهدافي					
25	يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة					
26	يصعب علي التوافق مع أي مجتمعات جديدة					
27	أُعتمد على نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات					
28	نظراً لقدراتي العالية يمكنني توقع نتائج الحلول التي أُصل إليها					
29	إذا عارضني أحد أكون أنا الخاسر في النهاية					

الرقم	الفقرات	درجة الموافقة				
		متننية	متننية	متوسطة	عالية	عالية
30	إذا أعاقني أي إسان يصعب علي التعامل عليه					
31	يصعب علي إيقاف أي إسان عند حدوده					
32	أترك حفي مهما كان مع أي إسان					
33	ترك الإنسان لحقوقه لا بعد التزامية أو سلبية					
34	على الإنسان أن يضبط لفعالاته في المواقف التي تتطلب ذلك					
35	يمكنني تحقيق كثير من المفاجآت					
36	سوف أصل إلى مكانه مرموقة في هذا المجتمع					
37	أستطيع قيادة مجموعة من زملائي إلى هدف محدد					
38	ليس من الصعب علي أي إسان أن يقودني إلى ما يريد					
39	أستطيع تحمل كثير من المسؤوليات					
40	يمكنني القيام بالقليل من الأنوار في الحياة					
41	تشعر أسرتي بنقص ما في حالة عدم وجودي معهم					
42	وجودي في أي مكان كليل بأن يجعله ممتعا ومشوقا					
43	يمكنني إضاعة القليل لأي عمل أكلف به					
44	بكلفتي جميع من حولي بالأعمال السهلة					

الملحق (4) مخرجات SPSS

Corrélations											
		العبء المهني	غموض الأدوار	العلاقات الإنسانية	تقييم الأداء	الدعم الإداري	المردود المعادي	الحاجة الى التطور المهني	ظروف العمل	الضغط المهنية	فاعلية الذات
العبء المهني	Corrélation de Pearson	1	,817**	,780**	,817**	,845**	,844**	,823**	,692**	,918**	-,656**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
غموض الأدوار	Corrélation de Pearson	,817**	1	,832**	,804**	,731**	,825**	,739**	,782**	,903**	-,756**
	Sig. (bilatérale)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
العلاقات الإنسانية	Corrélation de Pearson	,780**	,832**	1	,860**	,788**	,779**	,751**	,712**	,900**	-,664**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
تقييم الأداء	Corrélation de Pearson	,817**	,804**	,860**	1	,836**	,754**	,733**	,651**	,889**	-,595**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
الدعم الإداري	Corrélation de Pearson	,845**	,731**	,788**	,836**	1	,814**	,834**	,735**	,913**	-,581**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
المردود المعادي	Corrélation de Pearson	,844**	,825**	,779**	,754**	,814**	1	,874**	,780**	,926**	-,700**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
الحاجة الى التطور المهني	Corrélation de Pearson	,823**	,739**	,751**	,733**	,834**	,874**	1	,812**	,913**	-,654**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ظروف العمل	Corrélation de Pearson	,692**	,782**	,712**	,651**	,735**	,780**	,812**	1	,854**	-,671**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
الضغط المهنية	Corrélation de Pearson	,918**	,903**	,900**	,889**	,913**	,926**	,913**	,854**	1	-,732**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
فاعلية الذات	Corrélation de Pearson	-,656**	-,756**	-,664**	-,595**	-,581**	-,700**	-,654**	-,671**	-,732**	1
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الضغوط المهنية	40	124,8750	40,26909	6,36710

Test sur échantillon unique						
Valeur de test = 120						
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	confiance de la	
					Inférieur	Supérieur
الضغوط المهنية	0,766	39	0,448	4,87500	-8,0037	17,7537

Test sur échantillon unique						
Valeur de test = 132						
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	confiance de la	
					Inférieur	Supérieur
فاعلية الذات	0,386	39	0,702	1,95000	-8,2738	12,1738

Statistiques de groupe					
الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard	
فاعلية الذات	ذكر	17	133,1765	32,21264	7,81271
	أنثى	23	134,5217	32,49877	6,77646

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
فاعلية الذات	Hypothèse de variances égales	0,156	0,695	-0,130	38	0,897	-1,34527	10,35618	-22,31027	19,61973
	Hypothèse de variances inégales			-0,130	34,804	0,897	-1,34527	10,34209	-22,34507	19,65453

Statistiques de groupe

الجنس		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العبء المهني	ذكر	17	13,9412	5,26154	1,27611
	أنثى	23	16,1739	5,94407	1,23943
غموض الادوار	ذكر	17	15,4118	5,40901	1,31188
	أنثى	23	16,5652	5,71144	1,19092
العلاقات الانسانية	ذكر	17	16,1176	6,74428	1,63573
	أنثى	23	16,0870	5,33354	1,11212
تقييم الاداء	ذكر	17	16,6471	4,10702	0,99610
	أنثى	23	16,4783	4,94395	1,03089
الدعم الاداري	ذكر	17	14,0588	5,53930	1,34348
	أنثى	23	15,0435	6,19735	1,29224
المردود المعادي	ذكر	17	13,5294	5,74584	1,39357
	أنثى	23	15,2174	5,92342	1,23512
الحاجة الى التطور المهني	ذكر	17	14,0000	5,38516	1,30609
	أنثى	23	16,1304	6,14450	1,28122
ظروف العمل	ذكر	17	16,0588	5,47118	1,32696
	أنثى	23	16,9565	5,32983	1,11135
الضغوط المهنية	ذكر	17	119,7647	39,85368	9,66594
	أنثى	23	128,6522	41,04167	8,55778

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
العناء المهني	Hypothèse de variances égales	0,527	0,472	-1,232	38	0,226	-2,23274	1,81248	-5,90191	1,43644
	Hypothèse de variances inégales			-1,255	36,684	0,217	-2,23274	1,77894	-5,83827	1,37279
غموض الادوار	Hypothèse de variances égales	0,248	0,621	-0,646	38	0,522	-1,15345	1,78669	-4,77042	2,46352
	Hypothèse de variances inégales			-0,651	35,636	0,519	-1,15345	1,77181	-4,74812	2,44122
العلاقات الانسانية	Hypothèse de variances égales	1,770	0,191	0,016	38	0,987	0,03069	1,90895	-3,83377	3,89515
	Hypothèse de variances inégales			0,016	29,610	0,988	0,03069	1,97798	-4,01112	4,07251
تقييم الاداء	Hypothèse de variances égales	0,898	0,349	0,114	38	0,909	0,16880	1,47453	-2,81623	3,15383
	Hypothèse de variances inégales			0,118	37,414	0,907	0,16880	1,43351	-2,73468	3,07227
الدعم الاداري	Hypothèse de variances égales	0,881	0,354	-0,519	38	0,607	-0,98465	1,89643	-4,82377	2,85446
	Hypothèse de variances inégales			-0,528	36,549	0,601	-0,98465	1,86408	-4,76322	2,79391
المردود المعادي	Hypothèse de variances égales	0,002	0,964	-0,902	38	0,373	-1,68798	1,87088	-5,47538	2,09942
	Hypothèse de variances inégales			-0,906	35,209	0,371	-1,68798	1,86214	-5,46752	2,09156
الحاجة الى التطور المهني	Hypothèse de variances égales	0,575	0,453	-1,141	38	0,261	-2,13043	1,86689	-5,90976	1,64889
	Hypothèse de variances inégales			-1,164	36,815	0,252	-2,13043	1,82959	-5,83816	1,57730
ظروف العمل	Hypothèse de variances égales	0,144	0,706	-0,521	38	0,606	-0,89770	1,72391	-4,38757	2,59217
	Hypothèse de variances inégales			-0,519	34,112	0,607	-0,89770	1,73087	-4,41482	2,61942
الضغوط المهنية	Hypothèse de variances égales	0,280	0,600	-0,685	38	0,497	-8,88747	12,96840	-35,14063	17,36569
	Hypothèse de variances inégales			-0,688	35,189	0,496	-8,88747	12,90992	-35,09095	17,31601

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ