



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد خيضر - بسةرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة:

جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني

مذكرة مكملة مذكرة لنيل شهادة الماستر علوم التربية

تخصص توجيه والإرشاد

إشراف الدكتور:

سايحي سليمة

إعداد الطالبة:

عطالله دلال

السنة الجامعية: 2018-2019م





وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد خيضر - بسةكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة:

جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني

مذكرة مكملة مذكرة لنيل شهادة الماستر علوم التربية

تخصص توجيه والإرشاد

إشراف الدكتور:

سايحي سليمة

إعداد الطالبة:

عطالله دلال

السنة الجامعية: 2018-2019م

# شكر و عرفان

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، فكان له الفضل في كل خطوة صائبة  
اتقدم بالشكر و التقدير الى كل فرد ساندني ودعمني وشد على يدي بالقول او الفعل او الدعاء  
واتقدم بالشكر الى الاستاذة **سايحي سليمة** المشرفة على توجيهاتها.  
كما اتقدم بجزيل الشكر الخاص الى الدكتور **رابحي اسماعيل** على مساعدته لنا دون ان يبخل علينا  
بشيء وعلى توجيهاته القيمة ولمابذله معنا من جهد وارشاداته القيمة في سبيل هذا البحث  
واتقدم بالشكر الخاص الى زميلاتي **ريمة، ياسمينة، نسمة** على تعاونهن على مساعدتي في انجاز  
مذكرتي.  
واتقدم بالشكر الى كل طلبة الثانية ماستر توجيه وارشاد، والى جميع الاستاذة علوم الاجتماعية،  
الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من بعيد او قريب  
دلال عطاالله

# اهداء

❖ الى السراج المنير ،ومشعل الهداية للبشرية جمعاء (محمد) صلى الله عليه وسلم.

❖ الى من افنى حياته من اجلي ،الى روح ابي الطاهرة رحمه الله.

❖ الى من تعطي ولا تنتظر مقابل العطاء، الى من هي عوني وسبب نجاحي، الى من مهما حولت ان افعل ،واقدم لها فلن استطيع ان ارد جميله علي ولو بذرة صغيرة، الى سر السعادة في قلبي ومشعلة النور في ظلمات ايامي ،(امي الغالية).

❖ الى اخوتي الاعزاء ( نور حياتي هديل ،عبد السلام، عفاف ،اخي عبد العزيز وزوجته كريمة، فطيمة ربيعة، وردة ،حدة)،والى اخوالي واعمامي وزوجاتهم واولادهم، والى اهلي جميعا سائلة المولى لهم الخير والرشاد.

❖ الى احبائي واصدقائي جميعا، ومن لهج لسانه بالدعاء لي في ظهر الغيب

❖ الى كل من علمني حرفا، او اسدى الي نصيحة ،وكل من له في قلبي مكان

الى جميعا اهدي ثمرة جهدي سائلة المولى عزوجل التوفيق والسداد

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وكذلك التعرف على الفروق بين الجنسين في كل من جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية، تكونت عينة الدراسة على 37 مستشار ومستشارة من ولاية بسكرة ومن مقاطعة اريس بباتنة، بحيث تم تطبيق مقياسين هما جودة الحياة المهنية ومقياس الكفاءة المهنية.

حيث كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

- توجد علاقة ذات إحصائية بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي (الإرتباطي) ، وتم تحليل البيانات بالاعتماد على النظام

الإحصائي SP SS

وقد تم توصل الى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
-شكرو عرفان.....	أ.....
-ملخص الدراسة.....	ب.....
-فهرس المحتويات.....	ج.....
-فهرس الجداول.....	د.....
-فهرس الملاحق.....	و.....
-مقدمة.....	01.....

### الجانب النظري:

#### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.....
- 2- أهمية الدراسة.....
- 3- أهداف الدراسة.....
- 4- فرضيات الدراسة.....
- 5- حدود الدراسة.....



6- مفاهيم البحث الإجرائية.....

## الفصل الثاني: جودة الحياة المهنية

تمهيد

أولاً: جودة الحياة

1- مفهوم جودة الحياة.....

2- مؤشرات ومقومات جودة الحياة.....

3- نظريات التي فسرت جودة الحياة.....

4- أدوات قياس جودة الحياة.....

ثانياً: جودة الحياة المهنية

1- تعريف جودة الحياة المهني .....

2- أهداف جودة الحياة المهنية.....

3- أهمية جودة الحياة المهنية .....

4- عناصر وأبعاد جودة الحياة المهنية.....

خلاصة

## الفصل الثالث: الكفاءة المهنية

تمهيد

1- مفهوم الكفاءة المهنية.....

2- الكفاءة المهنية وبعض المفاهيم المرتبطة بها .....

3 - مميزات الكفاءة المهنية.....

4 - أنواع الكفاءة المهنية.....

5 - كفايات المرشد التربوي.....

6 -الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في أداء مهامه.....

خلاصة

### الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1-منهج الدراسة.....

2-مجتمع الدراسة.....

3-عينة الدراسة.....

4-أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية.....

5-خطوات الدراسة الأساسية.....

6-الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات.....

### الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

أولاً: عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة

1-عرض نتائج الفرضية الأولى.....

2-عرض نتائج الفرضية الثانية.....

3-عرض نتائج الفرضية الثالثة.....

ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة

1-تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.....

2-تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.....

3-تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....

مناقشة عامة

مقترحات وتوصيات

قائمة المراجع

الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العبارة	الرقم
	يوضح حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي لمقياس جودة الحياة المهنية	01
	يوضح حساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة المهنية	02
	يوضح حساب معاملات الثبات عن طريق ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة المهنية	03
	يوضح حساب الصدق باستعمال الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة المهنية	04
	يوضح حساب معاملات الثبات عن طريق ألفا كرونباخ للكفاءة المهنية	05
	يوضح معامل الارتباط بيرسون لمقياسي جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية	06
	يوضح الفروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية	07
	يوضح الفروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية	08

## فهرس الملاحق

الصفحة	العبارة	رقم
	ملحق يوضح مقياس الكفاءة المهنية	01
	ملحق يوضح مقياس جودة الحياة المهنية	02
	ملحق يوضح درجة الكلية لافراد العينة على مقياس جودة	03

	الحياة المهنية	
	ملحق يوضح الدرجة لكلية لأفراد العينة في مقياس الكفاءة المهنية	04

مقدمة

## مقدمة:

تعد مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من المهن المتخصصة التي تعتمد على معايير علمية و ضوابط مهنية يستند إليها المستشارون للعمل الإرشادي للقيام بمسؤولياتهم واداءاتهم في تقديم المساعدة لمن يحتاج إليها في ضوء مفهوم علمي، متخصص فنجاح هذا العمل يتوقف على المستشار وما يتصف به من صفات ومميزات وما يمتلك من كفاءات مهنية في ظل جودة حياته المهنية ،فيمكن القول أنه زيادة تطبيق إدارة جودة الحياة المهنية ، فيمكن القول أنه زيادة تطبيق إدارة جودة الحياة المهنية يؤدي إلى مستوى أعلى من الإتقان في الكفاءة المهنية والعكس صحيح ومن الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة المهنية: دراسة ديوب (2014)، دراسة بن خالد(2015)والدراسات التي تناولت موضوع الكفاءة المهنية: دراسة قوارح محمد(2017)،دراسة سامعي توفيق(2010)

وباعتبار العمل جزء جوهري في حياة الإنسان ومادام مظهر من الحياة المهنية الذي يعطيه المكانة ويؤدي إلى إشباع حاجاته ورغباته، ويتوقف ذلك أن تكيف المستشار مع مهنته يساعده على التطور وان يصبح أكثر تكيفا ويقدم أقصى ما لديه من كفاءات مهنية التي يمتلكها في ضوء جودة حياته المهنية والكفاءة المهنية فهذه الدراسة هدفها التعرف عن العلاقة الموجودة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى المستشار وكذلك التعرف على الفروق بين الجنسين في كلا المتغيرين بحيث تضمنت المذكرة الفصول التالية:

**الفصل الأول:** ضم لإطار العام لمشكلة البحث من مشكلة البحث وفرضياتها، أهدافها، أهميتها، الحدود البشرية للدراسة مع مفاهيم البحث الإجرائية.

**الفصل الثاني:** تناول متغيرين جودة الحياة وجودة الحياة المهنية فجودة الحياة اشتملت مفهومها ومؤشراتها والنظريات المفسرة لها وأدوات قياسها، أما بالنسبة لجودة الحياة المهنية ضمت تعريفها وأهدافها وأهميتها وعناصر وأبعاد جودة الحياة المهنية.

**الفصل الثالث:** تناول متغير الكفاءة المهنية حيث تضمن تعريف الكفاءة والكفاءة المهنية، كذلك الكفاءة المهنية وبعض المفاهيم المرتبطة بها، مع ذكر مميزات الكفاءة المهنية وأنواعها وقياس الكفاءة المهنية، مروراً بكفايات المرشد التربوي، وأخيراً الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه في أداء مهامه

**الفصل الرابع:** شمل إجراءات الدراسة الميدانية بحيث تضمن منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة كذلك أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية، مع خطوات الدراسة الأساسية وأخيراً أساليب الإحصائية لمعالجة البيانات.

**الفصل الخامس:** تناولنا فيه عرض ومناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة وتم تقسيمه إلى جزئين الجزء الأول لعرض النتائج حسب الفرضيات الدراسة، والجزء الثاني تحليل ومناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة.

## **الفصل الأول :**

# **الإطار العام للدراسة**

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1\_مشكلة الدراسة

2-أهمية الدراسة

3-أهداف الدراسة

4-فرضيات الدراسة

5-حدود الدراسة

6-مفاهيم البحث الإجرائية

## –مشكلة الدراسة:

يعد التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من المهن الإنسانية والتربوية في آن واحد، إذا يمارس المستشار لتوجيه المدرسي والمهني دور مهما في تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها، وذلك لبناء شخصيةالمسترشدين وتكامل نموهم الاجتماعي والوجداني والمعرفي والأخلاقي.

فالمستشار هو المسؤول والمتخصص الأول عن العمليات الإرشادية التي يقوم بها في مجاله لذلك ينبغي أن يتصف بقدرات ومهارات إرشادية عالية تمكنه من أداء عمله الإرشادي بكفاءة مهنية عالية.

فالكفاءة المهنية تعتبر من المواضيع الهامة في ميادين العمل بحيث أنها تحتوي على مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته.

**فيشير قوارح محمد (2017)** أن امتلاك الكفاءات المهنية أمر ضروري بالنسبة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، ولكن يؤدي دورهم بكفاءة ويجب تطويرهم وتنصيبهم مهنيا حيث يساهم تحديد الكفاءات المهنية لديهم في تغطية جوانب القصور لديهم.

وأشار كونستانتن (**Counstantine 2001**) أن وجود كفايات مهنية عالية لدى المسترشدين تعتبر من الوسائل المهنية التي تجعل المرشد على قدر كبير من الكفاءة والافتدار في التعامل مع المسترشدين وذلك عائد إلى طبيعة العمل الإرشادي والذي لا يقتصر على فئات محددة أو منتقاة وإنما يجب أن يشمل كل فئات المسترشدين. (الغانمي، 2013، ص04)

وباعتبار المستشار له عدة أدوار في حياته غالبا ما يتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات حياته التي تكون وفق المعايير التي يحددها لتقويم حياته ومطالبها كالقدرة على التفكير، اتخاذ القرار القدرة على التحكم، إدارة الوقت، الصحة النفسية، الجسمية، الظروف الاجتماعية والاقتصادية والمعتقدات الدينية والقيم الثقافية... وغيرها التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة التي تحقق سعادتهم في الحياة(حني،2014، ص15)



فإن نجاح المستشار في عمله وحسن أدائه فيه يتوقف بالأساس على نظرتة إلى جودة حياته المهنية في العمل فهذه الأخيرة هي الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة ومناسبة له.

بحيث أن جودة الحياة المهنية تتناول الجهود والأنشطة التي يستخدمها المستشار بغرض توفير حياة مهنية أفضل له قصد إشباع احتياجاته من خلال توفير بيئة عمل صالحة وتوفير الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاح جودة المهنية في الأداء.

**أكد Gummins (1996)** أن مفهوم جودة الحياة في العمل يشير إلى الصحة النفسية وأن السعادة، أو تقدير الذات، أو الرضا عن الحياة أو الصحة النفسية وأن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية. (بن خالد، 2015، ص03-07)

وأكد **زاهر** "استخدام جودة حياة العمل يسهم في تنمية لالتزام التنظيمي لدى الأفراد ويعمل على تعزيزها، كون جودة الحياة العمل توفر لهؤلاء الأفراد كل ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتطبيق وتجريب أفكارهم على أرض الواقع. (زاهر، 2016، ص15)

فجودة الحياة المهنية تجعل من المستشار أن يكون راض عن مهنته ومدى سهولة تنفيذ مهام مهنية، وقدراته على التوافق مع واجبات عمله بكفاءة مهنية عالية.

ومن المفروض أن كل ما كانت هناك جودة حياة مهنية لدى المستشار كل ما كانت هناك كفاءة مهنية عالية.

الدراسات المتعلقة بجودة الحياة بحثت في جوانب نفسية، اقتصادية وأهملت جانب المهني [حسب علم الطالبة] أولاً هي جودة الحياة المهنية وخصوصاً علاقتها بالكفاءة المهنية، وهذا ما جعلنا نبحت في هذا الموضوع في معرفة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من خلال هذا طرح التساولين التاليين:

1- هل توجد علاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

2- هل توجد فروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. ؟

3- هل توجد فروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

## 2-أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في :

### 1-2الأهمية النظرية:

- إضافة قيمة علمية وسد نقص الحاصل في أدبيات الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية، وربطها ببعض المتغيرات ذات العلاقة.
- توضيح نظريا العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية.
- تناولت الدراسة الحالية في مجال جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى المستشارين وهي من المجالات المهنية التي تحتاج مزيد من الجهد، وبالتالي فقد تضيف هذه الدراسة بعض المعلومات إلى رصيد المعرفة وخاصة في البيئة المحلية.

### 2-2الأهمية التطبيقية:

- تمكين العاملين في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلى أسس علمية من تطوير برامج إعداد المرشدين في ضوء احتياجاتهم التدريبية سواء قبل أو أثناء الخدمة.
- بناء برامج ومقررات التي تعتمد على المساهمة في رفع جودة الحياة المهنية للمستشارين خاصة في المجال المهني وكذلك في رفع كفاءاتهم المهنية.
- انتقاء واختيار المستشارين للعمل في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفق كفاءاتهم المهنية في ظل جودة حياتهم المهنية.

## 3-اهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة الى:

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- التعرف على الفروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

## 4\_فرضيات الدراسة:

- وللإجابة عن التساؤلين السابقين اقترحنا الفرضيات التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدمستشاري التوجيه المدرسي والمهني.
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية.

### 5\_حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الحدود الزمانية والمكانية والبشرية:

#### -الحدود المكانية:

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة ومقاطعة اريس بولاية باتنة .

#### -الحدود الزمانية:تحدد الدراسة زمنيا بالسنة الدراسية 2018\_2019.

-الحدود البشرية: وتمثلت فيمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بولاية بسكرة ومقاطعة اريس بولاية باتنة.

### 6-مفاهيم البحث الاجرائية:

**جودة الحياة المهنية:** هي الدرجة التي يحصل عليها المستشار على مقياس جودة الحياة المستخدم في الدراسة، وتتمثل بشعور المرشدين بالرضا والسعادة وقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ما يتوفر لديهم من قدرات وإمكانيات، وما يقدم لهم من خدمات في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية من حسن إدارتهم للوقت والاستفادة منه .

**الكفاءة المهنية:** هي مجموعة السلوكيات والمهارات والقدرات النفسية والمعرفية الحسية والحركية والاجتماعية

والوجدانية والمهنية التي تؤهل الموظف ( المستشار ) للقيام بمهامه بشكل فعال والتي يعبر عنها في المقياس المعدلها، المستخدم لدراسة(صاحب المقاس).

# الجانب النظري

# الفصل الثاني:

## جودة الحياة المهنية

الفصل الثاني: جودة الحياة المهنية

تمهيد

أولاً: جودة الحياة

1- مفهوم جودة الحياة

2- مؤشرات ومقومات جودة الحياة

3- نظريات التي فسرت جودة الحياة

4- أدوات قياس جودة الحياة

ثانياً: جودة الحياة المهنية

1- تعريف جودة الحياة المهنية

2- أهداف جودة الحياة المهنية

3- أهمية جودة الحياة المهنية

## 4- عناصر وابعاد جودة الحياة المهنية

### خلاصة

#### تمهيد :

ينتمي مفهوم جودة الحياة إلى علم النفس الايجابي الذي يعيد للفرد شعوره بالرضا والسعادة في ضوء الحالية وإمكاناته وقدراته المتاحة ويختلف هذا المفهوم باختلاف الفرد وظروفه، وإن ارتباط جودة الحياة بعلم النفس الايجابي قد جاء من أهمية النظرة الايجابية لحياة الفرد، بحيث تعددت قضايا البحث في هذا الإطار فشملت الخبرات والمجال المهني وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل إلى مفهوم جودة الحياة ومؤشراتها وأهم نظريات التي فسرتها مع معرفة أدوات قياسها هذا بالنسبة لجودة الحياة بصفة عامة أما بخصوص التخصيص في جودة الحياة المهنية سنتطرق إلى جودة الحياة المهنية وأهم أهدافها وأهميتها مرور إلى عناصره

#### أولاً: جودة الحياة:

##### 1\_ تعريف جودة الحياة

##### الجودة لغة:

الجودة في اللغة من الفعل جود، الجيد: نقيض الرديء، والجمع جيد، و جياًدان: جمع الجمع وجاد الشيء: جوداً، و جوداً: أي صار جيداً، وقد جاء جوداً، وأجاد: أتى بالجيد من القول والفعل.

##### أما اصطلاحاً:

فيمكن تعريف جودة الحياة بأنها الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية، والإحساس بحس الحال، وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة فضلاً عن البيئة الخارجية، والإحساس بحسن الحال وإدراك الفرد لقوى، ومتضمنات حياته، وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية، وإحساسه بمعنى السعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة ومتوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع.

كما تم تعريفها بأنها الإحساس بالرفاهية والرضا التي يشعر بها الفرد في ظل ظروفه. (الزويني وآخرون، 2016، ص160)

عرف **تايلور وروجان**: جودة الحياة بأنها رضا الفرد بقدره في الحياة، والشعور بالراحة والسعادة

كما عرفها **جود (GOOD 1990)**: بأنها امتلاك الفرد الفرص لتحقيق اهداف ذات معنى

ويرى **العارف والغندوز**: أن جودة الحياة، تمثل البناء الكلي الذي يتكون من مجموعة المتغيرات التي تهدف إلى إشباع الفرد، ومؤشرات ذاتية تقيس مقدار الإشباع الذي تحقق (بسماء آدم، 2014، ص 08)

تعريف **المنسي وكاظم**: جودة الحياة بأنها مدى شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال نوعية البيئة التي يعيش فيها، والخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه. (المنسي وكاظم، 2010، ص60)

- من خلال التعاريف المختلفة السابقة نلاحظ أن الإنسان بطبيعته يبحث عما يثري حياته بالراحة والسعادة، ويعود عليه بالأمان والاستقرار، وحياة أفضل لها قيمة ومعنى، ومن ثم تقدير ايجابي لمهنة، ومن هنا كان لابد من أي تختلف نظرة الإنسان عن الحياة وجودتها باختلاف المرحلة النهائية التي يمر بها وذلك لاختلاف حاجاته وطرق إشباعها، وباختلاف المنظور والمجال الذي يعيشه الفرد فيه، ولذلك تنوعت الاتجاهات ينتوع مجال البحث والتطبيق

ومن كل ما سبق يمكن القول أن جودة الحياة تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والأحاسيس بحسن الحال وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، والحياة العاطفية الإيجابية إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية، وإحساسه بمعنى السعادة وصولاً إلى عيش الحياة متوافقة بين جوهر الإنسان و القيم السائدة في المجتمع.

## **2\_ مؤشرات ومقومات جودة الحياة:**

ان الجودة الحياة مجموعة من المؤشرات الحياة فيما يلي:

حدد **"فلو فيلد" (1990)** مؤشرات لجودة الحياة فيما يلي:

**1- المؤشرات النفسية:** تتبدى في درجة شعور الفرد بالتوافق مع المرض، والقدرة على التعرف على المشاعر، والتعبير عنها وشعور الفرد بسعادة والراحة النفسية دون اضطراب أو تردد.

**2\_ المؤشرات الاجتماعية:** تتضح من خلال القدرة على تكوين العلاقات الشخصية ونوعيتها، فضلاً عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية والاستمرار فيها مع الاتصال والتواصل مع الاخرين واحترامهم.

3\_ **المؤشرات المهنية:** وتتمثل في درجة رضا الفرد عن مهنته وحبها لها، ومدى سهولة تنفيذ وظيفته، وقدرته على التوافق مع واجبات عمله.

4\_ **المؤشرات الجسمية والبدنية:** ويقصد بها رضا الفرد عن حالته الصحية وقدرته على التعايش مع الآلام والنوم والشهية والقدرة الجنسية، والقدرة على القيام بوظائف الجسم الديناميكية.

5- **المؤشرات الذاتية:** تكون أكثر خصوصية للفرد، ومن ثم لا يمكن استخدام المؤشرات الموضوعية لقياس الذاتية إلا في حالة معرفة قيمة هذه المؤشرات بالنسبة للفرد واتجاهاته ويشير "لوتينوآخرون« Lawton et al " إلى أنه يجب التوسع في المؤشرات الدالة على جودة الحياة لتشمل عملية أكثر من مجالات الاجتماعية والإنسانية.

ويرون أن المؤشرات الموضوعية والذاتية تمثل متغير متصلان وان التفرقة بينهما تكون سهلة فقط عندما تكون بين مؤشر بيئي اجتماعي كمي، مثل الدخل في مقابل الحكم شخصي كيفي على الرضا عن هذا المظهر نفسه (الرضا عن الدخل)، إلا أنه في الكثير من الدراسات يصعب الوصول إلى هذا الفصل، كما تؤكد الدراسات ضرورة التركيز على رؤية الفرد وإدراكه بجودة الحياة، وتقييمه الذاتي الموضوعي.

إن جودة الحياة تقوم على تكامل المؤشرات الموضوعية والذاتية للسعادة الشخصية مع مراعاة أن تأثير الجوانب الموضوعية يعتمد على التقييم الذاتي، ولقياس الجانب الموضوعي تجري المقارنة بين الوضع القائم والمتاح وبين الحد الأدنى من الظروف المعيشية المناسبة.

فبينما تعتبر مؤشرات موضوعية: المجتمع أو الجماعة التي ينتمي إليها الفرد محكا مرجعيا وتقيس البيانات مثل: الدخل والسكن والعمر، والقدرة على التوافق مع المحيط والأشخاص والقوانين والأنظمة. (أبو شمالة، 2016، ص26-27)

6- **المؤشرات المهنية:** وتتمثل في درجة رضا الفرد عن مهنته وحبها لها والقدرة على التوافق مع واجبات عمله.

مؤشرات العقلية: وهي صحة تتعلق بالقدرة على التفكير بوضوح، وتناسق الشعور بالمسؤولية وقدرة على حسم الخيارات واتخاذ القرارات وصنعها.

7- **المؤشرات الروحية:** وهي صحة تتعلق بالمعتقدات والممارسات الدينية للوصول إلى الرضا في النفس (بو عيشة، 2013، ص 26-27)

3\_ **النظريات التي تناولت جودة الحياة:**



هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير مفهوم جودة الحياة وشعور الفرد بجودة الحياة، في محاولة للتأثير الايجابي على درجة الجودة التي يشعرها ويدركها الفرد لحياته وسنحاول عرض هذه النظريات

### أولاً: ابراهام ما سلو: "1970-1908"

وأكد "ما سلو" في نظريته (نظرية الحاجات) أن هناك مجموعة حاجات أساسية و حاجات ثانوية وضعها بشكل هرمي متصاعد حسب الأهمية، فالحاجات الواقعة أسفل الهرم حاجات فيسيولوجية (كالحاجة للطعام و الشراب و الجنس و النوم) يجب أن تُشبع قبل أن تُشبع تلك الحاجات التي تقع في قمة الهرم (كالحاجة للأمن و الحب و الانتماء والحاجة لاعتبار الذات و الحاجة لتقدير الذات) و أن الحاجات الكائنة في قمة الهرم لم تظهر إلا بعد أن تُشبع الأدنى منها في الهرم ولو جزئياً.

وقد وهب "ما سلو" ما يقارب (20 عاماً) من حياته ليثبت أن إمكانيات الإنسان وحاجاته العليا هي التي تدفعه للسلوك الهادف نحو تحقيق الذات والحاجة لتقدير الذات وأن الحاجات الكائنة في قمة الهرم لم تظهر إلا بعد أن تُشبع الأدنى منها في الهرم ولو جزئياً.

الإنسان وحاجاته العليا هي التي تدفعه للسلوك الهادف نحو مستوى الذات، كما أوضح ما سلو أن جودة الحياة تتوقف على مستوى إشباع تلك الحاجات العليا وأن هذا الإشباع يؤدي بالإنسان إلى الشعور بالسعادة العميقة وسمو في العقل وإثراء حياة الفرد الداخلية.

### ثانياً: نظرية شالوك (2002) schlock :

تدور هذه النظرية من جودة الحياة عن محددان أخرى لمؤشرات جودة الحياة، إلا وهي جودة الحياة الذاتية أو المحددان الذاتية في جودة الحياة، أس كما يدركها الفرد نفسه من خلال إحساسه بالرضا والسعادة، والإحباط، والشتائم، واليأس ومن خلال الإحساس بالانفعالات الايجابية وتحقيق الذات، ويرى شالوك أن هناك تحليلاً جديداً بتحديد ثلاثة مؤشرات لكل من مجالات الثمانية لجودة الحياة وعلى النحو الآتي:

1- السعادة الانفعالية: وتشمل الرضا، ومفهوم الذات، وانخفاض الضغوط.

2- العلاقة بين الشخصية: تشمل التفاعلات والعلاقات والمساندة.

3- السعادة المادية: وتشمل الحالة المادية، والعمل، والسكن.

4- النمو الشخصي: وتشمل التعليم، والكفاءة الشخصية والأداء.

5- السعادة البدنية: وتشمل الصحة، والأنشطة اليومية، ووقت الفراغ.

6- تقرير المصير: ويشمل الاستقلالية، والأهداف، والقيم، والاختبارات

7- الاندماج الاجتماعي: ويشمل التكامل، والترابط الاجتماعي، المشاركة الأدوار المجتمعة، والمساندة الاجتماعية.

8- الحقوق البشرية القانونية والعمليات الواجبة: هي رضا الفرد المتعلق بإدراكه لحقوقه الفردية وحقوق الجماعة التي يعيش في إطارها. (القريشي، دس، ص 414-415)

### ثالثاً: نموذج جاي فانس (1994):

وهو النموذج الذي بني على أساس الوجهة التكاملية للأمر النظرية لجودة الحياة لدى الفرد، ويتضمن:

1/ سمات الشخصية (تقدير الذات، التفاؤل، العصابية، الابتسامة) وهي عبارة عن سمات نابذة من الداخل، وتشمل على الأبعاد المعرفية والانفعالية.

2/ الهناء الشخصي ويتضمن:

- الانفعال الإيجابي والسلبى: ويكون داخلي المصدر، ومكون انفعالي.

- الرضا العام عن الحياة: ويكون داخلي المصدر، ومكون معرفي.

3/ محصلة جودة الحياة وتتضمن:

- جودة الحياة السلوكية: وتكون خارجية المصدر، ومكون معرفي.

- جودة الحياة المتصلة بالصحة: وتكون داخلية أو خارجية المصدر، وتتمثل في الجوانب المعرفية.

### رابعاً: نموذج فينوهوفن (2000 veenhoven):

وهو نموذج لتفسير جودة الحياة مكون من أربعة مفاهيم مرتبة وهي كالتالي:

1- فرص الحياة: وتنقسم إلى بعدين أساسيين هما:

- الجودة في البيئة الخارجية: وغالباً مصطلح جودة الحياة الهناء يستخدمان بهذا المعنى. (أبو يونس

2013، ص 72-73)

- الجودة المنبثقة من الداخل: وهي تشير إلى البيئة الداخلية للفرد من إمكانيات وقدرات تمكنه من مجابهة المشكلات الحياتية بطريقة أفضل.

- نتائج الحياة: وتنقسم إلى:

1- الفائدة أو المنفعة: وهي تشير إلى جودة الحياة من خلال المحصلة والتي يمكن الحكم عليها في ضوء قيم الفرد والبيئة، أي استغلال البيئة الخارجية والتي تمثل رؤية الحياة على أنها جيدة.

2- تقديم أو تقدير الحياة: وتشير إلى جودة الحياة كما يراها الفرد، حيث التقدير لذاتي لها مثل: الهناء الشخصي، الرضا عن الحياة السعادة.

#### **خامسا: نظرية فنتجودتوآخرون:**

حيث تشير هذه النظرية إلى أنه يمكن تفسير جودة الحياة من خلال ثلاثة أبعاد أساسية وهي كالتالي:

1/ جودة الحياة الذاتية: وتتمثل في الهناء، الرضا عن الحياة، السعادة، معنى الحياة.

2/ جودة الحياة الموضوعية أو الخارجية: وتتمثل في التنظيم البيولوجي، إدراك الإمكانيات الحياتية، انجاز الحاجات، المعايير الثقافية.

3/ الوجه البيولوجي: والتي تشير إلى الوجود البشري. (أبو يونس، 2013، ص 73- 74)

مما سبق نلاحظ اختلافات في تفسير جودة الحياة وهذا يرجع الى الخلفية التي اعتمدت عليها النظرية كما ترجع تفسيرها الى العوامل كالثقافة وعامل المعتقدات والمتغيرات البيئية التي تحيط بالفرد والإمكانات المادية والمعنوية.

#### **4\_ أدوات قياس جودة الحياة:**

قسم ويكلاندا (2000) أدوات قياس جودة الحياة إلى ثلاثة أنواع هي: عالمي، عام، خاص.

##### **القياس العالمي:**

وصمم أسلوبه العام من أجل قياس جودة الحياة بصورة متكاملة وشاملة، وهذا قد يكون سؤالا وحيدا يتم سؤاله للشخص لحساب مقياس جودة الحياة بصورة عامة له مثل مقياس فلانجان لجودة الحياة الذي يسأل الناس عن رضائهم عن 15 مجالا من مجالات الحياة.

##### **المقياس العام:**

له أمور مشتركة مع المقياس العالمي وصمم من أجل مهام وظيفية، في الرعاية الصحية ثم تحديده ليكون بصورة شاملة مثل احتمالية تأثير المرض أو أعراض هذا المرض على حياة المرض ويطبق المقياس العام على مجموعة كبيرة من السكان، والميزة الكبرى لهذا القياس هي تغطيته الشاملة وكذلك حقيقة أنه

يسمح عمل مقارنة مجموعات مختلفة من المرض، أما عيوب هذا القياس فإنه لا تعطي عناوين ذات صلة بمرض معين

### المقياس الخاص:

تم تطويره لمراقبة ردة الفعل للعلاج في حالات الخاصة، وهذه الخطوات محصورة لمشاكل تميز مجموعة خاصة من المرض، حيث يكون لهؤلاء المرضى حساسية للتغيير وكذلك قلة التصوير لديهم في الربط مع تعريف معنى جودة الحياة.

فمجالات المقياس الخاص يركز على مشكلة معينة لمجموعة من المرض مثل: الألم، التعب، الوظائف الجسدية هذه الإجراءات والقياسات مفيدة في ملاحظة مشاكل خاصة يمكن أن تحل بواسطة التدخل العلاجي.

هذه الطرق المتعددة تختلف في الاستخدام، الاستبيانات القياسية تسمح بالإدارة الموحدة والقياس غير المتحيز في البيانات المحددة سلفاً ومتساوية عند المستجيبين لهذا الاستفتاء، المقابلة مع المرضى لها ميزة وهي أن معظم المرضى يمكن استيفاء المعلومات منهم بصورة شاملة وكافية وهذه الميزة تعرض عن العيب الاستبيان وهي وقية الطويل وتكلفته الغالية. (بحرة، 2013، ص40-14)

### ثانياً: جودة الحياة المهنية

#### 1\_ تعريف جودة الحياة المهنية:

تعددت تعريفات العلماء الباحثين لمفهوم جودة الحياة المهنية وذلك لاختلاف أهداف دراسات العلماء والباحثين، سنعرض فيما يلي بعض تعريفات العلماء والباحثين لمفهوم جودة المهنية:

-عرفها البربري أنها "بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد مما ينعكس ذلك اجابا على الموظف فيشعر بالرضا ولأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة (البربري، 2016، ص19)

عرفها "الشنطي" على أنها: "بأنها أنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل ايجابية تستهدف حياة العاملين من أجل وصول المرضى العاملين مما يؤثر إيجابا على إنتاجية.(الشنطي 2016، ص18)

يعرفها "المغربي" على أنها : ظروف عمل جيدة وإشراف جيد ومترتبات ومزايا ومكلفات جيدة وقدر من اهتمام وتحدي بالوظيفة، تتحقق جودة الحياة المهنية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام

الجهود جودة الحياة المهنية لإعطاء العاملين فرص أكبر لتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المؤسسة ككل.(المغربي2004، ص5-6)

كما أشار "البليبيسي": هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة المهنية والشخصية للمستشارين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والمسترشدين ايجابيا، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات المرشدين، مما يضمن استمرارية نجاح العملية الإرشادية.(البليبيسي، 2012، ص7)

يعرفها أبو عودة على أنها " عبارة عن مجموعة من المؤشرات والعمليات المتكاملة التي تشارك فيها جميع الادارات والأقسام داخل المؤسسة من أجل تحسين حياة المهنية والشخصية لدى المستشارين(أبو عودة، 2018، ص 12)

كما يعرفها " تيسر زاهر" على أنها تتمثل في توفير المؤسسة لعوامل وأبعاد حياة مهنية أفضل للمستشارين لعوامل وأبعاد حياة مهنية أفضل للمستشارين بها ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة تشبع حاجاتهم، وتحقق أداء أفضل للمؤسسة.(زاهر، 2016، ص18]

## 2\_ أهداف جودة الحياة المهنية

تهدف جودة الحياة المهنية إلى:

\*زيادة ثقة المستشارين

\*المشاركة في حل المشكلات

\* زيادة الرضا الوظيفي والمهني

\*زيادة الفاعلية المهنية

\*تحقيق أهداف المؤسسة التربوية

\* تنمية قدرات المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء

\*تساهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة

\*توفير ظروف عمل حسنة ومطورة من جهة نظر المستشارين

\* جودة الحياة المهنية لها أثر إيجابي على أداء المستشارين

\* إحداه التوازن والانسجام بين الحياة المهنية للمستشارين وبين حياتهم الشخصية والعائلية مما يؤدي إلى:

زيادة الولاء المهني

\*الشعور بالأمان الوظيفي

\* إمكانية الترقية والتقدم. (البلبيسي، 2012، ص12-13)

### 3\_ أهمية جودة الحياة المهنية

ترجع أهمية جودة الحياة المهنية في أنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح أكثر من المؤسسات وذلك لما يدر عليها من زيادة إنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين المستشارين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعاً للعمل فهناك اختلافات على حسب العلماء والباحثين في أهمية جودة الحياة المهنية ويمكن حصرها فيما يلي:

\*تقليل صراعات العمل بين المستشارين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر فعالية تهيئة مناخ جيد للعمل يساعدني في حل المشكلات..

\* زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى المستشارين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام .

\*تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها.

\* انخفاض معدل غياب المستشارين في المؤسسة .

\*زيادة الفعالية والكفاءة المهنية داخل المؤسسة.

\*استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.

\*التفوق الواضح للمستشارين في الجوانب الإدارية حال تعرض المؤسسة أو المسترشدين للمشاكل قد تعرقل العملية الإرشادية

\*الاحتفاظ بنوعيات من الموارد البشرية ذات كفاءة ومهارة ومعرفة .

\*فرصة للنمو والتطور حيث إن استقرار الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحقيق ذلك (أبو حميد،

2017، ص12-13)

يمكن أن نستخلص من أهمية جودة الحياة المهنية أن لها أهمية كبيرة في تطوير وتعزيز أداء المستشارين والتركيز على تنمية دوره في المؤسسة بشكل خاص بصفته المورد ومحور العملية الإرشادية داخلها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة على الصعيد المادي أو المعنوي لمواجهة التحديات البيئية الداخلية والخارجية، التي تعصف بمستقبل المسترشدين

#### 4\_ عناصر وأبعاد جودة الحياة المهنية :

تنوع الباحثون والعلماء في تحديد أبعاد وعناصر جودة الحياة وهي كالآتي:

\*ذكر "جاد الرب" (2008) أن جودة الحياة المهنية تركز على الأبعاد والعناصر التالية وهي: توفير بيئة عمل صحية و آمنة من التوتر والقلق والأمراض والمشاركة في اتخاذ القرار توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي عدالة نظم الأجور والمكافآت، والحوافز المادية والمعنوية.

\*أضاف "Walton" أن عوامل جودة الحياة المهنية تمثل كل من العناصر التالية: التمسك بقوانين العمل، والتوازن بين الحياة والعمل، والعلاقات الاجتماعية في حياة العمل.

\*يشير صالح والعنزي (2009) إلى أن لجودة الحياة المهنية أبعاد تتمثل: بكفاية الراتب وعدالته، صحية ظروف العمل، فرص النمو الوظيفي والتكامل الاجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، التمسك بمبادئ العمل المهني.

\*حيث قسم "السالم" (2009)، أبعاد جودة الحياة المهنية إلى قسمين:

البعد الإنساني ويشمل عدة جوانب الجانب الاجتماعي والجانب المعنوي والعقلي، والبعد الاقتصادي ويشمل الرواتب والأجور، علاج الأمراض، فرق جماعات العمل.

\*ويشير "الدحوح" (2005)، إلى أبعاد لجودة الحياة المهنية تتمثل في: العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشعور بالرضا الوظيفي، البيئة المدرسية والصحية. (الحسني، 2016، ص17)

نستنتج مما سبق أنه هناك تنوع في الأبعاد وعناصر جودة الحياة المهنية هذا يرجع لتنوع في آراء

الباحثين والعلماء وفق منظورهم وفق فلسفتهم وثقافتهم، وكذلك يمكن استخلاص أبعاد وعناصر جودة الحياة المهنية فيما يلي: المشاركة في اتخاذ القرار، العلاقات الاجتماعية السلوك القيادي والإشراف على العملية الإرشادية، الأجور الاستقرار والأمان الوظيفي.

خلاصة

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل أن نلم بأهم جوانب جودة الحياة حيث تناولنا تاريخ جودة الحياة وتعريفها ومؤشراتها ومقوماتها وأهم النظريات المسرة لها وأدوات قياسها من خلال ما قدمناه عن مواضيع جودة الحياة من معلومات اتضح لنا أهميتها وهدفها في شعور الفرد بالرضا والسعادة في حياته وفق ظروف المحيطة به.

## الفصل الثالث:

### الكفاءة المهنية



## الفصل الثالث: الكفاءة المهنية

### تمهيد

#### 1-تعريف الكفاءة المهنية

#### 2-مميزات الكفاءة المهنية وبعض المتغيرات المرتبطة بها

#### 3-مميزات الكفاءة المهنية

#### 4-أنواع الكفاءة المهنية

#### 5-كفايات المرشد التربوي

#### 6الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه في أداء مهامه

### خلاصة

## تمهيد:

تعتبر الكفاءة المهنية من المواضيع الهامة في ميادين العمل بحيث تشير إلى مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يملكها الفرد وتمكينه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته . وسنطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الكفاءة المهنية وارتباطها ببعض المفاهيم المشابهة لها، وإلى أهم مميزات الكفاءة المهنية وإلى أنواع الكفاءة المهنية.

## مفهوم الكفاءة:

**لغة:** ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور " كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: جازاه والكفيء: النظير، وكذلك الكفاء والكفوء، والمصدر، أي لا نظير له.

الكفاءة للعمل القدرة عليه وحسن التصرف ويستخدم البعض كلمة الكفاءة في المشرق العربي والمغرب، أما في اللغة الفرنسية نجد كلمة *Compétence* في قاموس اللغة الذي أشرف على انجازه سنة 1979 غاستون ميلاري، أنها مشتقة من اللاتينية القانونية *Gompetetia* وتعني العلاقة الصحيحة وهي قريبة من الإمكانية والاستعداد .

**اصطلاحاً:** يشوب مفهوم الكفاءة الكثير من الغموض والاختلاف وقد ذكر العديد من الباحثين في هذا الإطار أنه يوجد أكثر من مئة تعريف لمفهوم الكفاءة، وهذا حسب السياق الذي يستعمل فيه والذي يهم الدراسة هو مفهوم الكفاءة في مجال المهني.

الحقيقة أن مفهوم الكفاءة مفهوم جديد على اللغة العلمية، سواء في علم النفس أو علوم التربية أو في مجال التشغيل والتسيير وتدبير المقاولات والموارد البشرية وغيرها من المجالات، حيث ساد الحديث عن الإمكانات والاستعدادات ((*Aptitudes* وعن الميول *Intérêts* وعن سمات الشخصية *traits de personnalité* على اعتبارها تمثل الخصائص النفسية التي تميز الأفراد، لكن شيئاً فشيئاً بدأ مفهوم الكفاءة يغزو مختلف الحقول العلمية ويحتل تلك المفاهيم أو يكملها ويغنيها. (حيواني، (2018)، ص 3-4)

\***عرف الكفاءة القاضي (1988):** بأنها قدرة المرشد على السلوك بطريقة معينة داخل مواقف الإرشادي لكي يحدث تأثير علميا واضحا وملموسا يتفق مع المسترشدين الذين يعمل معهم.

\* **عرفها بهادر:** بأنها المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات جميعا التي تنعكس على سلوك المرشد وهي تظهر في أنماط وتصرفات مهنية خلال الدور الذي يمارسه المرشد عند تفاعله مع العلمية الإرشادية.

\***عرفها مرعي:** بأنها القدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقعة وهي أهداف سلوكية محدودة تحديدا دقيقا تصف كل المعارف والاتجاهات التي يعتقد بأنها ضرورية.(مزرا، 2012، ص 357)

مما سبق الكفاءة تعرف على أنها المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدوار الفرد المتعددة وأنها توجه سلوك المرشد في أدائه للعملية الإرشادية ويمكن قياسها بمعايير متفق عليها.

### **1-تعريف الكفاءة المهنية:**

**عرفها المسوس يعقوب (2015):** أنها محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة في سياق المهني معين من أجل أداء وظيفة محددة بكفاية وفعالية، والكفاءة ومرتبطة بالقدرة الفردية (العقلية والجسمية) كما أنها منشطة بالدافعية الشخصية.(المسوس،2015، ص55)

كما أشار إليها " **نصراوي صباح** " على أنها: مجموعة من القدرات المعرفية، والأدائية، والوجدانية التي يملكها المستشار والتي يلاحظها المسترشدين خلال ممارسة المستشار لمختلف مهامه وخلال العملية الإرشادية.(نصراوي،2007ص 587 )

**عرفها بوياتس (Bouatzis 2011):**أنها السمات المهنية الأساسية للمرشدين فيما يتعلق بالمعرفة المتنوعة والمهارات والقدرات لديهم .(الجنديل، 2017، ص 270)

كما عرفها **الجوازنة ( Al-jawazzneh 2017 )** : بأنها المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات التي يتوقع أن يؤديها المرشد أو يقوم بها بتأثير وفاعلية وبمستوى محدد من الإتيان ويمكن قياسها

(الجوازنة،2017، ص 535)

عرفها **زيان توفيق مرزا (2012):** هي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب كما يقوم المرشد الذي اكتسبها بإثارها وتجنيدها وتوظيفها بعقد مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محدودة.(مزرا، 2012، ص 359)

نستخلص من جملة التعاريف أن الكفاءة المهنية هي:

أعلى مستوى يمكن أن يمتلكه المرشد من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تجعله قادرا على أداء مهنته بمستوى معين من الإتقان يمكن الوصول إليها ويمكن قياسها وملاحظتها.

## 2\_ الكفاءة وبعض المفاهيم المرتبطة بها:

### الكفاية والكفاءة

الكفاءة تعني بلوغ مستوى يتجاوز حد الكفاية، لأن الكفاية تعني القدرة على انجاز نشاط أو تمرين له مستوى متوسط بطريقة مرضية على العموم، وعلى ذلك يمكن القول أن الكفاية درجة دون كفاءة فإن استعمال مصطلح الكفاية بدل الكفاءة في مجال التربية لأننا إذا اعتمدنا على مصطلح الكفاءة سيكون تركيزنا على الفئة الممتازة وبالتالي إهمال مبدأ الفروق الفردية.

فالكفاية اصطلاحا هي القدرة سواء القانونية أو المهنية المكتسبة لإنجاز بعض المهام والوظائف والقيام ببعض الأعمال أو بمعنى آخر هي القدرة على تحقيق نشاطات قابلة للملاحظة وبهذا يمكن أن نضيق الكفايات في سياقات مختلفة سواء كانت شخصية، اجتماعية أو مهنية.

غير أن الشخص الكفاء هو الذي يمارس النشاط بمهارة عالية موظفا في ذلك المفاهيم الاجتماعية والوجدانية ومجموعة من المهارات المعرفية والنفس الحس الحركية. (مزياني، دس، ص01)

### المهارة: Habileté:

مجموعة محصورة ضمن كفايات معينة، تظهر في سلوكيات ناجعة، وتنتج عموما عن حالة من التعلم، وهي عادة ما تهيأ من خلال استعدادات وراثية، والكفايات الحركية تعني خصوصا، معرفة كيف يعمل، تظهر على المستوى الحركات المنظمة بشكل معقد، كما هو الشأن في مجال التربية البدنية وعادة ما يرتبط هذا المفهوم بكفايات المعرفة او كفايات العمل في الصناعة التقليدية والتقنية، ومع الانجازات الفنية والاكنتسابات المدرسية، والكفايات المعرفية الأكثر تجريدا ويمكن التمييز بين مهارات من مستوى عالٍ، وكفايات عامة قابلة أساسا للتطبيق على مشاكل متعددة، وتكون المهارة هدف من أهداف التعليم، يشمل كفايات وقدرات المرشدين على أداء مهام معينة بشكل دقيق، ويترجم هذا الأداء درجة التحكم في مهارته

(سامعي، 2014، ص14)

ويرى "بنجهام" ( أن المهارة هي الدقة والسهولة في أداء الأفعال الحركية المعقدة)، أما "فيتليس وبير" فيصفان المهارات بأنها ( نمط من الأداءات التوافقية المتميزة بالتعقيد والتكامل والتكيف للمواقف المتغيرة

## القدرة: Capacité

تعتبر القدرة على إمكانية النجاح في القيام بسلوك معين، ويقال عن الفرد انه قادر على فعل معين، أو انه مقتدر.

والقدرة هي الحالة التي تجعل الفرد متمكنا من هذا الفعل، حيث نتوقع على العموم أنه سيصل إلى النتائج المنتظرة منه، فهو قادر على ذلك، وبالتالي يمتلك المقدرة لتحقيق الأمر المراد، وتظهر علاقة القدرة بالكفاية (الكفاءة) عندما يصبح بأن الفرد يصبح قادرا على فعل شيء إذا امتلك كفاية أو مجموعة من الكفايات، وبالتالي مجرد امتلاك هذه الكفايات هو الذي يجعل الفرد قادرا.

الكفاية (الكفاءة) إذن سابقة على القدرة ومؤسسة لها، فهي التي تسمح للفرد بأن يكون قادرا، فالقدرة إذن، هي حصيلة الكفايات المكتسبة ودليل على وجودها، فنقول إن إنسانا له القدرة على إيجاد الحلول لعطبا ميكانيكي معين لأنه يمتلك عدة كفايات مؤدية إلى ذلك وتتمثل في كفايات معرفية ثم كفايات تطبيقية

من هنا تظهر القدرة على أنها " إمكانية النجاح " وكفاية ضمن مجال عملي أو نظري، كما يمكن أن تلاحظ القدرة داخل المجال المدرسي أو المهني أو تلاحظ على شكل غير مباشر، من خلال اختبارات متنوعة، كما هو الأمر بالنسبة للتوجيه المدرسي والمهني.

## الاستعداد: Aptitude

إن المعنى الأساسي الدال على مفهوم الاستعداد هو امتلاك الفرد لقدرات كامنة، سواء كانت فطرية أو مكتسبة.

وهي قدرات تجعله مستعدا للحصول على كفاية معينة، أو المباشرة في متابعة تكوين بصفة عادية ومكثفة، وذلك بدون الشعور بصعوبات أو معاناة في التحصيل والتطور في اكتساب ما يريده هذا التكوين، من معارف، وقدرات وكفايات.

إن الاستعداد هو إذن، أرضية تساعد على الحول على الكفاية المنشودة، ويمكن أن يتمثل الاستعداد في ظروف نفسية ايجابية تعمل على ذلك.

يتضح لنا الارتباط بين مفهوم الكفاية ومفهوم الاستعداد، حيث يظهر الاستعداد كقدرة سابقة تمكن من الحصول على الكفاية، وعلى هذا الأساس يجب الأخذ بعين الاعتبار هذه العلاقة في كل المهام الارشادية والتوجيهية السابقة للمسارات التكوينية والتعليمية، وكل استخفاف بهذه العلاقة سوف يعيق المعنيين بهذه الممارات من تحقيق الكفايات المطلوبة بصفة عادية.(سامعي ، 2014، ص14-15)

## التعلم: Apprentissage

يتمثل التعلم حقيقة تعبر عن استيعاب الكائن البشري السلوكيات ومواقف ومعارف لم تكن

لديه في الأصل، حيث تعمل هذه السلوكيات المكتسبة على زيادة تكيفه مع الظروف والمشكلات الحياتية المختلفة فالتعليم، إذن هو عملية تثقيفية وليس طبيعية، يعني أنها نتيجة لمجهود يقوم به البشر للحصول على هذه السلوكيات والمعارف بغية توظيفها لتحقيق المنفعة فهي نتاج ثقافي، وقد يتم التعلم بصفة عفوية أو بصفة منظمة.

يتفق الباحثون على أن التعلم هو العملية التي نستدل عليها من التغيرات التي تطرأ على سلوك الفرد أو العضوية، والناجمة عن التفاعل مع البيئة أو التدريب أو الخبرة.

التعلم أمر فيه زيادة للشخص المتعلم وتعادل يطرأ عليه ولهذا عرف على أنه عملية تعديل السلوك وزيادة المعارف والمهارات من خلال التغير في الميل لاستجابة تحت تأثير الخبرة المكتسبة، بمعنى أن الفرد إذا يكتسب مزيداً من الخبرة والتجربة يميل إلى التصرف بأشكال مختلفة من أشكال السلوك التي كان ياتياها قبل مروره بتلك الخبرة والتجارب. (سامعي، 2014، ص15)

### 3-مميزات الكفاءة المهنية:

يمكن تحديد مميزات الكفاءة م خلال العناصر التالية:

- الكفاءة توظف جملة من الموارد منها، المعارف العلمية، والمعارف الفعلية التابعة من التجربة الشخصية، والتصورات والآليات والقدرات والمهارات، هذه الميزة الأولى تشترك فيها مع القدرة.

- الكفاءة ترمي إلى غاية منتهية، هذه الميزة تنفرد بها الكفاءة عن القدرة، إذ هي عبارة عن غاية، وليس وسيلة.

- الكفاءة كمفهوم مركب ينطوي تحتها مجموعة من الخصائص م حيث كونها لا تربط بالجانب المعرفي فقط، بل تتعداه إلى عدة جوانب (الحسي، الوجداني، ...) أي الموارد والتي تسهم بشكل فعال في تحقيق الأهداف المسطرة، وتحدد الكفاءة بالنتائج النهائية، لذلك فالعرض من الكفاءة لا يقتصر على تحقيق الجانب المعرفي بل تتعداه إلى تحقيق الجانب الإبداعي، وبالتالي فالهدف لا يقتصر على التعلم للمعرفة وإنما التعلم للتمكن.

بالإضافة إلى ذلك توجد مجموعة من العناصر التي يمكن أن تعتمد كمعالم للتعرف على الكفاءة في الاتي:

❖ تتجلى الكفاءة من خلال نتائج يمكن ملاحظتها.

❖ تتطلب الكفاءة عدة مهارات.

❖ الكفاءة مفيدة ولها قيمة على المستوى الشخصي والاجتماعي والمهني.

❖ الكفاءة تسمح بالاستفادة من المهارات.

➤ من خلال ما تدم يمكن القول إن الكفاءة تتميز بعدة خصائص منها:

✓ الكفاءة نهائية أي يمكن تحديدها من خلال النتائج المترتبة عليها.

✓ الكفاءة قابلة للملاحظة وبالتالي للقياس.

✓ الكفاءة شاملة أي تعتمد على توظيف مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي تسهم في إنجاز عمل ما.

الكفاءة تعمل على إنجاز عمل صحيح في وقت ومكان معين. (لصلج، 2016، ص46-47)

#### **4-أنواع الكفاءة المهنية:**

تتعدد أنواع الكفاءات وتقتصر في هذا المجال على ما يلي:

#### **كفاءات معرفية: Compétence de connaissance:**

وهي لا تقتصر على المعلومات والحقائق، بل تمتد إلى امتلاك كفاءات التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة، ومعرفة طرق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية مثل معرفة النشاطات البدنية والرياضية، توظيف المعارف العلمية المرتبطة بهذه النشاطات، معرفة طرق تنظيم العمل والألعاب واستراتيجيات تعلم المهارات.

#### **كفاءات الأداء: Compétence de performance:**

وتشمل قدرة المستشار على إظهار سلوك لمواجهة وضعيات لمشاكل، على أساس أن الكفاءات تتعلق بأداء المستشار لا بمعرفته، ومعيار تحقيقها هنا هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

#### **كفاءات الانجاز أو النتائج:**

إن امتلاك الكفاءات المعرفية يغني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون أن يكون هناك مؤشر على أنه يمتلك القدرة على الأداء، أما امتلاك الكفاءات الأدائية فيغني القدرة على إظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على القدرة لإحداث نتيجة مرغوبة في أداء المرشدين. (مزروع، 2016،

## خلاصة:

نستنتج مما سبق ان الكفاءة المهنية هي مجموعة من المهارات والمكتسبات والقدرات والمعارف التي يمتلكها مستشار التوجيه من خلالها يؤدي مهنته بمستوى عالي من الاداء فكل ما كان للمستشار كفاءة مهنية عالية كل ما كان عمله ناجح.



# الفصل الرابع :

## إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1-منهج الدراسة

2-مجتمع الدراسة

3-عينة الدراسة

4-أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية

5-خطوات الدراسة الأساسية

6-أساليب الإحصائية لمعالجة البيانات

## تمهيد:

بعد ما تطرقنا إلى الجانب النظري للدراسة، والذي يعتبر إطاراً مرجعياً للدراسة الميدانية، سنحاول في هذا الجانب أن نتطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، وإلى أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية، وإلى خطوات الدراسة الأساسية، مع الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات.

### 1- منهج الدراسة:

نظر الطبيعة موضوعنا ومن أجل التعرف على العلاقة بين جودة الحياة والكفاءة المهنية، قمنا باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك تماشياً مع أهداف الدراسة الحالية.

يعرف المنهج الوصفي (الارتباطي) بأنه " البحث الذي يدرس العلاقة بين المتغيرات، أو يتنبأ بحدوث متغيرات أخرى مستخدم في ذلك أساليب إحصائية متطورة " (بو عيشة، 2013، ص232)

### 2-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مستشارين التوجيه المدرسي والمهني الذي بلغ عددهم 95 مستشار ومستشارة، بحيث 83 مستشار بمركز التوجيه المدرسي والمهني، و 12 مستشار بمقاطعة أريس بولاية باتنة.

### 3-عينة الدراسة:

حاولنا الأخذ بجميع مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة الذي بلغ عددهم 83 مستشار ومستشارة إضافة إلى مستشارين مقاطعة أريس بولاية باتنة الذين بلغ عدد 12 مستشار ومستشارة. تم أخذ 26 مستشار ومستشارة من مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة وذلك لحساب الخصائص السيكو مترية.

أصبحت العينة تبلغ 37 مستشار ومستشارة بنسبة 38.94 من أصل 95

بحيث بقي بعد التوزيع 30 مستشار ومستشارة من مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة وكان النقص في عدم استجابة المستشارين على المقاييس لظروف شخصية خاصة بهم، إضافة إلى غياب المستشارين.

وبالنسبة لمستشارين مقاطعة أريس بقي 7 مستشارين من أصل 12 بسبب حذف 5 مقاييس بسبب عدم اكتمال الإجابة على البنود.

#### 4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية:

قمنا في هذه الدراسة باستخدام مقياسين وهما:

#### 1 / مقياس جودة الحياة المهنية:

#### 1-4 / وصف مقياس جودة الحياة المهنية:

تمثلت أدوات الدراسة في مقياس جودة الحياة حيث تم الاعتماد في تصميمه على التراث الأدبي الذي كان من طرف (مالك فضيل، عبد الله القرشي) الذي يتكون من 60 فقرة.

واستعمال فيه تدرج خماسي وذلك بوضع بدائل خمسة أمام كل فقرة وهي [أشعر بها بدرجة كبيرة جدا، أشعر بها بدرجة كبيرة، أشعر بها لحدما، أشعر بها بدرجة قليلة جدا، لا أشعر بها أبدا].

وكانت درجات البدائل [5، 4، 3، 2، 1] لل فقرات الإيجابية المتمثلة في البنود التالية:(1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 59).

وكانت درجات البنود البدائل [1، 2، 3، 4، 5] لل فقرات السلبية وهي كالتالي:(4، 11، 14، 15، 16، 17، 26، 33، 35، 37، 44، 58، 60).

وبلغت درجة المقياس 300 درجة، بحيث تكون المقياس من خمسة مجالات وهي: مجال النمو الشخصي، مجال السعادة البدنية، مجال الاندماج الاجتماعي، مجال السعادة المادية، مجال الحقوق البشرية.

كانت الخصائص السيكو مترية لهذا المقياس كالتالي:

الصدق استخدام الصدق الظاهري، الثبات: استخدام طريقة إعادة الاختبار الذي بلغ معامل الثبات فيها (0.82) واستخدمنا معادلة ألفا كرونباخ الذي بلغ (0.79) ومنه المقياس يتمتع بصدق وثبات.

#### 4-2 الخصائص السيكو مترية لمقياس (جودة الحياة المهنية)

**الصدق:** باعتبار ان الصدق هو الدرجة التي يقيسها بها اختبار الخاصية المراد قياسها، تم استخدام في هذه الدراسة نوع من انواع الصدق وهي المقارنة الطرفية للتمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها المقياس، ولحساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية تم تطبيق المقياس (جودة الحياة المهنية) على عينة التحليل الاحصائي قوامها 26 مستشار ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه

المدرسي والمهني، بولاية بسكرة وبعد ترتيب درجاتهم تنازليا تم الأخذ الإربعي الأعلى 33 % والنتائج  
موضوعة في الجدول التالي :

جدول رقم(01):يوضح حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي

مستوى الدالة	درجة الحرية	ت المجدولة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	
0.01	14	2.62	9.28		3.11	7	الفئة الدنيا
					4.18	7	الفئة العليا

يتضح من الجدول رقم (01) أن قيمة "ت" المحسوبة بلغت (9.28) وهي أكبر من "ت" المجدولة التي بلغت (2.62) عند درجة حرية (14) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير أن المقياس يتمتع بصدق عالي وأنه قادر على التمييز بين المجموعتين.

الثبات(مقياس جودة الحياة المهنية):باعتبار الثبات هو الاختبار الذي لو اعيد تطبيقه على نفس الافراد فانه يعطي نفس النتائج او نتائج متقاربة، فتم حساب معاملات الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية حيث تم قسمة بنود المقياس الكلي إلى نصفين، ومن ثم حساب معامل الارتباط بين مجموع درجات النصف الأول ومجموع درجات النصف الثاني للمقياس والجدول يوضح النتائج التالية :

جدول رقم (02):يوضح حساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية

طريقة التجزئة النصفية	
معامل تصحيح سبيرمان براون	مقياس جودة الحياة المهنية
0.84	

يتضح من الجدول رقم (02) أن معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بلغت (0.84) مما يدل على أن المقياس الكلي يتمتع بدرجة ثبات مرتفع.

معامل الثبات بطريقة ألفا.كرونباخ :

تم حساب معاملات الثبات استخدام طريقة ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات المقياس والنتائج موضحة في الجدول التالي :

**جدول رقم (03): يوضح حساب معاملات الثبات عن طريق ألفا كرونباخ**

ألفا كرونباخ	
0.93	مقياس جودة الحياة المهنية

يتضح من الجدول رقم (03) أن قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي بلغت (0.93) وهذا دليل كافي على أن المقياس يتمتع بمعامل ثابت مرتفع .

**2- مقياس الكفاءة المهنية:**

**وصف المقياس:**

تم تصميم مقياس الكفاءة المهنية من طرف (محمود أحمد عصفور)، يتكون من 29 بند، تتراوح درجات هذا المقياس في خمسة مستويات

(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين (خمسة درجات ودرجة واحدة) بمعنى إذا كانت الإجابة (5: موافق بشدة، 4: موافق، 3: محايد، 2: غير موافق، 1: موافق) حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى إدراك المستجيب حول الكفاءة المهنية.

حيث أن الفقرات السلبية تحصل على الدرجات التالية [1: موافق بشدة، 2: موافق، 3: محايد، 4: غير موافق، 5: غير موافق بشدة]، والفقرات السلبية فقط الفقرة رقم [26، 28] فهذا كان قبل التحكم، لكن بعد التحكم تم حذف الفقرتين [26، 28] ومنه أصبحت بنود المقياس كلها بنود ايجابية.

حيث أن مقياس لديه اربعة أبعاد وهي:

الكفاءة الشخصية بنودها من البند 1 إلى 12.

الكفاءة المعرفية من البند 13 إلى البند 19.

الكفاءة الوجدانية العاطفية من 20 إلى 26.

الكفاءة الأدائية من البند 27 إلى 29.

بالنسبة للخصائص السيكو مترية لهذا المقياس كانت كالتالي :

صدق: تم حساب الصدق بطريقة صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي.

الثبات تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية التي بلغت (0.92)، ومعامل الثبات بطريقة يتمان بلغ (0.92).

#### الخصائص السيكو مترية لمقياس [الكفاءة المهنية]

**الصدق:** استخدمنا هذا النوع من الصدق للتمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها المقياس، بطريقة المقارنة الطرفية، تم تطبيق المقياس (الكفاءة المهنية) على عينة التحليل الإحصائي التي قدرت ب 26 مستشار ومستشارة بمركز التوجيه المدرسي والمهني بوية سكرة، وبعد ترتيب درجاتهم تنازليا تم الأخذ الإربعي الأعلى 33% والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (04): يوضح حساب الصدق باستعمال الصدق التمييزي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت المجدولة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	
0.01	6	0.14	24.39	17.86	164.71	7	الفئة الدنيا
				18.82	217	7	الفئة العليا

يتضح من الجدول رقم (03) أن قيمة المحسوبة بلغت (24.39) أكبر من ت المجدولة التي بلغت (0.14) عند درجة حرية 14 وهي دالة عند مستوى الدالة (0.01) مما يشير أن المقياس يتمتع بصدق عالي وأنه قادر على التمييز بين المجموعتين.

**الثبات:** تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات المقياس والنتائج موضوعة في الجدول التالي :

جدول رقم (05) يوضح حساب معاملات الثبات عن طريق ألفا كرونباخ

تصحيح بمعامل جتمان	
0.73	مقياس الكفاءة المهنية

يتضح من الجدول رقم (05) أن قيمة معامل جتمان للمقياس الكلي بلغ (0.73)، وهذا دليل على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع.

## 5- خطوات الدراسة الأساسية:

- التصريح بتطبيق المقياس

وبعد التأكد من الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة من خلال التطبيق على العينة الأولية من مركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية بسكرة التي بلغت 26 مستشار ومستشارة

قمنا في بداية الأمر بالاتصال بمركز التوجيه المدرسي والمهني لولاية بسكرة لمعرفة وقت اجتماع المستشارين بالمركز، كذلك اجتماع المستشارين بمقاطعة آريس من خلال هذا:

-تم توزيع المقاييس (جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية) على المستشارين بعد ما حددتها مع التأكيد عليهم أن الهدف هو بحث علمي لا غير، وإجاباتهم على المقاييس ليس لها أي غرض إلا للبحث العلمي، وطلب منهم الجدية والدقة في إجاباتهم والالتزام بالتعليمات مع توضيح أي استفسار بخصوصها

وبعد الانتهاء من تطبيق أدوات الدراسة على المستشارين لاحظنا غياب المستشارين في الاجتماع وبعض المستشارين لم يستلموا المقاييس لأسباب شخصية، وبالتالي أصبح عدد المستشارين من ولاية بسكرة 30 مستشار ومستشارة.

وبالنسبة لمستشارين بمقاطعة آريس بباتنة تم استبعاد 05 مقاييس من أصل 12 وذلك بسبب عدم تكملة استجاباتهم على جميع البنود وبالتالي أصبح عدد أفراد العينة 7 مستشارين

ومن خلال هذا أصبح عدد أفراد العينة ككل 37 مستشار ومستشارة من أصل 95

بعد ذلك تم معالجة الدرجات المتحصل عليها عن طريق نظام حزمة Spss وذلك باعتماد على العمليات الإحصائية المناسبة .

## 6- الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

• لحساب الخصائص السيكومترية تم استخدام:

1- المتوسط الحسابي.

2- الانحراف المعياري.

3- اختبار T-Test.

4- التجزئة النصفية:

. معامل بيرسون.

. معامل تصحيح سبيرمان – براون.

. معامل تصحيح جتمان .

5- ألفا كرونباخ

• ولمعالجة بيانات الدراسة تم استخدام:

1/ معامل الارتباط بيرسون (الخافجي، 2015، ص104).

2/ اختبار T-Test (الخافجي، 2015، ص 164).



## الفصل الخامس:

### عرض وتحليل ومناقشة النتائج

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: عرض نتائج فرضيات الدراسة

1- عرض نتائج الفرضية الأولى

2- عرض نتائج الفرضية الثانية

3- عرض نتائج الفرضية الثالثة

ثانياً: تحليل ومناقشة نتائج حسب فرضيات الدراسة

1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

مناقشة عامة

مقترحات وتوصيات

قائمة المراجع

الملاحق

اولا : عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة

01- عرض نتائج الفرضية الاولى :تنص على الاتي : انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة

الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .

وللتحقق من العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون وكانت

النتائج كما يوضحه الجدول الاتي :

وجداول رقم (06):

يوضح معامل الارتباط بيرسون لمقياسي جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
جودة الحياة المهنية	37	234.27	30.15	72	0.27	غير دال
الكفاءة المهنية	37	119.40	9.37	72	0.27	غير دال

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.27) وهي قيمة غير دالة احصائيا وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين ارتباطية جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وعليه نرفض الفرضية الحالية ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباطية بين الجودة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

2- عرض نتائج الفرضية الثانية التي تنص على الاتي:توجد فروق ذات دلالة احصائية بين جنسين في

جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

للتحقق من الفروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية تم استخدام اختبار  $T$  لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (07):

**يوضح الفروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية**

مستوى الدلالة	قيمت المجدولة	قيمت المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0.05	0.68	0.76	35	41.30	229.35	14	ذكور
			35	21.33	237.26	23	اناث

يتضح من خلال الجدول رقم (07) ان قيمة  $T$  المحسوبة تساوي (0.76) وهي قيمة غير دالة احصائيا اي انه لا توجد فروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية وعليه نرفض الفرضية الحالية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على عدم وجود فروق بين الجنسين في جودة الحياة المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

**3- عرض نتائج الفرضية الثالثة** تنص على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الكفاءة

المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني

وللتحقق من الفروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية تم استخدام اختبار  $T$  لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الاتي

جدول رقم (08):

**يوضح الفروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية**

مستوى الدلالة	قيمة المجدولة	قيمة المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0.05	0.68	1.41	35	07.49	116.64	14	ذكور
				10.13	121.08	23	اناث

يتضح من خلال الجدول رقم(08) ان القيمة المحسوبة قدرت ب (1.41) وهي قيمة غير دالة احصائيا، اي انه لا توجد فروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية وعليه نرفض الفرضية الحالية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على عدم وجود فروق بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه.

## **ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة**

### **1- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الفرضية الأولى:**

تنص الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

من خلال المعالجة الإحصائية ومن خلال الجدول رقم (07) أنه:لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

حسب التراث الأدبي يتضح أن زيادة تطبيق إدارة الجودة الشاملة يؤدي إلى مستوى أعلى من جودة الحياة المهنية، وكلما كان هناك خلل في تطبيق إدارة جودة الشاملة سيؤدي إلى مستوى أدنى من الجودة الحياة المهنية وبالتالي تتمثل في رضا الفرد عن مهنته ومدى سهولة تنفيذ مهام وظيفة المستشار وقدرته على التوافق مع واجبات علمية بكفاءة مهنية عالية.(فواتيح، 2016،ص370)

في حين تكون هناك علاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية قد تعزى الى عوامل أخرى حسب ما كشفه التراث النظري (حسب اطلاع الطالبة لا توجد دراسات تناولت العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية).

لكن يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى:

- صغر حجم العينة فكلما زاد حجم العينة كانت النتائج أكثر صدقا وأكثر قابلية للتعميم وعليه في دراستنا الحالية كان حجم العينة قليل ومنه لم نتحصل على وجود علاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
- استجابات المستشارين(وضعية التطبيق): حيث لم تكن الاستجابات المشاركين دقيقة وجدية نظرا لعدة عوامل من بينها تواجدهم في الاجتماع الدوري الخاص بهم، إضافة إلى الارتباطات الشخصية والمهنية.

## 2- تحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني يتضح من خلال المعالجة الإحصائية ومن خلال الجدول (08) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني. ومن الدراسات التي اتفقت مع نتائج دراستنا الحالية: دراسة خديجة حني (2014)، دراسة بسماء آدم (2014)

وهذه النتيجة مخالفة لنتائج بعض الدراسات منها: دراسة بوعيشة أمال (2013)، وشيخي مريم (2013) في أنه توجد فروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية. وحسب التراث الأدبي يتضح أن ارتفاع مستوى جودة الحياة المهنية لدى الإناث يمكن أن تكون بسبب نوعية الأدوار التي تقوم بها والمتطلبات المهنية والحياتية الملقاة على عاتقها ونوعية التوجيهات والاهتمامات مما يجعل تقييمها لمستوى جودة الحياة المهنية أعلى من الذكور، كذلك أن الإناث لديهن قدرة على الإحساس بجودة الحياة المهنية إذا توفرت لهن ظروف مهنية اجتماعية جيدة. (الكبيسي، 2016، ص451)

كذلك يلاحظ أن الإناث يحملون في الغالب أعباء إضافية غير المهنية كالأعباء المنزلية ومتابعة شؤون أسرهم الأمر الذي يعرضهن لضغوط أكبر في العمل مما ينعكس على نظرتهم اتجاه جودة الحياة المهنية لديهم. (البليسي، 2012، ص122)

وبالنسبة للذكور يكون تفاعلهم ربما يكون أكثر من الإناث سواء مع الهيئة التدريسية أو مع الطلبة أو مع أولياء الأمور أي احتكاكهم أكثر مما يصبح المرشد أكثر قابلية في نجاحه المهني .

ترجع هذه النتيجة دراستنا إلى: كثرة مهام الإدارية الموكلة لكلا الجنسين، مع توفير نفس الظروف المهنية.

ورغم الاختلاف الكائن بين الجنسين سواء في البنية الجسدية وفي الجانب النفسي والاجتماعي إلا أن هناك توازي في جودة الحياة المهنية بحيث أن الإناث لديهن مسؤوليات أسرية منها: تربية الأطفال، الاهتمام بشؤون المنزل إضافة إلى الوظيفة، وفي المقابل نجد أن الذكور عليهم توازي بينهما ما يجعل عدم وجود فروق بينهما.

## 3- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه.

يتضح من خلال المعالجة ومن خلال الجدول رقم (09) أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ومن بين الدراسات التي اتفقت مع نتائج دراستنا: دراسة كل من محمد أحمد عصفور (2017)، الحميدوي (2017)، العنزي (2017)، الجنديل (2017)

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة قاسم كجوان (2013) التي أسفرت نتائجها في وجود فروق بين الجنسين في الكفايات المهنية.

وحسب التراث الأدبي يتضح أن هناك تقارب بين الجنسين في المستوى الثقافي والتعليمي في الكفاءة المهنية وهناك نتائج تؤكد أن الكفاءات لصالح الذكور.

ترجع هذه النتيجة إلى أن كل من الذكور والإناث يتعاملون مع بيئة اجتماعية واحدة، فهم يتعرضون لظروف مهنية متشابهة خصوصا أنهم يحصلون على نفس الامتيازات المهنية في العمل خاصة أنهم تحت نفس القطاع ألا وهو وزارة التربية الوطنية.

وبالتالي يخضعون إلى نفس القوانين المهنية في كل ما تطلبه من أداءات وكفاءات إضافية إلى تمتعهم بذات الحقوق.

#### مناقشة عامة:

يتضح من خلال ماسبق أن فرضيات الدراسة الحالية كلها غير محققة فالفرضية الأولى وجدنا أنه لا توجد علاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وقد ترجع هذه النتيجة إلى صغر حجم العينة ومنهلم تتحقق الفرضية، كذلك استجابات المستشارين (وضعية التطبيق) بحيث الاستجابات حسب نظر الطالبة لم تكن دقيقة وجدية نظرا لارتباطات المستشارين الشخصية والمهنية، وبالنسبة للفرضية الثانية اتضح لنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية قد يرجع ظهور هذه النتيجة لكثرة المهام الإدارية والمهنية الموكلة لكلا الجنسين مع توفر نفس الظروف المهنية.

بينما الفرضية الثالثة اتضح لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه قد يرجع ظهور هذه النتيجة إلى أن كلا الجنسين يخضعان لنفس القوانين المهنية في كل

ما تتطلبهم اداءاتوكفاءات، كذلك أنهم يتعاملون مع بيئة اجتماعية واحدة ويتعرضون لظروف مهنيةمشابهة مع حصولهم على نفس الامتيازات المهنية

### مقترحات وتوصيات:

تفعيل دور الهيئات المكلفة بتكوين المستشارين في المؤسسات وحتى في الجامعات.

التركيز على تدريب المستشارين وتأهيلهم تربويا وعلميا ومهنيا.

اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول متغيرات أخرى لها علاقة بمستشار التوجيه.

بناء برامج تدريبية التي تعتمد على المساهمة فر رفع الكفاءة المهنية لدى المستشارين في ضوء جودة الحياة المهني.

اجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية للتعرف على الفروق بين الجنسين تبعا للتخصص، الخبرة، السن.

بناء قائمة الكفايات المهنية للمستشار وفق المعايير العالمية للإرشاد تسهم في تحقيق الجودة في مجال العمل الارشادي.



## قائمة المراجع

- 1- أبو يونس إيمان محمود محمد (2013)، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة خان تونس، شهادة الماجستير في علم النفس، (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 2- أبو شمالة رجا محمد عبد الهادي (2016)، جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والمهارات الحياتية لدى زوجات الشهداء في قطاع غزة، مذكرة الماجستير في الصحة النفسية المجتمعية (غير منشورة) بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 3- أبو حميد هاشم عيسى عبد الرحمان (2017)، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4- أبو عودة محمود إسماعيل إسماعيل (2018)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي " دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 5- البليسي أسامة زياد يوسف (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثارها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، مذكرة الماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 6- الزويني ابتسام صاحب موسي، وآخرون (2016)، علم النفس الإيجابي نشأته، أهدافه، تطبيقاته، دار الصفاء للنشر، الأردن عمان.

- 7- البربري مروان حسن علي (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، مذكرة قدمت استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة والأدوار، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- 8- الجنديل هدى عبد الرازق محمد (2017)، الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ، المجلد الثاني، العدد 661
- 9- الجوازنة بهاء أمين (2017)، تصورات طلبة الجامعة للكفايات المهنية المدركة للمرشد التربوي -دراسة عاملية-، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد 39، العدد 01، ص536.
- 10- الموسوس يعقوب (2015)، تقويم الكفاءة المهنية والدفاعية الشخصية والثقافية التنظيمية وعلاقتها بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة شهادة دكتوراه في العلوم في النفس، جامعة وهران، الجزائر.
- 11- الحسني وسام محمد (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، رسالة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 11- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح (2004)، جودة الحياة العمل وأثارها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، مصر.
- 12- الشنطي نهاد عبد الرحمان (2016)، واقع جودة الحياة الوظيفي في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، مذكرة الماجستير في إدارة الدولة والحكم الراشد، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، بغزة، فلسطين.

13-المحتسب عيسى محمد (2013)، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية "

نموذج المدارس الإعدادية في جنوب قطاع غزة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التربية،  
جامعة محمد الخامس السويسي.

14-القريشي مالك فيصل عبد الله (د س )، النجاح المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، العدد السادس والعشرون.

15-العراي محمود (2010)، دراسة كشفية لممارسة المعلمين للمقاربة بالكفاءات، دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية في مستغانم، شهادة الماجستير، قسم علوم النفس وعلوم التربية، تخصص بناء وتقييم المنهاج، جامعة وهران، السانوية، وهران.

16-الخفاجي رائد إدريس محمد، العنابي عبد الله مجيد حمد (2015)، الوسائل الإحصائية في البحوث التربوية والنفسية، المملكة الأردنية الهاشمية، دار دجلة.

17-بوعيشة أمال (2013)، جودة الحياة وعلاقتها بالهوية النفسية لدى ضحايا الإرهاب بالجزائر، دراسة ميدانية ببلدية براقى - دائرة الحراش - الجزائر العاصمة، شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي (غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

18-بسماء آدم، باسم الجاجان (2014)، جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات، دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسمي علوم النفس والإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد 36، العدد 05، ص 352.

- 19- بن خالد عبد الكريم، مباركى بوحفص (سبتمبر 2015)، فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، ص123-124.
- 20- بحرة كريمة (2014)، جودة الحياة التلميذ وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، شهادة الماجستير (غير منشورة)، تخصص التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران، الجزائر.
- 21- حيواني كريمة، ترزولت عمروني حورية (جانفي 2018)، الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح، العدد 32، ص239-240.
- 22- خليل فتحي عبد الحميد عبد القادر، سلطان قاسم عطيف، وآخرون (2017)، الكفاءات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد 94.
- 23- زاهر تيسير (2016)، أثر جودة الحياة العمل في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن (النافذة الواحدة) محافظة دمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 38، العدد 01.
- 24- سامعي توفيق (2014)، الكفايات المهنية والتعليمية المفهوم والإبعاد، مجلة العلوم الاجتماعية مجلد 104، العدد 19.
- 25- قوارح محمد، غريب مختار (2016)، نمط تكوين مستشاري التوجيه وعلاقته بالقدرة على تشخيص المشكلات السلوكية والنفسية للتلاميذ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، العدد 27.

26- لصلح هدى (2016)، كفاءات الأستاذ الجامعي في ضوء المعايير جودة التعليم العالي

حسب آراء الأساتذة، دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي، رسالة دكتوراه (ل، م، د) في العلوم

الاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي (غير منشورة)، الجزائر.

27- مزرا زيان توفيق (2012)، الكفايات المهنية للمرشد التربوي، مجلة الفتح، العدد 52، ص

ص358-359.

28- مزباني الوناسي (د، س)، بين الكفاءة والكفاية في المؤسسات التربوية، ملقى التكوين

بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

29- مزروع السعيد (2016)، تطبيقات في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية،

30- نصرأوي صباح، محجر ياسين (2017 ديسمبر)، الكفاءات المهنية الكائنة لدى الأستاذ

الجامعي الجزائري حسب طلبته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ص587

# الملاحق

ملحق رقم (01)

مقياس الكفاءة المهنية

البيانات الشخصية:

الجنس:

التعليمات :

الزملاء والزميلات الافاضل:

السلام وعليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث باجراء الدراسة بعنوان " جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني" وذلك لنيل شهادة الماستر تخصص توجيه وارشاد ونظرا لمعهدته فيكم من تعاون مثمر فإنني امل من سيادتكم تكرم بالإجابة بكل موضوعية على جميع فقرات المقياس وذلك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب .

مع العلم انه لا توجد اجابة صحيحة واخري خاطئة .

الاجابة تعد صحيحة فقط- طالما تعبر عن حقيقة شعورك اتجاه المعنى التي تحمله العبارة،ومما يجب التاكيد عليه ان اجابتك على العبارات المكونة للمقياس تحاط بسرية تامة ولا تستخدم في غير اغراض البحث العلمي

مع فائق الاحترام لكم لحست تعاونك

الرقم	العبارة	غير موفق بشدة	غير موفق	محايد	موافق	موافق
01	لدى القدرة عاى ممارسة ادى الطرق الارشادي المختلفة					
02	اتقبل التوجيهات والتعليمات في المواقف الطارئة					
03	اتعامل مع المسترشدين					

					بلباقه	
					اتواصل مع زملاء العمل بشكل فاعل	04
					اعمل بروح الفريق	05
					امتلك الدافعية المستمرة للعمل	06
					انجز المهام المطلوبة منى بكفاءة واقتدار	07
					استطيع عزل مشاكلي الشخصية عن اجواء العمل مع المسترشدين	08
					اطمح للتعرف على كل ما هوجديجفي مجال العلمي والعملي	09
					امتلك القدرة على التفكير الناقد لاتخاذ القرار ووضع الخطط المهنية	10
					اعرف مايجب علي فعله عند التعامل مع المسترشدين	11
					اتحمل العمل في بيئة عالية الضغوط	12
					لدي القدرة على الاستفادة من البحوث ذات العلاقة	13



					14	لدي القدرة على التفكير الابداع الذي من فعاليتي وكفائتي
					15	لدي المعرفة الكاملة بمهامي الوظيفية حسب الوصف الوظيفي
					16	ارغب باستمرار في تعلم المزيد من المهارات التي تزيد من خبرتي العملية
					17	احرص على اكتساب مهارات جديدة تساعدني على اتمام عملي بنجاح
					18	اعتقد بان تطوير الذات علميا وعمليا امر ضروري
					19	اسعى باستمرار لاكتساب مزيدا من المعرفة في مجال عملي
					20	اتفهم مشاعري وانفعالي بشكل مستمر
					21	استطيع ان امتص غضب الآخرين
					22	لدي القدرة على الضبط الذاتي
					23	اشعر بالرضا عند تقديم الخدمات الارشادية

					للمسترشدين	
					امارس عملي بحيوية ونشاط	24
					استطيع تحقيق اهدافي بالرغم من التحديات والصعوبات التتواجهني	25
					انجز المهام العملية المطلوبة مني باهتمام وعناية فائقة	26
					امتلك المرونة في التعامل مع زملاء العمل	27
					امتلك القدرة على استخدام ادوات التقييم المختلفة والمناسبة للمسترشدين	28
					امتلك القدرة على استخدام الاساليب الارشادية المناسبة مع المسترشدين	29

ملحق رقم 02:

### مقياس جودة الحياة المهنية

عزيزتي المرشدة : عزيزي المرشد

بين يديك مجموعة من الفقرات أرجو الاجابة عليها بالبديل الذي ينطبق عليك وذلك بوضع علامة ( √ )  
امامالبديلاالذييعبرعنوجهةنظركعلماأناإجابتكلاستخدماالأغراضالبحثالعلميولنيطلعليهاحد

ملاحظة : ارجو الاجابة على جميع الفقرات بكل صدق ولا تترك واحدة دون اجابة

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	لحد ما	بدرجة قليلة جدا	لا أشعر بها أبدا
01	اشعر بالتفاؤل في النظرة إلى المستقبل.					
02	اهتم كثيرا بمستقبلي ولا اقلق بشأنه.					
03	لدي فكرة واضحة عن أهدافي وخططي لبلوغها.					
04	اشعر بالإحباط وخيبة الأمل.					
05	أعرف أن الحياة اليومية تشوبها المتاعب ولا أتضايق من ذلك					
06	لدي إحساس بالحيوية والنشاط					
07	أحب الحياة ولا أشعر بالخوف من الموت					
08	أشعر بأنني متميز في عملي					
09	أواجه مواقف الحياة بقوة وإرادة					
10	أمتلك القدرة على اتخاذ القرار المناسب					
11	أشعر بالوحدة والبعد عن الآخرين					
12	أشعر بأنني متزن انفعاليا					
13	أشعر بالرضا على مستوى تعليمي					

					واختصاصي	
					أعاني من الأرق	14
					أشعر ببعض الألم في جسمي	15
					أشعر بالانزعاج نتيجة تأثيرات الجانبية للدواء الذي أتناوله	16
					أعاني من ضعف الرؤية	17
					أحرص على تناول الطعام الصحي المفيد	18
					أمارس الرياضة بشكل منتظم	19
					أهتم بلياقتي وصحتي البدنية في المقام الأول	20
					أحرص على الخدمات الطبية عندما أحتاج إليها	21
					يسعدني تناسق جسمي	22
					إمكانياتي الجسمية تساعدني للعمل بشكل جيد	23
					أحرص على الأدوية التي أحتاجها بسهولة	24
					أشعر بتمام الصحة	25
					أتمني لو كان مظهر جسمي مختلفا عما هو عليه الآن	26
					أهتم بتوفير وقت للنشاطات الاجتماعية	27

					شعر أني محبوب من قبل الجميع	28
					لدي من أثق فيه من أسرتي	29
					أحصل على دعم من الآخرين	30
					لدي أصدقاء مخلصين	31
					أشعر بفخر لانتمائي لأسرتي	32
					علاقتي بزملائي رديئة للغاية	33
					أشعر بأن والداي راضيان عني	34
					أجد صعوبة في التعامل مع الآخرين	35
					أحصل على دعم عاطفي من أسرتي	36
					أشعر بالتباعد بيني وبين الآخرين	37
					استمتع بالمشاركة والتعاون مع زملاء العمل	38
					أشارك الآخرين في مشاعرهم واهتماماتهم	39
					أشعر بأنني جزء هام في جماعة عملي	40
					استمتع كثيرا بصحبة أصدقائي	41
					أرتدي دائما ملابس جميلة	42
					أستفيد كثيرا من خدمة الهاتف النقال	43
					أشعر بتأثير القنوات الفضائية على أسلوب حياتي	44

					أستفيد من تقنية الأنترنت في مجالات متعددة من حياتي	45
					أستطيع اصطحاب عائلتي لأماكن ترفيهية	46
					أستطيع شراء أنواع جديدة ومختلفة من الأطعمة	47
					أشعر بالرضا عن إنجاز الذي أحققه	48
					تتميز مهام عملي في	49
					باهمية	
					امتلك المهارات اللازمة لاداء وظيفتي	52
					انا سعيد بما يحصل عليه من دخل في عملي	51
					اشعر بحرية في التعبير عن معتقداتي الدينية	52
					امارس حقي في التجمع والتظاهر السلمي	53
					اشعر بانى حصلت على فرص عادلة في التعليم	54
					اشعر اني حر في التعبير عن افكاري	55
					استطيع ان امارس حقي في الترشيح والانتخابات	56

					اتمتع بمناخ ثقافي حر	57
					اشعر ان الفرص قليلة امامي لانتماء الى الجمعيات والمنتديات والاحزاب	58
					اريد حق الاقليات في الحفاظ على ثقافتها	59
					انتمااتي الاجتماعية مفروضة علي وليست بارادتي	60

ملحق رقم(03):

يوضح درجة الكلية لأفراد العينة على مقياس جودة الحياة المهنية

العينة	درجة الكلية لأفراد العينة
01	216
02	275
03	244
04	211
05	226
06	236
07	228
08	215
09	266
10	227
11	208
12	256

244	13
245	14
223	15
257	16
250	17
250	18
179	19
204	20
227	21
284	22
228	23
226	24
271	25
215	26
233	27
236	28
226	29
185	30
239	31
227	32
239	33
282	34
191	35
177	36
322	37

ملحق رقم (04): يوضح الدرجة لكلية لأفراد العينة في مقياس الكفاءة المهنية



العينة	درجة الكلية لافراد في مقياس الكفاءة المهنية
01	117
02	138
03	108
04	109
05	124
06	127
07	123
08	107
09	139
10	112
11	120
12	137
13	121
14	123
15	124
16	126
17	115
18	136
19	122
20	119
21	120
22	112
23	117
24	118
25	128
26	113
27	100

<b>100</b>	<b>28</b>
<b>110</b>	<b>29</b>
<b>121</b>	<b>30</b>
<b>116</b>	<b>31</b>
<b>120</b>	<b>32</b>
<b>120</b>	<b>33</b>
<b>126</b>	<b>34</b>
<b>124</b>	<b>35</b>
<b>110</b>	<b>36</b>
<b>116</b>	<b>37</b>

