



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة

معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية

دراسة ميدانية مطبقة على مستشارين التوجيه المدرسي والمهني - ولاية بسكرة

مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل و التنظيم

تحت إشراف الأستاذة:

*د. مدور مليكة

إعداد الطالبة:

*الهامل رندة

السنة الجامعية: 2016م / 2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين خاتم الأنبياء سيدنا محمد وعلى آله الطيبين الطاهرين وصحابته الأكرمين التابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين أما بعد:

يقول المولى عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم: ﴿وَإِذ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾
صدق الله العظيم. إبراهيم, الآية 7

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك.

يشرفني أن أتقدم إلى بجزيل الشكر والتقدير والاحترام إلى الأستاذة المشرفة "مدور مليكة" التي وجهتنا خير توجيه ولم تبخل علينا بنصائحها وحرصها على إتمام هذا العمل، كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ "رابحي إسماعيل" ساعدنا في الجانب الميداني.

اشكر جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وخص بالذكر أساتذة علم النفس العمل والتنظيم. كما أتوجه بجزيل إلى مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني «الهاشمي عاشور» الذي وفر لنا التسهيلات لإجراء الدراسة.

ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الحكيم الذي يسهل الدرب أمامي "أبي" أدامك الله ذخرا لنا طيلة الأزمان

اشكر نبع الحنان «أمي» التي تركت بصمة جميلة في حياتي رحمها الله ورزقها أعلى مراتب الجنان.

اشكر أخي "فواز" الذي كان سندي ورافقني طيلة مشواري الدراسي حفظه الله ورعاه.

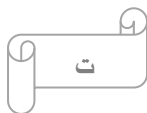
اشكر كل زميلاتي وصديقاتي وكل من قدم لي يد المساعدة والعون.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	شكر وعرفان.
ب	فهرس المحتويات.
خ	قائمة الجداول.
د	قائمة الأشكال.
ذ	ملخص الدراسة.
ر	مقدمة.
	الجانب النظري
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
14	1- الإشكالية.
15	2- تساؤلات الدراسة.
16	3- أهمية الدراسة.
16	4- أهداف الدراسة.
16	5- التعريف الإجرائي للمتغيرات الدراسة.

فهرس المحتويات

17	6- الدراسات السابقة .
	الفصل الثاني: التوجيه المدرسي والمهني
	تمهيد
27	1- تعريف التوجيه المدرسي والمهني.
28	2- مراحل تطور التوجيه المدرسي والمهني.
29	3- أهداف التوجيه المدرسي والمهني.
29	4- فوائد التوجيه المدرسي والمهني.
31	5- نظريات التوجيه المدرسي و المهني.
48	6- مناهج التوجيه المدرسي والمهني.
48	7- خطوات التوجيه المدرسي والمهني.
49	8- أسس التوجيه المدرسي والمهني.
51	9- أساليب التوجيه المدرسي والمهني.
52	10- وسائل التوجيه المدرسي والمهني.
53	11- مفهوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني.



فهرس المحتويات

54	12- خصائص مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
55	13- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
56	14- صعوبات التوجيه المدرسي والمهني.
	خلاصة الفصل.
	الفصل الثالث: الروح المعنوية
	تمهيد.
59	1- مفهوم الروح المعنوية.
60	2- أهمية الروح المعنوية.
61	3- خصائص الروح المعنوية.
62	4- معايير الروح المعنوية.
64	5- قياس الروح المعنوية.
66	6- مظاهر الروح المعنوية العالية.
66	7- مظاهر الروح المعنوية السلبية.
68	8- العوامل المؤثرة على الروح المعنوية.
70	9- شروط تحقيق الروح المعنوية

فهرس المحتويات

	خلاصة الفصل .
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة:
	تمهيد .
74	1- مجالات الدراسة .
74	2- منهج الدراسة .
74	3- الزيارة الاستطلاعية .
75	4- مجتمع الدراسة .
75	5- عينة الدراسة .
75	6- أدوات الدراسة .
79	7- الأساليب الإحصائية .
	خلاصة الفصل .
	الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج
	تمهيد .
81	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة .

فهرس المحتويات

86	2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.
88	3- خلاصة.
88	4- مقترحات الدراسة.
90	قائمة المراجع.
	الملاحق.

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح بنود و محاور وبدائل معوقات التوجيه المدرسي والمهني	76
02	يمثل معايير تصحيح بنود استبيان معوقات التوجيه المدرسي والمهني	76
03	يوضح بنود الروح المعنوية	77
04	يمثل معايير تصحيح بنود استبيان الروح المعنوية	77
05	يوضح المعوقات الخاصة بالإعلام لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.	81
06	يوضح المعوقات الخاصة بالتوجيه لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.	82
07	يوضح المعوقات الخاصة بمتابعة التلاميذ لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.	83
08	يوضح ترتيب محاور الاستبيان من حيث درجة المعوقات.	84
09	يوضح مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.	85
10	يوضح معامل الارتباط بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية.	85

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
45	(شكل سداسي هولاند)	01

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للكشف عن معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

وقد قامت الدراسة على تساؤل رئيسي وتساولين فرعيين، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبيانين الأول لمعوقات التوجيه المدرسي والمهني تكونت من 34 بند و3 محاور (الإعلام، التوجيه، متابعة التلاميذ) والثاني للروح المعنوية تكونت من 27 بند، حيث تم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيانين.

كما تم إجراء الدراسة على 78 مستشار بمركز التوجيه المدرسي والمهني حيث أخذت كل مجتمع الدراسة. أما البيانات فقد عولجت بطريقة التكرارات والمتوسط الوزني، والنسبة المئوية معامل الارتباط برسون.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود معوقات لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني أكثرها في مهمة التوجيه تليها مهمة الإعلام ثم مهمة متابعة التلاميذ.
- مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني كان بين المرتفع والمتوسط.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

مقدمة:

يشكل الفرد العنصر الأساسي في نهوض وتطور المجتمعات مما جعل الكثير من الدول تهتم بالفرد وتعليمه، حيث ازداد الاهتمام بالتعليم وإدخال خدمات التوجيه المدرسي والمهني في جميع المؤسسات التعليمية، وذلك لان التوجيه المدرسي والمهني عملية مستمرة تقتضي المزاوجة، مع تحقيق نوع من التلائم بين قطبين أساسيين أي الفرد بمختلف مؤهلاته واستعداداته وحاجاته، وبين نوع المهنة أو الدراسة، بما لكل منهما من خصائص ومكونات مما يؤدي إلى تحقيق التوافق والتكيف مع البيئة التي يعيش فيها حيث يتولى مستشار التوجيه المدرسي والمهني مهمة جمع وتوفير المعلومات حول البرامج الدراسية وفرص العمل وتوفير خدمات توجيهية تتضمن تقديم المساعدة للتلميذ لفهم ذاته.

وباعتبار أن مستشار التوجيه المدرسي والمهني مورد بشري وموظف داخل مؤسسة تربوية قد يواجه معوقات في أدائه ترهق نفسيته ومزاجه.

وجاءت هذه الدراسة الحالية للتناول موضوعا هاما حول معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وقد اشتملت الدراسة على جانبين هما الجانب النظري والجانب التطبيقي:

***الجانب النظري:** والذي اشتمل على ثلاثة فصول وهي:

- **الفصل الأول:** وفيه تم تقديم إشكالية الدراسة وتساؤلات الدراسة وأهميتها وأهدافها والتعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقة والتعليق عليها.

- **وفي الفصل الثاني:** فقد تم تناول موضوع التوجيه المدرسي والمهني حيث تم تعريف التوجيه المدرسي والمهني ومراحل تطوره وأهدافه وفوائده وكذا نظريات التوجيه المدرسي والمهني ومناهجه وخطواته وأأسسه وأساليبه ووسائله بالإضافة إلى مفهوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني وخصائصه و مهامه وكذا صعوبات التوجيه المدرسي والمهني.

- **الفصل الثالث:** فقد كان مقتصرًا على موضوع الروح المعنوية وذلك من خلال التطرق إلى تعريف الروح المعنوية وأهميتها وخصائصها ومعاييرها وكيفية قياسها بالإضافة إلى مظاهر رفع الروح المعنوية العالية ومظاهر الروح المعنوية السلبية والعوامل المؤثرة في الروح المعنوية وشروط تحقيقها.

مقدمة

*الجانب الميداني: ويضم فصلين وهما:

- الفصل الرابع: ويخص الإجراءات المنهجية للدراسة بداية من مجالات الدراسة ثم منهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية ومجتمع عينة الدراسة والأساليب الإحصائية للدراسة .
- الفصل الخامس: تم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها وتقديم مقترحات مستقبلية.

الباب في النظم

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة.

2- تساؤلات الدراسة.

3- أهمية الدراسة.

4- أهداف الدراسة.

5- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة.

6- الدراسات السابقة.

الإشكالية :

نظرا للتطور التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم أصبح من الضروري العمل على استثمار طاقات الفرد وإمكانياته وذلك من خلال المهنة أو الوظيفة التي أصبحت تشغل حيزا كبيرا من جهد الفرد ووقته، وفي هذا الإطار فان التغيرات الراهنة في المجال المهني و ظهور مهن جديدة قد زادت الحاجة إلى التوجيه المدرسي والمهني، حيث برز الاهتمام بالتوجيه المدرسي و المهني منذ أواخر القرن العشرين خصوصا في البلدان المتطورة.

ولاشك أن لعملية التوجيه المدرسي و المهني اثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل والسعادة أو البؤس، والاعتدال أو الانحراف، والعمل أو البطالة، والإنتاج أو الاستهلاك، فهي العملية التي تحيل الشباب إلى طاقات خلاقة ومنتجة. (عبد الهادي، العزة، 2014)

حيث أن التوجيه المدرسي والمهني يحقق كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والتربوية فمن الناحية الاقتصادية لاشك فان وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة معدلات كفايته الإنتاجية وترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه وأيضا عدم اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى وقتا طويلا به. وتكون جهة العمل قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه. ويؤدي سوء التوجيه المدرسي والمهني إلى حدوث أضرار بحالة الفرد الصحية كالإصابة ببعض الأمراض أو التشوهات، ومن الناحية النفسية فان فشل الفرد في مهنته يؤدي إلى شعوره بالنقص والإحباط وعدم شعوره بالأمن والاستقرار وشعوره بالقلق والاضطراب والتوتر مما يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية ويجعله هذا يضيق بالناس وبالمجتمع فتسوء علاقته الاجتماعية، ومن المزايا الاجتماعية للتوجيه المدرسي والمهني إلى جانب حسن تكيف الفرد اجتماعيا، أنه يساعد أيضا على انخفاض نسبة البطالة.

هذا ما يدعو إلى الحاجة الماسة إلى إيجاد الكوادر البشرية المؤهلة في مجال التوجيه القادرة على توجيه مدرسي و مهني قائم على أسس علمية سليمة. (الشيدية، 2010، ص5)

وفي الجزائر يعتبر مستشار التوجيه هو المسؤول الأول على عملية التوجيه المدرسي و المهني، لذا عليه الإلمام بكل قواعد وجوانب التوجيه المدرسي والمهني الخاصة بالفرد كما ميوله واستعداداته وقدراته،

وجوانب التوجيه الخاصة بالوظيفة كالمهام والواجبات والعمليات ونظرا لأهمية دور ومسؤوليته في عملية التوجيه المدرسي و المهني فإنه قد يواجه بعض المعوقات والعراقيل أثناء أدائه لمهامه والتي قد تؤثر على الروح المعنوية لديه.

و تعتبر الروح المعنوية عاملا أساسيا في حياة العامل المهنية، كما تشير إلى رضا العامل عن نفسه وأدائه لمهامه واستمراره في المؤسسة وفي استخدامه لطاقته وقدراته ومواهبه خير استخدام. (المشعان، 1994، ص171) فمن خلال الكشف عن المعوقات التي تواجه القائم بعملية التوجيه المدرسي و المهني يتحدد مستوى الروح المعنوية لديه.

وجاءت هذه الدراسة للبحث في طبيعة معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية وبناء على هذا يمكن طرح تساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي: ما طبيعة العلاقة بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

وتندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما هي معوقات التوجيه المدرسي والمهني لدى مستشار التوجيه المهني والمدرسي؟
وتندرج عنه ثلاث أسئلة فرعية كالتالي:

- ما المعوقات الخاصة بجانب الإعلام لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

- ما المعوقات الخاصة بجانب التوجيه لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

- ما المعوقات الخاصة بمتابعة التلاميذ لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

2- ما مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوعاً حيويًا ومهماً وجزءاً لا يتجزأ من اهتمامات المنظومة التربوية، ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

من الناحية النظرية:

- تعتبر الدراسة إسهاماً في مجال التوجيه المدرسي والمهني نظراً للاهتمام بهذا المجال في الوقت الحالي.

- إضافة إلى التراث النظري والمكتبة وتأخذ كمرجع للطلبة.

من الناحية العلمية:

- استفادة مستشاري التوجيه المدرسي والمهني والمختصين وواضعي برامج التوجيه المدرسي و المهني من هذه الدراسة لوضع الخطط اللازمة لتحسين جهاز التوجيه.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على المعوقات التي تواجه عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- معرفة علاقة معوقات التوجيه المدرسي والمهني بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

معوقات التوجيه المدرسي والمهني: هي المشاكل التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني أثناء أداءه لمهامه.

التوجيه: عملية يقوم بها موجه أو مرشد تتضمن مجموعة من الخدمات تقدم للفرد لمساعدته على التعرف نفسه أو ذاته ومعرفة الصعوبات التي قد تواجهه.

التوجيه المدرسي و المهني: هو مساعدة الفرد على معرفة ميولاته واستعداداته وقدراته وتزويده بالمعلومات والبيانات التي تساعدهم على اختيار التخصص و المهنة المناسبة وتحقيق التوافق المهني.

مستشار التوجيه المدرسي والمهني: موظف تسند إليه مهام الإعلام والتوجيه والتقييم والمتابعة النفسية والاجتماعية للفرد ويقوم بمزاولة مهامه وفقا لمرسوم وزاري في إطار مكاني وزماني محدد وذلك من اجل مساعدة الفرد لمعرفة نفسه والتعرف على التخصص و المهنة التي تناسبه.

الروح المعنوية: وهي الحالة النفسية أو مزاج الذي يكون عليه التي يكون عليها الفرد أثناء أدائه لعمله.
الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة نقطة انطلاق مهمة في البحوث النظرية والتطبيقية لأنها الأساس الذي تركز عليه أي دراسة في بدايتها وكذا أساس التحليل المتوصل إليه في الأخير، فمن خلال الاستناد على الدراسات السابقة ومراجعتها والتي لها صلة بموضوع الدراسة تتبين أهمية دراسته وكذا تحديد الإطار المفاهيمي للدراسة ومقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة والاستفادة منها، وفيما يلي عرض للدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

أولاً: الدراسات المتعلقة بالتوجيه المدرسي والمهني

1- الدراسات المحلية:

أ- دراسة مائة شخاب، 2010: عنوان الدراسة صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية هدفت الدراسة إلى الوقوف على المشاكل والصعوبات التي تعيق عمل مستشار التوجيه والإرشاد أثناء تأديته لعمله وتوضيح نظرة المجتمع السلبية للثقافة الاجتماعية والنفسية وعدم إعطاء قيمة للدور الذي يقوم به مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي واللجوء إليه وانعدام الثقة في قدرته على حل مشاكله وهذا ما يؤثر سلبا على دور مستشار التوجيه والإرشاد في المؤسسة التربوية ويتكون مجتمع الدراسة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية بسكرة بما أنهم أهم عضو في المؤسسات التربوية والتي تقوم بالعملية الإرشادية واستخدمت الباحثة في جمع البيانات نوعين من الأدوات وهي المقابلة والاستبيان أو الاستمارة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن: قيام معظم المستشارين بمهام في جانب التوجيه على أكمل وجه في حين يلاحظ تقصير كبير للمستشارين في قيامهم بدورهم في جانب الإرشاد وذلك راجع إلى العديد من العوامل من بينها عدم إكساب معظم المستشارين للمهارات اللازمة للقيام بالإرشاد المدرسي وكذا عدم ممارستهم للإرشاد في أثناء التربص الميداني بالإضافة إلى أن معظم المستشارين أكدوا على أن الوسائل المساعدة في إثراء معلومات المستشار موفرة إلى حد ما بنسبة قدرت 58.82 بالمئة كما

أثبتت نتائج الدراسة أن معظم المستشارين لولاية بسكرة بأنهم يعانون من اتساع مقاطعة التدخل وذلك بنسبة 64.71 وهذا قد يعود إلى قلة المستشارين في الولاية وفي الجزائر عموماً واستخلصت أن الطاقم الإداري للمؤسسة قلما يعيق عمل المستشار وذلك بنسبة 29.41 بالمائة.

ب- **فنتازي كريمة ودراسة لوكيا الهاشمي:** وهي دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي عنوانها معوقات العملية الإرشادية وأثارها النفسية على القائمين بها هدفت الدراسة إلى تقويم العملية

الإرشادية في مؤسسات التعليم الثانوي وذلك من خلال الكشف على مختلف النقائص التي تشملها والتي من شأنها أن تعيق القائمين بالعمل الإرشادي عن أداء مهامهم ومما يترتب عنه من أثار نفسية سيئة يعيشها المرشدون وتتمثل هذه النقائص في الجانب الشخصي (التحلي بسمات شخصية المرشد) والمهني (الإعداد الأكاديمي والتدريب المهني) هذا من جهة ومن جهة أخرى نقائص تخص المحيط أو البيئة المهنية التي يزاول فيها المرشد عمله، ولانجاز هذه الدراسة اعتمد الباحث على عينة للمرشد يبلغ عددهم 38 مرشد واستخدم الاستبيان كأداة للبحث وتوصل الباحث إلى أن المرشدون لا يعانون من نقائص في سمات الشخصية التي يجب ان يكون عليها المرشد، فحين أنهم يعانون من نقائص عديدة تشمل إعدادهم العلمي وتدريبهم المهني كما تشمل ظروف عملهم أو بيئتهم المهنية كما أنهم يرون أن هذه النقائص تعيقهم عن أداء مهامهم مما يؤثر على نفسيتهم سلباً ويجعلهم يعانون الإحباط والقلق والضغط النفسي.

2- الدراسات العربية:

أ- **دراسة نور بالحر، 1433هـ:** عنوان الدراسة هو واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية، هدفت الدراسة إلى:

1- إيجاد الفروق بين الجامعات (الحكومية والأهلية) في خدمات التوجيه المهني المقدمة للطلّابات بالنسبة لكل من سبل اختيار الطالبات لتخصصاتهن الأكاديمية الارتباطية بين التخصص الأكاديمي وسوق العمل اتجاهات الطالبات نحو العمل، اتجاهات الطالبات نحو الدراسة، التوجيه المهني بالجامعة، المعلومات المهنية لدى الطلبة.

2- إيجاد الفروق بين الطالبات في أبعاد التوجيه المهني تبعا لنوع الجامعة والمستوى الدراسي والعمر والتخصص والمعدل الدراسي.

تكونت عين الدراسة من 695 طالبة من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة عفت والجامعة العربية المفتوحة وكلية دار الحكمة بجدة وجامعة أم القرى بمكة المكرمة، كما تمثلت أداة الدراسة في استبيان واقع خدمات التوجيه المهني من تطوير الباحثة وتوصلت إلى النتائج التالية:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والأهلية في خدمات التوجيه المهني المقدمة للطالبات بمدينة مكة المكرمة وجدة لصالح طالبات الجامعات الأهلية وتتفرع من هذه النتيجة ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعات (الحكومية والأهلية) في سبل اختيارهن للتخصصات الأكاديمية بالجامعة التي يدرسون بها من وجهة نظرهن لصالح الطالبات في الجامعات الأهلية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعات (الحكومية والأهلية) في ربط التخصصات الأكاديمية باحتياجات سوق العمل من وجهة نظرهن لصالح طالبات الجامعة الأهلية.

- توجد فروق بين طالبات الجامعات (الأهلية والحكومية) في تشكيل اتجاههن نحو الدراسة الجامعية من وجهة نظرهن.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعات (الأهلية والحكومية) في تشكيل اتجاههن نحو الدراسة الجامعية من وجهة نظرهن لصالح طالبات الجامعات الأهلية.

- لا توجد فروق بين طالبات الجامعات (الأهلية والحكومية) في التوجيه المهني السابق للالتحاق بالدراسة الجامعية من وجهة نظرهن.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعات (الأهلية والحكومية) في التوجيه المهني المقدم لهن بالجامعات من وجهة نظرهن لصالح طالبات الجامعات الأهلية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعات (الأهلية والحكومية) في إمامهن بالمهن القائمة بالمجتمع من وجهة نظرهن لصالح طالبات الجامعات الأهلية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعة (الأهلية والحكومية) تبعا لنوع الجامعة (جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى، الجامعة العربية المفتوحة، جامعة عفت، كلية دار الحكمة).

3- توجد فروق بين طالبات الجامعات (الحكومية والأهلية) في أبعاد التوجيه المهني تبعا للمستوى الدراسي.

- 4- لا توجد فروق بين طالبات الجامعات (الحكومية والأهلية) في أبعاد التوجيه المهني تبعاً للعمر .
- 5- لا توجد فروق بين طالبات الجامعات (الحكومية والأهلية) في أبعاد التوجيه المهني تبعاً للتخصصات (أدبي، علمي).
- 6- توجد فروق بين طالبات الجامعات (الحكومية والأهلية) في أبعاد التوجيه المهني تبعاً للمعدل التراكمي.

ب- دراسة هاجر الشيدية، 2010 : عنوان الدراسة هو الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في منطقة الباطنة عمان من وجهة نظرهم وتكونت عينة الدراسة من 144 أخصائي وأخصائية من منطقتي الباطنة شمال والباطنة جنوب، أعدت الباحثة استبانته تكوني من 48 فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها وصنفت إلى 5 محاور الأول تناول الصعوبات الفنية (تتعلق بأخصائي التوجيه المهني) والثاني يتعلق بصعوبات ترتبط بالعملية التربوية (الإدارة المدرسية، والهيئة التدريسية، والطلبة، و أولياء الأمور) والثالث الصعوبات التي تتعلق بالمفاهيم الاجتماعية السائدة، والرابع الصعوبات التي تتعلق بتوفير التسهيلات والأدوات اللازمة لأخصائي التوجيه المهني، أما الخامس تناول صعوبات تتعلق بدور الإعلام وقد كشفت نتائج الدراسة عما يأتي:

- 1- وجود صعوبات تواجه أخصائي التوجيه المهني بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان بدرجة مرتفعة.
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في طبيعة ومستوى الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) في طبيعة) ومستوى الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة الدبلوم.

4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في طبيعة ومستوى الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة عمان تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.

ثانيا: الدراسات الخاصة بالروح المعنوية

1- الدراسات المحلية

أ- دراسة سامية رضوان، 2006: عنوان الدراسة أثر الاتصالات غير رسمية على الروح المعنوية لدى العمال المنفذين، هدفت الدراسة إلى:

- 1- الكشف عن التأثير الايجابي أو السلبي للاتصالات غير رسمية على معنويات العمال.
- 2- محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بالاتصال غير الرسمي والعمل الجماعي والتعاون بين العمال وتوظيفه لحل الصراعات العمالية وجعله محفز لأداء العمل على أكمل وجه.
- 3- تسليط الضوء على أهمية الحاجات المعنوية والمادية التي تمس سلوك الفرد وقد تنعكس على معنوياته.

4 - الكشف عن التأثير السلبي أو الايجابي لنوع القيادة على معنويات العمال.

5- كما تهدف الدراسة إلى تقديم اقتراحات وتوصيات في ضوء النتائج المتوصل إليها. تكونت العينة من 160 عاملا موزعة على الأقسام الإنتاجية، وتمثلت أدوات جمع البيانات في المقابلة والاستمارة، وتوصلت الباحثة إلى أن العمال تربطهم علاقات جيدة وقوية فيما بينهم، ولكنهم على الرغم من توفر علاقات طيبة وحسنة بين العمال إلى انه قد وجد أن معنوياتهم منخفضة وذلك نتيجة لعدم توفر عوامل أخرى والتي من شأنها أن تعمل على رفع المعنويات، كما تبين أن العمال يتصلون فيما بينهم بصورة غير رسمية سواء كان ذلك في أوقات العمل أو في أوقات خارج الراحة وهم يجدون هذا النوع من الاتصال ضروري ومهم في حياتهم المهنية ولا يمكنهم الاستغناء عنه وذلك من خلال الحوار والمناقشة والتقل بحرية وتبادل وجهات النظر بصراحة ودون خوف، وهذا من اجل التنفيس أو التخفيف من شدة التوتر والتعب والإرهاق نتيجة للأوضاع الفيزيائية والاجتماعية السيئة التي تسود الوحدة.

ب- دراسة سمير حديبي، 2009: عنوان الدراسة حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، هدفت الدراسة إلى الكشف وتوضيح العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية، وتمثلت عينة

الدراسة في 60 فردا حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وقام الباحث بتوزيع أداة لجمع البيانات وهي عبارة عن استبيان يتألف من 30 عبارة وزعت على بعدين أساسيين يضمن كل بعد 15 عبارة وهما:

1- الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

2- يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

وتوصل الباحث إلى انه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال، ومن خلال إجابات العمال على الاستبيان يتضح أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل فعلا من الروح المعنوية لدى العمال، كما أن توفر الأمن الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

2-الدراسات العربية:

أ- دراسة نورة الزهراني، 1429هـ: عنوان الدراسة علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية، هدفت الدراسة إلى:

- توفير المعلومات عن طبيعة تعامل المعلمات في ظل أنماط السلوك القيادي لمديرات على اختلافهما.

- إلقاء الضوء على أهمية الروح المعنوية وأثرها على إنتاجية المعلمات ودور السلوك القيادي لمديرات المدرسة في ذلك، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات ومعلمات المرحلة الابتدائية الحكومية بمحافظة جدة والبالغ عددهن 2031 مديرة ومعلمة موزعة على 208 مدرسة ابتدائية حسب إدارة التعليم بمحافظة جدة وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة وقد أعدت استبانتين الأولى كانت خاصة بمديرات المدارس وقد اشتملت محورين، والاستبانة الثانية كانت لمعلمات المرحلة الابتدائية وقد اشتملت على ثلاثة محاور.

أهم نتائج الدراسة:

1- أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول جميع الأنماط القيادية لدى مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات وفقا لطبيعة المؤهل العلمي.

2- وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط الديمقراطي من الأنماط القيادية الأخرى لدى مديرات المرحلة الابتدائية وبين الروح المعنوية للمؤسسة التعليمية من وجهة نظر مديرات المدارس الحكومية بمحافظة جدة عند مستوى (0.01).

ب- دراسة لبنى الكيلاني، 2014: عنوان الدراسة دور مديري المدارس الخاصة في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم في محافظة العاصمة عمان، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم، وتكونت عينة الدراسة من 227 معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وقامت الباحثة بتطوير أداتين للدراسة لقياس دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم الأولى استبانته تعرف المناخ التنظيمي والثانية استبانته الروح المعنوية، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- إن دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين كان بدرجة متوسطة.

- إن مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية.

التعليق على الدراسات السابقة

تتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أهمية التوجيه المهني، كما تتضح أهميته أيضاً في مواكبة التطور العلمي حيث ركزت دراسة نور بالحمر (1433هـ) على دور التوجيه المهني في المدارس، كذلك مائة شخاب (2010) وهاجر الشيدية (2010) على الصعوبات التوجيه المهني في المؤسسات التربوية، كما تتشابه دراسة فنطازي كريمة ولوكيا الهاشمي مع الدراسة الحالية حيث ركزت على معوقات العملية الإرشادية وأثارها النفسية على القائمين بها.

وبالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت الروح المعنوية نجد دراسة رضوان سامية (2006) ركزت على اثر الاتصالات غير الرسمية على الروح المعنوية ودراسة سمير حديبي (2009) ركزت على حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، كما ركزت دراسة نورة الزهراني (1429هـ) على علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية وركزت دراسة لبنى الكيلاني (2014) على دور مديري المدارس الخاصة في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية.

كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في الجانب النظري واختيار المنهج وبناء الاستبيان.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها حاولت التعرف على معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

الفصل الثاني: التوجيه المدرسي

والمهني

تمهيد

- 1- تعريف التوجيه المدرسي والمهني
- 2- مراحل تطور التوجيه المدرسي والمهني.
- 3- أهداف التوجيه المدرسي والمهني.
- 4- فوائد التوجيه المدرسي والمهني.
- 5- نظريات التوجيه المدرسي والمهني.
- 6- مناهج التوجيه المدرسي والمهني.
- 7- خطوات التوجيه المدرسي والمهني.
- 8- أسس التوجيه المدرسي والمهني.
- 9- أساليب التوجيه المدرسي والمهني.
- 10- وسائل التوجيه المدرسي والمهني.
- 11- مفهوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- 12- خصائص مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

13- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

14- صعوبات التوجيه المدرسي والمهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل المعلومات النظرية المتعلقة بالتوجيه المدرسي و المهني، وقد تطرقت إلى تعريف التوجيه المدرسي والمهني والنظريات الخاصة به وأهدافه وفائدته التي يقدمها للفرد والمجتمع والمؤسسة وكذا مناهج وأساليب ووسائل المستعملة التي تستخدم في التوجيه المدرسي و المهني، بالإضافة إلى التعريف بمستشار التوجيه وذكر أهم خصائصه ومهامه، وكذلك الصعوبات التي تواجه التوجيه المدرسي والمهني.

1. تعريف التوجيه المدرسي والمهني:

1-1- المفهوم اللغوي: مصدره فعل مضعف، يفيد إدارة شيء معين والانتقال به من وضع إلى آخر مرغوب فيه والسير به من وجهة معينة والتوجيه بهذا المهني يحمل مفهوما عاما، حيث لا يقترن بشيء أو بمجال معين فيقال توجيه الفرد أو توجيه المناقشة.

1-2- المفهوم الاصطلاحي: تعريف احمد زكي صالح: عملية إرشاد الناشئين على أسس علمية معينة كي يوجه كل فرد إلى نوع من التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية وغيره من الصفات الشخصية حتى إذا تيسر له مثل هذا التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية وغيره من الصفات الشخصية حتى إذا تيسر له مثل هذا التعليم كان احتمال نجاحه فيه كبيرا وبالتالي يتمكن من تقديم خدماته للمجتمع ويتضمن هذا التعريف الأفكار التالية:

- التوجيه المدرسي والمهني عملية إرشاد وتقديم النصح، وتوضيح سبل العمل والنشاط للمتعلمين غير الناضجين.

- التوجيه المدرسي والمهني علم له أسس وقواعد وقوانين.

- يستهدف التوجيه المدرسي والمهني الفعالية البيداغوجية، حيث يتيح للتلاميذ اختيار ما يناسب قدراتهم والتقليل من الرسوب والإهدار. (في فضيلة، زكريا، 2011، ص ص 2120)

1-3- عرفه سوپر "Supper": بأنه مساعدة الفرد على تقبل صورته عن ذاته من خلال عمله ومساعدته على اختيار هذه الصورة في عالم الواقع.

أي مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه عمله وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله وعلى نحو يكفل النجاح في مهنته والرضا عنها وعن ذاته وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع على حد سواء. (في تاويريريت، 2005، ص84)

1-4- التوجيه المهني: هو التأثير في سلوك الآخرين بما يؤدي إلى تحقيق النتائج المرغوبة وهو العلاقة بين فرد وآخر يهدف إلى اكتشاف القدرات والإمكانيات وتنظيم الخبرات واستخدامها لأقصى مدى لزيادة فعاليتهم وإنتاجيتهم في العمل. (الصيرفي، 2006، ص255)

2. مراحل تطور التوجيه المدرسي والمهني:

يصف (يوسف مصطفى القاضي وآخرون 1981) تطور حركة التوجيه المدرسي والمهني في ثلاثة مراحل نختزلها في ما يأتي:

2-1- مرحلة التركيز على التوجيه المهني:

بدأت حركة التوجيه المهني في الثلاثينات في أمريكا وخلال فترة الكساد الاقتصادي، يراد بالتوجيه وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وظل يرتكز التوجيه آنذاك على جمع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوفيق بينها.

2-2- مرحلة التركيز على التوجيه المدرسي:

ومن الوسط المهني انتقل التوجيه إلى الوسط المدرسي بعد ما تبين أن هناك ثغرة بين ما يتلقاه التلميذ في المدرسة وما يواجهه في الحياة العملية، وضرورة سد هذه الثغرة، ومن هنا أصبح ينظر إلى التربية على أنها نوع من التوجيه إلى الحياة. ومع اتساع معنى التربية ومجالاتها وإقرار حق كل طفل في أن تكون له فردية، وضرورة منحه التعليم الذي يناسب هذه الفردية اتسع معنى التوجيه من المجال المهني إلى المجال المدرسي ليشمل بعد ذلك سائر مظاهر حياة الفرد.

2-3- مرحلة التركيز على التوافق والصحة النفسية:

المدري والمهني امتدت لتشمل شخصية المتعلم بكاملها فقد أصبح التوجيه منصبا حول الشخصية السوية وتحقيق التوافق بكل مظاهره.

وينبغي الإشارة إلى أن هناك مجموعة من العوامل ساهمت في ظهور هذا التوجه منها حركة الصحة النفسية التي عمت المصحات، فقد كان للدعوى إلى الوقاية من الأمراض النفسية والعناية بالصحة النفسية التي دعا إليها الأخصائيون في علم النفس والتحليل النفسي صدى كبير أدى إلى تطوير أنظار المربين للتوجيه في المؤسسات إلى معالجة مشكلات سوء التكيف لدى التلاميذ وتعديل سلوكهم والحفاظ على صحتهم النفسية وتوافقهم مع الحياة المدرسية والمحيط العام. (فضيلة، زكريا، 2011، ص ص 16 17)

3. أهداف التوجيه المدرسي والمهني:

يسعى التوجيه المدرسي والمهني إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والاستعدادات والخبرات والميول والسمات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن والجنس والمستوى التعليمي والمهني.
- 2- تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها وهي المجموعة التي يحتمل أن يختار مهنة من بينها.
- 3- مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها.
- 4- مساعدة الفرد على اتخاذ قرار بشأن اختيار المهنة على أساس من تحقيق الرضا الشخصي عن المهنة و مقدار الخدمات التي يمكنه أن يؤديها إلى مجتمع وعلى أساس إشباع حاجاته وتنمية قدراته عن طريق العمل بهذه المهنة.
- 5- إحاطة الفرد علما بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها....الخ.(عيسوي، 2003، ص 156)

4. فوائد التوجيه المدرسي والمهني:

ينظر إلى التوجيه المدرسي والمهني بأهمية كبيرة لأنها تتعامل مع العنصر البشري الذي يعد من أهم عناصر الإنتاج وأساس نجاح المنظمة أو فشلها.

وتظهر فائدة التوجيه المدرسي والمهني من خلال ما يلي:

4-1- بالنسبة للفرد: يحقق له الالتحاق بالعمل الذي يرغب وفق إمكانياته، فيبرز دوره الفاعل في المجتمع ويشعر بالمكانة والاحترام وتحقيق الذات، كما يساهم التوجيه في تكيف الفرد مع العمل وبيئته المهنية، وهم زملاء العمل والإدارة، كما يخلصه من الاضطرابات والأمراض النفسية.

4-2- بالنسبة للجماعة : يحقق لها ممارسة دورها الاجتماعي بنشاط وإيجابية ويمنحها الطمأنينة والارتياح ويقوي عندها الشعور الجماعي من خلال عمل منظم يخلصها من البطالة ويقضي على عوامل الانحراف من سرقة وجرائم وأشكال جنوح معادية للمجتمع.

4-3- بالنسبة للدخل الوطني: يحقق مشاركة جميع أفراد المجتمع في عملية البناء والتقدم (عباس، 2014، ص 153)

عندما تنصب جهودهم وكفاءاتهم نحو الإنتاج الوطني، ولا بد من اعتماد التخطيط أساسا في هذه المشاركة لأنه يوجد الطاقات بالاتجاه الصحيح، بعيدا عن الهدر والجهود الضائعة، ويوفر اليد العاملة الضرورية لسوق العمل وأشكال الإنتاج المتنوعة.

4-4- بالنسبة للمؤسسة: يحقق لها المهارات المطلوبة لمؤسستها الإنتاجية والخبرات الضرورية لرفع الإنتاج كما وكيفا، كما يحقق لها ضغط نفقاتها وتوفيرها لصالح التدريب والتأهيل المستمرين، وهنا يمكن أن نؤكد على أن عملية التوجيه المهني تشمل ثلاثة أطراف هي:

4-4-1- الفرد: وهو طالب التوجيه ومدى قناعاته وقابليته لتقبل عملية التوجيه

4-4-2- أخصائي التوجيه: والذي يتميز بقوة الحجة والمنطق والنزاهة والالتزان والشعور بالمسؤولية والواجب ويلم بالمهن المختلفة المتوفرة في المجتمع وجوانبها المعرفية والعلمية.

4-4-3- مكان التوجيه: ويلتقي فيه الأخصائي وطالب التوجيه وتتوفر فيه المستلزمات والأدوات والتجهيزات الضرورية وجو التعليم المناسب. (كافي، 2014، ص ص 131 130)

5. نظريات التوجيه المدرسي والمهني:

تهدف نظريات التوجيه المدرسي والمهني لتزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الأفراد نحو اختياراتهم المهنية وكذلك تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية كما تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمة الشخصية وعن تفضيلاته المهنية كما تحدثت عن مراحل نموه العمرية وعن ظروف العمل من حيث خطورته أو عدمها وعن العاملين فيها وعن عوائد العمل ومتطلباته وفرص الترقى فيه والفرص المتوفرة للالتحاق به واثـر مستوى التعليم ونوعه وخبرات الفرد اللازمة للنجاح أو الفشل في مجال معين.

إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين التربويين في استغلالها والاستفادة من تفسيراتها والتكيف المهني أو عدمه، بل تتعدى ذلك إلى الأهل كشركاء لهم دور أساسي في قضايا التوجيه المدرسي والمهني واتخاذ القرار فهي تعكس سياسات تربوية يجب على الآباء والمربين الاستفادة منها ويجب أن يستفيد منها المرشد الأسري في إرشاده الذي يقدمه للأسر لكي يشجع الآباء والمربين على طرق تنشئة سليمة لأبنائهم.

5-1- نظرية بارسونز:

هو الأب الروحي لحركة الإرشاد النفسي في أمريكا، حيث أوضح في نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة أو بأسلوب السمة العامل وأوضح "بارسونز" أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

أ- أن يعرف الفرد نفسه (استعداداته، قدراته، ميوله، مصادر قوته، حدوده...الخ)

ب- المعرفة بمتطلبات وشروط النجاح لكل المهنة أو مجموعة من المهن وميزتها وعيوبها والفرص والمزايا التي تتيحها .

ج- إقامة جسرا أو علاقة بين هذين الفرعين من العوامل. (خواجة، 2010، ص 13)

وقد قام "بارسونز" في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للتوجيه المهني هي:

1- الاختبارات (لقياس خصائص الفرد).

2- الحصول على المعلومات عن المهنة.

3- اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين. (الصعب، 1431هـ، ص03)

شعر "بارسونز" أيضا بأهمية توفر المعلومات عن المهن (تحليل العمل) التي يتجه إليها الأفراد، وصاغ تعبيراً شهيراً في مجال التوجيه المهني وهو التفكير السليم ومقصده الموائمة بين كل من الفرد والمهنة.

5-2- نظرية سوبر:

5-2-1- اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام

لنظريته وهي:

أولاً: نظرية مفهوم الذات:

إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة النمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، والافتداء بالنجاحين العاملين كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية أكاديمية، فالطفل عند الولادة تكون لديه إدراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل الجوع والألم والحرارة، ويعلم بأنه لمس النار يؤلم، وفي المراهقة تنتسج الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً. وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين يبدأ الفرد بتحديد هواياته، وبتطوير صورة عن نفسه، وسلوكه يتناسب والأنماط الثقافية، ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى النماذج الخاصة، فالمرهق يدرك أن حياة والده ليست مثالية، وعندما يجد راشدين آخرين يشكلون هواياته، فمثلاً يمكن أن نجد ابن بقال في الجار المهندس إن لعب دور الدور الذي تثيره عملية الهوية يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني مع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيداً فمن يريد إن يصبح طبيباً بتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكها تهم. إن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورته عن ذاته وملائمتها لدوره في عالم العمل أو الوظيفة.

ثانيا: علم النفس الفارقي:

بين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتقاهمون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته. (عبد الهادي، العزة، 2014، ص 45)

ثالثا: علم نفس النمو:

تأثر سوبر بكتابات "بوهلر" في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن ينظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية. وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

5-2-2- مراحل النمو في حياة الإنسان: تتألف مراحل النمو في حياة الإنسان من المراحل التالية:

1. مرحلة البلورة وتمتد من عمر 14-18 سنة: يبدأ الفرد بتكوين الأفكار عن العمل المناسب ويطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

2. مرحلة التحديد والتخصص وتمتد من 18-21 سنة: وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

3. مرحلة التنفيذ وتمتد من 21-21 سنة: وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني.

4. مرحلة الثبات والاستقرار وتمتد من عمر 25-35 سنة: من خصائصها الثبات في العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني.

5. الاستقرار التقدم والنمو وتمتد من 30 سنة فما فوق: وفيها يتأقلم الفرد مع مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسيها ويشعر بالأمن والراحة فيها. (مدور، 2015، ص 2 ص 3)

5-2-3- وقد ذكر "سوبر" عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني، وهذه الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
 2. يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.
 3. كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية.
 4. إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.
 5. لخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل: النمو، الاكتشاف، الاستقرار، الاستمرار، الانحدار.
 6. تتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية، والفرص المتاحة له.
 7. مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.
 8. يحتاج الفرد للموائمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي وعند الالتحاق بعمل فعلي.
 9. يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة، ودرجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمته وظروف العمل الذي يعمل فيه.
 10. ان نضج الميول والقدرات يعتبر عاملا مكملا لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا.
- 5-2-4- مفهوم النضج عند سوبر: يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد:

1. الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية.

2. تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.
 3. التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب للمهنة.
 4. توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.
 5. الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات الميول والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.
 6. الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.
- 5-2-5- وهذا قد درس سوبر المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بالنضج المهني وصنف هذه المتغيرات إلى:

1- العوامل البيولوجية والاجتماعية كالعمر والذكاء، حيث وجد أن للنضج المهني علاقة بالذكاء فالأفراد اللامعين أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاء، كما أن الأفراد المراهقين في سن 14 سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة، أما الأفراد في سن 45 سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتماماتهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من الملاحظة على مهنتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يأتيهم من الأفراد الأصغر سناً.

2-العوامل البيئية: يتلائم النضج المهني بشكل ايجابي مع مهنة الوالدين ومع منهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك الأسرة.

3-العوامل المهنية: يتلائم النضج مع الآمال المهنية ومع درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات.

4-تحصيل المراهقين: حيث يلازم التحصيل بشكل ايجابي مع النضج المهني، كما تلازم كل من الاستقلالية والمشاركة في النشاطات داخل وخارج المدرسة مع هذا النضج.

5-مفهوم الذات: وجد انه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مفهوم الذات المهني يميل الناس لان يكونوا أفضل بأعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فان لديهم صعوبة أكبر في اختيار مهنتهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي ومنظم.

5-2-6- تطبيقات النظرية في التوجيه:

هناك عملية هامة يجب الانتباه لها قبل بدء العملية الإرشادية إلا وهي مرحلة حياة المسترشد، ومستوى نضجه المهني لان إرشاد المسترشد الغير النضج يتركز على التوجيه والاكتشاف، أما المسترشد الأكثر نضجا فيتركز إرشاده على اتخاذ القرار واختيار الواقع والتطبيق. ويرى سوبر أن على المرشد أن يساعد المسترشد على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو أو مرحلة الحياة التي يمر بها حيث يتأثر مفهوم الذات بالعوامل الجينية والجسمية والبناء الغددي والاستعدادات والتغيرات البيئية، كالظروف الاقتصادية والاجتماعية، ويتوجه الإرشاد المهني للكبار، إلى الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة والتي تستخدم كأساس في اتخاذ القرار المهني، أما الإرشاد المهني لغير الناضجين والذين لا يعرفون قليلا من الخيارات التي تجب القيام بها ويجدون صعوبة في طرح أسئلة مهنية مناسبة، فيجب أن يركز توجيههم إلى المهارات المطلوبة في مرحلة العمرية قبل العمل، كما يجب تعريفهم على العوامل المناسبة في الاختيار المهني. وقد اقترح "سوبر" بأن هناك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفي والانفعالي وإجراءات الإرشاد وقد كان يفترض بأنه إذا حلت القضايا العاطفية فان قضايا أخرى كالقضايا المهنية والزوجية سوف تحل أيضا. كما تحدث سوبر أيضا عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين، فالأفراد ذوي المواهب المتعددة يتحركون من مجال إلى مجال آخر بحثا عن فرص عمل أوسع وأفضل وهم الذين ينجحون في مهنة ثم يتركونها إلى مناصب إدارية عليا، وغالبا ما ينهون مهنتهم في الدولة أو السياسة وهؤلاء الأفراد يجب مساعدتهم في المدرسة الثانوية والجامعة للالتحاق بالتخصص المناسب لأنهم لا يعتبرون عادة عن تفضيلات مهنية معينة، وغالبا ما ينتقلون من عمل لآخر بدون نظام، وليس لأعمالهم صفة استمرارية. ويهتم «سوبر» أيضا بمشكلة التقاعد ويقترح عددا من المشاكل التي تواجه المتقاعدين ويعرض حولا بديلة ومختلفة لهذه المشاكل تعتمد على مجال المهنة.

5-2-7- تقييم النظرية:

نظرية سوبر تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحا ومكانة في الإرشاد المهني، وقد وضحت وميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي الذي يجب استخدامه مع الناضجين، وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها.

وقد أخذت هذه النظرية بعين الاعتبار مفهوم الذكاء الذي عرفه سوبر بأنه القدرة على حل المشكلات وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية. وكذلك يقول سوبر أن الهدف في مجمله في الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته لذاته وان تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وقد أخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع الإنتاج أو العمل وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع. (عبد الهادي، العزة، 2014، ص ص 46 52)

5-3- نظرية جينزبيرغ:

يرى "جينزبيرغ" وجود أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي عامل الواقعية ونوع التعليم والعوامل الانفعالية والقيم، كما يرى أن النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بعوامل البيئة والواقع الذي يعيشه الفرد والعملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد والنمو الانفعالي الذي يتمثل في الميول والطموح وقيم الفرد لان كل مهنة يغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا ايجابيا لصالح الفرد.

5-3-1- وقد قسم "جينزبيرغ" النمو المهني إلى ثلاثة مراحل وهي:

- أولاً: مرحلة التخيل أو الخيال: وهي تمتد حتى الحادية عشرة من العمر وتتميز بالاختيار العشوائي.
- ثانياً: مرحلة الاختيار المبدئي: وتمتد من سن الحادية عشرة حتى السابعة عشرة وتتميز بالاستكشاف ويزداد الفرد بذاته ورغبته في دراستها وتحليلها، فهو لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي يختارها.
- ثالثاً: مرحلة الاختيار الواقعي: وتمتد حتى سن 22 سنة وهي المرحلة الأخيرة في مسيرة النمو المهني، وتظهر بنجاح الفرد وشعوره بالرضا والسعادة في العمل وقد لا يصل بعض الأفراد إلى هذه المرحلة.

5-3-2- نقد النظرية:

- 1- لم يذكر "جينزبيرغ" هل المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماما في حدوثها.
- 2- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل "جينزبيرغ" التي تحدث عنها.

3- إن الدراسة التي أجراها "جينزبيرغ" ورفاقه كانت تشمل عينات متجانسة عمريا واقتصاديا وثقافيا الأمر الذي حدد معطيات الدراسة ونتائجها سلفا. (الشيدية، 2010، ص17)

4- إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يتخذ قرارا مهنيا في أي وقت يشاء .

5- إن تقضيات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عملية سابقا وهي أكثر تفاؤلا عما كانت عليه من قبل.

6- لم يبين "جينزبيرغ" ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني. (عبد الهادي العزة، 2014، ص57)

5-4- نظرية آن رو

لقد تأثرت آن رو في نظريتها للاختيار المهني "بجاردنرمير" في استخراجها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسيير وتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل كما تأثرت بنظرية "ماسلو" في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها" فرويد" والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية، كما رأت بان للتنشئة الأسرية للطفل دورا آخر في عملية اختياره لمهنته.

5-4-1- الافتراضات الأساسية للنظرية: تفترض آن رو أن:

أولاً: كل فرد لديه نزعة فطرية موروثية لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة وان ذلك التصريف لنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة.

ثانياً: إن حاجة الفرد وبدرجة إشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية اتخاذ القرار المهني.

ثالثاً: أن حاجات الفرد تلاقي الإشباع المناسب لها لا تصبح دوافع لا شعورية أو مكبوتة عنده.

رابعاً: أن حاجات الفرد التي تقع في أعلى هرم الحاجات إلى تحقيق الذات إذا لم تشبع فإنها سوف تختفي.

خامسا: إن الحاجات التي تقع في أسفل الهرم تمثل الحاجات الفيزيولوجية التي يتم إشباعها فإنها سوف تصبح دوافع مسيطرة وستقف عائق أمام ظهور الحاجات التي تليها في الهرم.

سادسا: أن الحاجات التي تأخر إشباعها ثم أشبعت أخيرا فإنها تصبح دوافع لا شعورية ويعتمد ذلك على:
أ. درجة إشباعها.

ب. شدة هذه الحاجة.

سابعا: إن شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها هي الموجه الرئيسي لدافعية الفرد نحو الانجاز.

5-4-2- اثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجهة نظر آن رو:

ترى "آن رو" بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وأن مظاهر التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة. كما ترى آن رو أيضا بان الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقد بالخبرات التي مر بها في سن الطفولة بل تتأثر ب:

أ- الثقافة.

ب-الوضع الاجتماعي للأسرة.

ج-الوضع الاقتصادي للأسرة.

د-الدرجة التي يسمح بها الوالدين للطفل بإشباع حاجاته أو عدم إشباعها.

وترى "آن رو" بان حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين نحوه

- كما أكدت أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلا.

5-4-3- أشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني:

أشارت آن رو إلى أن هناك أربعة أساليب للرعاية الوالدية يستخدمها الآباء في إشباع هذه الحاجات وهي:

1 - الاهتمام الزائد: وهو الآباء الذين يهتمون بأبنائهم بدرجة زائدة، ويتمثل ذلك في إشباع الحاجات الفسيولوجية كاملة وبسرعة، وهم أقل حزما في تلبية هذه الحاجات كما يكافئون السلوك المرغوب اجتماعيا بدرجة مبالغ فيها ويهتمون بتعليم أبنائهم والتركيز على سرعة إشباع حاجاتهم الفسيولوجية، مما يؤثر على الحاجات الأخرى مثل الانتماء واعتبار الذات التي يتوقف إشباعها مستقبلا على نوعية علاقة الفرد بالآخرين وليس على عوامل ذاتية وهذا الأسلوب ينتج أطفالا مدللين.

2- التركيز العاطفي: وهؤلاء الآباء يطلبون من أبنائهم أكثر مما يجب ويتمثل ذلك في:

أ- مشاركة الآباء أبنائهم بدرجة زائدة في إشباع الحاجات الفسيولوجية للأبناء وبدرجة أكبر مما يجب.

ب- تأثر إظهار حب الآباء لأبنائهم بالظروف المحيطة بالمواقف، مثل مدى اتقاق الأبناء معهم وتفوق الأبناء في التحصيل الدراسي، وهذا يتمثل في الطلب من الطفل القيام بمهام عالية كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي.

ج- رفض الطفل: وهم الآباء الراضون لأبنائهم عاطفيا أو كليا، مما يترك أثره على الأبناء فهم يتتكرون للحاجات الفسيولوجية لأبنائهم أو يحدونها وهم متمسكون لبا يظهرون عواطفهم وحبهم وتقديرهم لأبنائهم بكل الأحوال مما يؤدي إلى اضطراب أبنائهم نفسا أو عدم تقبلهم للعالم الخارجي والآخرين وهذا الأمر لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وفي حالة توجهه يتوجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

د- تقبل الطفل: وهم الآباء الذين يتقبلون أبنائهم ويقدمون الحب والعطف لأبنائهم في جميع المستويات إلا أنهم يختلفون في أسلوب ودرجة إشباع حاجات أبنائهم ويتراوح التقبل هنا بين التقبل العرضي (عدم التدخل) إلى التقبل عن محبة وتشجيع، والأب الذي يتقبل الطفل عرضا يكون حنونا بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولا عنه أما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده على التخطيط لعلمه ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل للعقاب.

5-4-4-4- تصنيف "آن رو" للأفراد ومجالات العمل المناسب لكل صنف :

الصنف الأول: يميل للعمل مع الآخرين وهؤلاء يفضلون العمل في المجالات الخدمائية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية والحكومية والخاصة والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والفنون والترفيه عن النفس.

الصنف الثاني: لا يميل للعمل مع الآخرين وهؤلاء يعملون في مجال الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة واستخدام المعادن والعمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

5-4-5- مستويات العاملين في المهن حسب تصنيف آن رو

1- المهني والإداري العالي: مثل العمل كباحث اجتماعي، مدير مبيعات، رئيس وزارة، ومخترع ومهندس بحث.

2- المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيّار وعسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكيميائي.

3- شبه المهني والإداري: ويعمل الشخص في هذا المجال كمرضى ورجل مبيعات ومحاسب وطيّار مدني ومعالج طبيعى وكاتب قانوني ومصور.

4- مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني وكتاب وأخصائيين ونجارين وتقنين ورجال زخارف.

5- مهن ذات مهارة متوسطة: يعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال قسم وسائقي شاحنات وصيادي اسماك وأمناء مكتبات وعارضي أزياء.

6- مهن بدون مهارة: يعمل أصحابها في مجال التنظيف وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدى نجارة وعمال في مزرعة وخدم. وترى "آن رو" بان الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وان المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة.

5-4-6- نقد نظرية أن رو:

1. لم تحدد أن رو بدقة الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.
2. اعتبرت أن رو عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سوف يؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها. (الخالدي، سعد الدين، الصيخان، 2011 ص ص 30 37)

5-5- نظرية جون هولاند:

5-5-1- إن نظرية "جون هولاند" ركزت على السمات الشخصية وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة.

لقد وضع "جون هولاند" الخطوط العريضة لستة أنواع من الناس الذين من شأنهم أن يطوروا في عملهم في ست بيئات مهنية، فلم يكن عمله تحديد وتعريف الأنواع الست من الشخصيات فقط، بل قام بمطابقتها بست بيئات مهنية موازية وذلك بعد خمسة وعشرين عاما من التطوير وإعادة الاختبار، فنظرية "هولاند" وجدت لتقديم خطة لتنظيم وفهم الخصائص النفسية للناس وتفاعلها مع بيئات معينة.

ويرى "هولاند" بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار المهني، تفترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميول مركزية، حيث إن مستوى التوافق بين هذه الميول والمهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد، فإذا قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميوله المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق، هذا العكس هو الصحيح وتؤكد هذه الدراسة التي أجراها "اومفغ" و"توماس" أن الميول المهنية و الأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها.

5-5-2- ويعتقد "هولاند" أن النمو المهني غير السليم قد يكون نتيجة لواحد من خمسة أسباب هي:

(1) خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.

(2) خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.

- (3) خبرات غامضة أو متناقضة عن ميول أو كفاءات أو الخصائص الشخصية.
- (4) معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئة العمل.
- (5) عدم وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.
- 5-3-5- كما يرى "هولاند" أن المرشدين الذين يواجهون المسترشدين غير القادرين على اتخاذ قراراتهم المهنية، يتوجب عليهم مساعدتهم ومناقشتهم في تلك الأسباب أو الظروف الخمسة بغرض التعرف على سبب عدم مقدرتهم على اتخاذ القرار المهني. ويفترض "هولاند" أن اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، ويقسم "هولاند" الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط ولكل من هذه الأنماط صفاته الخاصة به، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ نفس الاسم وتتطابق في صفات النمط، فان نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربوية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته. وقد صنّف "هولاند" الأنماط الشخصية المهنية مع ما يقابلها من أنماط بيئية مهنية على النحو التالي:

1- الشخصية والبيئة المهنية الواقعية:

تميل هذه الشخصية إلى الأعمال المادية العملية، تفضل التعامل مع المحسوسات أكثر من المجردات، ومن أهم المهن الواقعية الزراعة والمهن الصناعية، ويتصف العاملون في البيئات المهنية بالميل إلى العمل الفردي، والتعامل مع الواقع بموضوعية، والاهتمام الأقل بالمشاعر والعلاقات مع الآخرين.

2- الشخصية والبيئة المهنية العقلية:

تفضل هذه الشخصية العمل الذهني الذي يتطلب العمل في هذه البيئة درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية، مع عدم الاكتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية.

3- الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية:

تبحث عن فرص التواصل الاجتماعي لمساعدة الآخرين، وتتميز هذه الشخصية بقدرة كبيرة على علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، وتفضل هذه الشخصية العمل في التعليم والتمريض والخدمات النفسية.

4- الشخصية والبيئة المهنية الفنية:

تتميز بالتعبير عن المشاعر والأحاسيس الشخصية، وتميل غالبا إلى الحدس والتخيل والتبصر والتعبير الرمزي عن المشاعر والأفكار، وتتمثل هذه الشخصية في الأدباء والفنانين.

5- الشخصية والبيئة المهنية المغامرة:

تتميز هذه الشخصية بالقدرة العالية على المهارات الاجتماعية واللفظية للقيادة والسيطرة والبحث عن المكانة في بيئات العمل السياسية والتجارية.

6- الشخصية والبيئة المهنية التقليدية:

تتميز هذه الشخصية بقدرة عالية من ضبط النفس والخضوع لأنظمة وإتباع التعليمات وتفضيل العمل مع البيانات ويميل أصحابها إلى الأعمال الروتينية والعمل مع أصحاب السلطة ومن الأمثلة عليها السكرتارية والأعمال المكتبية.

وأشار "برايت" و"بريور" و"وايكنفلد وايرل" أن افتراض وجود الشخص في البيئة المناسبة حسب "هولاند" ثابت لا يعتبر إلى حد ما، ويرى جاري انه بالنسبة لبعض الأفراد قد تكون بعض البيئات أكثر بروزا من غيرها، وهذا يتطلب أن يكون الفرد أكثر فهما لشخصيته والبيئة التي تتناسب معها. كما أن الترتيب السداسي الذي وضعه "هولاند" وزملائه أدى إلى وضوح الخيارات المهنية وجعلها أكثر انتظاما حيث أن النموذج يحدد درجات التشابه بين أنواع السمات والبيئات المهنية.

حيث بدأ "هولاند" يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجيا أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكلوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطا، فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد، والتقليدية في الجانب الآخر ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جدا عن المغامرة، ويمثل الشكل السداسي التشابهات السيكلوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات فيما بينهم.

2. الذاتية: ويبين هذا المفهوم مدى الثبات والوضوح في الذاتية الشخصية للفرد، أو في ذاته بيئته، وتحدد الذاتية الشخصية بمدى امتلاكه لصورة واضحة وثابتة لأهدافه، وميوله، ومواهبه، وأما ذاتية للبيئة فتحقق بتكامل الأهداف والمهام، وتبقى ثابتة على ذلك لفترة طويلة من الزمن.

3. التطابق: ويحدث التطابق عندما يوجد الأفراد في بيئات تتفق مع أنماط شخصياتهم، وذلك لان الأفراد يزدهرون عندما يكونون موجودين في البيئة التي تتفق معهم. ويكون التطابق كاملا عند وجود شخص واقعي في بيئة واقعية، نمط الشخصية مجاورا لنمط البيئة مثلا وجود شخص واقعي في بيئة بحثية، وأما انعدام التطابق فيحدث عندما يكون تضاد بين النقطتين اللتين تمثلان نمطي الشخصيات والبيئة، كأن يوجد الفنان في بيئة تقليدية.

4. الحساب: يرى " هولاند" أن العلاقات بين الشخصية، وأنماط البيئات يمكن ترتيبها طبقا للشكل السداسي، على أساس أن المسافات بين البيئات تتناسب عكسيا مع العلاقة بينهما، أي كلما بعدت المسافة بين نماذج الشخصيات والبيئات، كان ذلك دليلا على تدني العلاقة بينهما.

وقد أشار " هولاند" إلى أثر الوالدين والأسرة على النمو الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط.

إن البحوث النظرية الضخمة والمساهمات العلمية التي قام بها "جون هولاند" غيرت بصورة لا رجعة فيها طرق الإرشاد المهنية في جميع أنحاء العالم.

وأوجدت لدى مؤسسات التعليم العالي طريقة نشطة وخلاقة في تقييم البيئات المهنية لدى الطلاب، ولقد طورت النظرية بطريقة جيدة الشخصيات المهنية وبيئات العمل، وقد ساعد "هولاند" من خلال نظريته على دقة وكفاءة البحوث في مجال الشخصية وعمل على تطوير أدوات المساعدة التي يحتاجها المرشدون لمساعدة المسترشدين في حل مشاكلهم المهنية. (العريزي، 2011، ص ص 55 60)

5-5-5-تقييم النظرية:

يستطيع الباحث عن طريق النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني، وبعض صفاته الشخصية، حيث يوجد أدلة من بحوث "هولاند" تشير إلى أن التوجهات الشخصية موجودة بنفس القدر الذي وصفها له، كما أن البيئات المهنية موجودة أيضا،

وأن الكثير من الصفات التي توقع وجودها في الأنماط المهنية ثبت وجودها. وتشير المعلومات المتوفرة إلى أن التوجهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة وبسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحددونها لأبنائهم، وبشكل عام يمكن القول بان هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلا أنها ما زلت تعاني من أوجه النقص التالية:

1- أن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عرضة للتغير: ويعتقد "هولاند" أن التغير من التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته، فهو يرى بان هناك من الناس من يتغير بسرعة والبعض الآخر لا يتغير كثيراً.

2-يركز "هولاند" على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته، ولم يوضح عوامل لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي، الوضع الاقتصادي والتنشئة الاجتماعية.

3-لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني، وهذا مأخذ خطير لان فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.

4-لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني، وهذا مأخذ خطير لان فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة. (عبد الهادي، العزة، 2014، ص ص 71 72)

5-6-أوجه الاختلاف بين النظريات:

1. بعض النظريات مناسبة للبيئات العربية والدول المتقدمة وبعضها للبيئات الشرقية ولعل الأقرب إليها النظرية الاجتماعية.

2. بعض النظريات كانت تجريبية كما في نظرية (آن رو) وبعضها استنتاجية كما في نظرية "هولاند".

3. لم تشر بعض النظريات إلى أهمية الجوانب الوراثية في الإرشاد والتوجيه المهني (آن رو) بينما ركز بعضها الآخر على أهمية الجوانب الوراثية والبيئية كما في نظرية (هولاند).

4. اختلاف النظريات في تفسيرها لأسباب اختيار الفرد لمهنة المستقبل أو الأساليب الإرشادية للتوجيه المهني جاء باختلاف المدرسة التي ينتمي إليها أصحاب هذه النظريات. (ابراهيم، 2012، ص

ص5251)

6-مناهج التوجيه المدرسي والمهني:

1) المنهج التنموي: من خلال هذا المنهج تقدم خدمات الإرشاد لأفراد عاديين قصد تحقيق زيادة كفاءة الفرد إلى تدعيم توافق الفرد إلى أقصى حد ممكن حيث تهدف الخدمات الإنمائية بالدرجة الأولى إلى تنمية قدرات الإنسان واستغلال طاقاته إلى أقصى حد ممكن وذلك عن طريق معرفة وفهم الذات ونمو مفهوم ايجابي للذات وتحديد أهداف سليمة للحياة وكذا من خلال رعاية مظاهر النمو الشخصية جسما، عقليا، اجتماعيا، نفسيا كما أن لهذا المنهج أهمية كبيرة في برامج الإرشاد في المدارس.

2) المنهج الوقائي: ويطلق عليه أحيانا مصطلح "التحسيس النفسي" ضد المشكلات والاضطرابات والأمراض النفسية حيث يهتم هذا المنهج بالأسوياء قبل اهتمامه بالمرضى ليقبهم ضد حدوث مشكلات مهما كان نوعها، كما انه يهدف بالدرجة الأولى لتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق النمو السوي للفرد وبناء علاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين وكذا بناء استجابات ناجحة في مواجهة المواقف المختلفة التي تواجه الإنسان في تعامله اليومي. (قنطاري، لوكيا، د.س، ص90)

3) المنهج العلاجي: قد لا نستطيع الكشف المبكر عن الاضطرابات والمشكلات عند بعض الأفراد، مما يجعلها تصل إلى مرحلة تشكل صعوبة للفرد، وبالتالي الحاجة إلى العلاج النفسي بتعامل مع المرض النفسي وأسبابه وتشخيصه وطرق علاجه لذلك يلاحظ أن المنهج العلاجي يحتاج إلى تخصص أدق في الإرشاد العلاجي إذا ما قورن بالمنهجين التنموي والوقائي، وهو أكثر المناهج الثلاثة تكلفة في الوقت والجهد والمال. (الجراشة، 2015، ص43)

7-خطوات التوجيه المدرسي والمهني:

يمر التوجيه المدرسي والمهني بعدة خطوات يمكن الإشارة لها فيما يلي:

1. دراسة تحليلية شاملة للفرد: من حيث قدراته الجسمية والعقلية واستعداداته العقلية والحسية والحركية وسماته وأخلاقياته وأسلوب حياته على أن تتمتع هذه الدراسة بالموضوعية، حيث استخدام الفنيات القياسية المقننة والمعالجات الكمية الدقيقة.

2. دراسة تحليلية دقيقة لجميع المهن: لمعرفة ما تتطلبه من واجبات ومسؤوليات ومؤهلات وقدرات واستعدادات وكذلك الوقوف على مستوى الأجور والحوافز وفرص الترقى ومستوى الإصابة والبطالة والتورط في الحوادث والتي توجد بكل مهنة من المهن المختلفة. (حمدي، 2008، ص53)

3. وضع خطة شاملة للتدريب والتوظيف والمتابعة: تتطلب عملية التوجيه المهني تضافر الجهود من هيئات مختلفة وإسهام أخصائيين من نواح متعددة من أطباء بشريين وأطباء نفسيين ومهندسين أخصائيين في القياس العقلي، وأخصائيين في التوجيه المهني والنفسي والتعليمي والخدمة الاجتماعية، هذا إلى جانب مكاتب منظمة للتشغيل والتوظيف وبرامج متجددة للتدريب.

- وتتضح مدى أهمية تنفيذ هذه الخطوات جميعها وما تتطلبه من جهود مضمّنية إذا ما قدرنا ما يعود على الفرد وعلى المجتمع من قيام كل فرد بالعمل الذي يتقنه ويرضاه وما يترتب على الفشل المهني من أضرار بالغة تضر بالفرد وبالمجتمع على حد سواء. (عويضة، 1996، ص40)

8-أسس التوجيه المدرسي و المهني:

1) الأساس الفلسفي: تقوم هذه الفلسفة التي تزعمها الرواد الانجلوساكسون أمثال "ديوي" على جملة من الاعتبارات منطلقها ونهايتها الطفل. تنظر الفلسفة إلى الطفل نظرة ايجابية، فهو قادر على اتخاذ القرار بخصوص حياته وتوجيه نفسه بنفسه وعلى صنع حياته إذا ما تسنى له معرفة إمكاناته الحقيقية ومتطلبات محيطه فمن حق الفرد الاستفادة من هذه المعلومات وان يخبر عما يوجد حوله من فرص لتنمية كفاءاته وان يختار من بين هذه الفرص ما يناسبه.

وتقر الفلسفة الديمقراطية الحرية كمبدأ، فعملية التوجيه ليست إكراما ولا أمرا ولا وعظا وان هذه الأساليب تتعارض مع حرية الفرد.

2) الأساس الاجتماعي: يقوم التوجيه في بعده الاجتماعي على اعتبار الفرد عضوا أساسيا في المجتمع ينبغي توجيهه لضمان مجتمع قوي، وتعتبر المدرسة وسطا فعالا لا يضاهاها مكان آخر للتوجيه السليم وذلك لما تتيحه مناهجه من فعاليات في مشاركة التلاميذ واستشارة نشاطهم الذاتي وإبراز الفروق الفردية، ويعتقد المختصون في التوجيه المدرسي والمهني أن هذه العملية تمتد خارج المدرسة وتشمل إلى جانب

المؤسسة التربوية الأخصائيين النفسانيين وكل من يستطيع تقديم جانب من المساعدة، كالنوادي الرياضية والمؤسسات الثقافية والوسط الأسري، وهي عمل مشترك تقوم به هذه الأوساط سواء لاكتشاف قدرات التلاميذ أو تدعيمها أو رعايتها.

وتمثل المدرسة كمؤسسة اجتماعية بمحتوياتها وطرقها وأنماط التخصصات التي تقترحها وتنظيمها التربوي ومدى انفتاحها على الحياة، عاملاً أساسياً في التوجيه.

(3) الأساس الاقتصادي: إن توسع رقعة التربية وارتباطها بالتنمية، والنظر إلى التعليم على أنه استثمار في العنصر البشري ووسيلة لإعداد اليد العاملة وظهور أفكار ومفاهيم في مجال التكوين المهني، مثل مفهوم التأهيل ومفهوم الكفاءة، اقتضى ضبط مدخلات التربية

ومخرجاتها ومتابعة أنشطتها وتقويم نتائجها، ويتدخل التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتدعيم هذا العمل التربوي فالتوجيه يقوم على أساس تنبؤات وتوقعات الدولة إلى اليد العاملة المؤهلة والاستغلال الفعال للمتعلمين واحتواء طاقاتهم بصورة تنسجم مع متطلبات التنمية.

(4) الأساس النفسي: يقودنا الحديث عن التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالضرورة إلى الحديث عن الأساس التربوي والسيكولوجي في التربية وتحديد كل التصورات التي يحملها المربون حول الطفل.

لقد كرس التربية التقليدية سلبية الطفل ولم تتح له التعبير عن حاجاته وتفجير طاقاته وتبعاً لذلك انحصرت طرائقها في التلقين وتمير القيم المعترف بها اجتماعياً مما أعطى التوجيه طابعاً سلبياً وفي أغلب الأحيان محدوداً في التحصيل المعرفي.

ومع منظومة التربية المعاصرة تطور مفهوم الطفولة فوجد التوجيه سندا قويا في دراسات علم النفس، فلم يعد ينظر إلى التوجيه من زاوية التحصيل الدراسي فحسب بل امتد البحث إلى سائر جوانب شخصية الفرد وتشخيصها.

كما استفاد التوجيه من التقدم الذي أحرزه حقل القياس النفسي في مجال طرق وأدوات الشخص والكشف وجمع المعلومات حول التلاميذ وإرساء قواعد علمية ساهمت بصورة معتبرة في تنظيم عملية التوجيه والإرشاد التربوي

وقد بدأت معرفة خصائص الفرد وإمكانياته أمرا أساسيا في عملية التوجيه المدرسي والمهني سواء بالنسبة للقائم بالتوجيه أو لواقعي البرامج التوجيهي أو الأخصائيين القائمين بالبحوث والدراسات حول هذه العملية وهناك دراسات عديدة ساهمت في الفترة المعاصرة في إعطاء هذا الحقل دفعا جديدا ويمكن الإشارة على سبيل المثال لا الحصر إلى علم النفس الطفل والمراهق وعلم النفس التربوي إلى جانب أبحاث كل من مدرسة التحليل النفسي والمدرسة السلوكية والمدرسة المعرفية التي تزعمها "بياجية". (حناش، زكرياء، 2011، ص ص 57 58)

9-أساليب التوجيه المهني:

يتبع الموجهون أساليب مختلفة في التوجيه والإرشاد وذلك حسب المدارس التي ينتمون إليها وتخصصاتهم ودورهم في التوجيه والأهداف التي يسعون لتحقيقها وطبيعة الأفراد الذين يوجهونهم ويمكن تقسيم أساليب التوجيه بصورة عامة إلى نوعين رئيسيين وهما: الأسلوب المباشر والأسلوب الغير مباشر

1. الأسلوب المباشر في التوجيه: يتركز هذا الأسلوب حول الموجه أو المرشد الذي يقدم النصائح اللازمة للمستفيد ويساعده على إيجاد الحل المناسب لمشكلاته، وقد أطلق عليه "وليمسون" مصطلح الأسلوب (الإكلينيكي) لاعتماده على المعلومات والاختبارات ويكون المستفيد بموقف المستقبل للمعلومات باعتباره أن الموجه أكثر معرفة وفهما لمكونات شخصية الفرد وخصائصها شخصية الفرد وخصائصها ويستند الموجه في عمله إلى مصادر عديدة لجمع المعلومات عن الفرد وذلك من خلال المسؤولين عنه ومعلميه وزملائه ووالديه مستخدما الأدوات المناسبة في هذا المجال مثل المقابلة والملاحظة ودراسة الحالة والاستفتاء والسجل التراكمي وغير ذلك من وسائل جمع المعلومات، ويتضمن أسلوب التوجيه المباشر الخطوات الآتية:

أ-التحليل وجمع المعلومات التي تتعلق بالفرد وتساعد على فهم مشاكله مثل تاريخ حياته وأسرته وحالته الصحية وأوضاعه الاجتماعية.

ب-التنسيق وتنظيم المعلومات وترتيبها بما يساعد على الكشف عن نواحي القوة والضعف.

ج-التلخيص والتواصل إلى معرفة أسباب المشاكل التي يعانيها الفرد.

د- التنبؤ بالنتائج وبالحالات والمراحل التي ستتطور إليها مشكلات الفرد بعدئذ.

هـ- الإرشاد الفردي، وذلك باشتراط الفرد في اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الأخصائي لحل المشكلة والمتابعة ومساعدة الفرد على حل مشاكله التي ستقابلة في المستقبل سواء لها صلة بمشكلة أو تختلف عنها، وكذلك تحديد الإجراءات التي يقوم بها الأخصائي بعد الانتهاء من عملية التوجيه.

2). أسلوب التوجيه الغير مباشر: يركز هذا الأسلوب على المستفيد الذي يتم توجيهه إذ يلقي الموجه عبء حل المشكلة على المستفيد ويشجعه على التحدث بحرية تامة ويساعده

على التعبير عن مشاعره وانفعالاته الايجابية والسلبية، ويتقبل الموجه تلك الانفعالات بينما يترك للمستفيد حرية اختيار الحلول المناسبة لمشكلته.

ويستفيد هذا الأسلوب من الإرشاد النفسي والعلاج النفسي والتحليل النفسي ويعتمد على آراء " كارل روجرز " التي طبقتها وميدان الاستشارة والعلاج النفسي عند عقد الأربعينيات من القرن الماضي والذي فيها: أن فكرة المرء عن نفسه هي الأساس لمساعدة على اكتشاف العناصر المكونة لذاته وحل المشاكل التي تصادفه ويتركز العلاج في تغيير الفرد لمكونات ذاته وإعادة ترتيبها.

ويقوم الموجه بدور مساعدة المستفيد على توفير المعلومات بنفسه وان يحقق الجو النفسي والاجتماعي المناسب لعملية التوجيه وان يشجع المستفيد على اتخاذ القرارات وبدون أي فرض عليه بحيث يتحقق ذلك في ضوء الصورة الواضحة التي يكونها المستفيد عن نفسه والمهنة وفرص العمل المتوفرة في مجتمعه وبيئته وان يتابع تنفيذ القرارات والاختيارات المهنية وتقسيم عملية التوجيه.

3. الأسلوب الخياري: هو أسلوب يجمع بين الأسلوبين السابقين فهم يرون أن لكل حالة ظروفها وقد يستخدم هذا الأسلوب في الحصول على معلومات وبيانات خاصة حين تكون مشاكل الفرد متصلة بتكيفه الاجتماعي. (القاسم، 2001، ص ص 164 166)

10- وسائل التوجيه المدرسي والمهني:

هناك العديد من الوسائل التي يستخدمها الموجه المدرسي والمهني لتحقيق أهداف التوجيه المدرسي والمهني وهي:

1. الاختبارات السيكولوجية: وهي عدة أنواع منها ما يقيس القدرات الفردية مثل اختبارات الشخصية واختبارات الميول.

2. دراسة الحالة: وهي أكثر الوسائل شمولية في عملية جمع البيانات وفيها يتم تجميع وتحليل أعمق للشخصية والمشاكل التي يعاني منها على جميع الأصعدة من بينها المهني وتستخدم في عدة أعراض بقصد التشخيص وهي تشمل بيانات عديدة منها السمات الشخصية وماهية مشكلته والبيئة التي يعيش فيها.

3. المقابلة: هدفها إقامة علاقة مهنية بين الموجه المهني والفرد للحصول على فهم سلوك الفرد وتساعد الفرد بذلك في معرفة ذاته ومعرفة مشكلته وكيفية تجاوزها.

4. استخدام معلومات مهنية في التوجيه: وهي تلك المعلومات الخاصة والدقيقة المتعلقة بالعمل وحالة السوق المهنية والاتجاهات المهنية تقوم هذه المعلومات المهنية بدراسته وتقييم طاقات الأفراد وقدراتهم بالنسبة لمطالب المهن واطلاع الأفراد على تلك المهن التي تساعد على قراراتهم واختيارهم الجانب المهني. (الختاتنة، 2013، ص67)

11- مفهوم مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

- شخص متخصص في العملية التربوية يعمل مع الدارسين كأفراد أو مجموعات حيث يساعدهم في اختيار المواد التعليمية وطرق التعلم المناسبة وهو بشكل عام يساعد المتعلم على بلوغ الأهداف المحددة.

- شخص طبيعى موظف في وزارة التربية الوطنية متحصل على شهادة ليسانس في علم النفس، علم الاجتماع يمارس نشاطات على مستوى قطاع التدخل حيث ينشط مستشار التوجيه في ميدان التربية ومجلات الإعلام التقييم الإرشاد والتوجيه والاستقصاء والدراسة.

- هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر عن طرف مديرية التقييم والتوجيه والاتصال وهو إحدى هياكل وزارة التربية الوطنية.

- عرفة " مورس روكلان " على انه المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه ويعتبر من أقدر الناس واكفاهم على جمع كافة المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلالها وبعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس.

12-خصائص مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

ينبغي على مستشار التوجيه أن يتحلى بالخصائص التالية:

- 1-أن يحمل مؤهلا علميا مناسباً.
- 2-أن يكون لديه خبرة واسعة وعميقة في عملية التعامل الإنساني.
- 3-أن يتمتع بجاذبية خاصة وبروح الدعابة والقدرة على التأثير والمهارة والإقناع.
- 4-أن يتصف بقوة الشخصية والآداب والسمعة الطيبة وحسن الأداء في الكلام والحوار الهادئ المبني على سلامة الحجة وقوة الإقناع.
- 5-تقديم المعلومات الكافية للتلميذ المستعملة في الحياة المدرسية وهذا بغرض دمج التلميذ مع الحياة التربوية.
- 6-على الموجه أن يتقيد بالسرية التامة في أداءه لعمله ويجب عليه إيجاد نشاط مدرسي يتصل بتوجيه التلميذ وكذا استخدام الأدوات العملية لجمع المعلومات عن التلميذ كالمقابلة والبطاقات ولقد حدد قسم التربية بولاية كاليفورنيا عام 1952 أعمال الموجه فيما يلي:

(1) المقابلة.

(2) جمع معلومات كافية عن المشكلات.

(3) العمل في البيئة المحيطة.

(4) القيام بالنشاط الجماعي.

(5) العمل مع المعلمين لحل مشاكل التلاميذ. (بن فليس، 2014، ص ص 127 125)

13- مهام مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

يتعامل أخصائي التوجيه المدرسي والمهني مع أفراد هم بحاجة إليه ليساعدهم، ولذلك فمن الواجب أن يكون ذا مقدرة فائقة في فهم البيانات والمعلومات وتفسيرها، وعلى صلة بالمجتمع وتأثيراته، ويمكن تحديد مهام أخصائي التوجيه المهني في عدة مجالات منها:

- (1) العمل على معرفة استعدادات وقدرات وميول ورغبات الطالب.
- (2) مساعدة الطلاب المقبلين على التخرج في تنمية مهاراتهم في كتابة السيرة الذاتية والاستعداد للمقابلة الوظيفية وتنمية مهاراتهم في البحث عن عمل.
- (3) تزويد طلاب مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمعلومات عن التخصصات المتوفرة في الجامعات ومجالات العمل في كل تخصص.
- (4) إعداد جلسات توجيه مهني فردية وجماعية.
- (5) مساعدة الطالب على اتخاذ قراره المهني بنفسه في ضوء ما توفر لديه من معلومات.
- (6) تزويد الطالب بالمعلومات اللازمة عن المهن التي يتطلبها سوق العمل في ذلك الوقت.
- (7) تقديم المساعدة للطلاب ليتمكن من رفع كفاءته وممارسته المهنية وذلك لزيادة إتقانه لعمله وزيادة الإنتاج. (الشيدية، 2010، ص 40)

وتتمثل المهام الرئيسية الثلاثة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني في الإعلام والتوجيه ومتابعة التلاميذ.

1. الإعلام: الإعلام هو كافة أوجه النشاطات الاتصالية التي تستهدف إبلاغ الجمهور بكافة الحقائق والأخبار والمعلومات عن القضايا والموضوعات والمشكلات ومجريات الأمور، مما يؤدي إلى خلق أكبر درجة من الوعي والمعرفة والإدراك والإحاطة الشاملة لدى فئات المتلقين للمادة الإعلامية.

أما الإعلام المدرسي فيتعلق بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني وهو يهدف إلى تنظيم وتفعيل المسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائج المدرسية وتكوينه في مجالي البحث الفردي والجماعي.

2. التوجيه: هو الإجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور المراحل التي يتكون منها النسق المدرسي فهو يتبعه في مشواره الدراسي وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختيارات وعليه أن يتوجه. والتوجيه المدرسي يتبعه اختيار مهني، فكثيرا ما يختار الفرد مهنته بناء على معطيات غير صحيحة أو على طموحات مزيفة.

تعد عملية التوجيه المدرسي والمهني من أهم العمليات التربوية وجوهر برنامج التوجيه المدرسي حيث يقضي مستشار التوجيه معظم وقته داخل الثانوية في عملية التوجيه المدرسي والمهني سواء كانت فردية أو جماعية.

3. المتابعة النفسية والاجتماعية للتلاميذ: يهدف مستشار التوجيه إلى إزاحة جميع العوائق والصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ في مشواره الدراسي تسبب له سوء التوافق المدرسي. لذلك هو يحاول التقرب من التلاميذ لحل مشكلاته النفسية والاجتماعية ويحدث هذا عن طريق المقابلات المتكررة حيث أن أسلوب التوجيه المتمركز أو المقابلات المتكررة حيث أن أسلوب التوجيه المتمركز أو المقابلة تسمح للتلميذ من تحقيق عدة أهداف.

والمتابعة الفردية لا تعني أن مستشار التوجيه لا يقوم بدعم نفسي جماعي يتعلق بمجموعات صغيرة من التلاميذ، وتكون أساسها مع التلاميذ المقبلين على اجتياز شهادة البكالوريا، حيث تكون في شكل نصائح حول كيفية تنظيم المراجعة وزرع الثقة بالنفس وترك أسباب الخوف وكل ما من شأنه أن يخفف من الاضطرابات النفسية. (صونية، 2006، ص ص 49 55)

14- صعوبات التوجيه المدرسي والمهني:

مع حداثة عهد التوجيه المهني إلا أن فعاليته تبدو ناجحة إلى حد ما في بعض الدول وخاصة المتقدمة منها وتواجه هذه الفعاليات مشكلات عديدة ومن أبرزها ما يلي:

1- ضعف التخطيط والنقص في الدعم الإداري لعمليات التوجيه.

- 2- عدم مسايرة المناهج لمتطلبات التغيير، وعدم توفر الكوادر المؤهلة للتوجيه المدرسي والمهني.
 - 3- النقص في برامج التدريب للعاملين في التوجيه.
 - 4- ضعف القاعدة النظرية للتوجيه المدرسي والمهني، والتباين في برامج وأهدافه لدى القائمين عليه.
 - 5- النقص الملحوظ في أدوات القياس اللازمة للاختبارات المهنية.
 - 6- عدم وجود برامج لإعداد العاملين في التوجيه، سواء كان ذلك في أثناء الخدمة أو قبلها.
 - 7- تدني اقتناع الطلبة بفاعليته بسبب ضعف الأداء، وانعدام التعاون في المدرسة والمؤسسات ذات الصلة، وعدم تبني الدولة والإعلام هذا الموضوع لترسيخ مفاهيمه وتدعيم فعالياته.
- أما السفاسفة (2005) فيرى أن من بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني ما يلي:
1. الضغوطات والاتجاهات السلبية السائدة في المجتمع، والتي تعطل أو تعيق أي نشاط مستقل في مجال التوجيه المدرسي والمهني.
 2. عدم الفهم الواضح لطبيعة التوجيه المدرسي والمهني لدى الكثير من المختصين، وذوي العلاقة بالتوجيه المهني.
 3. قلة النماذج في الاختيار المهني، التي يمكن أن تساهم في مساعدة الأفراد في اختياراتهم المهنية.
 4. نقص المعلومات اللازمة بشأن قدرات واستعدادات الأفراد والمعلومات المهنية المطلوبة وحاجة سوق العمل. (في الشيدية، 2010، ص ص 28 29)

خلاصة الفصل

ومما سبق ومن خلال عرض أهم عناصر التوجيه المدرسي والمهني تبين أن للتوجيه المدرسي والمهني أهمية ودور كبير وذلك من خلال ما يقدمه من مساعدة للفرد لاختيار المهنة المناسبة وفقا لميوله واستعداداته وقدراته، وبهذا يساهم التوجيه المهني السليم في رضا الفرد عن مهنته ونجاح المؤسسة وتنمية وتطوير المجتمع.

الفصل الثالث: الروح المعنوية

تمهيد

1- مفهوم الروح المعنوية.

2- أهمية الروح المعنوية.

3- خصائص الروح المعنوية.

4- معايير الروح المعنوية.

5- قياس الروح المعنوية.

6- مظاهر الروح المعنوية العالية.

7- مظاهر الروح المعنوية السلبية.

8- العوامل المؤثرة على الروح المعنوية.

9- شروط تحقيق الروح المعنوية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل المتغير الثاني من متغيرات الدراسة وهو الروح المعنوية بحيث تعبر الروح المعنوية عن نوع الإحساس النفسي الذي ينتاب العامل داخل العمل وسيتم التعرف على أهميتها وخصائصه ومعايير وأدوات قياسها بالإضافة إلى معرفة مستوى الروح المعنوية لدى العامل وكذا العوامل والظروف وكيفية تحقيقها.

1- مفهوم الروح المعنوية:

1-1- لغة: جمع معنويات وهي استعدادات نفسية وعاطفية وعقلية تدعم شخصية الإنسان.

1-2- المفهوم الاصطلاحي: تعد الروح المعنوية ظاهرة نفسية شأنها شأن بقية الظواهر التي لا يمكن قياسها إلا بواسطة مؤشرات خاصة بها والروح المعنوية في الحقيقة تمثل الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل لذلك يمكن الحكم على درجة الروح المعنوية في إدارة ما في صورة العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل، لأنها نتيجة لهذه العلاقات أكثر من أن تكون سببا لها. (حيمر، 2010، ص 25)

وهناك مفهومين متميزين للروح المعنوية هما:

- **المفهوم الأول:** ينظر إلى الروح المعنوية كمسألة فردية تعبر عن مشاعر الفرد العامل تجاه عمله ومدى تكيفه لدوره في العمل ومع زملائه، لذا فإن الروح المعنوية عبارة عن محطة مشاعر الأفراد تجاه العمل ومدى تكيفهم له وانعدام الصراعات في أنفسهم تجاه كافة الظروف البيئية والاجتماعية للعمل.

- **أما المفهوم الثاني:** يركز على أن الروح المعنوية هي شعور بالانتماء والارتباط في المشاعر مع الجماعة إلى درجة وضع الفرد مصلحة الجماعة أولا فوق مصلحته. (الطائي، الفضل، العبادي، 2006، ص 64)

- **تعريف وارين:** يعرفها بأنها اتجاه أساسها لثقة والمثابرة في العمل والتمسك بروح الجماعة. (العيسوي، 2004، ص 172)

- يقصد بالروح المعنوية المزاج السائد بين جماعة من الأفراد الذين يتميزون بالثقة في الجماعة والاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة. (ظه، 1988، ص278)

- تعريف "ذنرلين" جيرالد: الروح المعنوية بأنها صفة متميزة للجماعة وهي مصطلح يطلق على حالة ذهنية يتشارك بها أعضاء الجماعة وتحركهم كي يستخدموا قواهم وقدراتهم ومهاراتهم كاملة ليحققوا غاياتهم، أي أنها ليست حالة ذهنية موجودة في شخص بل في المجموع. (المشعان، 1994، ص196)

2- أهمية الروح المعنوية:

يشير العتيبي في دراسته (2008) إلى أن اهتمام علم الإدارة بالروح المعنوية أدى إلى إيجاد نوعين أساسيين من البرامج أحدهما يختص بتطوير الأسس والتجارب لاكتشاف وتفسير مشاعر الأفراد وردود الأفعال لديهم، والثاني يهدف إلى الإقلال من ردود الأفعال السلبية مع ضخ روح معنوية عالية والمحافظة عليها، ويذكر الخالدي (2008) أن الروح المعنوية في الحقيقة هي الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل، لذلك فإن هذه الروح لا يمكن إيجادها عن طريق الأوامر أو التعليمات أو العقوبات أو رغما عن إرادة العاملين، وهذا يوافق ما قاله عبد الواسع (1973م) أن الروح المعنوية لا تباع ولا تشتري ولا تفرض فرضاً ولكنها توجد كنتيجة طبيعية لتأمين الظروف الملائمة للعمل ولحياة العامل. وفيما ينقل "ديفير" (1986) عن f.roeth lisberger قوله "بمثل ما للصحة البدنية من أهمية للكائن الحي، فإن الروح المعنوية قيمتها في النسق التعاوني" ويؤكد "ديفير" على ذلك مضيفاً أن الروح المعنوية العالية المميزة للمنظمة التي تدار بكفاية وفاعلية ولكن لا يمكن فرضها أو شرائها فهي أساساً حصيلة الإدارة السلوكية الجيدة وعلى ذلك فإنها توفر المقياس لمدى التقدم الذي تحقق في أثناء تنمية المناخ السلوكي الطيب والمنظمات.

وبناء على ما سبق تتضح أهمية الروح المعنوية من خلال ما يلي:

- أن الروح المعنوية مؤشر كفاية وفاعلية الإدارة في المنظمة وتعكس مدى نجاح القيادة في تحقيق الأهداف.

- أنها تؤثر على سلوك العاملين في المنظمة مهما اختلفت مواقعهم، ومهما كان وجودهم في الهيكل التنظيمي.

- تشكل الروح المعنوية قوة نفسية مؤثرة في الأداء وارتفاع الإنتاجية.

- أنه من الممكن انخفاض الروح المعنوية بسرعة أكبر من ارتفاعها. (الجريسي، 2010، ص13)

كما يؤدي ارتفاع الروح المعنوية إلى زيادة تماسك الأفراد وارتفاع مستويات الإنتاج وقلّة تغيب العمال وتمرّاضهم وعصيانهم وهجرتهم إلى أعمال أخرى، وتؤثر أيضا على نسبة حوادث العمل وعلى درجة تأثر العمال بظروف التعب والملل وكذلك تساعد الروح المعنوية العالية على كسب المعارك الحربية. (جابر،

2011، ص311)

3- خصائص الروح المعنوية

هناك مجموعة من الخصائص والصفات العامة التي تميز الروح المعنوية عن غيرها من الظواهر والاتجاهات النفسية المركبة منها:

1- أن الروح المعنوية هي الصفات والأحوال النفسية الملازمة للجماعة التي تعمل معا لتحقيق أهداف معينة.

2- أن الروح المعنوية ظاهرة نفسية لا تخضع للملاحظة المباشرة وبالتالي لا يمكن قياسها مباشرة وإنما عن طريق آثارها ونتائجها.

3- أن الروح المعنوية كحالة نفسية أو اتجاه نفسي يسيطر على أفراد هذه الجماعة العاملين معا وتظهر آثاره في السلوك واستجابات أفراد هذه الجماعة ترتفع وتنخفض حسب ما يحيط بالجماعة من عوامل وظروف مادية ونفسية واجتماعية وحسب ما يصادفه أفراد الجماعة من نجاح أو فشل في تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم.

4- أن للروح المعنوية عدة معايير يمكن الحكم في ضوءها على أن الروح المعنوية السائدة بين أفراد الجماعة مرتفعة أو منخفضة.

5- أن الروح المعنوية ظاهرة نفسية معقدة تتأثر في ارتفاعها وانخفاضها بالعديد من العوامل التي ترتبط بجو العمل وظروفه المادية والنفسية والاجتماعية.

ويستخلص الزهراني (2008) في دراسته أن:

أ-الروح المعنوية حالة نفسية أو عاطفية يصعب تحديدها بعامل واحد لا يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية، حيث أنها تخضع في انخفاضها وارتفاعها إلى متغيرات متعددة.

ب-أن الروح المعنوية للموظف لا تتأتى بالحوافز المادية أو عن طريق احتواء جو العمل المحيط وتحسين الظروف الملائمة التي تمكنه من أداء العمل بخلق الثقة والاحترام والتفاهم والتعاون الفعال بين القائد والمرؤوسين. (في الجريسي، 2010، ص 19)

4-معايير الروح المعنوية:

تلعب الروح المعنوية دورا أساسيا في حياة العامل، وفي مستوى إنتاجه واستمراره في المؤسسة، وفي استخدامه لطاقاته وقدراته ومواهبه خيرا استخدام، وكذلك تؤثر الروح المعنوية تأثيرا كبيرا في نسبة الحوادث والإصابات التي تقع للعمال داخل المؤسسة الإنتاجية. ومع هذا يمكننا إرجاع هذا الشعور أو هذه القوة الداخلية إلى ثلاثة معايير أساسية وهي:

أولاً: الروح المعنوية وموقف العامل من عمله: مراعاة حسن اختيار العامل من عمله لان ذلك هام في إنتاج العامل وأهليته، فقد يكون موقف المتوسط بين الرضا وعدم الرضا والحماسة وقلتها فان كان موقفه الأول أي الراضي والمتحمس وكان تكييفه مع عمله حسنا وكان إنتاجه على أحسنه وان كان استمراره فيه مؤذيا له ولعمله ومصدر للاضطرابات تصيب العامل كما تصيب العامل. أما إذا كان الموقف موقف المتوسط فان صاحب العمل لا يستطيع أن ينتظر عندئذ من عامل أفضل إنتاجه ولا يستطيع العامل نفسه أن ينتظر الأمن الداخل والطمأنينة والقناعة التي يأملها من عمله.

أن المقصود بالرضا والحماسة للعمل هو شعور الفرد برابطة عاطفية بينه وبين عمله مثل:

1-محبته للإنتاج.

2-شعوره بالألفة التي تربطه بجو العمل.

3-شعوره باحترام كرامته في العمل وبعده عن جو الحسد والبغضاء.

4-شعوره بجو من العدالة وكذلك شعور العامل بمكانته وأهميته بالنسبة للإنتاج.

فان شعرت الإدارة أن ارتباط العامل بعمله لا يؤكد وجود الروح المعنوية القوية لديه في العمل عمدت إلى تقوية الدافع التي تستطيع تأدية مهمة خاصة بالنسبة لذلك الارتباط لديه أو البحث عن المشكلة التي تكمن وراء هذا الانخفاض.

وفي كل الأحوال فان العمل لكي يؤدي إنتاجه على أفضل وجه لابد له من الرعاية المستمرة والمقصود هنا رعاية تكوينه النفسي الداخلي.

ثانياً: الروح المعنوية وموقف العامل من الإدارة: العامل إنسان يشعر بكرامته ومقامه ومصالحه وارتباطاته الاجتماعية وانتمائه القومي.

أن يشعر الآخرون بمصالحهم ويعملوا لها، ولكن يؤذيه أن يرى المؤسسة تعمل على أداء مصالحها بوسائل أو طرق تمسه هو وتؤذيه.

صحيح انه يعمل لقاء اجر ولكن المال وحده لا يكفي في حسن تكيف العامل مع عمله واندفاعه نحوه، ولابد للعامل أن يتأثر في حسن العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة التي تمثل المؤسسة.

وغالبا ما يترك استقباله لأول مرة أثرا لا يمحي في ذاكرته. ثم أن الإداري الذي يحتك بالعامل خلال عمله إنما يعكس إرادة الشركة بالنسبة للعامل. وهذه العلاقة ذات أثر كبير على إنتاج العامل وكل إساءة من الإداري وتؤدي روحه المعنوية ولهذا فان التعاون يؤدي إلى خلق جو تسوده روح الاحترام المتبادل.

على المشرف أن يتحلى بالكثير من الصبر، وان تكون لديه القدرة على ضبط أعصابه وحساسيته المرهفة تجاه العامل ومشكلاته ومن الضروري قرب العامل من الإدارة وإزالة الحوافز فيما بينها، الأمر الذي يقوي روحه المعنوية.

ثالثاً: الروح المعنوية وموقف العامل من رفاق العمل: يقوم العمل في المؤسسة على التعاون ويتأثر الإنتاج بمقدار صلابة هذا التعاون وصدقه، ويتأثر الإنتاج والعامل بما يتولد عن هذا اللقاء مع الآخرين والعمل معهم من تفاهم وتفاخر.

ولنأخذ ثلاثة جوانب من جوانب هذه العلاقة بين العامل والآخرين وأثر ذلك على الروح المعنوية:

1-درس «فان زيليست» مكانة العامل وشعبيته بين رفاقه فوجد أن هناك صلة قوية بين شعبية العامل والاطمئنان إلى العمل وان الذين يتمتعون بشعبية هم أصحاب معنويات عالية.

2-كما درس أيضا أثر التفاهم بين أفراد الفريق على الإنتاج وطلب من مجموعة من العمال أسماء ثلاثة من الزملاء يفضلون العمل معهم بالترتيب حسب التفضيل. وبعد الاطلاع على النتائج نظمت فرق العمل على هذا الأساس وكان من نتيجة ذلك أن وفرت المؤسسة الصناعية 50 بالمئة من نفقات الإنتاج.

3-هناك مناسبات يجتمع فيها الذين يتفاوتون من حيث الكفاءة والتسلط ومن حيث نقاط الاهتمام. (المشعان، 1994، ص ص 201 204)

5-قياس الروح المعنوية:

5-1-يمكن قياس الروح المعنوية للعمال بالطرق الآتية:

5-1-الاستفتاء: من أكثر الطرق انتشارا حيث يتضمن نموذج الاستفتاء بعض الأسئلة تعنى بالغرض المطلوب ويوزع الاستفتاء على العمال للإجابة على هذه التساؤلات في أوقات فراغهم وإعادتها بعد ذلك.

وتمتاز هذه الطريقة لقياس الروح المعنوية بما يلي:

أ-أنها طريقة سهلة وتمكننا من الحصول على آراء عدد كبير من العمال بتكاليف أقل وفي وقت مناسب.

ب-تتميز هذه الطريقة عن المقابلة بأنه من السهل تبويب وتحليل وتفسير إجابات العمال واستخلاص النتائج منها.

5-1-2-والاستفتاءات نوعان:

النوع الأول: يطلق عليه الاستفتاءات الموضوعية ويتضمن هذا النوع من الاستفتاءات الأسئلة وأمام كل سؤال منها عددا من الإجابات ليختار العامل منها الإجابة المناسبة، بحيث يضع العلامة المطلوبة أمام الإجابة المناسبة له.

النوع الثاني: يطلق عليها الاستفتاءات الوصفية ويتضمن هذا النوع من الاستفتاءات الأسئلة فقط ويترك للعامل حق الإجابة باستخدام العبارات والكلمات التي يريدها.

5-1-3- ومن عيوب الاستفتاءات ما يلي:

- قد تكون النتائج مضللة نتيجة عدم دقة اختيار العينة.
 - الرضا عن العمل والروح المعنوية ليست مسألة ثابتة وإنما تكون دائمة التغيير.
 - عدم استطاعة العمال أحيانا عن التعبير اللفظي أو اللغوي للتعبير عن مشاعرهم في النواحي المختلفة.
- 5-2-المقابلة:** يمكن استخدام المقابلة كأداة لقياس الروح المعنوية فتخدم نفس غرض الاستفتاء للحصول على المعلومات أو البيانات المتعلقة بالروح المعنوية مباشرة من العامل وقد تكون المقابلة موجهة أو مقننة بمعنى أن تحدد فيها مقدما جميع الأسئلة التي توجه للعامل وقد تكون هذه المقابلة حرة أي غير موجهة، وفيها يشجع العامل على مناقشة أي موضوع يهتم به بدون توجيهه من الباحث.

ويمكن أن تصبح المقابلة ناجحة إذا أديرت من باحثين ذوي خبرة في فن المقابلة للحصول على كافة البيانات المطلوبة وذلك بعد إقناع العمال برغبة إدارة المصنع الصادقة في الوقوف على آراء ومشاعر العمال بهدف مصلحة العمل والعمال أنفسهم لتحسين الخدمات المقدمة لهم وإزالة مصادر الشكوى لراحة العمال والمساهمة في توافقهم ورفع روحهم المعنوية.

5-3-دراسة سجلات المصنع: قد تكون لسجلات المصنع دلالات هامة على تمتع العمال بالروح المعنوية العالية، فدراسة سجلات الغياب لمعرفة الغياب للعمال والإجازات المرضية وتمارض العمال بالإضافة إلى عدد شكاوى التي تقدم من العمال أو كذلك متوسط إنتاج العامل من حيث الزيادة أو النقص عن مستويات الانجاز العادية.

بالإضافة إلى معدلات الفاقد في الخامات الخاصة بالمصنع ونوع الإنتاج ومدى جودته ومعدل الحوادث وطبيعتها.

وكل ذلك يتضح من طبيعة الروح المعنوية السائدة بين العمال.

6-مظاهر الروح المعنوية العالية:

تحدد هذه المظاهر في العناصر التالية:

- 1-ميل أعضاء الجماعة إلى التعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم لا نتيجة سلطة خارجية.
- 2-وجود اقل قدر من الصراع والاحتكاك بين أعضائها مما يؤدي إلى عدم شيوع التفرقة والانقسام.
- 3-قدرة الجماعة على التكيف مع الظروف المتغيرة، ويميل أعضائها إلى تسوية الخلافات الداخلية بما يعيد إلى الجماعة وحدتها وتماسكها.
- 4-شيوع الشعور بالانتماء بين أعضاء الجماعة وهو شعور ينجم عن توحيد الفرد مع الجماعة واستغراقه فيها لأنها ترضي دوافعه وحاجاته ولأنها تزيد من شعوره بالأمن وثقته بنفسه.
- 5-وجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجل الوصول إليها وتحقيقها.
- 6-وجود اتجاهات نفسية ايجابية نحو أهداف الجماعة ورئيسها. (عويضة، 1696، ص ص162 (155

7-مظاهر الروح المعنوية السلبية:

من مؤشرات انخفاض الروح المعنوية التباطؤ والتوقف عن العمل الاستقلالات وارتفاع نسبة الغياب والتأخير، وعدم الاستقرار ويمكن إجمال مظاهر الروح المعنوية في:

(1 فقدان الاهتمام: إن عدم الاهتمام العام بالعمل هو أكثر العوامل شيوعا التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الصناعي وكثيرا ما يعبر ذلك عن التعب والملل ويدخل التعب والملل كعاملين من عوامل التأثير على الروح المعنوية.

وينظر البعض مثل "كورزان" إلى التعب كمحاولة فسيولوجية وسيكولوجية في أن واحد والتعب النفسي في رأيه يرجع إلى المجهود العضلي من ناحية وإلى الصراع العاطفي من ناحية أخرى.

(2 دوران العمل: وهو من أقدم أشكال عدم الاستقرار لان استخدام العاملين والاستغناء عنهم وإحلال بعضهم محل البعض يؤدي إلى عدم الاستقرار وينبغي أن نفهم أن بعض هذه التغيرات لا يمكن النظر

إليها على أنها تعبير عن عدم رضا العاملين عن العمل، فالبعض منهم يترك العمل على رغبة صاحب العمل ويضع استغناءات تنشأ عن تقليل حجم العمل، أما ترك العمل ودوران العمل عموماً الذي ينشأ عن العمال باختيارهم، فقد يدل بعضه على انخفاض الروح المعنوية، وإن كان لا يمت للعمل بصلة. وأية زيادة في هذه العوامل ينبغي دراستها.

وابسط مقياس لدوران العمل هو ما يسمى بمعدل الانفصال، وهو ما يعرف بأنه عدد الانفصالات في العمل بين كل مئة من قوة العمالة بالمنشأة وتشمل الانفصالات ترك العمل والفصل والإيقاف ويؤخذ المتوسط من عدد العاملين في استمارات الصرف في أول المدة عددهم في آخر المدة والقسمة على 2 ويعيب عن هذا المقياس أنه لا يأخذ في عين الاعتبار العمال الدوريين أو الموسمين.

(3) التوقف عن العمل: تعتبر الاضطرابات من أكثر مظاهر عدم الاستقرار وليس كل توقف عن العمل اضطراباً، فهناك الاعتصام وهو عادة ما يكون مقدمة للأضرار. ويجد المديرون مشقة حقيقية في تفسير السلوك الخاص بالاضطرابات وإن كان أهم دوافعه هو تحسين الأجور وظروف العمل وتحل عادة عن طريق التسويات.

(4) الغياب: إن ازدياد نسبة الغياب تعد أحد المظاهر انخفاض الروح المعنوية ففي الأحوال العادية يكون الغياب العادي هو ستة أيام في السنة بالنسبة للعمل الذين يتقاضون أجورها بالسنة، ويمثل ذلك نسبة 3 بالمئة وهذه النسبة تتنوع بتنوع الصفات الشخصية ونوع العمل والصناعة والطقس. وما إلى ذلك من الظروف ولكن إذا زاد الغياب عن النسب المتوقعة لزمّت دراسة أسباب ذلك وتعتبر الروح المعنوية مجرد عامل من عوامل الغياب وأهم أسباب ذلك وتعتبر الروح المعنوية مجرد عامل من عوامل الغياب وأهم أسباب الغياب هو المرض وكما يلاحظ أن نسبة الغياب بين الشباب أكبر من نسبتها بين من تخطوا 45 سنة وإن كان غيابهم أقل من طول مدته.

(5) مشاكل التنظيم: هذه المشاكل تشير إلى انخفاض الروح المعنوية. مرتكبو تلك المشاكل والمخالفات يبدون عصبيين ولا يشعرون بالتقاول تجاه المنشأة.

ويبدو أحياناً أن مخالفة التعليمات ناشئة عن عدم التوجيه أو عدم المعرفة بهذه العمليات، أو نقص الإشراف، ولكن الكثير منها يرجع إلى أسباب أكثر عمقا من ذلك مثل الاهتمام أو النقل الخاطيء.

وتتأثر معنويات العاملين بالقواعد التنظيمية نفسها وبطريقة الالتزام بهذه القواعد فبعض القواعد غير مقبول منطقياً. وبعضها الآخر مجحف وقد لا يكون ذلك متناسبا مع الذنب. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص 115 116)

8-العوامل المؤثرة على الروح المعنوية:

1) كفاءة الإشراف والثقة في القيادة: يعمل أي موظف أو عامل تحت قيادة جهاز إداري يتولى الإشراف عليه ويشمل هذا الإشراف القدرة النفسية والأسلوب الإنساني الذي يتحده القائد أو المدير أو المشرف في إدارة أفرادهم، وتتعاكس كفاءة الرئيس أو المشرف على مرؤوسيه في شكل ارتفاع لروحهم المعنوية.

فالإشراف الجيد يقوم على التوجيه الجيد والتدريب المفيد الملخص، والابتعاد عن التخويف والتهديد والمبالغة في الشدة بسبب وبغير سبب كما يقوم على إتاحة الفرصة للمرؤوسين بالمبادأة وتقديم المقترحات لتحسين الأداء وتطوير العمل هناك العديد من النظريات والنماذج التي تعترض لهذه النقطة بالتفصيل من أهمها نموذج الشبكة الإدارية الذي يقدمه " بليك وموتون " في جامعة متشجان من أفضل النماذج الإدارية المتاحة في المتاحة في المؤسسات وكيفية تطورها والاستفادة منها.

2) توفير الأمن للمرؤوسين وشعورهم بالحرية: الأمن حاجة من الحاجات النفسية، وإشباعها ضرورة لاستمرار الحياة ونموها وحرمان الفرد من أمنه النفسي يؤثر لدى الفرد شعوره بالإحباط وتنمية الاستجابات العدائية ضد من يتصور أنهم وراء عدم إشباع حاجاته الأمنية.

والعلاقة بين الإحساس بالأمن والطمأنينة وبين الرضا عن العمل والعاملين والرؤساء أمر لا ينكره أحد، الأمر الذي يؤثر إيجاباً أو سلباً على الروح المعنوية للأفراد، فقواعد الترقيات والحوافز، وضوابط العقاب، تقنين قواعد العمل ووضع التعليمات وسهولة الاتصالات داخل المؤسسة، وفهم الأهداف والنقابات وتحديدها، وغيرها كثير من الأشياء التي ترتبط بأمن وطمأنينة العاملين.

3) الثقة في كفاءة المنظمة وأهدافها: قيمة المنظمة التي يعمل فيها الموظف ومكانتها ومستوى إشباعها لحاجاته وكذلك جودة الإدارة ونجاح العاملين وكل ذلك يؤثر على رضا الأفراد عن منظماتهم ومستوى حبهم للانتماء إليها.

(4) العلاقات داخل الجماعة والمشاركة: فقبول الفرد في الجماعة التي ينتمي إليها وتقبلهم له من الحاجات الهامة التي يسعى إلى إشباعها، فتمتية روح الانتماء والحب وزيادة جو المشاركة والمسؤولية يزيد من استجابات العطاء بين الأفراد الأمر الذي يدعم بشكل دائما جو العلاقات الإنسانية بين الأفراد بعضهم البعض وبين الأفراد ورؤسائهم الأمر الذي يبني جوا جيدا يدعم الروح المعنوية ويقويها وينبغي العمل على تقوية شعور كل فرد من أعضاء الجماعة أن جهودهم ضرورية ومهمة لتحقيق الهدف المنشود للجماعة، فالفرد الذي يشعر بأنه لا يمكن الاستغناء عن جهوده لتحقيق هدف الجماعة يكون أكثر رغبة في التعاون.

(5) المساواة في المنافع والتضحيات: يتحمل الأفراد الحرمان والصعوبات إذا تعرضوا جميعا لنفس الظروف أما إذا حضي بعضهم بامتيازات خاصة أو كانت هناك محسوسة فإن الآخرين تتخفف معنوياتهم، أي أن الحرمان أو الصعوبات أو وجود مزايا وامتيازات ليست في ذاتها من العوامل المؤثرة على خفض أو ارتفاع معنويات الجماعة، ولكن طريقة توزيعها بين أراء الجماعة هي العامل المهم الذي يؤثر على الروح المعنوية والواقع أن مشكلة التوزيع العادل مشكلة صعبة إذا أن الفرد يستخدم معايير الشخصية في رؤية التوزيع العادل للمنافع بغض النظر عن معايير الجماعة.

ويرى "ألبرت" أن هناك مجموعة من الخصائص الشخصية التي تحقق للفرد مستوى المناسب من الحالة النفسية والذهنية التي يطلق عليها الروح المعنوية وأهمها ما يلي:

أ- قيم الفرد ومعتقداته: الفرد الذي تبني حياته على قيم ومعتقدات راسخة تجعل حياته ذات قيمة الأمر الذي يجعله قادر على مواجهة مطالب الحياة بثقة ودافعية.

ب- إدراك الفرد لأهمية وظيفته في تحقيق قيمه: فعلى الفرد أن يكون مدركا لأهمية ما ينجزه في وظيفته كوسيلة لتحقيق القيم التي يؤمن بها ويحاول الدفاع عنها.

ج- اتساق قيم الفرد مع قيم الجماعة: من المهم لارتفاع مستوى الروح المعنوية للفرد أن قيمه ومبادئه متصفة بصفة عامة مع قيم ومبادئ الجماعة التي ينتمي إليها حيث يساعد على التنسيق بين أفراد الجماعة لتحديد الهدف المشترك والسعي لتحقيقه. (عكاشة، 1999، ص ص 72 73)

6) مستوى الرضا بالنسبة لكل فرد من أفراد الجماعة: فالجماعة التي يشعر كل فرد من أفرادها بمستوى عالي من الرضا (عباس، 2011، ص250)

عن العمل يتوقع أن تكون الروح المعنوية للجماعة ككل عالية، ويجب ألا يفهم من ذلك الروح المعنوية ككل هي مجرد حاصل جمع مستوى رضا أفرادها لان هناك علاقة دائرية بين الناحيتين فتمتع الفرد بمستوى عال من الرضا يؤدي إلى رفع الروح للجماعة التي تؤدي بدورها إلى رفع مستوى الرضا لدى كل فرد من أفراد الجماعة وربما بدرجة أكبر من مستوى الروح المعنوية لدى الجماعة ككل، بمعنى أن الأفراد قد يصبحون في حالة عالية من الرضا بسبب انتمائهم لجماعة روحها المعنوية عالية.

9- شروط تحقيق الروح المعنوية:

هناك العديد من العوامل التي تساعد في رفع الروح المعنوية لعمال المؤسسة الصناعية وعلى رأس هذه العوامل ما يأتي:

1. الظروف الفيزيائية للعمل: يجب أن تكون هذه الظروف الفيزيائية مواتية من حيث الإضاءة والحرارة والرطوبة والضوضاء والعبء في شعور العامل في أن المؤسسة تهتم به وتحاول قدر الإمكان تحقيق أفضل الظروف الملائمة له لكي يرفع من إنتاجية كما وكيفا وبمعنى آخر أن يشعر العامل أن تحسن الظروف الفيزيائية في العمل ليس فقط بهدف رفع الإنتاج كما وكيفا ولكن توفير ظروف صحية مناسبة له.

2. الأجر العادلة: نوقن بالرأي الذي يقول أن العمل هو جهد مبذول مقابل اجر مدفوع والأجور العادلة ترتبط أينما ارتباط بالروح المعنوية لأفراد الجماعة ومن العدالة أن تتناسب الأجور مع الجهد الذي يبذله العامل والإنتاج الذي يحققه للشركة ومع مدى ما تحققه الشركة من أرباح. كما انه من العدالة أن تتساوى أجور العمال الذين يؤدون نفس العمل بنفس المستوى من الكفاءة ومما يفيد فيه تحليل العمل تقدير قيمه الأجر المناسب للعمل وتثمين العمل.

3. الشكاوى والمنازعات: مما يدهور الروح المعنوية للعمال عدم الاستماع إلى شكاويهم وإنصاف من يستحق الإنصاف منهم وإقناع من لا يستحق.

4. وجود اتجاهات ايجابية من أفراد الجماعة تجاه قائد الجماعة: بحيث يطيعون تعليماته وأوامره عن قناعة لا عن إجبار.

5. النقد المتبادل: أن يكون النقد المتبادل بين أفراد الجماعة على هيئة نقد بناء يتسم بالموضوعية وان يتقبل أفراد الجماعة النقد بروح رياضية وان يعلم الجميع أن هذا النقد هدفه تقويم الأخطاء لا تصديها وان يكون هذا النقد هدفه الصالح العام للجماعة ويكون ذلك مجردا من الميل والهوى والانحيازات الشخصية.

6. قائد الجماعة: أن يكون قائد الجماعة الصناعية محل ثقة الأفراد الجماعة وان يكون جدير بهذه الثقة في نفس الوقت بحيث يطالبهم بما عليهم من واجبات ويحصل لهم مالهم من حقوق وألا يكون القائد استبداديا أو متسببا.

7. التوحد بالمؤسسة التي تنتمي إليها الجماعة: وهذا التوحد معناه الولاء والحب لهذه المؤسسة والتفاني في سبيل تحقيق أهدافها. (ربيع، 1010، ص352)

خلاصة الفصل:

من خلال عرض أهم عناصر الروح المعنوية تبين أن الروح المعنوية تشير إلى نوع من القوى النفسية الداخلية التي تقود الأفراد إلى النجاح أو الفشل، فارتقاع الروح المعنوية وانخفاضها يتعلق بالعديد من العوامل المؤثرة في العمال، إذ أن تعاون العامل مع زملائه في مختلف النشاطات المهنية والاجتماعية والالتزام بتحقيق أهداف الجماعة وأهداف المنظمة يشعره بالرضا والسعادة وارتقاع روحه المعنوية في حين أن السلطة الاستبدادية والصراعات داخل العمل تؤدي إلى خفض الروح المعنوية للعامل.

الباب المصطفى

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1-مجالات الدراسة.

2-منهج الدراسة.

3-الدراسة الاستطلاعية.

4-مجتمع الدراسة.

5-عينة الدراسة

6-أدوات الدراسة.

7-الأساليب الإحصائية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لا يمكن لأي دراسة أن تكتسب الصفة العلمية إن لم تستند على قواعد منهجية تنجز في إطارها والتي يحددها موضوع الدراسة، وترتكز دقة النتائج التي يتوصل لها الباحث على صحة الإجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجراءه لبحثه، وبناء على ذلك قد جاء هذا الفصل ليوضح الخطوات المنهجية المتبعة في بحثنا هذا.

1-مجالات الدراسة:

- أ. **المجال المكاني:** ينحصر المجال المكاني في مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة.
- ب. **المجال الزمني:** لقد تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة التي تتراوح ما بين 5 مارس 2017 حيث وزعت الاستمارة على المستشارين وتم جمعها بتاريخ 09 أبريل 2017.
- ثم بدأت مرحلة التحليل من 09 أبريل إلى 27 أبريل.

- ج. **المجال البشري:** يتمثل المجال البشري للدراسة الحالية في مستشارين التوجيه المدرسي والمهني بولاية بسكرة والذي يقدر عددهم (78) مستشار.

2-المنهج المستخدم في الدراسة:

إن طبيعة المشكلة والدراسة هي التي تفرض على الباحث استخدام المنهج المناسب والملائم لها، ودراستنا الحالية

تبحث في معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني فبالك فالمنهج المستخدم هو المنهج الوصفي الارتباطي.

3-الزيارة الاستطلاعية للموضوع:

قمنا بزيارة مركز التوجيه المدرسي والمهني، وذلك لان الاستطلاع الأولي على الميدان يساعدنا في التعرف على المكان ومجتمع الدراسة، حيث تم اختيار 10 مستشارين بطريقة عشوائية وطرحت عليهم

مجموعة من الأسئلة الهدف منها حصر معوقات التوجيه المدرسي والمهني من أجل تصميم الاستبيان الذي سيوزع على عينة الدراسة ككل.

4-مجتمع الدراسة:

إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية، حيث انه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة وحصره في مجتمع صغير ومميز، ومجتمع الدراسة لهذا البحث يتمثل بمستشارين التوجيه المدرسي والمهني بسكرة الذي بلغ عددهم 78 مستشار.

5-عينة الدراسة:

لقد قمنا بمسح شامل لجميع أفراد المجتمع الأصلي البالغ عددهم 78 مستشار توجيه مدرسي ومهني كما تم توزيع أداة الدراسة على جميع المستشارين وتم استرجاع 39 استبيان واستبعدت 4 استبيانات،

6-أدوات جمع البيانات:

- استخدمت في جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المراد دراستها حول موضوع الدراسة أداة جمع البيانات الاستبيان.

6-1 وصف أداة الدراسة:

الاستبيان الأول: استبيان معوقات التوجيه المدرسي والمهني

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة معوقات التوجيه المدرسي والمهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وقد تم بناء الاستبيان في صورته الأولية (انظر الملحق رقم 01) بالاعتماد على الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة وتوجيهات المشرف العلمي، بالإضافة إلى إجابات عينة الزيارة الميدانية، ثم عرضه على مجموعة من المحكمين، وبعد الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم تكون الاستبيان من ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: المعوقات الخاصة بالتوجيه وعباراتها من 1 إلى 15 عبارة.

المحور الثاني: المعوقات الخاصة بالإعلام وعباراتها من 16 إلى 26 عبارة.

المحور الثالث: المعوقات الخاصة بمتابعة التلاميذ وعباراتها من 27 إلى 34 عبارة.

الجدول رقم (01): يوضح بنود ومحاور معوقات التوجيه المدرسي والمهني:

العدد	البنود	المحور	الاستبيان
15	من 1 إلى 15	التوجيه	معوقات التوجيه
11	من 16 إلى 26	الإعلام	المدرسي والمهني
8	من 27 إلى 34	متابعة التلاميذ	
34		/	المجموع

ويقابل كل فقرة من فقرات الاستبيان إجابة المبحوث (موافق، محايد، غير موافق) وعند التصحيح تعطي الفقرات الدرجات التالية (03، 02، 01) على التوالي.

جدول رقم (02) يمثل معايير تصحيح بنود استبيان معوقات التوجيه المدرسي والمهني:

البديل	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	03	02	01

تم اعتماد معيار التقويم النسبي:

- من 1 إلى 1.66 تمثل معوقات منخفضة.
- من 1.67 إلى 2.33 تمثل معوقات متوسطة.
- من 2,34 إلى 3 تمثل معوقات مرتفعة.

الاستبيان الثاني: استبيان الروح المعنوية

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، وقد تم بناء الاستبيان في صورته الأولية (انظر الملحق رقم 02) بالاعتماد على الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة وتوجيهات المشرف العلمي، ثم عرضه على مجموعة من المحكمين وبعد الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم تكون الاستبيان من 27 بند.

الجدول رقم(03): يوضح بنود الروح المعنوية:

الاستبيان	البنود	المجموع
الروح المعنوية	من 1الى 27	27

ويقابل كل فقرة من فقرات الاستبيان إجابة المبحوث (موافق، محايد، غير موافق) وعند التصحيح تعطي الفقرات الدرجات التالية (03، 02، 01) على التوالي.

جدول رقم(04) يمثل معايير تصحيح بنود استبيان الروح المعنوية:

البديل	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	03	02	01

وتم الاعتماد في تحديد مستوى الروح المعنوية على النسبة المئوية.

6-2- الخصائص السيكومترية للأداة:

6-2-1- الصدق:

للتعرف على صدق الاستبيان من حيث محتوى الفقرات ومدى ارتباطها بمجالات الدراسة تم عرضها على مجموعة محكمين عددهم 5 محكمين لكل استبيان (انظر الملحق رقم 04) وبعد إرجاع نسخ الاستبيان من المحكمين والتي كانت ملاحظاتهم لصالح الاستبيان إلا لبعض العبارات حيث تم تعديل وتغيير وحذف بعض العبارات. ثم حساب صدق الاستبيانين بمعادلة لوشي:

$$أ-معادلة لوشي لصدق البند: = \frac{\text{مجموع نعم} - \text{مجموع لا}}{ن}$$

حيث: م ع نعم = مجموع المحكمين الذين أجابوا على العبارات (تقيس).

م ع لا = مجموع المحكمين الذين أجابوا على العبارات (لا تقيس).

ن = مجموع الكلي للمحكمين.

$$ب-معادلة لوشي لصدق الاستبيان = \frac{\text{م ج ب ص}}{ن}$$

حيث: مج ب ص = مجموع معادلات صدق البنود.

ن = مجموع البنود.

وعليه كان: صدق استبيان معوقات التوجيه المدرسي والمهني: 0.96.

وصدق استبيان الروح المعنوية: 0.98.

6-2-2- الثبات:

وللتأكد من ثبات الأداة قامت الطالبة بتوزيع الاستبيان على 10 مستشارين بمركز التوجيه المدرسي والمهني ولحساب معامل الثبات الاستبيان تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية التي تقوم على تقسيم فقرات الاختبار إلى قسمين متساويين حيث يحتوي القسم الأول على العبارات الفردية (x) والقسم الثاني على العبارات الزوجية (y) وذلك بتطبيق معادلة "بيرسون" وتم تصحيح نصف الاختبار بمعادلة "سييرمان براون" وبذلك نتحصل على الثبات الكلي للاستبيان.

- الاستبيان الأول: معوقات التوجيه المدرسي والمهني:

* معامل الارتباط لنصف الاستبيان: 0.69.

* معامل تصحيح الطول لسييرمان براون: 0.81

وعليه الاستبيان دال ثابت عند مستوى الدلالة: 0.05

-الاستبيان الثاني: الروح المعنوية:

* معامل الارتباط لنصف الاستبيان: 0.75

* معامل تصحيح الطول لسييرمان براون: 0.85

وعليه الاستبيان دال ثابت عند مستوى الدلالة: 0.05

ومنه نستنتج أن كلا الاستبيانين ثابتين وقابلين للتصحيح وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم تطبيقه بصورة نهائية (انظر الملحق رقم 03) على عينة الدراسة.

7- أساليب المعالجة الإحصائية:

في كل بحث ميداني لابد وان تكون هناك طرق إحصائية يتم من خلالها الوصول إلى النتائج النهائية للبحث وقد اعتمدت في هذا البحث على الطرق الإحصائية التالية:

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحقق من صدق وثبات الاستبيانين:
 - معادلة لوشي: للتحقق من صدق الاستبيان.
 - معامل الارتباط بيرسون: لحساب ثبات الاستبيان.
 - معامل سبيرمان براون: لتصحيح معامل الارتباط.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإجابة على أسئلة الدراسة:
 - التكرارات: لحساب أكبر معوقات التوجيه المدرسي والمهني.
 - المتوسط الوزني: لحساب والمقارنة بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني.
 - النسبة المئوية: لمعرفة مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
 - معامل الارتباط برسون: لحساب العلاقة بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل معالجة تقنيات البحث وإجراءاته المنهجية من خلال التعرف على حدود الدراسة ومجالاتها المتمثلة في المجال المكاني والزمني والبشري وكذا المنهج المتبع والدراسة الاستطلاعية ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأداة جمع البيانات والمعلومات بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير

النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة.

2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

3- اقتراحات.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد تعرضنا في الفصول السابقة للتراث المعرفي للدراسة سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عرض مختلف البيانات وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها.

1- عرض وتحليل النتائج:

الجدول رقم (05): يوضح معوقات الخاصة بالإعلام لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

رقم العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الوزني	المرتبة	درجة المعوقات
16	8	4	23	1.57	10	منخفضة
17	14	8	13	2.02	3	متوسطة
18	12	6	17	1.85	8	متوسطة
19	14	5	16	1.94	6	متوسطة
20	17	10	7	2.22	2	متوسطة
21	13	8	14	1.97	5	متوسطة
22	15	5	15	2	4	متوسطة
23	10	16	9	2.02	3	متوسطة
24	20	5	10	2.28	1	متوسطة
25	12	8	15	1.91	7	متوسطة
26	10	7	18	1.77	9	متوسطة

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن درجة المعوقات كان بين المتوسط والمنخفض حيث كانت كالتالي:

1- العبارات ذات الدرجة المتوسطة: احتل البند(24) التقيد الشديد بالمناشير الوزارية بمتوسط وزني 2,28 يليه البند (20) قلة الندوات التي تساعد التلميذ على التعرف على التخصصات بمتوسط وزني 2.22 يليه البند(17) ندرة المعلومات التي تعرف التلاميذ بالمهن المختلفة والبند(23) انعدام التجهيزات الحديثة التي تخص الإعلام بمتوسط وزني 2.2 ثم في المرتبة الرابعة البند(22) ضعف التنسيق

بين الإدارة ومستشار التوجيه المدرسي والمهني بمتوسط وزني 2 يليه البند (21) قصور الجانب الإعلامي في التوجيه أثناء التسجيل في التخصصات ثم البند (19) قلة الوثائق التي تخدم الإعلام بمتوسط وزني 1.94 يليه البند (25) عدم إعطاء الجانب الإعلامي حقه بمتوسط وزني 1.91 ثم البند (18) التركيز الإعلامي على تخصصات معينة بمتوسط وزني 1.85 ثم البند (26) عدم وجود أماكن لنشر كل الإعلانات بمتوسط وزني 1.77.

2- العبارات ذات الدرجة المنخفضة: وتمثل البند (16) ندرة المعلومات التي تعرف التلاميذ بالمهن المختلفة بمتوسط وزني قدر ب 1.57.

جدول رقم (06): يوضح المعوقات الخاصة بالتوجيه لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

رقم العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الوزني	الرتبة	درجة المعوقات
1	19	9	7	2.34	4	مرتفعة
2	10	11	14	1.88	10	متوسطة
3	28	6	1	2.77	1	مرتفعة
4	30	3	2	2.8	6	متوسطة
5	14	11	10	2.11	5	متوسطة
6	25	6	4	2.6	7	متوسطة
7	5	6	24	1.45	11	منخفضة
8	21	10	4	2.48	2	مرتفعة
9	22	5	8	2.4	8	متوسطة
10	14	11	10	2.11	5	متوسطة
11	21	8	6	2.42	3	مرتفعة
12	12	11	12	2	9	متوسطة
13	5	6	24	1.45	11	منخفضة
14	19	9	7	2.34	4	مرتفعة

النتائج

مرتفعة	3	2.42	7	6	22	15	
--------	---	------	---	---	----	----	--

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن معظم درجات معوقات التوجيه كانت بين المرتفعة والمتوسطة حيث كانت درجات العبارات كالتالي:

1-العبارات ذات الدرجة المرتفعة: احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم(3) عدم تقبل التلاميذ لبعض التخصصات بمتوسط وزني قدر ب2.77 تليه العبارة رقم(8) ضعف قدرة التلاميذ على التعبير بشكل سليم عن ميولهم المهنية بمتوسط وزني قدر 2.48 ثم البند (11) استشارة الغير متخصصين في عملية التوجيه والبند (15) عدم إدراك التلاميذ وأوليائهم بدور المستشار الحقيقي في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني قدر 2.42 ثم البند (1) تقييد التلاميذ ببعض التخصصات والبند(14) تفكير التلاميذ في التوجيه في آخر لحظة بمتوسط وزني 2.34.

2-العبارات ذات الدرجة المتوسطة: البند(15) اللامبالاة من طرف التلاميذ بعملية التوجيه والبند(10) انعدام الاختبارات التي تساعد في عملية التوجيه بمتوسط وزني 2.11 ثم البند (4) الضغط من طرف الأولياء حول التوجه نحو تخصصات معينة بمتوسط وزني 2.4 ثم البند (12) نقص التكوين الكافي في عملية التوجيه بمتوسط وزني 2 يليه البند(2) قلة توفر المعلومات حول بعض التخصصات بمتوسط وزني 1.88.

3-العبارات ذات الدرجة المنخفضة: البند (7) عدم الاقتناع بتوجيهات المستشار والبند(13) يعتمد التوجيه على المعدل فقط وليس على القدرات والدوافع بمتوسط وزني 1.45.

الجدول رقم (07): يوضح المعوقات الخاصة بمتابعة التلاميذ لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

رقم العبارة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الوزني	الرتبة	درجة المعوقات
27	5	8	22	1.51	7	منخفضة
28	20	4	11	2.25	5	متوسطة
29	26	6	3	2.65	2	مرتفعة
30	2	6	27	1.28	8	منخفضة
31	9	9	17	1.77	6	متوسطة

مرتفعة	4	2.51	4	9	22	32
مرتفعة	1	2.71	3	4	28	33
مرتفعة	3	2.62	7	4	24	34

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن درجات المعوقات كان بين المرتفع والمتوسط والمنخفض بحيث كان كما يلي:

1-العبارات ذات المستوى المرتفع: العبارة رقم(33) كثرة الأعباء لا تسمح بمتابعة التلاميذ بمتوسط وزني قدر 2.62 يليه البند (34) التنقل كثيرا عبر المقاطعة بمتوسط زوني 2.62 ثم البند(32) الافتقار إلى الاختبارات النفسية التي تساهم في متابعة التلاميذ بمتوسط زوني 2.51.

2-العبارات ذات المستوى المتوسط: البند(28) عدم وجود الوقت الكافي لمتابعة التلاميذ بمتوسط وزني 2.25 يليه البند (31) انعدام الوثائق التي تمكن من متابعة التلاميذ بمتوسط وزني 1.77.

3-العبارات ذات المستوى المنخفض: البند (27) نقص التنسيق بيني وبين التلاميذ بمتوسط وزني 1.51 يليه البند(30) التلاميذ لا يعرفون مستشار التوجيه بتوسط وزني قدر ب 1.28.

الجدول رقم(08): يوضح ترتيب محاور استبيان معوقات التوجيه المدرسي والمهني من حيث درجة المعوقات:

المحاور	المتوسط الموزون	الرتبة
1 التوجيه	2.23	مرتفعة
2 الإعلام	1.95	منخفضة
3 متابعة التلاميذ	2.16	متوسطة

من خلال الجدول رقم(08) نجد أن محور الصعوبات في عملية التوجيه احتلى المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدر ب 2.23 يليه محور متابعة التلاميذ بمتوسط وزني قدره 2.16 يليه في الأخير محور الإعلام بمتوسط لوزني قدره 1.95.

جدول رقم(09): يوضح مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

عدد الأفراد	النسبة المئوية	مستوى الروح المعنوية
31	%88.57	عالية
4	%11.43	متوسطة
0	%0	منخفضة
35	%100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(09) أن مستوى الروح المعنوية لدى عينة الدراسة عالية لدى 31 مستشار أي بنسبة مئوية قدرت %88.57 في حين أنها متوسطة لدى أربعة منهم بنسبة %11.43 ومنخفضة بنسبة 0 %.

جدول(10): يوضح معامل الارتباط بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية.

المتغيرات	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط برسون	مستوى الدلالة
معوقات التوجيه المدرسي والمهني	35	0.38	دالة عند 0.05
الروح المعنوية			0.05

من خلال الجدول رقم(10) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط برسون هو 0.38 فهو دال عند مستوى الدلالة 0.05 أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية.

2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

2-1- تفسير مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الأول: ما هي معوقات التوجيه المدرسي والمهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

بناء على نتائج المعروضة سابقا في الجدول 05، 06، 07، 08، تبين أن مستشار التوجيه المدرسي والمهني يعاني من معوقات أثناء أدائه لمهامه الثلاثة الإعلام، التوجيه، متابعة التلاميذ وتتمثل أكبر المعوقات في مهمة التوجيه وبدرجة مرتفعة كالتالي: عدم تقبل التلاميذ لبعض التخصصات وضعف قدرة التلاميذ على التعبير بشكل سليم عن ميولهم المهنية واستشارة الغير متخصصين في عملية التوجيه وعدم إدراك التلاميذ لبعض التخصصات وكذا تفكير التلاميذ في التوجيه في آخر لحظة.

وقد ترجع هذه المعوقات إلى أمرين أساسيين الأول: ضعف جهاز التوجيه في الجزائر، والثاني: وانعدام ثقافة القرار المهني لدى التلاميذ فكلهم يربطون مصيرهم بالمعدل مما يجعل التوجيه عملية لا قيمة لها لديهم بالإضافة إلى افتقار المستشارين إلى تكوين وتدريب في طرق العرض والاقتناع، وهي الخطوة الأولى في عملية التوجيه والإرشاد وكذا عدم مسايرة المناهج لمتطلبات التغيير وعدم وجود برامج لإعداد العاملين في التوجيه سواء كان ذلك في أثناء الخدمة أو قبلها. أما بالنسبة لجانب متابعة التلاميذ والتي كانت المعوقات فيه بدرجة متوسطة، فهذا حسب المستشارين سببه يعود لكثرة الأعباء الإدارية مما يجعل العمليات الإرشادية صعبة، فالتلاميذ لا يكادون يعرفون مستشار التوجيه ودوره الحقيقي. بينما لا يعاني المستشار من معوقات في جانب الإعلام لان هذه المهمة يقوم بها بالتنسيق مع مركز التوجيه فكل الوثائق التي تخص الإعلام تأتيه من المركز، إذ نجد في مكتب كل مستشار ملصقات ومطويات إعلامية، أو ما يسمى بخلية الإعلام توفر فيها كل ما يخص التخصصات المتاحة إضافة إلى الأبواب المفتوحة المنظمة على مستوى الولاية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة هاجر الشيدية 2010 من حيث وجود معوقات لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

2-2- تفسير ومناقشة التساؤل الفرعي الثاني: ما مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

بناء على النتائج المعروضة في الجدول رقم (09) تبين أن الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني كان بين المرتفع والمتوسط، إذ يعني أن جميع المستشارين التوجيه المدرسي والمهني يحاولون مقاومة العوامل التي من شأنها أن تخفض من روحهم المعنوية والمحافظة على روح معنوية جيدة وذلك بحكم رغبته وحبه للمهنة، واستناد على ما جاء في الجانب النظري فإن ميل أعضاء الجماعة إلى التعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم لا نتيجة لسلطة خارجية، وكذا وجود اقل قدر من الصراع واحتكاك العاملين وشيوع الشعور بالانتماء بين أعضاء الجماعة ووجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجل الوصول إليها ووجود علاقة جيدة مع المدير وشعورهم بالحرية والاستقلالية في أداء مهامهم من شأنه أن يحافظ على روح معنوية عالية.

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة لبنى الكيلاني من حيث مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الخاصة والذي كان بدرجة متوسطة.

3. مناقشة التساؤل الرئيسي: ما طبيعة العلاقة بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

بناء على النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (10) تبين انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. إلا أن مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني كان بين المرتفع والمنخفض، وقد توصلنا إلى هذه النتيجة الغير متوقعة ربما وحسب ما ترى الباحثة إلى أن استبيان موضوع الروح المعنوية لم يخدم طبيعة الموضوع أو عدم اهتمام المستجيبين ومصادقيتهم أثناء الإجابة على عبارات الاستبيان أو تحفظا وحفاظ على مهنتهم

ولم تتفق هذه النتيجة مع دراسة فنطازي كريمة ولوكيا الهاشمي من حيث وجود معوقات لدى المستشار وتأثيرها على الروح المعنوية لديه حيث أن هذه المعوقات تأثر في نفسية المستشار.

4- خلاصة:

مما سبق نجد أن مستشار التوجيه المدرسي والمهني يعاني من العديد من المعوقات في مجال عمله نظرا لكثرة الأعباء وقلة التكوين وكثرة أعداد التلاميذ إلا أن هذا لم يؤثر على الروح المعنوية بدرجة كبيرة لمعظم المستشارين.

5- مقترحات الدراسة:

- 1- إعادة النظر في النصوص الوزارية التي من شأنها تسهيل عملية التوجيه المدرسي والمهني.
- 2- زيادة الوعي لدى التلاميذ والأولياء لأهمية وجود واستشارة مستشار التوجيه المدرسي والمهني.
- 3- تقليص الأعباء ومقاطعة التدخل ليتمكن المستشار من أداء عمله على أكمل وجه.
- 4- توفير الاختبارات النفسية لتسهيل عملية متابعة التلاميذ.
- 5- توفير الوثائق اللازمة التي تساعد مستشار التوجيه المدرسي والمهني على أداء مهامه.
- 6- القيام بدورات تكوينية لمستشار التوجيه المدرسي والمهني لإكسابه مهارات جديدة تزيد من أدائه.

قائمة الصلاة

قائمة المراجع

- 1- انس عبد الباسط عباس. (2011). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 2- بدر الجريسي. (2010). الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير. جامعة نايف للعلوم الأمنية: السعودية.
- 3- بديع محمود مبارك القاسم. (2001). علم النفس المهني. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 4- براهيمية صونية. (2005). تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: قسنطينة.
- 5- تاوريريت نور الدين. (2005). مدخل إلى علم النفس عمل وتنظيم. محاضرة مقدمة لطلبة سنة الثالثة علم النفس عمل وتنظيم. جامعة محمد خيضر: بسكرة.
- 6- جودت بني جابر. (2011). علم النفس الاجتماعي. ط2. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 7- جودت عبد الهادي، سعيد حسني العزة. (2014). التوجيه المهني ونظرياته. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 8- حناش فضيلة، محمد بن يحيى زكريا. (2001). التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من منظور إصلاحات التربية الجديدة. سند خاص بالتكوين المهني. الجزائر.
- 9- خديجة بن فليس. (2014). المرجع في التوجيه المدرسي والمهني. بن عكنون: ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 10- سالم إحمود الجراحشة. (2015). التوجيه والإرشاد. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- 11- سامي محسن الختاتنة. (2013). علم النفس الصناعي. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- 12- السعيد مبروك إبراهيم. (2012). تدريب وتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر.
- 13- سيف العزيمي. (2011). فاعلية برنامج إرشاد جمعي يستندان لنظريتي هولاند. قام هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير. جامعة نزوى.
- 14- الشيدية هاجر. (2010). الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مؤتة: عمان.

- 15- عبد الرحمن العيسوي. (2003). علم النفس والإنتاج. ط2. مصر: درا المعرفة
- 16- عبد الرحمن محمد العيسوي. (2014). الحرب النفسية والدعاية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- 17- عبد الفتاح خواجه. (2010). التدريب العملي في الإرشاد المهني. عمان: دار البداية للنشر والتوزيع.
- 18- عطا الله فؤاد الخالدي، دلال سعد الدين، إبراهيم سالم الصيخان. (2011). الإرشاد المهني. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 19- علي حمدي. (2008). سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل. القاهرة: دار الكتاب الحديث
- 20- علي عباس. (2014). أساسيات علم الإدارة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 21- عويد سلطان المشعان. (1994). علم النفس الصناعي. بيروت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 22- فاروق عبده فلييه، السيد محمد عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 23- فرج عبد القادر طه. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة: دار المعارف.
- 24- قنطازي كريمة، لوكيا الهاشمي. دس. معوقات العملية الإرشادية وأثارها النفسية على القائمين بها. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد خاص. جامعة باجي مختار: عنابة.
- 25- كامل محمد محمد عويضة. (1996). علم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب العلمية.
- 26- محمد بن عبيد الصعب. نظريات الإرشاد المهني. (1431). نظريات الإرشاد المهني. ورقة عمل مختصرة مقدمة في دورة الإرشاد المهني. السعودية.
- 27- محمد شحاتة ربيع. (2010). علم النفس الصناعي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 28- محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2006). مبادئ التنظيم والإدارة. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 29- محمود فتحي عكاشة. (1999). علم النفس الصناعي. الإسكندرية: مطبعة الجمهورية.
- 30- مدور مليكة. (2015). التوجيه المهني. محاضرة مقدمة لطلبة سنة ثالثة عمل وتنظيم. جامعة محمد خيضر: بسكرة.
- 31- مصطفى يوسف كافي. (2014). إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

- 32- هاني وشاح، رمزي هارون. (2008). مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في المدارس الأردنية والعوامل المؤثرة فيها. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. العدد الثاني.
- 33- يوسف جحيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي. (2006). إدارة الموارد البشرية. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.

قائمة العلامات

الملحق (1)

الاستبيان في صورته الاولية

جامعة محمد خيضر – بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

(استمارة تحكيم)

الاسم واللقب:

التخصص:

المؤهل العلمي:

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان: معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. أضع بين أيديكم هذا الاستبيان لتكرم بتحكيمة وإيداء الرأي حول عباراته تتمثل إشكالية الدراسة في: ما طبيعة العلاقة بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

التساؤلات الفرعية:

- ما معوقات التوجيه المهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

- ما مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة معوقات التوجيه المدرسي والمهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. وقد تم الاعتماد على ثلاث محاور وهي: (التوجيه، الإعلام، متابعة التلاميذ) وثلاثة بدائل وهي: (موافق محايد غير موافق) وقد عرفت إجرائيا ما يلي:

التوجيه المدرسي والمهني: هو مساعدة الفرد على معرفة ميولاته واستعداداته وقدراته وتزويده بالمعلومات والبيانات التي تساعدهم على اختيار المهنة المناسبة وتحقيق التوافق المهني.

معوقات التوجيه المهني: هي المشاكل التي يواجهها مستشار التوجيه المدرسي والمهني أثناء أداءه لمهامه.

الشكر والتقدير.....الطالبة الهامل رندة

الملاحق

المحور	البند	تقيس	لا تقيس	الملاحظة
التوجيه	1. تقيد التلاميذ ببعض التخصصات.			
	2. قلة توفر المعلومات حول بعض التخصصات.			
	3. عدم تقبل التلاميذ لبعض التخصصات وعدم الرغبة فيها.			
	4. الضغط من طرف الأولياء حول التوجه نحو تخصصات معينة.			
	5. اللامبالاة من طرف التلاميذ بعملية التوجيه.			
	6. ضعف التوافق بين أهداف التوجيه وبين الأفكار السائدة لدى التلاميذ.			
	7. عدم الاقتناع بتوجيهات المستشار.			
	8. ضعف قدرة التلاميذ على التعبير بشكل سليم عن ميولهم المهنية.			
	9. لا أجد وقت لعملية التوجيه.			
	10. الجهل بنظريات التوجيه المهني.			
	11. انعدام الاختبارات التي تساعد في عملية التوجيه.			
	12. استشارة الغير متخصصين في عملية التوجيه.			
	13. تنقصني المعلومات الكافية عن عملية التوجيه.			
	14. لم أتلقى التكوين الكافي في عملية التوجيه.			
	15. يعتمد التوجيه على المعدل فقط وليس على القدرات والدوافع.			
	16. تفكير التلاميذ في التوجيه في آخر لحظة.			
17. عدم إدراك دور المستشار الحقيقي.				
الإعلام	18. عدم تخصيص أوقات للإعلام.			
	19. ندرة المعلومات التي تعرف التلاميذ بالمهن المختلفة.			
	20. التركيز الإعلامي على تخصصات معينة.			
	21. انعدام الوثائق التي تخدم الإعلام.			
	22. قلة الندوات التي تساعد التلميذ على التعرف على التخصصات.			

الملاحق

			23. قصور الجانب الإعلامي في التوجيه أثناء التسجيل في التخصصات.	متابعة التلاميذ
			24. ضعف التنسيق بين الإدارة ومستشار التوجيه المدرسي والمهني.	
			25. انعدام التجهيزات الحديثة التي تخص الإعلام.	
			26. التقيد الشديد بالمناشير الوزارية.	
			27. عدم إعطاء الجانب الإعلامي حقه.	
			28. ليس لدي مكان لنشر كل الإعلانات.	
			29. لا يوجد تنسيق بيني وبين التلاميذ.	
			30. ليس لدي الوقت لمتابعة التلاميذ.	
			31. معظم وقتي هو ملئ الوثائق.	
			32. كثرة التلاميذ في مقاطعتي.	
			33. التلاميذ لا يعرفونني.	
			34. انعدام الوثائق التي تمكنني من متابعة التلاميذ.	
			35. الافتقار إلى الاختبارات النفسية.	
			36. كثرة الأعباء لا تسمح بمتابعة التلاميذ.	
			37. التنقل كثيرا عبر المقاطعة.	

الملحق (2)

الاستبيان في صورته الأولى

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

(استمارة تحكيم)

الاسم واللقب:

التخصص:

المؤهل العلمي:

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان: معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. أضع بين أيديكم هذا الاستبيان لتكرم بتحكيمة وإبداء الرأي حول عباراته تتمثل إشكالية الدراسة في: ما طبيعة العلاقة بين معوقات التوجيه المدرسي والمهني والروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

التساؤلات الفرعية:

- ما معوقات التوجيه المهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

- ما مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني؟

يهدف هذا الاستبيان إلى مستوى الروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني. وقد تم الاعتماد على ثلاث بدائل وهي: (موافق محايد غير موافق) وقد عرفت إجرائيا ما يلي:

الروح المعنوية: وهي مزاج او الحالة النفسية للفرد وثقته في دوره بين الجماعة وتحدد مدى تحقيق أهدافه وأهداف الجماعة.

الشكر والتقدير.....الطالبة الهامل رندة

الملاحق

		البدائل		العبارة
		موافق	محايد	
				1. أثناء عملي أحافظ على ممتلكات المدرسة.
				2. أصل إلى مدرستي في الوقت المناسب.
				3. أبادر بمساعدة التلاميذ دون أن يطلبوا ذلك.
				4. أواظب على عملي دون تغيب.
				5. أتميز بالدقة في عملي.
				6. أشعر بأنني شخص كفاء.
				7. أحرص على إحداث تغيرات إيجابية في شخصيات التلاميذ الذين أوجههم.
				8. عندما أقوم بعملي أشعر أنني أقوم به بحماس.
				9. أشعر بأن إنتاجيتي جيدة.
				10. أحرص على توظيف الوسائل التعليمية المساعدة في تحقيق أهداف التوجيه.
				11. أحس بأنني منتمي إلى مدرستي.
				12. أحس بالاستقرار عندما أقوم بعملي.
				13. أثناء قيامي بعملي أشعر بأنني أرغب في أن أقوم بكثير من العمل المطلوب.
				14. أبادر إلى التدخل في حل مشكلات التلاميذ خارج أوقات مناوبتي.
				15. أحرص على حضور الاجتماعات والمؤتمرات التي تساهم في نموي المهني.
				16. أطور وسائل توجيهية خاصة بي إذا لم تتوفر في المدرسة.
				17. أشعر أثناء عملي بأن هذا العمل ينفعني في المستقبل.
				18. أشعر بأن عملي هو العمل الذي أحب أن أعمله.
				19. أبادر باقتراح أفكار تساهم في توجيه التلاميذ بشكل أحسن.
				20. عندما أقوم بعملي أشعر بأنني متفائل.
				21. أشعر بالفخر عندما يدور الحديث حول مهنة التوجيه.
				22. لا أنتقد مهنتي.
				23. أحس بأنه تتاح لي الفرصة لإثبات ذاتي.
				24. أحس بأن مهنتي تدفعني للتفائل.
				25. أفكر في الاستمرار في عملي الحالي.
				26. احضر حصصا عند زملائي بهدف التعلم منهم.
				27. عندما أتغيب عن عملي فإنني اشتاق إليه.
				28. أحب أن أتحدث عن عملي.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة ماستر علم النفس عمل وتنظيم بعنوان معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى معرفة معوقات التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالروح المعنوية لمستشار التوجيه المدرسي والمهني، فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان بوضع علامة (x) في الخانة التي تناسبكم. نرجو منكم الإجابة بصدق وموضوعية.

أشكركم على تعاونكم وأفديكم بان ما تدلون به من إجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي مع المحافظة على سريتها.

الأستاذة المشرفة:

الباحثة:

مدور مليكة

الهامل رندة

استبيان معوقات التوجيه المهني

المحور	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
التعليم	1. تقيد التلاميذ ببعض التخصصات.			
	2. قلة توفر المعلومات حول بعض التخصصات.			
	3. عدم تقبل التلاميذ لبعض التخصصات.			
	4. الضغط من طرف الأولياء حول التوجه نحو تخصصات معينة.			
	5. اللامبالاة من طرف التلاميذ بعملية التوجيه.			
	6. ضعف التوافق بين أهداف التوجيه والأفكار السائدة لدى التلاميذ.			
	7. عدم الاقتناع بتوجيهات المستشار.			
	8. ضعف قدرة التلاميذ على التعبير بشكل سليم عن ميولهم المهنية.			
	9. عدم المعرفة بنظريات التوجيه المهني			
	10. انعدام الاختبارات التي تساعد في عملية التوجيه.			
	11. استشارة الغير متخصصين في عملية التوجيه.			
	12. نقص التكوين الكافي في عملية التوجيه.			
	13. يعتمد التوجيه على المعدل فقط وليس على القدرات والدوافع.			
	14. تفكير التلاميذ في التوجيه في آخر لحظة.			
	15. عدم إدراك التلاميذ وأولياءهم بدور المستشار الحقيقي.			
التعليم	16. عدم تخصيص أوقات للإعلام.			
	17. ندرة المعلومات التي تعرف التلاميذ بالمهن المختلفة.			
	18. التركيز الإعلامي على تخصصات معينة.			
	19. قلة الوثائق التي تخدم الإعلام.			

الملاحق

			20. قلة الندوات التي تساعد التلميذ على التعرف على التخصصات.	
			21. قصور الجانب الإعلامي في التوجيه أثناء التسجيل في التخصصات.	
			22. ضعف التنسيق بين الإدارة ومستشار التوجيه المدرسي والمهني.	
			23. انعدام التجهيزات الحديثة التي تخص الإعلام.	
			24. التقيد الشديد بالمنشير الوزارية.	
			25. عدم إعطاء الجانب الإعلامي حقه.	
			26. عدم وجود أماكن لنشر كل الإعلانات.	
			27. نقص التنسيق بيني وبين التلاميذ.	
			28. عدم وجود الوقت الكافي لمتابعة التلاميذ.	
			29. كثرة التلاميذ في المقاطعة.	
			30. التلاميذ لا يعرفون مستشار التوجيه	متابعة التلاميذ
			31. انعدام الوثائق التي تمكن من متابعة التلاميذ.	
			32. الافتقار إلى الاختبارات النفسية التي تساهم في متابعة التلاميذ.	
			33. كثرة الأعباء لا تسمح بمتابعة التلاميذ.	
			34. التنقل كثيرا عبر المقاطعة.	

استبيان الروح المعنوية

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1. أثناء عملي أحافظ على ممتلكات المدرسة.
			2. أصل إلى مدرستي في الوقت المناسب.
			3. أبادر بمساعدة التلاميذ دون أن يطلبوا ذلك.
			4. أواظب على عملي دون تغيب.
			5. أحب أن ادقق في عملي.
			6. أشعر بأنني شخص كفاء.
			7. أحرص على إحداث تغييرات إيجابية في شخصيات التلاميذ الذين أوجههم.
			8. عندما أقوم بعملي أشعر أنني أقوم به بحماس.
			9. أشعر بأن إنتاجيتي جيدة.
			10. أحرص على توظيف الوسائل التعليمية المساعدة في تحقيق أهداف التوجيه.
			11. أحس بأنني منتمي إلى مدرستي.
			12. أحس بالاستقرار عندما أقوم بعملي.
			13. أثناء قيامي بعملي أشعر بأنني أرغب في أن أقوم بأعمال أكثر من العمل المطلوب.
			14. أبادر إلى التدخل في حل مشكلات التلاميذ خارج أوقات مناويتي.
			15. أحرص على حضور الاجتماعات والمؤتمرات التي تسهم في تكويني.
			16. أطور وسائل توجيهية خاصة بي إذا لم تتوفر في المدرسة.
			17. أشعر أثناء عملي بأن هذا العمل ينفعني في المستقبل.
			18. أشعر بأن عملي هو العمل الذي أحب أن أعمله.
			19. أبادر باقتراح أفكار تساهم في توجيه التلاميذ بشكل أحسن.
			20. عندما أقوم بعملي أشعر بأنني متفائل.

الملاحق

			21. أشعر بالفخر عندما يدور الحديث حول مهنة التوجيه.
			22. لا أنتقد مهنتي.
			23. أحس بأن الفرص تتاح لي لإثبات ذاتي.
			24. أفكر في الاستمرار في عملي الحالي.
			25. أحضر حصصا عند زملائي بهدف التعلم منهم وتبادل الخبرة.
			26. عندما أتغيب عن عملي فإنني اشتاق إليه.
			27. أحب أن أتحدث عن عملي.

الملاحق

الاستبيان في صورته النهائية

الملحق رقم (4)

قائمة المحكمين

1- محكمين استبيان معوقات التوجيه المهني:

الاسم واللقب	التخصص	الجامعة
حليلو نبيل	علم الاجتماع	جامعة محمد خيضر بسكرة
كحول شفيقة	علم النفس المدرسي	جامعة محمد خيضر بسكرة
رحيم يوسف	علم النفس	جامعة محمد خيضر بسكرة
بومجان نادية	إرشاد وتوجيه	جامعة محمد خيضر بسكرة
مرابطي عادل	علم النفس العيادي	جامعة محمد خيضر بسكرة

2- محكمين استبيان الروح المعنوية:

الاسم واللقب	التخصص	الجامعة
رابحي إسماعيل	علم النفس	جامعة محمد خيضر بسكرة
بن عامر وسيلة	علم النفس المدرسي	جامعة محمد خيضر بسكرة
نسيمة بومعراف	علم النفس الاجتماعي	جامعة محمد خيضر بسكرة
جعفر صباح	علم النفس الاجتماعي	جامعة محمد خيضر بسكرة
ريحاني الزهرة	علم النفس العيادي	جامعة محمد خيضر بسكرة