



كلية الدراسات العليا
برنامج الإرشاد النفسي والتربوي

التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية
تربية ضواحي القدس

**Positive thinking and its relation to professional compatibility among
educational counselors in the Directorate of Education of Jerusalem suburbs**

إعداد

هناء محمود أبو طير

إشراف

الدكتور محمد عجوة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من كلية

الدراسات العليا في جامعة الخليل

1441هـ / 2020م

إجازة الرسالة

التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين

في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس

إعداد

هناء محمود أبو طير

إشراف

الدكتور محمد عوجة

نوقشت هذه الرسالة يوم الأحد بتاريخ 19 / 4 / 2020م، واجيزت من أعضاء لجنة المناقشة التالية
اسماؤهم:

التوقيع

.....


.....


.....


أعضاء لجنة المناقشة

د. محمد عوجة / مشرفاً رئيسياً

د. عمر الريماوي / ممتحناً خارجياً

د. إبراهيم المصري / ممتحناً داخلياً

الخليل- فلسطين

1441هـ - 2020م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين

أوتوا العلم درجات)

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى والديّ أطال الله في أعمارهما

إلى زوجي الحبيب

إلى فلذات كبدي بناتي الغاليات (ليلى ولىن)

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره، أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله

فأظهر بسماحته تواضع العلماء وبرحابته سماحة العارفين.

الباحثة: هناء أبو طير

إقرار:

أقر أنا مُعدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

هناك محمود أبو طير

التاريخ:

شكر وتقدير

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه، الحمد لله الذي أنعم على بنعمتي العقل والدين، وإقراراً بالفضل وتمسكاً بقول الرسول صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" فإنني أشكر الله الكريم رب العرش العظيم الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة وما توفيقني إلا بالله عليه توكلت وإليه مآب.

أتقدم بالشكر والعرفان لجامعة الخليل ولعمادة الدراسات العليا التي أتاحت لي الفرصة لإكمال الدراسات العليا في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام لمشرفي الدكتور محمد عوجة الذي لم يبخل علي بالنصح أو التوجيه أو المشورة لإتمام هذا العمل، فله كل الشكر والعرفان.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لعضوي لجنة المناقشة، د. عمر الريماوي، ود. إبراهيم المصري والذين لملاحظتهما أثراً كبيراً في إثراء وجوده هذه الرسالة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للمرشدين التربويين في تربية ضواحي القدس، لما قدموه لي من مساعدة في الإجابة على أدوات الدراسة.

الباحثة

فهرس المحتويات

أ.....	الإهداء.....
ب.....	شكر وتقدير.....
ث.....	فهرس المحتويات.....
ح.....	فهرس الجداول.....
ذ.....	فهرس الملاحق.....
ر.....	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
س.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأسئلتها
2.....	مقدمة.....
5.....	مشكلة الدراسة وأسئلتها.....
6.....	اهداف الدراسة.....
7.....	اهمية الدراسة.....
8.....	حدود الدراسة:.....
9.....	مصطلحات الدراسة:.....
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12.....	الإطار النظري:.....
12.....	أولاً التفكير الإيجابي:.....
13.....	مفهوم التفكير الإيجابي:.....
14.....	أهمية التفكير الإيجابي.....
15.....	فوائد التفكير الإيجابي.....
15.....	صفات المفكر الإيجابي.....
16.....	أنواع التفكير الايجابي.....
17.....	العوامل المؤثرة بالتفكير الإيجابي.....
18.....	استراتيجيات التفكير الإيجابي.....
19.....	أساليب تعزيز التفكير الإيجابي.....
20.....	النظريات التي تناولت التفكير الايجابي.....
22.....	ثانياً التوافق المهني:.....
22.....	مفهوم التوافق المهني.....
23.....	مظاهر التوافق المهني.....
24.....	أسباب سوء التوافق المهني.....
25.....	طرق تحسين التوافق المهني.....

27	نظريات التوافق المهني
30	الدراسات السابقة:.....
30	الدراسات التي تتعلق بالتفكير الايجابي:.....
34	الدراسات التي تتعلق بالتوافق المهني:
39	التعقيب على الدراسات السابقة:
41	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة
42	مقدمة
42	منهج الدراسة
42	مجتمع الدراسة
43	أدوات الدراسة
43	أولاً: التفكير الإيجابي
48	ثانياً: مقياس التوافق المهني
54	متغيرات الدراسة
55	إجراءات الدراسة
55	الأساليب الإحصائية
56	اعتدالية البيانات
59	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
81	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
82	أولاً: مناقشة النتائج
94	ثانياً: التوصيات
95	المصادر والمراجع
95	المراجع العربية:
101	المراجع الأجنبية
103	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (1): خصائص أفراد المجتمع الديموغرافية حسب الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص..... 43
- جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس. 44
- جدول (3): معامل الثبات لمقياس التفكير الإيجابي 46
- جدول (4): معامل الثبات لمقياس التفكير الإيجابي بطريقة التجزئة النصفية 47
- جدول (5): مفاتيح التصحيح 48
- جدول (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال. 49
- جدول (7): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس. 51
- جدول (8): معاملات الثبات لمقياس التوافق المهني 52
- جدول (9): معاملات الثبات لمقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية 53
- جدول (10): مفاتيح التصحيح 54
- جدول (11): يبين نتائج اختبار كولميجروف-سميرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) لتوزيع بيانات الدراسة 57
- جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، مرتبة تنازلياً. 60
- جدول (13): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس. 63
- جدول (14): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي 64

- جدول (15): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة 65
- جدول (16) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة..... 65
- جدول (17): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة 66
- جدول (18): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص 67
- جدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص. 68
- جدول (20): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص 68
- جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، مرتبة تنازلياً..... 69
- جدول (22): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس 70
- جدول (23): نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي 71
- جدول (24): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة 73
- جدول (25) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة..... 74

جدول (26): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني والنمو المهني للمرشد في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة 75

جدول (27): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص 76

جدول (28) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص 77

جدول (29): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني والنمو المهني للمرشد في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص 79

جدول (30): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين التفكير الإيجابي من جهة وبين التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس من جهة أخرى 80

فهرس الملاحق

104	ملحق رقم (1-أ): أدوات الدراسة بصورتها الأولى
108	ملحق رقم (1-ب): أدوات الدراسة بصورتها النهائية
115	ملحق رقم (2): قائمة بأسماء السادة المحكمين
116	ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس والبالغ عددهم (66) مرشداً ومرشدةً للعام (2020/2019)، حيث استخدمت الباحثة مقياس التفكير الإيجابي ومقياس التوافق المهني للمرشدين التربويين، وطبقت الدراسة على جميع أفراد المجتمع (66) مرشداً ومرشدةً من المرشدين التربويين العاملين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي وبين التوافق المهني، إذ بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.72). كما أظهرت النتائج أن مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (4.16) بانحراف معياري (0.67).

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس. بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى، وظهرت فروق تعزى لسنوات الخبرة، لصالح أصحاب الخبرة (6-10 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات)، كذلك ظهرت فروق تعزى لمتغير التخصص لصالح تخصص إرشاد نفسي تربوي.

وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتوافق المهني للمرشدين التربويين (3.79) بانحراف معياري (0.40).

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين

في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص.

كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للتوافق المهني، وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى. ووجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الذين سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة الاهتمام برفع مستوى التفكير الإيجابي والتوافق المهني للمرشدين الأقل في المؤهلات العلمية والأقل في سنوات الخبرة ولمن هم من تخصصات غير الإرشاد النفسي والتربوي.

الكلمات المفتاحية: التفكير الإيجابي، التوافق المهني، المرشدين التربويين.

Abstract:

The study aimed to identify the nature of the relationship between positive thinking and professional compatibility among educational counselors in the schools of the Directorate of Education of Jerusalem suburbs. The descriptive-correlational approach was used. The study population consisted of 66 educational counselors in the schools of the Jerusalem suburbs in the academic year 2019/ 2020. Both the Positive Thinking Scale and the Professional Compatibility Scale were applied.

Data analysis found a statistically significant positive correlation (0.72) between positive thinking and professional compatibility. The results showed a high level of positive thinking among educational counselors in the schools of Jerusalem suburbs. The mean of the total score for positive thinking was 4.16 and the standard deviation was (0.67).

No statistically significant differences in positive thinking were found among educational counselors in the schools of Jerusalem suburbs due to gender.

However, there were statistically significant differences in positive thinking due to academic qualification for postgraduate degree holders; years of experience in favor of those with 6-10 years or more of experience; and specialization in favor of Educational & Psychological Counseling.

The results also showed a high level of professional compatibility among educational counselors in the schools of Jerusalem suburbs. The mean of the total score for professional compatibility was 3.79 and the standard deviation was 0.40.

No statistically significant differences in professional compatibility were found among educational counselors in the schools of Jerusalem suburbs due to gender or specialization.

However, there were statistically significant differences in professional compatibility due to academic qualification for postgraduate degree holders and years of experience in favor of those with 6-10 years or more of experience.

Based on the results, the study recommended the necessity of raising the level of positive thinking and professional compatibility among educational counselors with low academic qualifications, less years of experience and specializations other than psychological and educational counseling.

Key words: Positive Thinking, Professional Compatibility, Educational Counselors.

الفصل الاول

مشكلة الدراسة وأسئلتها

المقدمة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

مصطلحات الدراسة

حدود الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

تتميز عملية التفكير بأنها عملية انسانية يتفرد بها البشر عن بقية الكائنات الأخرى، وهذه العملية العقلية تنعكس على سلوك الانسان وممارساته الحياتية، سواء على صعيد فردي او على صعيد جماعي، لذا نجد ان هناك ضرورة مهمة للبحث في موضوع التفكير لمساعدة الافراد على التكيف مع البيئة المحيطة وحل المشكلات التي تواجههم، ومن خلال البحث في عملية التفكير نجد ان الانسان له نمطين او اسلوبين في التفكير: أولهما التفكير الإيجابي والثاني التفكير السلبي.

اهتم علم النفس الايجابي في الوقت الحاضر بموضوع التفكير الايجابي وممارسته وطرق تنميته عند الافراد، وأصبح هذا الموضوع محور اهتمام كبير من قبل الباحثين منهم (ايمان، 2012)، (ربوح، 2017)، فالتفكير الايجابي يسهل القيام بالمهام والمسؤوليات التي يقوم بها الفرد ويجعله يتكيف مع الظروف المتغيرة، فيزيد من تركيز انتباهه وادراكه لأي موقف أو مشكلة ويبعده عن التفكير السلبي الذي يؤدي به الى الفشل وعدم النظر الى المشكلات الحياتية بمنظور صحيح.(ايمان 2012)

وينظر الى التفكير الايجابي على انه مفتاح البناء والتطور فهو يحتاج الى عملية ذهنية واعية والتغطية الذهنية لدى الفرد من أجل وضع حد للتفكير والرؤى السلبية .لكي ينجح الفرد في احداث التغير وتبديل الواقع واتخاذ القرارات المناسبة المتفقة مع الواقع الذي يعيشه الفرد(حجازي، 2012)، وأهم مكونات التفكير الايجابي هو التفاؤل والمثابرة والتصميم والأمل والكفاءة الذاتية وأكد كل من ولسن و بيربر (Wilson & Peperer, 2004) الى وجود علاقة

ارتباطية موجبة بين استدعاء الأفكار الايجابية والحالة الانفعالية والنفسية للفرد فالتفاؤل والكفاءة الذاتية ابعاد مهمة في شخصية الفرد الذي يفكر بطريقة إيجابية.

يتوجب الحديث في الارشاد التربوي انه عملية تفاعلية قائمة على تقديم المساعدة من مرشد متخصص الي مسترشد صاحب مشكلة يحتاج الي من يساعده ويقدم له العون للتغلب على هذه المشكلة ،ولكن ليس فقط حل المشكلة بل تطوير و تنمية قدراته على التفكير بصورة ايجابية اتجاه أي اشكالية أو قضية يواجهها في حياته في المستقبل ، لأن نمط تفكيره هو الذي يساعده في التغلب على المشكلة او الذي يجعله يفشل في حلها ، فتنمية التفكير الايجابي لدى المسترشدين أمر مهم ويعد من أهم ركائز الخطة الارشادية للمرشد ، ولذلك لا بد أن يمتلك المرشد هذه المهارات والقدرة على التفكير الايجابي حتى يستطيع ان ينمي ويطور لدى طلبته المسترشدين هذا النمط من التفكير بناء على اساس علمي ومن خلال نظريات الارشاد النفسي (عبد الجواد، 1994).

ان تمتع المرشد بالقدرة على التفكير الايجابي كسمة من السمات شخصيته تدفعه نحو الانجاز والنجاح في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الارشادية فالنجاح يحتاج الي تفكير منطقي و ايجابي من قبل المرشد حتى يستطيع التغلب على المشكلة التي يعاني منها المسترشد وذلك من خلال اتخاذ القرارات الصائبة والصحيحة والتي تؤدي الى حل جذري لمشكلة المسترشد.

من هنا ندرك أهمية التفكير الايجابي للمرشد التربوي فهو الذي يحدد طريقة تفكيره فأنا اختار ان يفكر بطريقة ايجابية يستطيع اتخاذ القرارات الصحيحة والتي تؤدي به الى اتخاذ اجراءات ارشادية تؤدي به الى الوصول الى حلول لمشكلات المسترشدين وقد أيد إدמידز (Edmeades, 2004) أن العنصر الأساسي في اي علاقة ارشادية هو شخص المرشد ومدى

توفر التفكير الايجابي وبمستوى عالي لديه وهذا يزيد من مستوى التوافق المهني لديه كمرشد ، وهذا يطرح السؤال هل تمتع المرشد بمستوى من التفكير الايجابي يزيد من مستوى توافقه المهني كمرشد ويزيد من مستوى اداءه وقدرته على القيام بكل ما هو مطلوب منه في اطار العملية الإرشادية .

ويعد التوافق المهني أحد اشكال التوافق بصورة عامة حيث أن التوافق قد يأخذ شكل توافق نفسي، اجتماعي، وأيضا مع المستوى المهني الوظيفي مطلب اساسي للموظفين أو العاملين في كل المهن ولا سيما لدى المرشدين التربويين فالتوافق المهني يساعد المرشد التربوي على تحقيق أهداف العملية الارشادية وبناء علاقة ايجابية بنيه وبين المرشدين الآخرين والمشرفين وأولياء الأمور وهذا يؤدي الى عملية ارشادية تشاركية تكاملية بين جميع هذه العناصر (عبد الهادي والعزة، 2014).

وقد أشار عوض (2009) أن أهم مظاهر التوافق الوظيفي هو الرضا عن العمل. وأن تكون علاقته ايجابية مع الآخرين، ويجب ان يكون المرشد التربوي على مستوى عالي من الكفاءة الذاتية وتقدير ايجابي للذات ومستوى عالي من الطموح المستقبلي والرضا عن الحياة، وان تحقيق هذه المظاهر يعتمد بالأساس على طبيعة العمل ومتطلباته وبيئة العمل نفسه وعلى مستوى التفكير الايجابي لديه لان مستوى التفكير الايجابي هو الذي يحدد مستوى التوافق المهني في القيام بالمهام والمسؤوليات المناطة له كمرشد وقدرته على بناء علاقة ارشادية مع طلبته.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد التفكير الايجابي عاملاً مهماً لأي مرشد اثناء تفاعله مع واقع الطلبة الاجتماعي والنفسي، حيث يواجه المرشد العديد من الصعوبات او المشكلات اثناء عمله الارشادي وهذا يتطلب ان يكون لديه مستوى عالي من التفكير الايجابي لكي ينظر الى مشكلات المسترشدين بصورة ايجابية وينجح في حلها، وعندما يكون لدى المرشد مستوى عالي من التفكير الايجابي فان هذا ينعكس على مستوى التفكير الايجابي لدى طلبته مما يؤدي الى تقليل مستوى ونوعية المشكلات التي يواجهها الطلبة ويصبحون قارين على حل مشكلاتهم بأنفسهم.

ان التفكير الايجابي للمرشد يساعده على الوصول الى مستوى عالي من التوافق المهني وهذا التوافق المهني ايضاً أمر مهم للعمل الارشادي بكونه يتعامل مع عدة اطراف ، مما جعل كثير من الابحاث تركز على التوافق المهني في أي مهنة وعندما يعمل المرشد التربوي ضمن اطار ناجح من التوافق المهني فإن هذا يزيد من نجاحه في التخفيف من الضغوط والمشكلات التي يعاني منها الطلبة المسترشدين وهذا بدوره ينعكس على زيادة مستوى تحصيلهم الاكاديمي وتكيفهم النفسي والاجتماعي وانطلاقاً مما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية تدور حول السؤال الرئيسي التالي :

هل توجد علاقة ارتباطية بين التفكير الايجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في

مدارس تربية ضواحي القدس؟

اسئلة الدراسة

ينبثق عن السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس؟

- هل هناك فروق في مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص).
- ما مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس ضواحي القدس؟
- هل هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص).
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التفكير الايجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس.

اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

- التعرف على مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس.
- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس.
- التعرف على الفروق في مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).
- التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص)
- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين التفكير الايجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس.

اهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تناولت متغير مهم لعمل المرشد التربوي وهو متغير التفكير الايجابي لفحص مدى ارتباطه بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين. وهل هذا الارتباط يؤثر في مستوى الاداء لهؤلاء المرشدين.
- تكمن أهمية هذه الدراسة في عينة الدراسة المأخوذة من مرشدين في مدارس تربية ضواحي القدس لقلّة الدراسات في الارشاد النفسي والتربوي المطبق على المرشدين حيث ان الطلبة في محافظة القدس يعانون من مشاكل متنوعة بسبب سياسات الاحتلال اتجاه المواطنين في محافظة القدس وضواحيها.
- قد تساهم هذه الدراسة في تطوير قدرة المرشدين التربويين على التفكير الإيجابي والابتعاد عن التفكير السلبي وهذا يزيد في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين لتحسين مستوى أدائهم في العمل الارشادي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في ما يلي:

- تبصير المرشدين التربويين بضرورة أن يكونوا قدوة للطلاب في نمط تفكيرهم الايجابي واهمية النمو المهني في هذا الجانب متابعة لكل الدراسات والأبحاث في هذا الجانب.
- اعداد وتطبيق برامج ارشادية لتنمية التفكير الايجابي لدى المرشدين والمعلمين في المدارس كأحد اهم جوانب التخطيط في العمل الارشادي لإنجاح البرنامج الارشادي والأكاديمي وهذه لاهمية موجهة لقسم الارشاد النفسي والتربوي في مديريات التربية.

- تفتح هذه الدراسة افاقا لدراسات اخرى مع المرشدين التربويين تربط بين التفكير الايجابي والرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية والرضا عن الحياة.

- تكمن اهمية هذه الدراسة في تضمين مفهوم التفكير الايجابي لدى الطلبة في تخصصات الارشاد وفي الجامعات وكذلك أي برامج تأهيلية للمرشدين العاملين في المدارس.

حدود الدراسة:

- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة الحالية في الفصل الاول ومن العام (2019-2020)
- الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على المرشدين في المدارس التي في مديرية تربية ضواحي القدس.
- الحد البشري: تم اجراء هذه الدراسة على المرشدين التربويين (الذكور-الإناث) العاملين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس والبالغ عددهم (66) مرشداً ومرشدة.
- الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة العلاقة الارتباطية بين التفكير الايجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.

مصطلحات الدراسة:

تشمل الدراسة على المصطلحات الآتية:

التفكير الايجابي

ويعرف التفكير الايجابي بأنه تبني مجموعة من الافكار العقلانية وامتداد نشاطات واهداف الفرد نحو اكتساب مهارات تمكنه من الممارسة الايجابية الموجهة نحو العيش بفعالية وسعادة ورضا (عبد الستار، 2008: 100).

كما يعرف التفكير الايجابي بأنه تمثيل الأنشطة والاساليب التي يستعملها الفرد لمعالجة المشكلات باستعمال قناعات عقلية بناءة وباستعمال وتبنى استراتيجيات القيادة الذاتية للتفكير لتدعيم ثقة الفرد في النجاح من خلال تكوين أنظمة وأنساق عقلية منطقية ذات طابع تفاعلي (العنزي، 2007: 34).

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها افراد عينة الدراسة على مقياس التفكير الايجابي المعد لتحقيق اهداف هذه الدراسة.

التوافق المهني

عرفه لازاروس (Lazarus, 2006) بأنه الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، وهو محاولته لمواجهة متطلبات الذات ومتطلبات البيئة. ويعرف التوافق المهني بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين متطلبات المهنة او الوظيفة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل التي يعمل بها (هجان، 2004: 97).

التعريف الاجرائي: هو الدرجة التي يحصل عليها افراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني
المعد لتحقيق اهداف هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

يشتمل هذا الفصل من الدراسة على الادب النظري الذي يقدم تعريفا عاما بمفهوم التفكير الايجابي وما يرتبط به من توضيحات ومفاهيم، ومفهوم التوافق المهني وما يتصل به من عناوين فرعية وينتهي هذا الفصل بعرض أبرز الدراسات السابقة العربية والاجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الإطار النظري:

أولاً التفكير الإيجابي:

يمثل التفكير الإيجابي أبرز جوانب الاقتدار الإنساني إذ أنه بلا شك الأداة الأكثر فاعلية في التعامل مع مشكلات الحياة وتحدياتها، فالعقبات والصعوبات والسلبيات على اختلافها لا تحل عملياً إلا من خلال التفكير الإيجابي الذي وحده يمثل المخارج ويستكشف إمكانات الحلول وبالتالي هو يعبئ الطاقات ويستخرج الكامن منها من أجل إيجاد حل للمشكلات، ويرتبط الاتجاه العقلي الإيجابي ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في كل مجال من مجالات الحياة (حجازي، 2012).

والتفكير الايجابي هو فرع حديث التداول في المجال أو الحقل الأكاديمي، بحيث أنه يعتمد على مدى قدرة مستشار التوجيه الإيجابية في تجاوز المشكلات النفسية والتربوية والعمل على حلها بالنسبة للتلاميذ والضعفوطات والعراقيل التي تعيق أداءه المهني بالنسبة له (مطامر ونغلي، 2017).

مفهوم التفكير الإيجابي:

هناك العديد من التعاريف للتفكير الإيجابي أهمها:

أنه ذلك التفكير الذي يمثل الأنشطة والأساليب التي يستعملها الفرد لمعالجة المشكلات باستعمال قناعات عقلية بناءة وباستعمال وتبني استراتيجيات القيادة الذاتية للتفكير لتدعيم ثقة الفرد في النجاح من خلال تكوين أنظمة وانساق عقلية منطقية ذات طابع تفاؤلي (شهد، 2017).

ويعرفه جودة وأصاليا (Juda & Assalia, 2013) بأنه الطريقة التي يفكر بها الشخص وينعكس إيجابياً على تصرفاته تجاه الأشخاص والأحداث ويرتقي بالفرد ويساعده على استثمار عقله، ومشاعره، وسلوكه، واكتشاف قواه الكامنة، ويساعده على تغيير حياته نحو الأفضل، وبالتالي هو اندماج بالحياة، وتوجه دائم نحو استنباط الحلول لأية مشكلة مهما كانت معقدة، ومتشابكة العناصر والمؤثرات.

ويمثل التفكير الإيجابي توقع النجاح في القدرة على معالجة المشكلات باستخدام قناعات عقلية بناءة، وباستخدام استراتيجيات القيادة الذاتية للتفكير، ولتدعيم ثقة الفرد في النجاح من خلال تكوين أنظمة وانساق عقلية منطقية ذات طابع تفاؤلي (السر، 2014).

ويشمل التفكير الإيجابي قدرة الفرد على التركيز والانتباه إلى جوانب القوة في كل من المشكلة وفي القدرات التي يمتلكها الفرد كالقدرات النفسية والمثابرة والقدرة على تحمل المشاق، والتوافق النفسي، قدرات عقلية ترتبط بأساليب واستراتيجيات متنوعة كما تشمل أيضاً لحل المشكلات، والقدرة على التعلم والاستفادة من المواقف الضاغطة، واكتشاف الفرص الإيجابية في الموقف، كما يشمل تكوين عادات جديدة في حياة الفرد (النجار والطلاع، 2015).

ويعرفه (Williams, 2011) بأنه الوعي والجهد المعتمد والمدرّوس لإدارة الفرد لأفكاره وانفعالاته وحديثه وسلوكياته غير اللفظية ومعتقداته بالطريقة التي تؤدي إلى امكانية حدوث أكثر نتائج إيجابية، وعدم حدوث نتائج سلبية.

من خلال التعريفات السابقة، تعرف الباحثة التفكير الإيجابي بأنه قوة تدفع المرشد نحو النجاح والعيش بتفاؤل ورضا عن الحياة والطريقة التي يفكر بها ويستعملها لمعالجة المشكلات من خلال قناعات عقلية لتكوين أنظمة وانساق عقلية منطقية ذات طابع تفاؤلي يرتقي بالفرد ويساعده على استثمار عقله، ومشاعره، وسلوكه، واكتشاف قواه الكامنة.

أهمية التفكير الإيجابي

لخص سليمان (2011) أهمية التفكير الإيجابي فيما يلي:

- أعداد الإنسان إعداداً صالحاً لمواجهة ظروف الحياة العملية التي تتشابك فيها المصالح، وتزداد المطالب، ليتاح له المجال لاكتساب المهارات التي تجعله قادراً على التفكير في تلمس الحلول لمشكلات التي تطرأ على حياته.
- التغيير الإيجابي البناء الذي يجريه الفرد داخل نفسه فيكون له الأثر النافع في شخصيته وكافة الأنشطة.
- يبحث التفكير الإيجابي عن القيمة والفائدة، وهو تفكير بناء توالدي، وتصدر منه المقترحات الملموسة والعلمية، حيث يجعل الأشياء تعمل، وهدفه هو الفعالية والبناء.
- عند التفكير بطريقة إيجابية تتجذب إلينا المواقف الإيجابية، والعكس يحدث عندما نفكر بطريقة سلبية فإننا نجذب إلينا المواقف السلبية.

فوائد التفكير الإيجابي

هناك عدة فوائد للتفكير الإيجابي وضحاها بن عوف (2017) بما يلي:

1. هو الباعث على استنباط الأفضل، وهو سر الأداء العالي، ويعزز بيئة العمل بالانفتاح والصدق والثقة.
2. يساعد في اختيار قائمة أهداف الحياة الأفضل التي تحقق الأهداف.
3. أن التغيير الإيجابي البناء له أثر نافع في شخصية الفرد.
4. يساعد التفكير الإيجابي في التخفيف من القلق والتوتر وطرده الأفكار السلبية
5. يساعد التفكير الإيجابي على جلب المواقف الإيجابية والعكس.
6. أن الشخص الذي يفكر إيجابياً يعتمد على نفسه وينظر نظرة تفاؤلية.
7. يبحث التفكير الإيجابي عن القيمة والفائدة فهو تفكير بناء.
8. يبعث التفاؤل والإيجابية والطاقة والقدرة عن الدفاع عن النفس.

صفات المفكر الإيجابي

أن المفكر هو صانع الأفكار، والأفكار تسبب التفكير، والتفكير يسبب التركيز، والتركيز يسبب الأحاسيس، والأحاسيس تسبب السلوك، والسلوك يسبب النتائج، والنتائج تحدد واقع حياة الشخص، فلو أراد الإنسان أن يحدث تغييراً في حياته عليه أن يغير إدراك المفكر (الفقي، 2009).

وأضاف السيد (2016) أن المفكر الإيجابي لديه إيمان بالله ويتوكل على الله، كما انه يوجد لديه الاعتقاد والتوقع الإيجابي والقيم العليا، والتركيز على حل ومواجهة المشكلات، والرؤيا

الواضحة تساعد المفكر الإيجابي للتعرف إلى ما يريد على المدى البعيد ويخطط بمرونة لتحقيق أهدافه.

وذكر عبد الحميد (2012) ان المفكر الإيجابي أكثر تكيفاً مع نفسه وأفكاره ومشاعره، وينظر إلى الجانب المشرق في حياته عن طريق التعامل بكل ما هو متاح من ادوات ووسائل لحل المشكلات التي تواجهه مستخدماً قدراته العقلية، كما أنه يتمتع بالإحساس المستمر بالحيوية والحماس ويستطيع العودة إلى طبيعته بعد المواقف الضاغطة.

وأكد على ذلك بارك وآخرون (Park et al., 2004) حيث توصلوا إلى وجود ارتباط إيجابي بين جوانب التفكير الإيجابي في الشخصية وهي (الامتنان، والقدرة على الحب وحب الاستطلاع مع الذات وتقدير الجمال والإبداع وحب العلم والحكمة والارتياح في الحياة).

وبرهن على ذلك كرامتسوفاي (Khramtsovay, 2008) من خلال إثباته وجود ارتباط

بين التفكير الإيجابي والشعور بالسعادة.

أنواع التفكير الايجابي

يتنوع استخدام التفكير الايجابي باختلاف المواقف والظروف التي يستخدم فيها، والتي نذكر منها ما يلي (الفقي، 2009).

1. التفكير الايجابي لتدعيم وجهات النظر: هذا النوع من التفكير يستخدمه بعض الأفراد لكي يدعم وجهة نظره الشخصية في شيء معين، وبذلك يقنع نفسه بأنه على صواب حتى ولو كانت وجه نظره تؤدي إلى نتائج سلبية.

2. التفكير الايجابي بسبب التأثير بالآخرين: يستطيع كل فرد إتباع الآخرين سواء كان ذلك من الأقارب أو الأصدقاء إذا رأى بأنهم ايجابيون ويتبعون خطى إيجابية.

3. التفكير الايجابي بسبب التوقيت: وهو تفكير ايجابي ينتج عنه سلوك ايجابي مرتبط بتوقيت وزمن معينان، فيتكرر التفكير في مثل تلك الظروف.

4. التفكير الايجابي في المعاناة: إن المشكلات التي تعترض الفرد قد تكون هي مفتاح التغير إلى الأفضل. فبمجرد أن يواجه الفرد صعوبة ما فإنها من الممكن جدا أن تنتهي المعاناة بتقبلها يتبنى التفكير الايجابي في حلها.

5. التفكير الايجابي المستمر مع الزمن: التفكير الايجابي المستمر مع الزمن هو أفضل الأنواع التفكير لأنه يستمر في مختلف الأوقات ولا يتأثر بالمكان والزمان أو المؤثرات، بل هو عادة عند الفرد مستمرة في الزمن، فسواء واجه الفرد تحدياً أم لا فهو يفكر في الحل والبدائل والاحتمالات حتى أصبحت عادة يعيش بها في حياته.

العوامل المؤثرة بالتفكير الإيجابي

ذكر صفور وحواط (2016) عدة عوامل تؤثر في التفكير الإيجابي تمثلت في:

- التنشئة الأسرية والاجتماعية: فالتربية والتنشئة لها تأثير كبير في تكوين الفرد النفسي والاجتماعي وإذا قامت التربية والتنشئة على الخوف والتوتر والانفعال والصراع الدائم والمنكر فإنها تؤدي إلى بلورة شخصية مضطربة لدى الأفراد وينعكس هذا في سلوكه ونمط تفكيره.

- الثقافة السائدة والنظام الاجتماعي والسياسي السائد: إن مفاهيم الإيجابية وما يرتبط بها من استراتيجيات التفكير ليست قاصرة على ثقافة أو حضارة أو عرق أو دين، إنها توجي بالإمكانات الهائلة التي يمكن أن يتطور بها أي مجتمع يمكنه أن يعزز لدى أفراد السلوك الإيجابي، فسلوك الأفراد وتفكيرهم يختلف ما بين الأنظمة السياسية الرجعية التي تسعى إلى

إشعار مواطنيها بالعجز والضعف، وبين الأنظمة الديمقراطية المتقدمة التي تسعى إلى تطوير شخصيات الأفراد وتحرير أفكارهم من القيود والرجعية.

- وسائل الإعلام المختلفة: وجد أن هناك تأثيراً مباشراً لوسائل الإعلام المختلفة لا سيما التلفاز والبريد الفضائي على سلوك المشاهدين وتفكيرهم، كما وجد تأثير ملحوظ للمشاهدة التلفازية في مبادئ الأفراد ومدى تقبلهم وقدرتهم على التكيف مع المعايير الاجتماعية، كما أن سهولة الوصول إلى المعلومات الغزيرة جداً باستخدام تقنيات في متناول الجميع مثل الشبكة العنكبوتية، تؤدي إلى ركون الأفراد إلى هذه الوسائل والتقنيات دون أن يستخدموا تفكيرهم.

استراتيجيات التفكير الإيجابي

ذكر سليم (2015) مجموعة من الاستراتيجيات المهمة للتفكير الإيجابي أهمها:

- استراتيجية التنقيص والتصعيد: بمعنى تنقيص الأفكار السلبية، وتصعيد الأفكار الإيجابية.
- استراتيجية الشخص الآخر: الحياة ممتعة، قدرها وأرفض الهزيمة، وتأمل الأشياء الجميلة في حياتك، وضع نفسك في مكان الشخص الآخر عندما تتصور أنه السبب في تعاستك أو ما تتعرض له.
- استراتيجية تغيير التركيز: الرغبة الجادة في التغيير، هي أساس البداية لعمل أي شيء، وهي تغيير التقييم لتجارب الماضي. يقول ماريل: " كل رجل عظيم أصبح عظيماً، كل رجل ناجح أصبح ناجحاً، عندما وضع كل قدراته وتركيزه على هدف إيجابي محدد".
- استراتيجية النتائج الإيجابية: كن متفائلاً وضع في عقلك نتائج إيجابية ومارس الرياضة فهي مفيدة لتفريغ الجهد العقلي

- استراتيجية إعادة التعريف: صاحب من تعتقد أنهم إيجابيون، وابتعد عن المجادلات غير المجدية، وكل تعريف إيجابي يتبعه سلوك إيجابي، والعكس صحيح.
- استراتيجية التجزئة: غذي العقل بالأفكار، والعبارات الإيجابية، وكن كما يقول نابليون هيل: "يمكنك أن تحقق أي هدف، أو تحل أي مشكلة، لو جزأتها إلى أجزاء صغيرة، ثم تعاملت مع كل جزء على حده، حتى تحقق هدفك".

أساليب تعزيز التفكير الإيجابي

ذكر بن عوف (2017) أن هناك أساليب لتعزيز التفكير الإيجابي تمثلت في:

1. التمسك بحبل الله المتين والاستعانة به والتوكل عليه.
2. التفاؤل بالخير.
3. أخذ الحياة بهدوء وببساطة من خلال بذل الجهد وتحمل النتائج بصدر رحب.
4. التذكر الدائم لنعم الله وخاصة عند مواجهة المشكلات والأحداث الضاغطة.
5. التركيز على الجانب الجيد في الآخرين عن طريق التركيز على الإيجابية وتعزيز الثقة بالنفس.
6. حسن الخلق واستعمال اللغة الملائمة.
7. التركيز على الجوانب الايجابية في الحياة.
8. لا تجعل المشاكل تسيطر عليك من خلال التحصين ضد هيمنة هذه المشكلات.
9. استعمال الدعابة وروح النكتة وممارسة التمارين الرياضية.

النظريات التي تناولت التفكير الايجابي

التحكم العقلي الذاتي أو نظرية أساليب التفكير (Sternberg, 1988)

تعد هذه النظرية من أحدث النظريات التي ظهرت بهدف تفسير طبيعة أساليب التفكير فقد ظهرت هذه النظرية في صورتها الأولى عام 1988 باسم نظرية التحكم العقلي الذاتي، ثم غير ستيرنبرج اسمها عام 1990 لتصبح نظرية أساليب التفكير، وظهرت في صورتها النهائية في عام 1997 حيث تقوم نظرية أساليب التفكير على فكرة رئيسية مفادها (أن الناس يحتاجون أن يكتفوا أنفسهم عقليا، وأساليب التفكير هي طرقهم في تحقيق ذلك) (شهد، 2017).

نظرية سيلجمان وآخرون (Seligman et al., 1988)

يرى صاحب هذه النظرية ان كلا من التفاؤل والتشاؤم هما أسلوبان في التفكير وفي التفسير للوقائع والإحداث، طريقة تفسيرنا للوقائع لتقتصر على مجابهة حالة خاصة من نجاح أو فشل، بل هي تتوقف على الفكرة التي نكونها عن القيمة العامة التي نعطيها لأنفسنا وإمكاناتنا وفرصنا في الحياة .ويمكن ان نتعلم التفاؤل او التشاؤم بناءً على خبراتنا ونمط تنشئتنا بما اتصف به من رعاية وحب وتشجيع وتعزيز ومكانة او إحاطة او إهمال وحط من القدر حيث أن هذا الأسلوب التفاؤلي او التشاؤمي متعلم، فإنه يمكن أعاده تعلمه واستبداله من خلال أساليب تدريبيه، كما ان الأفراد يملكون الحرية والمقدرة الكاملة في اختيار طريقة تفكيرهم، وأن ذلك يؤدي الى ان المتعلم يكتشف جوانب القوة التي لديه ويستعمل أساليب وأنشطة موجهة لإدارتها والتي تجعله أكثر تحكما بصورة إرادية في اتجاهات ومسارات تفكيره (الزهراني، 2005).

نظرية - هاريسون (Haresun,1982)

توضح هذه النظرية أساليب التفكير التي يفضلها الفرد، وطبيعة الارتباط بينها وبين سلوكه الفعلي، كما توضح ما إذا كانت هذه الأساليب ثابتة أم قابلة للتغيير، وتبين الفروق بين الأفراد

في أساليب التفكير، وقد أوضحت هذه النظرية أن الطفل يكتسب عددا من الاستراتيجيات يمكنه تخزينها وتنمو هذه الاستراتيجيات وتزدهر خلال مرحلتي المراهقة والرشد كنماذج أساسية في الحياة العملية مما يؤدي إلى تفضيل استراتيجيات خاصة، وقد صنفت هذه النظرية أساليب التفكير إلى خمسة أساليب هي التفكير التركيبي، المثالي الواقعي، العملي، التحليلي، وأكدت النظرية على أن هذه الأساليب هي فئات أساسية للطرق المفيدة للإحساس بالآخرين والعالم، وذكرت أن الفروق في السيطرة النصفية للمخ تتسبب وتؤدي إلى فروق في التفكير (شاهد، 2017).

نظرية - قيادة المخ (Herman, 1987)

تعرض النظرية أربعة أساليب للتفكير توضح الطرائق التي يتعامل بها الأفراد مع العالم وهي (العوضي، 2011):

1. الأسلوب - المنطقي: هو القدرة على بناء قاعدة معرفية تساعد على فهم ودمج الأبنية والأنظمة والعمليات المعرفية.
2. الأسلوب - التنظيمي: من أهم خصائصه جدولة وتنظيم الأنشطة والاهتمام بالتفاصيل ووضع أهداف والتحرك نحوها
3. الأسلوب الاجتماعي: يتمثل في القدرة على الاتصال والتأثير على الآخرين وفن التعامل مع الغير
4. الأسلوب - الابتكاري: يتمثل في تخيل البدائل وتخطي الحواجز والعقبات والحصول على أفكار جديدة.

ثانياً التوافق المهني:

مفهوم التوافق المهني

هو العملية المستمرة التي يقوم بها العامل من أجل تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة الاجتماعية والمهنية (بو عطيط، 2007).

ويعرفه زروقة (2017) بأنه شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بصفة عامة وشعوره بأن المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته وأخيراً شعوره بالولاء لعمله ولأهداف هذا العمل.

يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينهم وبين البيئة المهنية التي يعمل بها ، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم لتدريبهم ، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة المادية "الاقتصادية" والاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله (فحجان، 2010).

وترى الباحثة ان التوافق المهني عبارة عن تكيف الشخص مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح، لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يكون أيضاً متكيفاً مع ظروف العمل والبيئة المهنية التي يعمل بها المرشد.

مظاهر التوافق المهني

هناك مظهرين للتوافق المهني المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقي بوظيفته، وتحقيق كل توقعاته، واحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه (الملاحة وأبو شقة، 2011).

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته، وكفايته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، واتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه، وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره، وتذمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد أو لعمل، ويعكس إنتاجية الموظف (بن عمارة، 2009).

أسباب سوء التوافق المهني

عند الحديث عن أسباب سوء التوافق المهني يجب أن نتطرق إلى مجموعة العوامل الذاتية ومجموعة العوامل البيئية التي أفرزت المشكلة وفيما يلي نذكر هذه العوامل (بو عطيط، 2007):

العوامل الذاتية: تعد العوامل الذاتية أو الشخصية من الأسباب الهامة التي تسبب ظاهرة سوء التوافق، ومن العوامل التي تندرج تحتها نجد العوامل الجسدية، النفسية، العقلية. العوامل الجسمية: هذه العوامل لها أثر على سوء التوافق لدى العامل في مركز عمله، فالمرض على سبيل المثال والذي يشمل ضعف النظر، العاهة، ضعف السمع كل ذلك قد يسبب للعامل اضطراب نفسي مما يجعله غير قادرا على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب، مستهدف للحوادث بسبب حالته الصحية السيئة، فسوء التوافق المهني بسبب العوامل الجسمية يجعل العامل أكثر عرضة لأخطار العمل.

العوامل النفسية: لهذه العوامل تأثير كبير على مختلف جوانب الشخصية والتي تسبب معظمها في ظهور الصراعات النفسية لدى العامل مما يؤدي حتما إلى بروز سوء توافقه بشكل واضح وملفت للانتباه مما قد يتسبب له في العديد من المشاكل الأخرى، ومن هذه المؤشرات نذكر مرض العصر: القلق، الشعور بالذنب، عدم الاتزان الانفعالي، الإحباط فهي في مجملها عوامل ذات تأثير في تعرض الفرد لحوادث العمل، فنجد مدرسة التحليل النفسي ترى بأن معظم إصابات العمل ترجع إلى الدوافع اللاشعورية.

العوامل العقلية: هي من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني، فلها ارتباطا كبيرا بحوادث العمل وتغيب العامل عن عمله وقد أثبت الباحثون المتخصصون أن هناك علاقة طردية بين مستوى الذكاء وحوادث العمل، كذلك نفس الشيء عن تأثير عدم القدرة بحيث أن النتائج التي

توصل إليها "يونغ" من خلال دراسته بينت بأن عدم القدرة على الانتباه من طرف العامل يسبب مشكلات كثيرة بينه وبين العاملين في التنظيم الصناعي.

العوامل البيئية: إن عدم الاتزان بين العامل وبيئته هي من الأسباب المؤدية إلى ظاهرة سوء التوافق، فالعوامل البيئية والتي قد تتمثل في الأسرة ولما يحدث داخلها من تفكك أو انهيار أو اضطراب قد يسبب للعامل عدم التوافق الذاتي والاجتماعي، وكذلك العوامل البيئية المهنية فتحتوي على الكثير من العوامل منها: العلاقة مع الزملاء، المشرفين، الإدارة والآلات كلها لها صلة وثيقة بسوء التوافق المهن.

طرق تحسين التوافق المهني

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني، يعرض الدكتور السيد محمد خير تفصيلاً لعلاقات العامل مع مكونات بيئته، وبالتالي فإن العمل على تحسين توافق العامل وعلاقاته مع كل من مكونات بيئته هذه سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله. أما هذه العلاقات فهي علاقات العامل بحرفته، علاقة العامل بنظام المؤسسة، علاقة العامل بالرؤساء . علاقة العامل بزملائه . علاقة العامل بظروف العمل . علاقة العامل بآلات العمل . علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة (بو عزيز، 2018).

علاقة العامل بظروف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من إضاءة وتهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة.... الخ، فقد يختار العامل اختياراً نفسياً صحيحاً فيوضع في المهنة التي تتناسب معه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرّب تدريباً ناجحاً على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل. ولكن ينبغي فضلاً عن ذلك أن تهيأ

له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحيح بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه. ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم أيضا في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه (زروقة، 2017).

علاقة العامل بالرؤساء: يجب تحسين توافق العامل المهني من خلال العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحية بين الرئيس والمرؤوس، والميزات السلوكية التي تخلق علاقات نفسية صحية بين المشرف والمرؤوسين وتشع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة فيما يلي بعض الممارسات التي تحسن العلاقة (بو عزيز، 2018):

- ❖ معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم.
- ❖ تمثيلهم تمثيلاً أمنياً لدى الهيئات العليا.
- ❖ تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً.
- ❖ اعتبار نفسه دائماً مثلاً يحتذى. . إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً وتأييماً.
- ❖ إعطائهم فرصة كافية لنمو والتقدم مهنياً ومعاونتهم على التحسن.
- ❖ دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعاملة المناسبة.
- ❖ تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصهم لهم والعدل والرحمة في معاملاتهم.
- ❖ إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.
- ❖ يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء.

علاقة العامل بزملائه: أن موقف العمل إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الإخوة بالنسبة للفرد. ويلاحظ أن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل مؤسسة العمل، هما (التعاون والمنافسة)، وعلاقة العامل بزملائه إنما هي عامل هام وفعال في تحقيق التوافق، ذلك أدعى إلى تحقيق التوافق بينهم والتآلف ورفع كفايتهم الإنتاجية ذلك أن موقف العمل والعناصر المشكلة للعلاقات الإنسانية فيه ذات أثر بالغ على الصحة النفسية للعامل، فإن سادت في هذا الجو العلاقات الودودة الحليمة ساعد هذا على تحقيق التوافق (عوض، 2005).

علاقة العامل بنظام المؤسسة : إن العامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة ، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم ، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة ، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل فيه هو ويرضي اعتباره لذاته ، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالتها . (بو عزيز، 2018).

نظريات التوافق المهني

نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج، وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص

القلق غير متوافق اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية (صالح، 2010).

النظرية المادية: تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، وتتلخص في وجوب التعرف على وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت، واكتشاف الطريقة والإدارة الأكثر إنتاجاً، ويستلزم ذلك ملاحظة حركات العاملين، وتحليلها إلى أبسط عناصرها، وقياسها، واستبعاد غير النافع منها، ووضع الإمكانيات الميسرة بما يوفر الحركة والتدريب، إن تايلور في هذه النظرية قد حصر المتطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقاً مهنياً إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب (العتيبي، 2014).

نظرية علم النفس الفردي: أشار أدلر أن أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، فهو مفسر الحياة و مترجمها، ويبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها، وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني (صالح، 2010).

نظرية مدرسة العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة ألتون مايو، حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجراها بشركة الكهرباء لمدينة هاوثورن هو دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، وتحقيق الانتماء والإبداع في مجال المهنة، وقد قدمت هذه النظرية مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين، ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق (محمد، 2007).

نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة - الصحية)

إن هذه النظرية تنظر إلى التوافق المهني في ضوء عاملي الصحة العامة والدوافع، وقد اقترح هاكمان نموذج خصائص الوظيفة؛ لدراسة مدى تأثير خصائص الوظيفة على مخرجات العمل، بما في ذلك التوافق المهني، حيث يشير هذا النموذج إلى خمس خصائص مميزة للوظيفة هي: تنوع المهارة، وأهمية المهام، ودلالة المهام، والاستقلال الذاتي، والتغذية المرتدة، وتعكس هذه الخصائص ثلاث حالات نفسية هي: الخبرة المتأنية، والمسؤولية التامة عن مخرجات العمل، والدراية التامة بالنتائج المحددة، مما يؤثر على مخرجات العمل ككل مثل التوافق المهني، وظاهرة الغياب عن العمل، او الدافعية وغيرها (الشافعي، 2002).

نظرية سوبر: يرى سوبر أن التوافق المهني يأتي كمرحلة لاحقة من مراحل النمو المهني، وأن النمو المهني يسير في عدة مراحل تبدأ بالتفضيل، فالاختيار، فالالتحاق، ثم التوافق، فهناك علاقة دائمة بين الفرد ومحيط التعامل الاجتماعي، وهذه العلاقة تؤثر في التوافق المهني، وأن التوافق المهني يتحدد في ضوء ما تحققه المهنة من إبراز القدرات والشخصية والميول، كما يتوقف على استعدادات الفرد وأسلوب حياته الذي يمكنه من أن يؤدي الدور الذي يتناسب مع نموه وخبراته (الرواحية، 2016).

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تتعلق بالتفكير الإيجابي:

أجرت شهد (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التفكير الإيجابي وعلاقته بالجنس والعمر والتأهيل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين ولتحقيق أهداف البحث جرى بناء مقياس التفكير الإيجابي اعتماداً على نظرية (Hamfrize, 2004) في حين تبنى الباحث مقياس النجاح المهني الذي أعده (شهد، 2006) طبق المقياسين على عينة قوامها (100) مرشد ومرشدة وكذلك (100) مدير ومديرة من المدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية التابعة الى مديرية تربية الديوانية أظهرت النتائج أن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالية من التفكير الإيجابي، وإن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالية من النجاح المهني، وهناك علاقة ارتباطية ايجابية بين التفكير الإيجابي والعمر والجنس والتأهيل والنجاح المهني.

كما أجرى ابن عوف (2017) دراسة هدفت الي معرفة العلاقة بين التدين والتفكير الإيجابي لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم، ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، تم اختيار عينة البحث من المرشدين النفسيين، وبلغ حجم العينة (100) مرشد، تم اختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة، طبقت الباحثة مقياس التدين ومقياس التفكير الإيجابي. وتمثلت أهم النتائج: السمة العامة للتدين للمرشدين النفسيين بولاية الخرطوم تتسم بالارتفاع. السمة العامة للتفكير الايجابي للمرشدين النفسيين بولاية الخرطوم تتسم بالارتفاع. توجد علاقة ارتباطية طردية بين التفكير الإيجابي والتدين لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم. توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدين لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدين لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم تعزى

لمتغير العمر. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدين لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التدين لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وأجرى ربوح (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة من مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بكل من المدن التالية: ورقلة وتقرت والوادي. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي أجريت الدراسة على عينة تكونت من 73 مستشاراً بمراكز التوجيه المدرسي بورقلة وتقرت والوادي. أما فيما يخص أدوات الدراسة فاستخدمت الدراسة الحالية (تم تبني استبيان التفكير الإيجابي لإبراهيم عبد الستار 2010، واستبيان مهارات التواصل من إعداد الطالبة) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: - ان المستوى كان مرتفعاً لكل من التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. . لا تختلف دلالة الفروق في العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف كل من الجنس والخبرة والتخصص.

وقام إبراهيم (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني، وتكونت عينة الدراسة من (168) فرداً وأظهرت النتائج أن مستوى التفكير الإيجابي لدى الموظفين مرتفع، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني، ولا توجد علاقة بين التفكير الإيجابي لدى موظفي بنك أم درمان وسنوات الخبرة.

وهدفت دراسة النجار وعبد الرؤوف (2014) إلى التعرف على التفكير الإيجابي وعلاقته
بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة، حيث بلغ أفراد العينة (100)
فرد من العاملين في المؤسسات الأهلية، وظهر وجود علاقة ارتباطية بين التفكير الإيجابي
والشعور بجودة الحياة، ووجود روق على مقياس التفكير الإيجابي تعود إلى النوع الاجتماعي
ولصالح الذكور، وتبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات مقارنة
بالخبرة أقل من 5 سنوات.

كما هدفت دراسة الحرايزة (2014) إلى الكشف عن مستوى التفكير الإيجابي وعلاقته
بمهارات التواصل المدركة لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان. تكونت عينة
الدراسة من (149) مرشدا ومرشدة (71 ذكور، 78 إناث) شكلوا ما نسبته (28 %) يعملون
في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة. ولتحقيق هدف
الدراسة قام الباحث ببناء استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء، يتعلق الأول بالمعلومات الشخصية
للمستجيب، والثاني بمهارات التفكير الإيجابي، والثالث بمهارات التواصل لدى المرشدين. وقد تم
التأكد من صدق الأداة وثباتها ومن ثم تطبيقها على عينة الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن
مستوى التفكير الإيجابي ومستوى مهارات التواصل المدركة كانا بدرجة متوسطة لدى عينة
الدراسة. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع مهارات
التفكير الإيجابي باستثناء مجال تقبل المسؤولية الشخصية، وجاءت الفروق لصالح الذكور في
مجال التفاؤل، ولصالح الإناث في مجالات الضبط الانفعالي والسماحة والذكاء الاجتماعي وتقبل
الذات غير المشروط وفي الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة
إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع مهارات التفكير الإيجابي باستثناء مجال السماحة.

ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في مهارات عكس المشاعر ومهارة التلخيص والتساؤل ولصالح الذكور وفي مهارة تقديم المعلومات لصالح الإناث، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية في باقي المجالات. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات لصالح حملة الدراسات العليا باستثناء مهارة التوضيح، ومهارة تقديم المعلومات، والاتصال اللفظي وغير اللفظي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة في مجالات مهارة التوضيح ومهارة التلخيص والتساؤل ومهارة تقديم المعلومات ومهارة الكشف الذاتي بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية في باقي المجالات. وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين التربويين. وفي ضوء النتائج يوصي الباحث بضرورة تضمين الدورات التدريبية للمرشدين الجدد على مهارات التفكير الإيجابي وربطها بالعملية الإرشادية.

وأجرت دندي (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، إذ تكونت أدوات البحث من مقياس التفكير الإيجابي، ومقياس مهارات التواصل من إعداد الباحثة. أما عينة البحث بلغت (321) مرشدا ومرشدة في مدارس مدينة دمشق الرسمية وكان من أهم نتائج الدراسة أن نمط التفكير السائد لدى المرشدين كان إيجابياً وتوجد علاقة إيجابية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية وتوجد فروق بين الذكور والإناث في التفكير لصالح الإناث، وعدم وجود فروق وفق متغيري الخبرة والدورات التدريبية.

وهدفت دراسة ونج (Wong, 2012) إلى كشف طبيعة العلاقة بين كل من التفكير الإيجابي والسلبي والتوافق النفسي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (398) طالب جامعي من سنغافورة، واستخدم الباحث مقياس التوافق النفسي ومقياس سوء التوافق النفسي، وأشارت نتائج الدراسة إلى الإناث أكثر عرضة من الذكور للتوتر والارتباك، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس، كما بينت أن التفكير السلبي له علاقة دالة مع متغيرات الاكتئاب، التوتر، القلق، والرضا عن الحياة، وعلاقة عكسية مع الرضا عن الحياة والسعادة، والعكس بالنسبة للتفكير الإيجابي الذي له علاقة دالة مع الرضا عن الحياة والسعادة، وعلاقة سلبية مع متغيرات الاكتئاب، التوتر، والقلق.

وأجرى ليوبوميرسكي (Lyubomirsky, 2002) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير التأمل الذاتي المركز في التفكير الإيجابي والقدرة على حل المشكلات، على عينة مكونة من (160) مرشد ومرشدة في الولايات الأمريكية وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين التأمل الذاتي المركز وبين التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين، كما بينت النتائج إن المرشدين التربويين ذوي التفكير السلبي قد أظهروا فاعلية أقل لحل المشكلات المختلفة. كذلك دلت النتائج على وجود علاقة جوهرية بين التفكير السلبي والقلق ومتغير الجنس لمصلحة الإناث أي أن المرشدات قد أظهرن مستويات أعلى من الذكور في التفكير السلبي والقلق.

الدراسات التي تتعلق بالتوافق المهني:

هدفت دراسة شيخ (2018) التعرف على الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى مدرسي التربية الخاصة في مراكز التربية الخاصة في الجزائر، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث قامت بتطبيق أدوات الدراسة عينة مكونة من (100) من مربّي

ومعلمي التربية الخاصة التابعين لمديرية النشاط الاجتماعي موزعين على المراكز والمؤسسات الخاصة البالغ عددها (14) مركزاً ومدرسة متخصصة بولايات بولية سعيدة، وبولية معسكر، وبولية غليزان، وقد تم اختبارهم بطريقة قصدية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاختيار المهني والتوافق المهني لدى مربي التربية الخاصة، كذلك توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق المهني تعزى لمتغيرات الجنس الخبرة.

وأجرى الرجبي وحمود (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (306) معلماً ومعلمةً، منهم (178) ذكور، و(128) إناث، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وقام الباحثان بإعداد مقياس التوافق المهني وتطبيقه على أفراد عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان كان متوسطاً، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع، لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائياً لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص، لصالح العلوم التطبيقية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

كما أجرى شارما وجوديال (Sharma & Godiyal, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة بالهند، وتكونت عينة الدراسة من (116) معلماً ومعلمةً، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث قاما ببناء مقياساً للتوافق المهني وتطبيقه على عينة الدراسة، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية

القصدية، وأظهرت الدراسة تساوي مستويات التوافق المهني بين معلمي المدارس الحكومية والخاصة الذي جاء متوسطاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير النوع، ولصالح الإناث.

كما أجرى هبي (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى المرشد النفسي في مدارس منطقة عكا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (150) مرشداً ومرشدةً يعملون في مدارس منطقة عكا، واستخدمت الباحثة مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية ترتبط ارتباطاً طردياً بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا، وأن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين النفسيين كان متوسطاً، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا تعزى لمتغير الجنس.

وقام الزالمي (2011) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التفكير الأخلاقي ومستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين، وكذلك إلى التعرف على العلاقة بينهما، استخدمت الدراسة مقياس التفكير الأخلاقي للراشدين، كما تم إعداد استبانة للتوافق المهني للمرشدين التربويين. وتكونت عينة الدراسة من (162) من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في قطاع غزة في محافظات (رفح وخان يونس والوسطى). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التفكير الأخلاقي لدى أفراد عينة الدراسة كان فوق المتوسط. وكذلك مستوى من التوافق المهني كان فوق المتوسط. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشدين

التربويين تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة في الإرشاد التربوي، والتخصص. بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعنى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لسنوات الخبرة في الإرشاد التربوي ولصالح أقل من خمس سنوات. وتوصلت كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى للتخصص، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الأخلاقي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين.

كما قام فحجان (2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (287) معلماً ومعلمةً من معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث ثلاث أدوات لتحقيق أهداف الدراسة: استبانة التوافق المهني، واستبانة المسؤولية الاجتماعية، واستبانة مرونة الأنا. وتوصلت الدراية إلى أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات كان مرتفعاً. كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، فئة المعلم، سنوات الخبرة.

كما قام الصعب (2009) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسين في تعليم الليث والقنفذ، كما هدفت إلى معرفة ترتيب قيم العمل من وجهة نظر المرشدين المدرسين طبقاً للمرحلة التعليمية التي يعملون بها، و معرفة الفروق بين المرشدين المدرسين في التوافق المهني، والتحقق من وجود فروق في التوافق المهني ترجع

لمتغيرات (التخصص- مكان العمل- سنوات الخبرة)، والتحقق من وجود فروق في التوافق المهني ترجع لمتغيرات (التخصص- مكان العمل- سنوات الخبرة)، وقد تكونت عينة الدراسة من (149) مرشداً مدرسياً والذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومي، واستخدام الباحث في الدراسة مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد(1992)، ومقياس التوافق المهني من إعداد الشاعرى (2004) وتعديل الباحث، وتوصلت الدراسة الى وجود ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بن درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث، وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني ،كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث المتخصصين وغير المتخصصين، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة ريفيرا (Rivera, 2007) إلى التحقق من مستوى التوافق المهني للموظفين في المديرية الخاصة بالمغتربين وغير المغتربين في أمريكا اللاتينية، وتكونت عينة دراسة من ثمانية فرنسيين (2 من الذكور و 6 من الإناث)، أما أداة الدراسة فهي بناء مقياس التوافق المهني، وقد أظهرت نتائج الدراسة كفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عميات التوافق المهني، واعتماد المغتربين على علاقاتهم الشخصية الناجحة مع المرؤوسين والعمال والزملاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى.

وهدف دراسة براون (Brown, 2004) إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للمرشدين التربويين وبداية سنة في المهنة في المدرسة وعن قيم العمل التي يمتلكها المرشد التربوي في توجيه الطلبة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والارتباطي، وقد تكونت عينة الدراسة

من (10) مرشدين تربويين، تم اختيار (5) منهم من مدارس في الغرب الأوسط لمدينة وسكونسن، واستخدم الباحث أسلوب المقابلات أيضاً حيث اشتملت كل مقابلة على (15) سؤالاً، وأظهرت الدراسة أن المرشدين التربويين لا يشعرون بالارتياح في أداء وظيفتهم مع ازدياد سنوات الخبرة في العمل، كما أظهرت أن المرشد في بداية عمله لا يتكيف بسهولة مع طبيعة وظيفته الجديدة، وأنه لا يمتلك الكثير من قيم العمل التي تؤهله لأداء مهامه الإرشادية في المدرسة، وبينت الدراسة أن المرشدين التربويين الذين يمتلكون (1-2) سنة في مجال الإرشاد يشعرون بالارتياح من ناحية حصولهم على العمل، بينما أظهرت الدراسة أن المرشدين ذوي الخبرة من (3-4) سنوات في مجال الإرشاد لا يشعرون بالارتياح في أداء وظيفتهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بناء على الاستعراض للدراسات السابقة يظهر أن الدراسات السابقة ركزت على محاور مختلفة مرتبطة بالتفكير الإيجابي والتوافق المهني، مثل ربط التفكير الإيجابي بمتغيرات أخرى منها: (التدين، مهارات التواصل، والأداء المهني، وجودة الحياة).

بينما الدراسة الحالية ربطت بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، فالاختلاف في العلاقة الارتباطية.

بالنسبة لمقاييس الدراسة تم تطويرها لتتلاءم مع الهدف من الدراسة ومجتمعها (المرشدين التربويين) ومن هنا تم تطوير المقاييس بالاعتماد على مقاييس سابقة.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التفكير الإيجابي في التعرف على مفهوم التفكير الإيجابي، كذلك التعرف على عناصر الإطار النظري المتعلقة بالتفكير الإيجابي. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في مجال التوافق المهني في التعرف على مفهوم

التوافق المهني، كذلك استفادت من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة المتعلقة بالتوافق المهني ومجالاتها، وفقراتها، وتحديد متغيرات الدراسة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية لم تعثر الباحثة على دراسات ذات صلة مباشرة بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، -في حدود علم الباحثة- لم تتجز حتى الآن في فلسطين دراسات حديثة ذات صلة مباشرة أو متقاربة من موضوع الدراسة الحالية.

ويمكن اعتبار هذه الدراسة نقطة بدء أو انطلاق نحو تحديد طبيعة العلاقة فيما بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس من أجل الوقوف على ما هو إيجابي وفعال وتطويره والمضي به قدماً للأمام، وتعديل وتقويم ومعالجة ما هو سلبي من أجل النهوض به من جديد وإعادة وضعه على الطريق القيم من جديد مرةً أخرى.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

مقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وهو طريقة في البحث عن الحاضر، وتهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة - سلفاً - بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة. والهدف من استخدام المنهج الوصفي الارتباطي هو التعرف على " التفكير الإيجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس".

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس والبالغ عددهم (66) مرشداً ومرشدة، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد المجتمع الديموغرافية:

جدول (1): خصائص أفراد المجتمع الديموغرافية حسب الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة،

والتخصص

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	25	37.9
	أنثى	41	62.1
	المجموع	66	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	54	81.8
	ماجستير فأعلى	12	18.2
	المجموع	66	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	34	51.5
	6-10 سنوات	13	19.7
	أكثر من 10 سنوات	19	28.8
	المجموع	66	100.0
التخصص	إرشاد نفسي تربوي	14	21.2
	خدمة اجتماعية	41	62.1
	تخصصات أخرى	11	16.7
	المجموع	66	100.0

أدوات الدراسة:

أولاً: التفكير الإيجابي

1- وصف المقياس:

قامت الباحثة بتطوير مقياس للتفكير الايجابي بعد الاطلاع على الادب التربوي ومقاييس التفكير الايجابي في عدة دراسات منها دراسة شهد (2017) ودراسة ابن عوف (2017) ودراسة ربوح (2017) ودراسة الحرايزيه (2014) وقد تكون المقياس في صورته الاولية من (36) فقرة وهذا ما يظهر في ملحق رقم (ا - أ) وبعد عرض المقياس على التحكيم تم حذف ثلاثة فقرات واستبدال ثلاثة فقرات اخرى موزعة على تدرج خماسي وفق مقياس ليكرت وهي (موافق بشدة، موافق، متردد، معارض، معارض بشدة).

2- صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس على (7) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (2)

جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أنفهم مشكلات الطلبة وأبادر سريعاً لحلها.	0.41**	0.00
2.	أفضل مواجهة المشكلة الإرشادية على أن أتجاهلها.	0.48**	0.00
3.	مشكلات الحياة كثيرة وتحتاج إلى صبر وتحمل.	0.43**	0.00
4.	أفضل التأني في التفكير في المشكلات الإرشادية التي تواجهني.	0.46**	0.00
5.	عملي كمرشد يتطلب التخطيط الدقيق.	0.48**	0.00
6.	أشعر أن أفكاري واقعية أكثر من كونها خيالية.	0.46**	0.00
7.	لي تأثير واضح في تعديل سلوك الطلبة المسترشدين.	0.45**	0.00
8.	أقبل المسترشدين بدون أي تحيز.	0.55**	0.00
9.	احتاج إلى التفكير التأملي في عملي كمرشد.	0.49**	0.00
10.	أقبل وجهات نظر الآخرين بكل رحابة صدر.	0.47**	0.00
11.	أتطلع إلى التطور والنمو المهني المستمر	0.55**	0.00
12.	مهنة الإرشاد مهنة مهمة في الحياة.	0.45**	0.00
13.	انظر إلى الخطأ على أنه جزء من الصواب	0.41**	0.00
14.	المشاركة الوجدانية هي بناء علاقة إرشادية واضحة.	0.50**	0.00

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
15.	أفكر في أي سلوك أو فكرة قبل أن أطبقها.	0.51**	0.00
16.	أعمل بالمثل القائل عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك.	0.55**	0.00
17.	كمرشد لا أميل الى المماثلة والتسوية في أي عمل إرشادي.	0.54**	0.00
18.	اميل الى أن أكون منافساً مع زملائي في العمل.	0.49**	0.00
19.	أقوم بعمل تغذية راجعة لأي عمل أقوم به.	0.54**	0.00
20.	لا يحد فشلي في العمل من المحاولة مرة أخرى.	0.55**	0.00
21.	أفكر في المشكلات الإرشادية بصورة تكاملية	0.57**	0.00
22.	أي عمل أقوم به قابل للتطور في المستقبل.	0.54**	0.00
23.	أناقش وجهة نظر الآخرين حتى وإن لم تتفق مع وجهة نظري.	0.56**	0.00
24.	أفضل العمل الإرشادي بصورة تكاملية مع (المدير، المعلمين، أولياء الأمور).	0.47**	0.00
25.	أفكر في مصلحة الطالب المسترشد دون أي اعتبار آخر.	0.56**	0.00
26.	ألتزم بالمواعيد في الجلسات الإرشادية.	0.50**	0.00
27.	أعمل على تعديل نمط تفكيري كمرشد.	0.53**	0.00
28.	اميل إلى أن أكون مقنعاً في أي فكرة أو حل أطرحه.	0.58**	0.00
29.	أستامح مع من يخطأ من الطلبة على أن لا يعود للخطأ مرة أخرى.	0.54**	0.00
30.	أؤمن بالقول إن لكل مشكلة حل.	0.57**	0.00
31.	أقبل توجيهات المسؤولين وأطبقها.	0.61**	0.00
32.	أغير الخطة الإرشادية حسب التطورات في الموقف الإرشادي.	0.59**	0.00
33.	أرغب بالمشاركة في المؤتمرات العلمية لكي أعرف كل ما هو حديث في الإرشاد.	0.53**	0.00
34.	كمرشد أتحمل مسؤوليات متعددة	0.54**	0.00
35.	أتعامل بموضوعية وحيادية مع المسترشدين.	0.49**	0.00
36.	عندما أعجز عن حل أي مشكلة إرشادية أحولها إلى من هم أكثر كفاءة مني.	0.57**	0.00

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع

الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا

بالتالي يعبر عن صدق فقرات المقياس، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

وأنها تشترك معا في قياس التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.

3- الثبات:

أ- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

جدول (3): معامل الثبات لمقياس التفكير الإيجابي

كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المقياس
معامل الثبات		
0.86	36	الدرجة الكلية للمقياس

تشير البيانات الواردة في الجدول (3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.86)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

ب- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

للتأكد من ثبات المقياس، قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تعمل هذه الطريقة على حساب معامل الارتباط (R) بين درجات نصفي المقياس، بحيث يتم تجزئة المقياس إلى نصفين متكافئين، ويتم إيجاد مجموع درجات المفحوصون لكل نصف من المقياس، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتم استخدام معادلة سيرمان براون للتصحيح، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): معامل الثبات لمقياس التفكير الإيجابي بطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية		عدد الفقرات	المقياس
معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح		
0.73	0.85	36	الدرجة الكلية للمقياس

تشير البيانات الواردة في الجدول (4) أن قيمة معامل الثبات لمقياس التفكير الإيجابي كان مرتفعاً، حيث بلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.85). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، وهو يعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقياس:

تم توزيع درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت Likert الخماسية، حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب (موافق بشدة)، 4 درجات عندما يجيب (موافق)، 3 درجات عندما يجيب (متردد)، ودرجتان عندما يجيب (معارض)، ودرجة واحدة عندما يجيب (معارض بشدة).

وقد تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية ضواحي القدس، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (5-1) = 4$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى المقياس} \div \text{عدد الفئات}$$

$$1.33 = 3 \div 4 =$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5): مفاتيح التصحيح

فئات المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة على التفكير الإيجابي
2.33-1.00	%20 - %46.6	منخفضة
3.67-2.34	73.4 - %46.7	متوسطة
5.00-3.68	%73.5 - %100	عالية

ثانياً: مقياس التوافق المهني

1- وصف المقياس:

بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والادوات المستخدمة وعلى الادب المتعلق بموضوع الدراسة واهدافها وفروضها قامت بتطوير أداة خاصة من اجل التعرف الى درجة التوافق المهني وقد تمثلت في مقياس التوافق المهني الوارد في دراسة الزاملي (2010) ودراسة الصعب (2009) ودراسة ناجرة (2019) وقد تكون المقياس في صورته الاولى من (44) فقرة وهذا ما يظهر في ملحق رقم (1-أ).

2- صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس على (7) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في

الجدول (6)

جدول (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أولاً: الأداء المهني			
1.	استمتع بعملتي في المجال الإرشادي بالرغم من بعض الصعوبات	0.68**	0.00
2.	يرهقني كثرة عدد الطلاب الذين أقوم بإرشادهم.	0.71**	0.00
3.	لدي مكتب إرشاد بمواصفات ومعايير العمل الإرشادي.	0.66**	0.00
4.	أراعي أنظمة المدرسة أثناء عملي كمرشد.	0.74**	0.00
5.	أجد من يساعدني من المشرفين في أي صعوبة أواجهها.	0.73**	0.00
6.	أشعر بالحرية في عملي عندما أقارنها بالوظائف الأخرى.	0.65**	0.00
7.	أشارك في كل القرارات المدرسية والإرشادية.	0.62**	0.00
8.	يتطلب العمل الإرشادي التعامل مع أطراف عديدة.	0.65**	0.00
9.	تكلفني إدارة المدرسة بأعباء إدارية كثيرة تعيق عملي كمرشد.	0.62**	0.00
10.	أشعر بعدم الرضا لعدم منح علاوة على ما أقوم به من جهد إضافي.	0.67**	0.00
11.	أشعر بأن راتبي يحقق لي مستوى معيشي مناسب كمرشد تربوي.	0.69**	0.00
ثانياً: نظرة المجتمع للمهنة			
12.	هناك وعي لدى المجتمع بأهمية مهنة الإرشاد	0.59**	0.00
13.	تؤدي مهنة الإرشاد المدرسي إلى إقامة علاقة مع مهن أخرى.	0.53**	0.00
14.	أشعر بأن مهنتي ما زالت في مكانة أقل من المهن الأخرى رغم أهميتها.	0.47**	0.00
15.	أجد تعاون ومشاركة فاعلة من الآخرين	0.56**	0.00
16.	ينظر الآخرون لمهنة الإرشاد بأنها مساندة للعملية التعليمية.	0.59**	0.00
17.	أرى أن علاقتي بمشرف الإرشاد المدرسي على درجة جيدة من التفاهم.	0.56**	0.00
18.	أتمتع بعلاقات متواصلة مع أولياء الأمور.	0.54**	0.00

رقم الفقرة	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
19.	تربطني علاقات جيدة بالمرشدين في المدارس الأخرى.	0.61**	0.00
20.	أشعر بالرضا عن العلاقات السائدة بيني وبين الطلاب.	0.62**	0.00
ثالثاً: الشعور اتجاه المهنة			
21.	تشبع مهنة الإرشاد المدرسي ميولي ورغباتي واهتماماتي.	0.53**	0.00
22.	أفكر في ترك العمل بالإرشاد المدرسي.	0.61**	0.00
23.	خاب ظني عندما عملت في ميدان الإرشاد المدرسي.	0.58**	0.00
24.	مهنة الإرشاد تحتاج الى مهارات وقدرات خاصة.	0.63**	0.00
25.	يمر اليوم الدراسي دون أن أشعر بوجود وقت فراغ	0.59**	0.00
26.	لدي الرضا وظيفي عالي عن مهنتي كمرشد.	0.56**	0.00
27.	يتيح لي العمل في الإرشاد المدرسي الفرص لاستغلال قدراتي العلمية.	0.58**	0.00
28.	أشعر أن عملي في الإرشاد أقل أهمية عن العمل في مهن أخرى.	0.65**	0.00
29.	أشعر بالرضا عند مساعدتي للطلاب في حل مشاكلهم.	0.59**	0.00
رابعاً: العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين			
30.	تسهل لي إدارة المدرسة جميع الوسائل اللازمة للقيام بمهام عملي.	0.63**	0.00
31.	أشعر بعدم الرضا عن المعايير المستخدمة في تقويم المرشد من قبل المسؤولين.	0.66**	0.00
32.	هناك معايير مهنية واضحة في تقييم العمل الإرشادي.	0.61**	0.00
33.	أتعاون بشكل متواصل مع اولياء الأمور ويرحبون بذلك.	0.59**	0.00
34.	أرى أن فرصة المناقشة مع المشرف في الإرشاد المدرسي غير ممكنة.	0.64**	0.00
35.	تتجح علاقة المرشد مع المسؤولين على مستوى تأهيله.	0.62**	0.00
خامساً: النمو المهني للمرشد			
36.	ابحث عن كل ما هو جديد في إطار العمل الإرشادي.	0.64**	0.00
37.	أضايق من عدم قدرتي على توظيف الوسائل المتاحة لي كمرشد.	0.58**	0.00
38.	أميل الى توظيف التكنولوجيا في عملي كمرشد.	0.55**	0.00
39.	أشعر بالحاجة للدورات التدريبية للتغلب على مستجدات العمل في الإرشاد المدرسي	0.59**	0.00
40.	تساعدني ملاحظات المعلمين عن الطلاب في تنفيذ خططي الإرشادية.	0.55**	0.00
41.	أحاول أن استفيد من المراجع الحديثة في مجال العمل الإرشادي.	0.51**	0.00
42.	أطمح لأن أحصل على درجة علمية عالية في مهنة الارشاد.	0.59**	0.00
43.	أشجع زملائي المرشدين على تطوير قدراتهم ما امكن.	0.63**	0.00
44.	أحاول وباستمرار تطبيق ملاحظات المشرف الارشادي في أثناء عملي.	0.66**	0.00

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (7) يوضح الصدق البنائي للمقياس.

جدول (7): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية

للمقياس.

النمو المهني للمرشد	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين	الشعور اتجاه المهنة	نظرة المجتمع للمهنة	الأداء المهني	الدرجة الكلية للتوافق المهني	
				1	0.80**	الأداء المهني
			1	0.53**	0.74**	نظرة المجتمع للمهنة
		1	0.45**	0.52**	0.73**	الشعور اتجاه المهنة
	1	0.39**	0.41**	0.42**	0.71**	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
1	0.45**	0.33**	0.32**	0.32**	0.63**	النمو المهني للمرشد

** دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.01)$ ، * دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (7) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.01)$ ، حيث أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كان دالاً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأنها تشترك معا في قياس التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.

3- الثبات:

أ- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8): معاملات الثبات لمقياس التوافق المهني

كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المقياس
0.81	11	الأداء المهني
0.83	9	نظرة المجتمع للمهنة
0.79	9	الشعور اتجاه المهنة
0.73	6	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
0.74	9	النمو المهني للمرشد
0.88	44	الدرجة الكلية للمقياس

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت جيدة، حيث تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس بين (0.73 - 0.83)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.88)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، وهو يعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

ب- الثبات بطريقة التجزئة النصفية

للتأكد من ثبات المقياس، قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تعمل هذه الطريقة على حساب معامل الارتباط (R) بين درجات نصفي المقياس، بحيث يتم تجزئة المقياس إلى نصفين متكافئين، ويتم إيجاد مجموع درجات المفحوصون لكل نصف من المقياس، ثم حساب معامل الارتباط بينهما، وتم استخدام معادلة سبيرمان براون للتصحيح، ومعادلة جتمان، وذلك كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9): معاملات الثبات لمقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية			عدد الفقرات	المقياس
معامل جتمان	معامل سبيرمان براون المصحح	معامل الارتباط		
0.73*	0.74	0.65	11	الأداء المهني
0.76*	0.76	0.67	9	نظرة المجتمع للمهنة
0.70*	0.71	0.63	9	الشعور اتجاه المهنة
0.68	0.69**	0.52	6	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
0.69*	0.69	0.53	9	النمو المهني للمرشد
0.83	0.84**	0.77	44	الدرجة الكلية للمقياس

(*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (**) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9) أن معامل الثبات لمقياس التوافق المهني كان جيداً، حيث تراوحت قيم معامل سبيرمان براون المصحح بين (0.69 - 0.76)، وبلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.84). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

تصحيح المقياس:

تم توزيع درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت Likert الخماسية، حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب (موافق بشدة)، 4 درجات عندما يجيب (موافق)، 3

درجات عندما يجيب (متردد)، ودرجتان عندما يجيب (معارض)، ودرجة واحدة عندما يجيب (معارض بشدة).

وقد تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية ضواحي القدس، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (1-5) = 4$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى المقياس} \div \text{عدد الفئات}$$

$$1.33 = 3 \div 4 =$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (10):

جدول (10): مفاتيح التصحيح

فئات المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة على التوافق المهني
2.33-1.00	20% - 46.6%	منخفضة
3.67-2.34	46.7% - 73.4%	متوسطة
5.00-3.68	73.5% - 100%	كبيرة

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة:

- الجنس.
- المؤهل العلمي وله مستويان: بكالوريوس، ماجستير فأعلى.
- سنوات الخبرة وله ثلاثة مستويات: 5 سنوات فأقل، (6-10) سنوات، وأكثر من 10 سنوات.
- التخصص وله ثلاثة مستويات: إرشاد نفسي تربوي، خدمة اجتماعية، وتخصصات أخرى.

المتغيرات التابعة:

- تقديرات المرشدين التربويين للتفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.
- تقديرات المرشدين التربويين للتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.
- العلاقة بين التفكير الايجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس.

إجراءات الدراسة:

- من خلال الرجوع إلى ما أتى من الأدب التربوي، المرتبط بمتغيرات الدراسة، الذي ساعد الباحثة على تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة.
- بالرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء أدوات الدراسة.
- قامت الباحثة بتجهيز المقاييس التي استخدمتها لجمع البيانات. وذلك بعد الحصول على الموافقات الخاصة ببدء تنفيذ توزيع المقاييس، ومن ثم تم جمعها وإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

الأساليب الإحصائية:

- اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراسته بعد تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية،

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences, Version (26)

وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والأوزان النسبية.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط سبيرمان براون لمعرفة الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، ولمعرفة العلاقة بين التفكير الإيجابي من جهة والتوافق المهني من جهة أخرى.
- اختبار (ت) (Independent samples T Test)، لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات.
- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق.

اعتدالية البيانات:

للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، قامت الباحثة باستخدام اختبار كولميجروف-سميرنوف

(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) لفحص توزيع البيانات، والجدول (77)

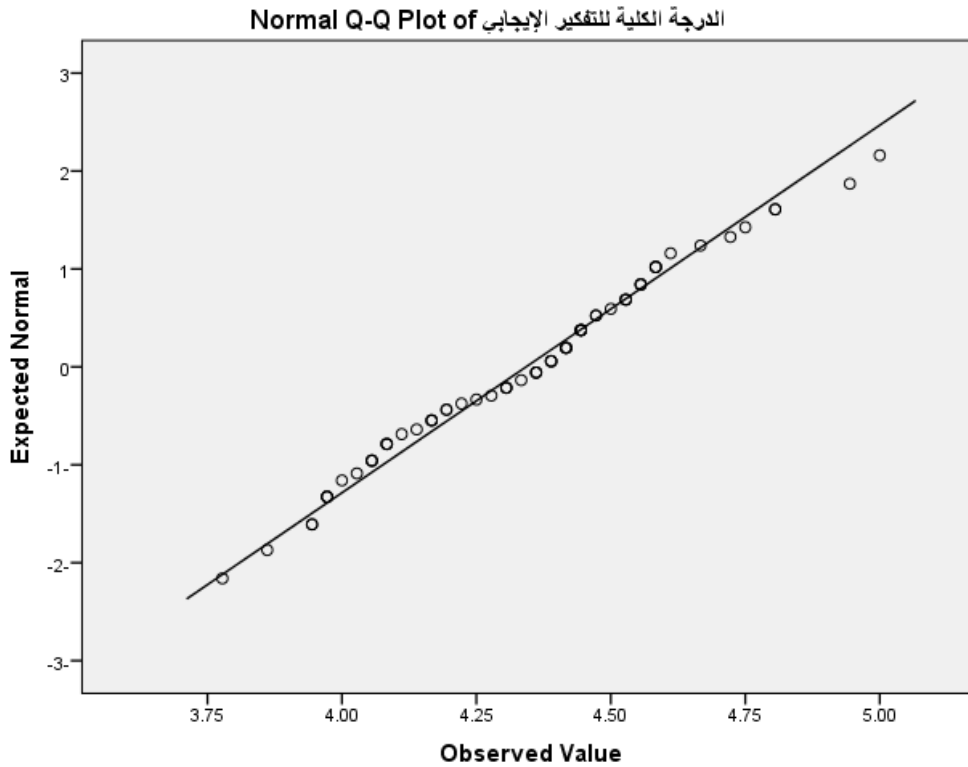
يوضح ذلك:

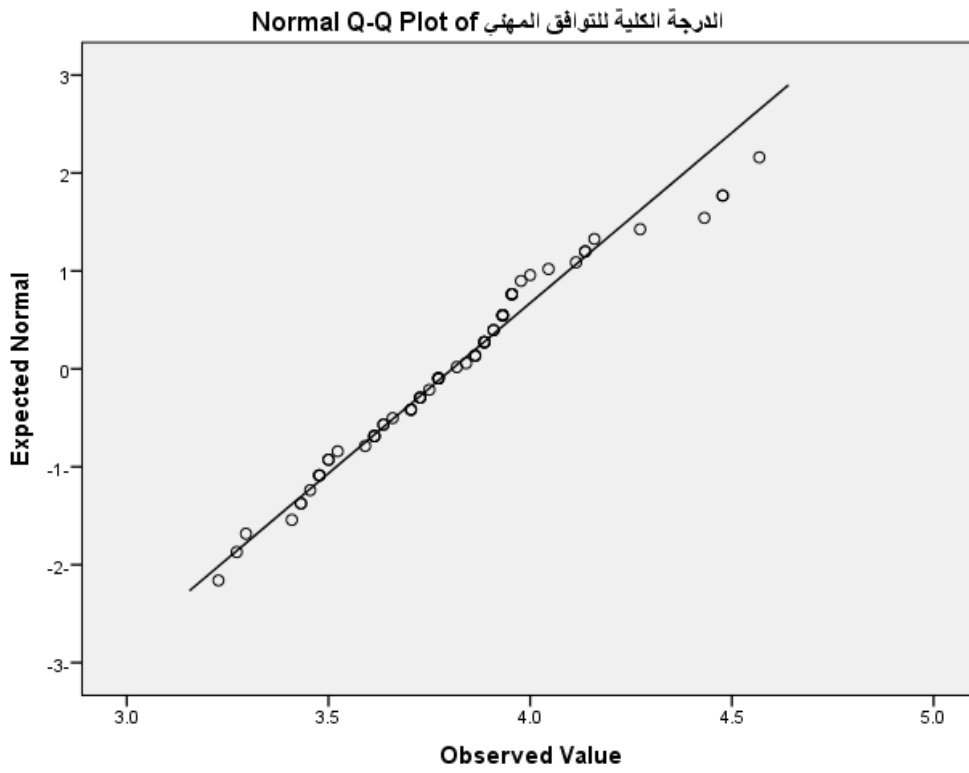
جدول (11): يبين نتائج اختبار كولميجروف-سميرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

لتوزيع بيانات الدراسة (Smirnov Test)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
التفكير الإيجابي	4.34	0.27	0.07	0.200
الأداء المهني	3.76	0.38	0.08	0.200
نظرة المجتمع للمهنة	3.98	0.35	0.09	0.110
الشعور اتجاه المهنة	3.53	0.42	0.11	0.058
العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين	3.50	0.46	0.11	0.103
النمو المهني للمرشد	4.16	0.40	0.10	0.196
الدرجة الكلية للتوافق المهني	3.81	0.29	0.11	0.132

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (11) أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع متغيرات الدراسة كانت أكبر من (0.05)، وهذا يدل على أن البيانات تتخذ شكل التوزيع الطبيعي، مما يتيح للباحثة استخدام الاختبارات البارامترية (المعلمية) للإجابة على أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها. ويتضح من الشكلين (1)، (2) أن البيانات تتمركز حول خط مستقيم، وهذا يدل على أنه لا يوجد بيانات مشتتة، وأن البيانات لا تحتوي على بيانات شاذة.





الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها.

نتائج أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، وذلك كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
12	مهنة الإرشاد مهنة مهمة في الحياة.	4.70	0.49	94.0	1	عالية
3	مشكلات الحياة كثيرة وتحتاج إلى صبر وتحمل.	4.56	0.56	91.2	2	عالية
30	أؤمن بالقول إن لكل مشكلة حل.	4.55	0.53	91.0	3	عالية
35	اتعامل بموضوعية وحيادية مع المسترشدين.	4.55	0.62	91.0	3م	عالية
24	أفضل العمل الارشادي بصورة تكاملية مع (المدير، المعلمين، أولياء الأمور).	4.55	0.62	91.0	3م	عالية
34	كمرشد أتحمل مسؤوليات متعددة	4.53	0.53	90.6	4	عالية
11	أتطلع الى التطور والنمو المهني المستمر	4.53	0.53	90.6	4م	عالية
8	أتقبل المسترشدين بدون أي تحيز.	4.52	0.59	90.4	5	عالية
26	ألتزم بالمواعيد في الجلسات الإرشادية.	4.50	0.53	90.0	6	عالية
2	أفضل مواجهة المشكلة الارشادية على أن أتجاهلها.	4.44	0.77	88.8	7	عالية
36	عندما أعجز عن حل أي مشكلة إرشادية أحولها إلى من هم أكثر كفاءة مني.	4.42	0.71	88.4	8	عالية
33	أرغب بالمشاركة في المؤتمرات العلمية لكي أعرف كل ما هو حديث في الارشاد.	4.42	0.66	88.4	8م	عالية
5	عملي كمرشد يتطلب التخطيط الدقيق.	4.41	0.61	88.2	9	عالية
20	لا يحد فشلي في العمل من المحاولة مرة أخرى.	4.41	0.56	88.2	9م	عالية
1	أتفهم مشكلات الطلبة وأبادر سريعاً لحلها.	4.41	0.61	88.2	9م	عالية
22	أي عمل أقوم به قابل للتطور في المستقبل.	4.39	0.66	87.8	10	عالية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
16	أعمل بالمثل القائل عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك.	4.38	1.03	87.6	11	عالية
10	أقبل وجهات نظر الآخرين بكل رحابة صدر.	4.36	0.63	87.2	12	عالية
23	أناقش وجهة نظر الآخرين حتى وإن لم تتفق مع وجهة نظري.	4.34	0.57	86.8	13	عالية
15	أفكر في أي سلوك أو فكرة قبل أن أطبقها.	4.33	0.47	86.6	14	عالية
4	أفضل التآني في التفكير في المشكلات الإرشادية التي تواجهني.	4.31	0.53	86.2	15	عالية
21	أفكر في المشكلات الإرشادية بصورة تكاملية	4.30	0.49	86.0	16	عالية
31	أقبل توجيهات المسؤولين وأطبقها.	4.28	0.60	85.6	17	عالية
6	أشعر أن أفكاري واقعية أكثر من كونها خيالية.	4.28	0.63	85.6	17م	عالية
32	أغير الخطة الإرشادية حسب التطورات في الموقف الإرشادي.	4.27	0.62	85.4	18	عالية
27	أعمل على تعديل نمط تفكيري كمرشد.	4.27	0.57	85.4	18م	عالية
7	لي تأثير واضح في تعديل سلوك الطلبة المرشدين.	4.25	0.53	85.0	19	عالية
28	اميل إلى أن أكون مقتنعاً في أي فكرة أو حل أطرحه.	4.23	0.71	84.6	20	عالية
17	كمرشد لا أميل إلى المماثلة والتسوية في أي عمل إرشادي.	4.23	0.66	84.6	20م	عالية
14	المشاركة الوجدانية هي بناء علاقة إرشادية واضحة .	3.41	0.88	68.2	21	متوسطة
19	أقوم بعمل تغذية راجعة لأي عمل أقوم به.	3.33	0.88	66.6	22	متوسطة
9	احتاج إلى التفكير التأمل في عملي كمرشد.	3.32	0.90	66.4	23	متوسطة
13	انظر إلى الخطأ على أنه جزء من الصواب	3.29	0.86	65.8	24	متوسطة
29	أتسامح مع من يخطأ من الطلبة على أن لا يعود للخطأ مرة أخرى.	3.18	0.93	63.6	25	متوسطة
25	أفكر في مصلحة الطالب المرشد دون أي اعتبار آخر .	3.02	0.95	60.4	26	متوسطة
18	اميل إلى أن أكون منافساً مع زملائي في العمل.	2.94	0.97	58.8	27	متوسطة
	الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	4.16	0.67	83.2		عالية

(م = مكرر)

تشير البيانات الواردة في الجدول (12) أن مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في

مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتفكير

الإيجابي (4.16) بنسبة مئوية بلغت (83.2%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.94

– 4.70).

ويتضح من الجدول (12) أن الفقرات: "مهنة الإرشاد مهنة مهمة في الحياة بمتوسط حسابي

(4.70) وانحراف معياري (0.47)، مشكلات الحياة كثيرة وتحتاج إلى صبر وتحمل بمتوسط

حسابي (4.56) وانحراف معياري (0.56)، أو من بالقول أن لكل مشكلة حل بمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.53)، اتعامل بموضوعية وحيادية مع المسترشدين بمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.62)، افضل العمل الارشادي بصورة تكاملية مع (المدير، المعلمين، أولياء الأمور) " بمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (0.62)، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس.

في حين أن الفقرات: "أميل الى أن أكون منافساً مع زملائي في العمل بمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (0.97)، أنظر الى الخطأ على أنه جزء من الصواب بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.70)، وأفكر في مصلحة الطالب المسترشد دون أي اعتبار آخر بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.95)، وأتسامح مع من يخطأ من الطلبة على أن لا يعود للخطأ مرة أخرى بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.93)، قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).

حيث انبثق عنه الأسئلة الفرعية من (1-4) الآتية:

السؤال الفرعي الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس.

جدول (13): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس (ن = 66).

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	ذكر	25	4.17	0.20	0.26	0.80
	أنثى	41	4.16	0.17		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 64

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (0.26) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (0.80) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

السؤال الفرعي الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (14): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ن = 66).

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	بكالوريوس	54	4.12	0.17	4.66**	0.00
	ماجستير فأعلى	12	4.36	0.08		

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 64

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (14) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (4.66) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (0.00) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائية. وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى بمتوسط حسابي (4.36) مقابل (4.12) للذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس.

السؤال الفرعي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجدول (15).

جدول (15): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.13	4.03	34	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي
0.12	4.25	13	6-10 سنوات	
0.11	4.33	19	أكثر من 10 سنوات	
0.18	4.16	66	المجموع	

يتضح من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (16):

جدول (16) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (ن = 66)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	بين المجموعات	1.23	2	0.61	41.74**	0.00
	داخل المجموعات	0.93	63	0.01		
	المجموع	2.15	65	-----		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت الدلالة إحصائية للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (0.00) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق، استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (17).

جدول (17): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	أقل من 5 سنوات	4.03	-0.22*	-0.30*
	6-10 سنوات	4.25		-----
	أكثر من 10 سنوات	4.33	-----	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (17) إلى أن الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كانت بين الذين سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) من جهة وبين الذين سنوات خبرتهم (6-10 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات) من جهة أخرى، ولصالح الذين سنوات خبرتهم (6-10 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات) الذين كان التفكير الإيجابي عندهم أعلى.

السؤال الفرعي الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الرابع، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، وذلك كما هو موضح في الجدول (18).

جدول (18): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	المتغير
0.15	4.25	14	إرشاد نفسي تربوي	الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي
0.18	4.12	41	خدمة اجتماعية	
0.16	4.23	11	تخصصات أخرى	
0.18	4.16	66	المجموع	

يتضح من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص. وللتحقق من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (19):

جدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص.

(ن = 66)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	بين المجموعات	0.22	2	0.11	3.64**	0.03
	داخل المجموعات	1.93	63	0.03		
	المجموع	2.15	65	-----		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في

مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، حيث بلغت الدلالة إحصائية للدرجة

الكلية للتفكير الإيجابي (0.03) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق، استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية

للفروق بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية

ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (20).

جدول (20): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى

التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	خدمة اجتماعية	تخصصات أخرى
الدرجة الكلية للتفكير الإيجابي	إرشاد نفسي تربوي	4.25	0.13*	-----
	خدمة اجتماعية	4.12		-----
	تخصصات أخرى	4.23	-----	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (20) إلى أن الفروق بين متوسطات مستوى التفكير

الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص،

كانت بين تخصص إرشاد نفسي تربوي من جهة وبين تخصص خدمة اجتماعية من جهة أخرى،
ولصالح تخصص إرشاد نفسي تربوي الذين كان التفكير الإيجابي عندهم أعلى.

السؤال الثالث: ما مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس؟

للإجابة عن السؤال الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، وذلك كما هو موضح في الجدول (21).

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، مرتبة تنازلياً.

الدرجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
عالية	1	83.2	0.40	4.16	النمو المهني للمرشد
عالية	2	79.6	0.35	3.98	نظرة المجتمع للمهنة
عالية	3	75.2	0.38	3.76	الأداء المهني
متوسطة	4	70.6	0.42	3.53	الشعور اتجاه المهنة
متوسطة	5	70.0	0.46	3.50	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
عالية		75.8	0.40	3.79	الدرجة الكلية للتوافق المهني للمرشدين التربويين

تشير المعطيات الواردة في الجدول (21) أن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتوافق المهني للمرشدين التربويين (3.79) ونسبة مئوية بلغت (75.8%).

وقد احتل المركز الأول مجال النمو المهني للمرشد بمتوسط حسابي (4.16) ونسبة مئوية (83.2%)، تلاه في المركز الثاني مجال نظرة المجتمع للمهنة بمتوسط حسابي (3.98) ونسبة مئوية (79.6%)، وجاء في المركز الثالث مجال الأداء المهني بمتوسط حسابي (3.76) ونسبة مئوية (75.2%)، وجاء في المركز الرابع مجال الشعور اتجاه المهنة بمتوسط حسابي (3.53)

ونسبة مئوية (70.6%)، وحل في المركز الخامس والأخير مجال العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين بمتوسط حسابي (3.50) ونسبة مئوية (70.0%)،

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).

حيث انبثق عنه الأسئلة الفرعية من (5-8) الآتية:

السؤال الفرعي الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس.

جدول (22): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس (ن = 66).

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأداء المهني	ذكر	25	3.87	0.39	1.80	0.08
	أنثى	41	3.70	0.37		
نظرة المجتمع للمهنة	ذكر	25	3.99	0.36	0.06	0.95
	أنثى	41	3.98	0.34		
الشعور اتجاه المهنة	ذكر	25	3.51	0.48	-0.32	0.75
	أنثى	41	3.54	0.39		
العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين	ذكر	25	3.51	0.52	0.15	0.88
	أنثى	41	3.50	0.43		
النمو المهني للمرشد	ذكر	25	4.16	0.39	-0.09	0.93
	أنثى	41	4.17	0.41		
الدرجة الكلية للتوافق المهني	ذكر	25	3.83	0.27	0.51	0.61
	أنثى	41	3.79	0.30		

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 64

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير البيانات الواردة في الجدول (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع المجالات، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.51) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للتوافق المهني (0.61) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

السؤال الفرعي السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

للإجابة عن السؤال الفرعي السادس، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (23): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ن = 66).

الدلالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.02	2.40*	0.37	3.71	54	بكالوريوس	الأداء المهني
		0.37	3.99	12	ماجستير فأعلى	
0.00	2.92**	0.31	3.93	54	بكالوريوس	نظرة المجتمع للمهنة
		0.39	4.23	12	ماجستير فأعلى	
0.00	3.11**	0.39	3.46	54	بكالوريوس	الشعور اتجاه المهنة
		0.41	3.85	12	ماجستير فأعلى	
0.01	2.62*	0.45	3.43	54	بكالوريوس	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
		0.42	3.81	12	ماجستير فأعلى	
0.00	2.98**	0.38	4.10	54	بكالوريوس	النمو المهني للمرشد
		0.34	4.45	12	ماجستير فأعلى	

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للتوافق المهني	بكالوريوس	54	3.74	0.26	4.11**	0.00
	ماجستير فأعلى	12	4.08	0.24		

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 64

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير البيانات الواردة في الجدول (23) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع المجالات، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (4.11) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للتوافق المهني (0.00) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائية. وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم ماجستير فأعلى بمتوسط حسابي (4.08) مقابل (3.74) للذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس.

السؤال الفرعي السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي السابع، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجدول (24).

جدول (24): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني لدى

المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.39	3.62	34	أقل من 5 سنوات	الأداء المهني
0.31	3.85	13	6-10 سنوات	
0.33	3.95	19	أكثر من 10 سنوات	
0.38	3.76	66	المجموع	
0.26	3.85	34	أقل من 5 سنوات	نظرة المجتمع للمهنة
0.44	4.04	13	6-10 سنوات	
0.34	4.16	19	أكثر من 10 سنوات	
0.35	3.98	66	المجموع	
0.35	3.40	34	أقل من 5 سنوات	الشعور اتجاه المهنة
0.51	3.50	13	6-10 سنوات	
0.39	3.77	19	أكثر من 10 سنوات	
0.42	3.53	66	المجموع	
0.42	3.30	34	أقل من 5 سنوات	العلاقة مع الرؤساء والعمالين الآخرين
0.43	3.60	13	6-10 سنوات	
0.40	3.78	19	أكثر من 10 سنوات	
0.46	3.50	66	المجموع	
0.36	3.96	34	أقل من 5 سنوات	النمو المهني للمرشد
0.32	4.26	13	6-10 سنوات	
0.31	4.44	19	أكثر من 10 سنوات	
0.40	4.16	66	المجموع	
0.23	3.65	34	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للتوافق المهني
0.27	3.87	13	6-10 سنوات	
0.22	4.03	19	أكثر من 10 سنوات	
0.29	3.81	66	المجموع	

يتضح من الجدول (24) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى التوافق المهني

لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولتحقق

من دلالة الفروق، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو

موضح في الجدول (25):

جدول (25) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (ن = 66)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.01	5.50**	0.70	2	1.40	بين المجموعات	الأداء المهني
		0.13	63	7.74	داخل المجموعات	
		-----	65	9.13	المجموع	
0.01	5.50**	0.58	2	1.16	بين المجموعات	نظرة المجتمع للمهنة
		0.11	63	6.43	داخل المجموعات	
		-----	65	7.59	المجموع	
0.01	5.23**	0.82	2	1.65	بين المجموعات	الشعور اتجاه المهنة
		0.16	63	9.60	داخل المجموعات	
		-----	65	11.25	المجموع	
0.00	8.48**	1.48	2	2.95	بين المجموعات	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
		0.17	63	10.63	داخل المجموعات	
		-----	65	13.58	المجموع	
0.00	12.86**	1.48	2	2.96	بين المجموعات	النمو المهني للمرشد
		0.12	63	7.02	داخل المجموعات	
		-----	65	9.97	المجموع	
0.00	16.44**	0.91	2	1.82	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتوافق المهني
		0.06	63	3.38	داخل المجموعات	
		-----	65	5.21	المجموع	

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع مجالاته، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للتوافق المهني (0.00) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق، استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (26).

جدول (26): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني والنمو المهني للمرشد في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	10-6 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الأداء المهني	أقل من 5 سنوات	3.62	-----	0.33*
	10-6 سنوات	3.85	-----	-----
	أكثر من 10 سنوات	3.95	-----	-----
نظرة المجتمع للمهنة	أقل من 5 سنوات	3.85	-----	0.30*
	10-6 سنوات	4.04	-----	-----
	أكثر من 10 سنوات	4.16	-----	-----
الشعور اتجاه المهنة	أقل من 5 سنوات	3.40	-----	0.37*
	10-6 سنوات	3.50	-----	-----
	أكثر من 10 سنوات	3.77	-----	-----
العلاقة مع الرؤساء والعمالين الآخرين	أقل من 5 سنوات	3.30	-----	0.48*
	10-6 سنوات	3.60	-----	-----
	أكثر من 10 سنوات	3.78	-----	-----
النمو المهني للمرشد	أقل من 5 سنوات	3.96	0.30*	0.49*
	10-6 سنوات	4.26	-----	-----
	أكثر من 10 سنوات	4.44	-----	-----
الدرجة الكلية للتوافق المهني	أقل من 5 سنوات	3.65	0.22*	0.39*
	10-6 سنوات	3.87	-----	-----
	أكثر من 10 سنوات	4.03	-----	-----

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (26) إلى أن الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ظهرت في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع مجالات مقياس التوافق المهني. وظهرت الفروق في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين الذين سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) من جهة وبين المرشدين التربويين الذين سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، وكانت الفروق لصالح الذين سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) الذين كان توافقهم المهني أعلى. كما ظهرت فروق بين الذين سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) من جهة وبين المرشدين التربويين الذين سنوات خبرتهم (6-10 سنوات)، وكانت الفروق لصالح الذين سنوات خبرتهم (6-10

سنوات) الذين كان توافقهم المهني أعلى.

كذلك ظهرت فروق في النمو المهني للمرشدين التربويين بين الذين سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) من جهة وبين المرشدين التربويين الذين سنوات خبرتهم (6-10 سنوات)، وكانت الفروق لصالح الذين سنوات خبرتهم (6-10 سنوات) الذين كان نموهم المهني أعلى. وفي جميع مجالات الدراسة كانت الفروق بين الذين سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) من جهة وبين المرشدين التربويين الذين سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، وكانت الفروق لصالح الذين سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) الذين كان أدائهم المهني، ونظرة المجتمع للمهنة، والشعور اتجاه المهنة، والعلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين، والنمو المهني للمرشد، عندهم أعلى.

السؤال الفرعي الثامن: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثامن، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، وذلك كما هو موضح في الجدول (27).

جدول (27): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	المجال
0.28	4.01	14	إرشاد نفسي تربوي	الأداء المهني
0.39	3.68	41	خدمة اجتماعية	
0.35	3.75	11	تخصصات أخرى	
0.38	3.76	66	المجموع	

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	المجال
0.42	3.93	14	إرشاد نفسي تربوي	نظرة المجتمع للمهنة
0.33	3.99	41	خدمة اجتماعية	
0.35	4.03	11	تخصصات أخرى	
0.35	3.98	66	المجموع	
0.52	3.66	14	إرشاد نفسي تربوي	الشعور اتجاه المهنة
0.42	3.48	41	خدمة اجتماعية	
0.27	3.57	11	تخصصات أخرى	
0.42	3.53	66	المجموع	
0.55	3.69	14	إرشاد نفسي تربوي	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
0.45	3.46	41	خدمة اجتماعية	
0.37	3.41	11	تخصصات أخرى	
0.46	3.50	66	المجموع	
0.35	4.33	14	إرشاد نفسي تربوي	النمو المهني للمرشد
0.40	4.06	41	خدمة اجتماعية	
0.36	4.32	11	تخصصات أخرى	
0.40	4.16	66	المجموع	
0.24	3.94	14	إرشاد نفسي تربوي	الدرجة الكلية للتوافق المهني
0.30	3.75	41	خدمة اجتماعية	
0.26	3.84	11	تخصصات أخرى	
0.29	3.81	66	المجموع	

يتضح من الجدول (27) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص. ولتحقق من دلالة الفروق، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (28):

جدول (28) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص. (ن = 66)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.02	4.49*	0.59	2	1.17	بين المجموعات	الأداء المهني
		0.13	63	7.96	داخل المجموعات	
		-----	65	9.13	المجموع	
0.76	0.27	0.03	2	0.07	بين المجموعات	نظرة المجتمع للمهنة
		0.12	63	7.52	داخل المجموعات	
		-----	65	7.59	المجموع	

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.37	1.01	0.18	2	0.36	بين المجموعات	الشعور اتجاه المهنة
		0.18	63	10.89	داخل المجموعات	
		-----	65	11.25	المجموع	
0.22	1.55	0.33	2	0.66	بين المجموعات	العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين
		0.21	63	12.93	داخل المجموعات	
		-----	65	13.58	المجموع	
0.03	3.88*	0.56	2	1.13	بين المجموعات	النمو المهني للمرشد
		0.15	63	8.85	داخل المجموعات	
		-----	65	9.97	المجموع	
0.08	2.65	0.21	2	0.42	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتوافق المهني
		0.08	63	4.79	داخل المجموعات	
		-----	65	5.21	المجموع	

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي مجالات (نظرة المجتمع للمهنة، والشعور اتجاه المهنة، والعلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين)، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للتوافق المهني (0.08) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص في مجالات (الأداء المهني، والنمو المهني للمرشد).

ولإيجاد مصدر الفروق، استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص في مجالات (الأداء المهني، والنمو المهني للمرشد)، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (29).

جدول (29): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني والنمو المهني للمرشد في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	خدمة اجتماعية	تخصصات أخرى
الأداء المهني	إرشاد نفسي تربوي	4.01	0.34*	----
	خدمة اجتماعية	3.68	----	----
	تخصصات أخرى	3.75	----	----
النمو المهني	إرشاد نفسي تربوي	4.33	0.28*	----
	خدمة اجتماعية	4.06	----	-0.27*
	تخصصات أخرى	4.32	----	----

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (29) إلى أن الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني والنمو المهني للمرشد في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص ظهرت في الأداء المهني بين تخصص إرشاد نفسي تربوي وبين تخصص خدمة اجتماعية وكانت لصالح تخصص إرشاد نفسي تربوي، الذين كان توافقه المهني أعلى.

وظهرت الفروق في النمو المهني بين المرشدين الذين تخصصهم إرشاد نفسي تربوي والتخصصات الأخرى من جهة وبين الذين تخصصهم خدمة اجتماعية من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح تخصص إرشاد نفسي تربوي وتخصصات أخرى الذين كان توافقه المهني أعلى.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي والتوافق

المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس؟

للإجابة على السؤال الخامس، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)

لإيجاد العلاقة بين التفكير الإيجابي من جهة وبين التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في

مدارس مديرية تربية ضواحي القدس من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (30).

جدول (30): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين التفكير الإيجابي من جهة وبين التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس من جهة أخرى

المتغيرات	قيمة (ر)	الدالة الإحصائية
التفكير الإيجابي * الأداء المهني	0.49**	0.00
التفكير الإيجابي * نظرة المجتمع للمهنة	0.49**	0.00
التفكير الإيجابي * الشعور اتجاه المهنة	0.45**	0.00
التفكير الإيجابي * العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين	0.55**	0.00
التفكير الإيجابي * النمو المهني للمرشد	0.64**	0.00
التفكير الإيجابي * الدرجة الكلية للتوافق المهني	0.72**	0.00

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (30) أن معامل الارتباط للعلاقة بين التفكير الإيجابي وبين التوافق المهني (0.72) بدلالة إحصائية (0.00)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي وبين التوافق المهني، حيث يتضح بأنه كلما زاد التفكير الإيجابي كلما زاد التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس، والعكس صحيح. وبهذه النتيجة تقبل الفرضية التاسعة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

أولاً: مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين

في مدارس تربية ضواحي القدس؟

أظهرت النتائج أن مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان عالياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتفكير الإيجابي (4.16) بنسبة مئوية بلغت (83.2%).

ويمكن تفسير النتيجة الى أن مستوى التأهيل الأكاديمي والتدريب العملي العالي الذي تلقوه كمرشدين وتلقي دورات تأهيلية في التفكير وأنواعه أثناء عملهم كمرشدين مما انعكس إيجاباً على مستوى تفكيرهم الإيجابي ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً الى تراكم كم كبير من الخبرات لدى هؤلاء المرشدين من خلال عملهم في الميدان الإرشادي فكل تجربة مع الطلبة تكسب المرشد قدرة تفكيرية جديدة لأنه يستفيد من كل مشكلة إرشادية ويطور في قدراته على التفكير الإيجابي . كما أن التفكير الإيجابي يعبر عن جوانب إيجابية في الشخصية من تفكير وسلوك كما يعبر عن تغليب للتفاؤل والذكاء الوجداني وتقدير الذات والكفاءة الشخصية بما يؤدي ذلك من إنجاز وتحقيق للذات كما ان مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المرشدين يزيد من مستوى تفكيرهم الإيجابي، كما أن ارتفاع درجة التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس قد يعود الى مرونة في التفكير والذي يعود في الاصل الى نمط التنشئة الاجتماعية البعيد عن العمل النمطي والالتزام الحرفي بالقوانين واللوائح الذي يغلب على الوظيفة الرسمية. وتتفق هذه النتيجة مع كل من دراسة شهد (2017) ودراسة ابن عوف (2017) ودراسة ربوح (2017)، ودراسة إبراهيم (2016)، التي أظهرت نتائجها أن مستوى التفكير

الإيجابي لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً. واختلفت مع دراسة الحرايزة (2014) التي أظهرت نتائجها أن مستوى التفكير الإيجابي كانا بدرجة متوسطة لدى عينة الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).

لمناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، تمت مناقشة نتائج الأسئلة الفرعية من (1-4) المنبثقة عنه الآتية:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس؟

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يخضعون لنفس الأنظمة والقوانين التي تحكم العمل الإرشادي في مدارس ضواحي مدينة القدس، ويتمتعون بنفس الدعم والتأهيل سواء كانوا ذكورا ام اناث، وقد تعود هذه النتيجة للثقافة السائدة في ونمط التنشئة الاجتماعية الذي يخلق التفكير ومرونة التفكير عند كلا الجنسين ، كما قد تعود هذه النتيجة إلى الاستقرار الوظيفي التي يتمتع به المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس، وهذا يجعلهم يطورون ادائهم الوظيفي من خلال المعرفة والتعلم واكتساب الخبرة من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية. وانفقت هذه النتيجة مع دراسة رباح (2017) التي أظهرت عدم وجود فروق

في العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس، واختلفت مع دراسة الحرايزة (2014) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع مهارات التفكير الإيجابي. كما اختلفت مع دراسة دندي (2013) التي توصلت إلى وجود فروق وفق متغير الجنس لصالح الإناث.

مناقشة النتائج بالسؤال الفرعي الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى.

وتعزى هذه النتيجة إلى المرشدين التربويين أصحاب المؤهلات العلمية ماجستير فأعلى يكون لديهم قدرات أعلى في الاستنتاج والتفكير المرن نتيجة الخبرة والممارسة العملية التي يتمتعون بها في الجوانب التربوية والعلمية، كذلك فإن حملة الماجستير فأعلى أكثر ثقة بأنفسهم على مواجهة تحديات العمل من حملة الشهادات الأقل لذا فإن تفكيرهم يكون أكثر إيجابية من غيرهم من المرشدين أصحاب الدرجات العلمية الأقل. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحرايزة (2014) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع مهارات التفكير الإيجابي لصالح حملة الدراسات العليا.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين

في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي

لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح

أصحاب الخبرة (6-10 سنوات)، و(أكثر من 10 سنوات).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن زيادة الخبرة المرتبطة بعامل الزمن والنمو المهني يكون فيها

المرشدون قد استطاعوا إشباع العديد من متطلبات العمل الإرشادي ويشعرون بالرضا عما حققوه

على المستويين الشخصي والمهني، وينعكس كل ذلك على طريقة تفكيرهم مقارنة بالأقل خبرة

الذين يشعرون بأن هناك العديد من الاحتياجات التي لم تشبع والتحديات تكون امامهم كثيرة وأن

عليهم بذل المزيد من الجهد والوقت لكي يستطيعوا إشباعها ويشعرهم ذلك بالضغط النفسية التي

تؤثر على طريقة تفكيرهم، كما أن المرشدين التربويين الأكثر خبرة يتمتعون بالعديد من المزايا

الوظيفية كالأجور وقلة الأعباء، والترقية، وبالتالي إشباع حاجاتهم وارتفاع المكانة الاجتماعية

وهذا يجعل تفكيرهم إيجابياً أكثر من المرشدين أصحاب الخبرة الأقل. وانفقت هذه النتيجة مع

دراسة النجار وعبد الرؤوف (2014) التي توصلت إلى وجود فروق على مقياس التفكير

الإيجابي تعود إلى سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات مقارنة بالخبرة أقل من 5

سنوات. واختلفت مع دراسة ربوح (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في العلاقة بين

التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف

الخبرة، كما اختلفت مع دراسة دندي (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق وفق متغير

الخبرة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص؟

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، لصالح تخصص إرشاد نفسي تربوي.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب تخصص إرشاد نفسي تربوي يكون لديهم قدرة أعلى على التفكير الإيجابي، وذلك لأنهم يتمتعون بقدرات أكبر على التعرف على حاجات المتعلم بشخصيته في جوانبها النفسية والاجتماعية والسلوكية إضافة إلى عملية التحصيل الدراسي ورعاية المتأخرين دراسياً والمتفوقين والمبدعين، لذا كان تفكيرهم الإيجابي أعلى من تفكير أصحاب تخصص الخدمة الاجتماعية أو التخصصات الأخرى. واختلفت مع دراسة ربوح (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس؟

أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس كان كبيراً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتوافق المهني للمرشدين التربويين (3.79) وبنسبة مئوية بلغت (75.8%). وجاءت مجالات التوافق المهني للمرشدين التربويين

مرتبة حسب أهميتها كالتالي: المركز الأول مجال النمو المهني للمرشد بمتوسط حسابي (4.16) ونسبة مئوية (83.2%)، تلاه في المركز الثاني مجال نظرة المجتمع للمهنة بمتوسط حسابي (3.98) ونسبة مئوية (79.6%)، وجاء في المركز الثالث مجال الأداء المهني بمتوسط حسابي (3.76) ونسبة مئوية (75.2%)، وجاء في المركز الرابع مجال الشعور اتجاه المهنة بمتوسط حسابي (3.53) ونسبة مئوية (70.6%)، وحل في المركز الخامس والأخير مجال العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين بمتوسط حسابي (3.50) ونسبة مئوية (70.0%).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يدركون أهمية عملهم حيث يقومون بأدائه بكل جهد وأمانة وبكفاءة عالية لذلك لا يدخرون جهداً في حل مشكلات الطلبة والصعوبات التي يواجهونها، فهم يتعاملون مع مهنة الإرشاد من منطلق إنساني أكثر منه من أنها مجرد وظيفة فمهنة الإرشاد هي مهنة إنسانية، وهي مهنة لمساعدة جميع من يحتاج إلى الإرشاد من الطلبة بغض النظر عن جنس أو دين أو عرق، بالتالي فالمرشد التربوي يرى في مهنته هذه الميزات التي تتميز عن باقي المهن الأخرى كذلك فإن المرشدين يدركون - النجاح في قيامهم بمسؤولياتهم تتطلب ان يكون العمل الإرشادي تشاركي وجماعي مع عناصر لعمله ----، كل ذلك أدى إلى تمتع المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس بتوافق مهني كبير. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة فحجان (2010) التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات كان مرتفعاً، واتفقت أيضاً مع دراسة الزامل (2011) التي توصلت إلى ان مستوى من التوافق المهني كان فوق المتوسط، واختلفت مع دراسة الرجبي وحمود (2017) التي أظهرت أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان كان متوسطاً، كذلك اختلفت مع دراسة شارما وجوديال (Sharma &

Godiyal, 2015) التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة جاء متوسطاً، أيضاً اختلفت مع دراسة هيببي (2012) التي أظهرت أن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين النفسيين كان متوسطاً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص)؟

لمناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، تمت مناقشة نتائج الأسئلة الفرعية من (5-8) المنبثقة عنه الآتية:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس؟

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع مجالاته.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين من كلا الجنسين يدركون تقدير المجتمع لمهنة الإرشاد وأهميتها وأهمية ان يتمتع المرشد بدرجة عالية من التوافق المهني حتى ينجح في عمله ، كما أنهم يدركون أهمية العلاقات الاجتماعية للمرشد مع المحيطين به من مدرسين وطلبة وإدارة مدرسية، كذلك شعورهم اتجاه مهنتهم شعور مبني على الايمان بالرسالة المنوطة مهم كمرشد في حل مشاكل الطلبة ، كما أنهم يتلقون الدعم المناسب من رؤوسهم لتأدية واجبهم بغض النظر

عن كونهم ذكوراً أم إناثاً. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة شيخ (2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، كذلك اتفقت مع دراسة هيببي (2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا تعزى لمتغير الجنس، واتفقت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة فحجان (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزالمي (2011) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في

مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع مجالاته، وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب المؤهلات العلمية ماجستير فأعلى يكونوا قد اكتسبوا معارف وخبرات تساعدهم على القيام بعملهم على أكمل وجه مما يجعل مستوى التوافق المهني لديهم أعلى، وهذا بدوره ينعكس على درجة رضاهم وتوافقهم المهني بشكل أكبر من المرشدين التربويين

أصحاب المؤهلات العلمية الأقل. كما ان قدرة المرشدين ذوي الدرجات العلمية الاعلى على النجاح وتحقيق مستوى اداء عالي في الارشاد ويجعلهم يشعرون بالتوافق المهني بدرجة اكبر .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي جميع مجالاته، وكانت الفروق لصالح الذين سنوات خبرتهم (أكثر من 10 سنوات).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين أصحاب الخبرة الأكثر من 10 سنوات يكونوا قد اكتسبوا مهارات وكفاءات كمرشدين تربويين وان ممارستهم للإرشاد مبنية على اسس علمية تجريبية وهذه التجارب الطويلة التي مرو بها خلال عملهم كمرشدين جعلت منهم خبراء في ممارسة مهامهم الارشادية ، فهم أصبح لديهم الخبرة لمعرفة ما هو مطلوب منهم وما هو محظور عليهم فعله. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزاملي (2011) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى لسنوات الخبرة في الإرشاد التربوي ولصالح أقل من خمس سنوات. كذلك اختلفت مع دراسة الصعب (2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الرجبي وحمود (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعا

لمتغير سنوات الخبرة، واختلفت مع دراسة فحجان (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثامن: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص؟

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس تعزى لمتغير التخصص، في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي مجالات (نظرة المجتمع للمهنة، والشعور اتجاه المهنة، والعلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين).

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين على الرغم من اختلاف تخصصاتهم إلى أنهم جميعاً قد اندمجوا في العمل الإرشادي على مدى سنوات عملهم، فهم يعملون مع الطلاب بشكل يومي وما يواجهونه من قضايا ومشاكل تحتاج لاستشارات وبحث من أجل الوصول لأفضل الحلول الا ان يبقى هناك فارق لصالح من تخصصهم ارشاد نفسي وتربوي، كما أنهم من خلال الدورات الخاصة بالإرشاد التي يتلقونها أدت إلى اختفاء الفروق بين تخصص الإرشاد النفسي والتربوي والتخصصات الأخرى في التوافق المهني لديهم. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزالمي (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين تعزى للتخصص، واختلفت مع دراسة الرجيب وحمود (2017) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس؟

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي وبين التوافق المهني، إذ بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.72).

وتفسر هذه النتيجة إلى النظرة الإيجابية لمهنة الإرشاد، حيث أن الجميع بات لديه قناعة بأهمية مهنة الإرشاد ودورها في رفع المستوى الأكاديمي --، حيث أن الكثيرين من الطلبة أصبح لديهم قناعة بضرورة التعاون مع المرشدين ويلبون دعواتهم من اجتماعات وحوارات متعلقة بمشكلاتهم، كما أن الإدارة المدرسية والمعلمين يلعبون دوراً مهماً في فاعلية عملية الإرشاد، كما أن قدرة المرشدين التربويين بحكم الدرجة العالية من التفكير الإيجابي الذي يتمتعون به لديهم القدرة على إثراء مهنتهم من خلال استخدامهم لكل ما هو متاح لديهم من أدوات ووسائل، لذا كانت العلاقة بين التفكير الإيجابي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس ضواحي القدس قوية. وانفقت هذه النتيجة مع دراسة شهد (2017) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التفكير الإيجابي والعمر والجنس والتأهيل والنجاح المهني، أيضاً انفقت مع دراسة ربح (2017) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كذلك انفقت مع دراسة إبراهيم (2016) التي أظهرت أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني، وانفقت أيضاً مع دراسة الحريرة (2014) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين التربويين، وانفقت مع دراسة دندي (2013) التي بينت

وجود علاقة إيجابية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية، كل النتائج لهذه الدراسات السابقة تشير بصورة مباشرة او غير مباشرة الى ان المستوى الاعلى من التفكير الايجابي عند أي فرد في أي مهنة سيؤدي الى مستوى اعلى من التوافق المهني مع كل ما تتطلبه هذه المهنة من مهام ومسؤوليات، لان التفكير الايجابي يجعل الفرد في أي مهنة ينظر الى المواقف والتحديات بصورة ايجابية وكفاءة ذاتية عالية وهذا يسهل عليه التغلب على أي مهمة ملقاة على عاتقه وخصوصا ان النجاح في حل مشاكل الطلبة ومستوى المرشد بأن لديه القدرة على حل هذه المشاكل يزيد من تفكيره الايجابي وهذا ينعكس على توافقه المهني.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:

- 1- تعزيز ثقافة التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين لما لهذه القدرة من أهمية في نجاح المرشدين في أداء عملهم. وذلك من خلال برامج تدريبية وممارسات عملية اثناء العملية الارشادية.
- 2- إضافة مساقات تتعلق بالتفكير الايجابي لتخصصات الخدمة الاجتماعية والتخصصات الأخرى. حتى يستطيعون القيام بأداء واجباتهم الارشادية على اكمل وجه.
- 3- تبصير المرشدين التربويين بمزيد من المعلومات لزيادة مستوى توافقهم المهني، لان التوافق المهني عامل مهم ورئيسي للرضا الوظيفي.
- 4- إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث في التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين من خلال إجراء دراسات مقارنة لمحددات التفكير (الإيجابي-السلبى)، وعلاقته بنمط شخصية المرشدين وقدراتهم الذكائية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، رانيا. (2016). التفكير الايجابي وعلاقته بأداء المهني لدى موظفي بنك امدرمان الوطني بمحلية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.
- ابن عوف، ليندا سراج محمد. (2017). التدين وعلاقته بالتفكير الايجابي لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، كلية الآداب، قسم علم النفس.
- بن عمارة، سمية. (2009). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية: دراسة ميدانية واستكشافية للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل)، جامعة ورقلة، الجزائر: 148-379.
- بوعطيط، سفيان. (2017). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر.
- حجازي، مصطفى. (2012). اطلاق طاقات الحياة (قراءات في علم النفس الايجابي)، التنوير للطباعة والنشر ببيروت - لبنان
- الحرايزة، جعفر عبد العزيز. (2014). التفكير الإيجابي وعلاقته بمهارات التواصل المدركة لدى المرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، عمان.

حنان عبد الفتاح الملاحه، وسعده احمد ابو شقة. (2011). الاسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة – مجلة البحوث النفسية والتربوية، 1(3): 232 - 293.

دندي، ايمان رافع. (2013). التفكير الايجابي وعلاقته بمهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية، رسالة دكتوراة غير منشورة، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية.

ربوح، ميادة. (2017). علاقة التفكير الإيجابي بمهارات التواصل لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الرجيبى، يوسف؛ وحمود، محمد. (2017). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسى بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 1(91): 433-456.

الرواحية، بدرية محمد يوسف. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الانسانية.

الزاملى، أيمن مصطفى موسى. (2011). التفكيرى الأخلاقى وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

زروقة، هشام. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على وظيفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،
قسم العلوم الاجتماعية.

الزهراني ، نجمة. (2005). النمو النفسي والاجتماعي وفق نظرية اريكسون وعلاقته
بالتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف -
السعودية - رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التربية - جامعة ام القرى مكة المكرمة
السر، حنان عمر أحمد. (2014). دور معلمي المرحلة الثانوية في تنمية مناهج التفكير
الاجباري لدى طلبتهم في ضوء الكتاب والسنة وسبل تفعيله، رسالة ماجستير غير
منشورة، الجامعة الاسلامية ، شئون البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التربية،
أصول التربية، تربية اسلامية.

سليم، علاء بن أحمد. (2015). التفكير الايجابي كمتغير وسيط في العلاقة بين السمات
الشخصية ومعدل الاخطاء في قيادة السيارات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام
القرى، المملكة العربية السعودية.

سليمان، سناء. (2011). التفكير أساسياته وأنواعه، جامعة عين شمس، القاهرة: عالم الكتب.

السيد، شيماء محمد كمال محمد بدر. (2016). التفكير الإيجابي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى
طلاب المرحلة الثانوية الفنية التجارية، دراسة ارتباطية تنبؤية، جامعة بور سعيد، مجلة
كلية التربية، 2(20): 774-799.

الشافعي، ماهر. (2002). التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته
بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الاسلامية،
غزة.

شهد، عباس شمزان. (2017). التفكير الايجابي وعلاقته بالعمز والجنس والت هيل والنجاح

المهني لذي المرشدين التربويين، جامعة بابل، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم

التربوية والانسانية، 1(33): 316-335.

شيخ، رقية. (2018). الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لذي مربى التربية الخاصة،

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة - الجزائر.

صالح، عامر سامي محمد. (2010). التوافق المهني لذي ذوي المهن الصحية في مستشفيات

جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، 1(6): 166-

206.

الصعب، محمد. (2009). القيم وعلاقتها بالتوافق المهني لذي المرشدين المدرسين بتعليم

الليث والقنفذ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة

العربية السعودية.

صقور، سام، وحواط، ديما. (2016). التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة

ميدانية لذي عينة من خريجي معمم الصف في مدارس مدينة اللاذقية، مجلة جامعة

تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الانسانية، 38(5): 389-

409.

عبد الجواد، وفاء محمد. (1994). فاعلية برنامج ارشادي في خفض الضغوط لذي عينة من

المعلمين، اطروحة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

عبد الحميد، إيمان. (2012). برنامج ارشادي قائم استراتيجيات التفكير الايجابي لخفض بغض المشكلات السلوكية لدى اطفال المؤسسات الإيوائية، جامعة الإسكندرية، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال.

عبد الستار، إبراهيم. (2008). عين العقل دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني والايجابي، دار الكاتب.

عبد الهادي، جودت؛ والعزة، عزت. (2014). التوجيه المهني ونظرياته. ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العتيبي، بندر محمد. (2014). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين الطلابيين بمحافظات الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، الطائف، جامعة أم القرى، السعودية.

العنزي، محيلان سلطان. (2007). أثر التدريب على التفكير الايجابي واستراتيجيات التعلم في علاج التأخر الدراسي لدى تلاميذ الصف الرابع الابتدائي في دولة الكويت، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الكويت.

عوض، منى سعيد يحيى. (2009). الذكاء الوجداني وعلاقته بأساليب التفكير لدى طلاب وطالبات كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر - غزة.

العوضي، عبد الله محمد. (2004). التفكير الراقى " عن الشبكة العالمية لمعلومات(الانترنت)

www articl-view comhttp Aljasa

فحجان، سامي. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

الفاقي، إبراهيم. (2009). استراتيجيات التفكير الايجابي". دار الراية، الجيزة.

بو عزيز، محمد. (2018). مدى إسهامات الممارسة الترويجية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، معهد التربية البدنية والرياضية.

محمد، مكناسي. (2007). التوافق المهني وعلاقته ضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة منتوري قسنطينة - الجزائر - محمد عوض، عباس. (2005). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، مصر: دار المعرفة الجامعية.

مطامر، فاطمة الزهراء، أحمد، خولة. (2017). علاقة أساليب التفكير بالتفكير الايجابي والفعالية الذاتية العامة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى، جامعة جيلالي بونعامة بخميس مليانة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية.

نجاجرة، سهير. (2019). ادارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل.

النجار، يحيى، الطلاع، عبد الرؤف. (2015). التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، 29(2): 210-246.

هيبي، لافي. (2012). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي في مدارس منطقة عكا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

هيجان، عبد الرحمن. (2004). أضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الإسلام، دار ابو المجد للطباعة، القاهرة.

المراجع الأجنبية:

Brown, Nicole (2004): **A study of the Professional Compatibility of beginning school counselors and their transition into the field** , Research Paper Submitted in Partial Fulfillment Master Degree, University of Wisconsin-Stout, American Psychological Association.

Edmeads, J., (2004). The power of negative thinking related with some factors. **Journal Articles**, No. 0017874.

Juda, A. Assalia, M. (2013). **Positive psychology**, second print, University students' bookshop for Publishing and Printing, Al Aqsa University, Gaza, Palestine.

Khramtsovay, I., (2008). Character strengths in college: outcomes of a positive psychology project, **Journal of College Character**, 1(3): 1-14.

Lazarus , L (2006): "Occupational stress : Negative affectivity and physical health in special and general education in Greece ". **British Journal Special Education** , 33(4): 204-209.

Lyubomirsky. S.(2002). Effects of self- focused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving .**Journal of personality and psychohogy**.69.1.176-190.

Park, N., Peterson, C., Seligman, M., (2004). Strengths of character and wellbeing, **Journal of Social and Clinical Psychology**, 23(5): 603-619.

Rivera, Ramon. E (2007): **The Work Adjustment Process of Expatriate Managers : An Eploratory Study in Latin America**, Centrum Catolica . Peru , from : www.centrum.pucp.edu.pe/es /contents.

Sharma, S., Godiyal, S, (2015). Adjustment of the Secondary Schools Teachers. **International scientific Journal consortium**. 5(10), 1-4.

Williams, P., (2011). **The power of positive thinking, think good and feel good**. retrieved from: <http://Ezine> articles.com/?expert=Paula-m-Williams.

Wilson L,V. Perper. E. (2004). **The effects of upright and slumpe. postures on on the recall of positive and negative thoughts** , Applied Psychophysiology Biofeedback.

Wong, ShyhShin. (2012). Negative thinking versus positive thinking in a Singaporean student sample. Relationships with psychological wellbeing and psychological maladjustment. **Learning and Individual Differences**. 22(1): 76-82.

الملاحق

ملحق رقم (1-أ): أدوات الدراسة في صورتها الأولية



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير التوجيه والإرشاد

حضرة الدكتور /ة المحترم/ة

تحية طيبة وبعد ...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة لنيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد/جامعة الخليل بعنوان:(التفكير الإيجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس تربية ضواحي القدس).
لذا تضع الباحثة مقاييس الدراسة بين أيديكم لإبداء أي ملاحظات أو تعديلات عليها من حيث الدقة والصحة اللغوية ومدى مناسبة الفقرات لهدف الدراسة وسنؤخذ تعديلاتكم و اقتراحاتكم بعين الاعتبار لصياغة لمقاييس بصورتها النهائية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

هناء ابوطير

البيانات الأولية:

(1) الجنس:

ذكر انثى

(2) المؤهل العلمي:

بكالوريوس ماجستير فأعلى

(3) سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات 6- 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

(4) التخصص:

ارشاد نفسي تربوي خدمة اجتماعية تخصصات أخرى

مقياس التفكير الإيجابي بصورته الأولى

التفكير الإيجابي: تبني مجموعة من الأفكار العقلانية وامتداد نشاطات واهداف الفرد نحو اكتساب مهارات تمكنه من الممارسة الإيجابية الموجهة نحو العيش برضا ورفاهية وسعادة(عبد الستار: 2008،ص100)

القسم الثاني : فقرات الاستبانة نرجو منك قراءة الفقرات الآتية بعناية والإجابة عليها بوضع إشارة (X) في المكان الذي يناسب رأيك.

التعديل المقترح	غير مناسبة	مناسبة	الفقرات
			1. أتفهم مشكلات الطلبة وأبادر سريعاً لحلها .
			2. أفضل مواجهة المشكلة الإرشادية على أن أتجاهلها.
			3. مشكلات الحياة كثيرة وتحتاج إلى صبر وتحمل .
			4. أفضل الثاني في التفكير في المشكلات الإرشادية.
			5. عملي كمرشد يتطلب التخطيط الدقيق .
			6. أشعر أن أفكاري واقعية أكثر من كونها خيالية .
			7. لي تأثير واضح في تعديل سلوك الطلبة المسترشدين .
			8. أتقبل المسترشدين بدون أي تحيز .
			9. احتاج الى التفكير التأملي في عملي كمرشد.
			10. استطيع الدفاع عن وجهة نظري و بأدلة مقنعة أمام الآخرين
			11. احتاج الى التطور والنمو المهني المستمر
			12. أشعر أن مهنة الإرشاد مهنة مهمة في الحياة .
			13. انظر الى الخطأ على أنه جزء من الصواب
			14. المشاركة الوجدانية هي بناء علاقة ارشادية واضحة .
			15. أفكر في أي سلوك او فكرة قبل أن اطبقها .
			16. أعمل بالمثل القائل عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك.
			17. العمل الإرشادي لا يتطلب التسويق والتأجيل.
			18. اميل الى أن أكون منافساً مع زملائي في العمل.
			19. احدد نقاط الضعف والقوة لأي عمل أقوم به كمرشد.
			20. لا يحد فشلي في العمل من المحاولة مرة أخرى.
			21. افكر في المشكلات الإرشادية بصورة تكاملية
			22. أي عمل أقوم به قابل للتطور في المستقبل.

			23. أناقش وجهة النظر التي لم تتفق مع أفكار كمرشد.
			24. أفضل العمل الإرشادي بصورة تكاملية مع (المدير، المعلمين، أولياء الأمور).
			25. أفكر في مصلحة الطالب المسترشد دون أي اعتبار آخر .
			26. ألتزم بالمواعيد في الجلسات الإرشادية .
			27. لن أتوانى عن تطوير نمط تفكيري كمرشد.
			28. اميل إلى أن أكون مقنعاً في أي فكرة أو حل أطرحه.
			29. أتسامح مع من يخطأ من الطلبة على أن لا يعود للخطأ مرة أخرى.
			30. أوؤمن بالقول أن لكل مشكلة حل .
			31. أتقبل توجيهات المسؤولين وأطبقها .
			32. أغير الخطة الإرشادية حسب ضروريات الموقف الإرشادي.
			33. أرغب بالمشاركة في المؤتمرات العلمية لكي أعرف كل ما هو حديث في الإرشاد .
			34. أشعر إنني كمرشد مهم وأتحمل مسؤولية صعبة .
			35. اتعامل بموضوعية وحيادية مع المسترشدين .
			36. عندما أعجز عن حل أي مشكلة إرشادية أحولها إلى من هم أكثر كفاءة مني.

مقياس التوافق المهني بصورته الأولى

التوافق المهني: هو قدرة المرشد على التوافق مع مهنته ومن له علاقة بالعمل الإرشادي ومع ميول المرشد نفسه و مطالب العمل وظروفه المتغيرة وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل لتحسين مهارته والقدر على الانجاز (الشافعي، 2002:ص8)

التعديل المقترح	غير مناسبة	مناسبة	الفقرات
البعد الأول : واقع العمل بالمهنة			
			1. استمتع بعملي في المجال الإرشادي بالرغم من بعض الصعوبات
			2. يرهقني كثرة عدد الطلاب الذين أقوم بإرشادهم.
			3. لدي مكتب إرشاد بمواصفات ومعايير العمل الإرشادي .
			4. أراعي أنظمة المدرسة أثناء عملي كمرشد.
			5. أجد من يساعدي من المشرفين في أي صعوبة أوجهها .
			6. أشعر بالحرية في عملي عندما أقارنها بالوظائف الأخرى.
			7. أشترك في كل القرارات المدرسية و الإرشادية.
			8. يتطلب العمل الإرشادي التعامل مع أطراف عديدة
			9. تكلفني إدارة المدرسة بأعباء إدارية كثيرة تعيق عملي كمرشد .
			10 أشعر بعدم الرضا لعدم منح علاوة على ما أقوم به من جهد إضافي.
			11 أشعر بأن راتبي يحقق لي مستوى معيشي مناسب كمرشد تربيوي .
البعد الثاني: نظرة المجتمع للمهنة.			
			12 هناك وعي لدى المجتمع بأهمية مهنة الإرشاد
			13 تؤدي مهنة الإرشاد المدرسي إلى إقامة علاقة مع مهن أخرى.
			14 أشعر بأن مهنتي ما زالت في مكانة أقل من المهن الأخرى رغم أهميتها.
			15 أجد تعاون ومشاركة فاعلة من الآخرين
			16 ينظر الآخرون لمهنة الإرشاد بأنها مساندة للعملية التعليمية.
			17 أرى أن علاقتي بمشرف الإرشاد المدرسي على درجة جيدة من التفاهم.
			18 أتمتع بعلاقات متواصلة مع أولياء الأمور.
			19 تربطني علاقات جيدة بالمرشدين في المدارس الأخرى.
			20 أشعر بالرضا عن العلاقات السائدة بيني وبين الطلاب.
البعد الثالث: الشعور اتجاه المهنة.			

			21 تشبع مهنة الإرشاد المدرسي ميولي ورغباتي و اهتماماتي .
			22 أفكر في ترك العمل بالإرشاد المدرسي.
			23 خاب ظني عندما عملت في ميدان الإرشاد المدرسي.
			24 مهنة الإرشاد تحتاج الى مهارات وقدرات خاصة.
			25 يمر اليوم الدراسي دون أن أشعر بوجود وقت فراغ
			26 لدي الرضا وظيفي عالي عن مهنتي كمرشد.
			27 يتيح لي العمل في الإرشاد المدرسي الفرص لاستغلال قدراتي العلمية.
			28 أشعر أن عملي في الإرشاد أقل أهمية عن العمل في مهن أخرى.
			29 أشعر بالرضا عند مساعدتي للطلاب في حل مشا كلهم
البعد الرابع : العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين			
			30 تسهل لي إدارة المدرسة جميع الوسائل اللازمة للقيام بمهام عملي.
			31 أشعر بعدم الرضا عن المعايير المستخدمة في تقويم المرشد من قبل المسؤولين .
			32 هناك معايير مهنية واضحة في تقييم العمل الإرشادي
			33 أتعاون بشكل متواصل مع اولياء الأمور ويرحبون بذلك .
			34 أرى أن فرصة المناقشة مع المشرف في الإرشاد المدرسي غير ممكنه.
			35 تتجح علاقة المرشد مع المسؤولين على مستوى تأهيله
البعد الخامس: النمو المهني للمرشد			
			36 ابحث عن كل ما هو جديد في إطار العمل الإرشادي .
			37 أتضايق من عدم قدرتي على توظيف الوسائل المتاحة لي كمرشد.
			38 أميل الى توظيف التكنولوجيا في عملي كمرشد.
			39 أشعر بالحاجة للدورات التدريبية للتغلب على مستجدات العمل في الإرشاد المدرسي
			40 تساعدني ملاحظات المعلمين عن الطلاب في تنفيذ خططي الإرشادية.
			41 أحاول أن استفيد من المراجع الحديثة في مجال العمل الإرشادي .
			42 أطمح لأن أحصل على درجة علمية عالية في مهنة الارشاد.
			43 اشجع زملائي المرشدين على تطوير قدراتهم ما امكن.
			44 أحاول وباستمرار تطبيق ملاحظات المشرف الارشادي في أثناء عملي.

ملحق رقم (1-ب): أدوات الدراسة بصورتها النهائية



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير التوجيه والإرشاد

حضرة المرشد /ة...المحترم/ة

تحية طيبة وبعد ...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة لنيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد/جامعة الخليل بعنوان:(التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس).

لذا تضع الباحثة بين أيديكم مقاييس الدراسة للإجابة عليها وبكل دقة وموضوعية، وذلك بوضع إشارة (X) أمام التدرج المناسب لكل عبارة في المقاييس وستكون الإجابات لأغراض البحث العلمي فقط

مع خالص التقدير والاحترام

الباحثة: هناء أبو طير

البيانات الأولية:

- (1) الجنس: ذكر انثى
- (2) المؤهل العلمي: بكالوريوس ماجستير فأعلى
- (3) سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 6 - 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- (4) التخصص: ارشاد نفسي تربوي خدمة اجتماعية تخصصات أخرى

مقياس التفكير الايجابي بصورته النهائية

التفكير الايجابي: تبني مجموعة من الأفكار العقلانية وامتداد نشاطات واهداف الفرد نحو اكتساب مهارات تمكنه من الممارسة الايجابية الموجهة نحو العيش بفعالية وسعادة ورضا (عبد الستار :2008،ص100)

معارض بشدة	معارض	متردد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					1. أتقهم مشكلات الطلبة وأبادر سريعاً لحلها .
					2. أفضل مواجهة المشكلة الارشادية على أن أتجاهلها.
					3. مشكلات الحياة كثيرة وتحتاج إلى صبر وتحمل .
					4. أفضل التآني في التفكير في المشكلات الإرشادية التي تواجهني.
					5. عملي كمرشد يتطلب التخطيط الدقيق .
					6. أشعر أن أفكاري واقعية أكثر من كونها خيالية .
					7. لي تأثير واضح في تعديل سلوك الطلبة المسترشدين .
					8. أتقبل المسترشدين بدون أي تحيز .
					9. احتاج الى التفكير التألمي في عملي كمرشد.
					10. أتقبل وجهات نظر الآخرين بكل رحابة صدر.
					11. أتطلع الى التطور والنمو المهني المستمر
					12. مهنة الإرشاد مهنة مهمة في الحياة .
					13. انظر الى الخطأ على أنه جزء من الصواب
					14. المشاركة الوجدانية هي بناء علاقة ارشادية واضحة .
					15. أفكر في أي سلوك او فكرة قبل أن اطبقها .
					16. أعمل بالمثل القائل عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك.
					17. كمرشد لا أميل الى المماثلة والتسوية في أي عمل إرشادي .
					18. اميل الى أن أكون منافساً مع زملائي في العمل.
					19. أقوم بعمل تغذية راجعة لأي عمل أقوم به.
					20. لا يحد فشلي في العمل من المحاولة مرة أخرى.
					21. افكر في المشكلات الارشادية بصورة تكاملية
					22. أي عمل أقوم به قابل للتطور في المستقبل.
					23. أناقش وجهة نظر الآخرين حتى و إن لم تتفق مع وجهة نظري .

معارض بشدة	معارض	متردد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	
					افضل العمل الارشادي بصورة تكاملية مع (المدير ، المعلمين، أولياء الأمور).	24.
					أفكر في مصلحة الطالب المسترشد دون أي اعتبار آخر .	25.
					ألتزم بالمواعيد في الجلسات الإرشادية .	26.
					أعمل على تعديل نمط تفكيري كمرشد.	27.
					اميل إلى أن أكون مقنعاً في أي فكرة أو حل أطرحه.	28.
					أتسامح مع من يخطأ من الطلبة على أن لا يعود للخطأ مرة أخرى.	29.
					أؤمن بالقول أن لكل مشكلة حل .	30.
					أقبل توجيهات المسؤولين وأطبقها .	31.
					أغير الخطة الإرشادية حسب التطورات في الموقف الإرشادي.	32.
					أرغب بالمشاركة في المؤتمرات العلمية لكي أعرف كل ما هو حديث في الإرشاد .	33.
					كمرشد أتحمل مسؤوليات متعددة	34.
					اتعامل بموضوعية وحيادية مع المسترشدين .	35.
					عندما أعجز عن حل أي مشكلة إرشادية أحولها إلى من هم أكثر كفاءة مني.	36.

مقياس التوافق المهني بصورته النهائية

التوافق المهني: هو قدرة المرشد على التوافق مع مهنته ومن له علاقة بالعمل الإرشادي ومع

ميول المرشد نفسه ومطالب العمل وظروفه المتغيرة وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل

لتحسين مهارته والقدر على الانجاز (الشافعي، 2002:ص8)

معارض بشدة	معارض	متردد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
البعد الأول : الأداء المهني					
					1. استمتع بعلمي في المجال الإرشادي بالرغم من بعض الصعوبات
					2. يرهقني كثرة عدد الطلاب الذين أقوم بإرشادهم.
					3. لدي مكتب إرشاد بمواصفات ومعايير العمل الإرشادي .
					4. أراعي أنظمة المدرسة أثناء عملي كمرشد.
					5. أجد من يساعدي من المشرفين في أي صعوبة أوجهها .
					6. أشعر بالحرية في عملي عندما أقارنها بالوظائف الأخرى.
					7. أشارك في كل القرارات المدرسية و الإرشادية.
					8. يتطلب العمل الإرشادي التعامل مع أطراف عديدة
					9. تكلفني إدارة المدرسة بأعباء إدارية كثيرة تعيق عملي كمرشد .
					10. أشعر بعدم الرضا لعدم منح علاوة على ما أقوم به من جهد إضافي.
					11. أشعر بأن راتبي يحقق لي مستوى معيشي مناسب كمرشد تربوي .
البعد الثاني: نظرة المجتمع للمهنة.					
					12. هناك وعي لدى المجتمع بأهمية مهنة الإرشاد
					13. تؤدي مهنة الإرشاد المدرسي إلى إقامة علاقة مع مهن أخرى.

معارض بشدة	معارض	متردد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					14. أشعر بأن مهنتي ما زالت في مكانة أقل من المهن الأخرى رغم أهميتها.
					15. أجد تعاون ومشاركة فاعلة من الآخرين
					16. ينظر الآخرون لمهنة الإرشاد بأنها مساندة للعملية التعليمية.
					17. أرى أن علاقتي بمشرف الإرشاد المدرسي على درجة جيدة من التفاهم.
					18. أتمتع بعلاقات متواصلة مع أولياء الأمور.
					19. تربطني علاقات جيدة بالمرشدين في المدارس الأخرى.
					20. أشعر بالرضا عن العلاقات السائدة بيني وبين الطلاب.
البعد الثالث: الشعور اتجاه المهنة					
					21. تشبع مهنة الإرشاد المدرسي ميولي ورغباتي و اهتماماتي .
					22. أفكر في ترك العمل بالإرشاد المدرسي.
					23. خاب ظني عندما عملت في ميدان الإرشاد المدرسي.
					24. مهنة الإرشاد تحتاج الى مهارات وقدرات خاصة.
					25. يمر اليوم الدراسي دون أن أشعر بوجود وقت فراغ
					26. لدي الرضا وظيفي عالي عن مهنتي كمرشد.
					27. يتيح لي العمل في الإرشاد المدرسي الفرص لاستغلال قدراتي العلمية.
					28. أشعر أن عملي في الإرشاد أقل أهمية عن العمل في مهن أخرى.
					29. أشعر بالرضا عند مساعدتي للطلاب في حل مشاكلهم
البعد الرابع : العلاقة مع الرؤساء والعاملين الآخرين					
					30. تسهل لي إدارة المدرسة جميع الوسائل اللازمة للقيام بمهام عملي.
					31. أشعر بعدم الرضا عن المعايير المستخدمة في تقويم المرشد من قبل

معارض بشدة	معارض	متردد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					المسؤولين .
					32. هناك معايير مهنية واضحة في تقييم العمل الإرشادي
					33. أتعاون بشكل متواصل مع أولياء الأمور ويرحبون بذلك
					34. أرى أن فرصة المناقشة مع المشرف في الإرشاد المدرسي غير ممكنة.
					35. تتجج علاقة المرشد مع المسؤولين على مستوى تأهيله
البعد الخامس: النمو المهني للمرشد					
					36. ابحث عن كل ما هو جديد في إطار العمل الإرشادي .
					37. أتضابق من عدم قدرتي على توظيف الوسائل المتاحة لي كمرشد.
					38. أميل الى توظيف التكنولوجيا في عملي كمرشد.
					39. أشعر بالحاجة للدورات التدريبية للتغلب على مستجدات العمل في الإرشاد المدرسي
					40. تساعدني ملاحظات المعلمين عن الطلاب في تنفيذ خططي الإرشادية.
					41. أحاول أن استفيد من المراجع الحديثة في مجال العمل الإرشادي .
					42. أطمح لأن أحصل على درجة علمية عالية في مهنة الارشاد.
					43. اشجع زملائي المرشدين على تطوير قدراتهم ما امكن.
					44. أحاول وباستمرار تطبيق ملاحظات المشرف الارشادي في أثناء عملي.

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	الجامعة
1	د. كمال مخامرة	جامعة الخليل
2	د. كامل كتلو	جامعة الخليل
3	د. إبراهيم المصري	جامعة الخليل
4	أ.د جمال أبو مرق	جامعة الخليل
5	أ.د محمد شاهين	جامعة القدس المفتوحة
6	د. خالد كتلو	جامعة القدس المفتوحة
7	د. يوسف أبو ماريا	جامعة القدس المفتوحة

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

م.خ/ 129 ت/ 2019

الرقم :

Date

2019/10/29

التاريخ :

السادة مديرية تربية ضواحي القدس المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة هناء محمود أبو طير (21619088) بإجراء دراسة بعنوان
" التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية ضواحي
القدس " .

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة



P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : 970 (0)2-222-0995
فاكس : 970 (0)2-222-9303