



كلية الدراسات العليا
برنامج التوجيه والإرشاد النفسي

المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني
في محافظتي الخليل وبيت لحم
**Conformity and non-Conformity Among Educational Counselor and
Their Relations to Professional Performance in the Governorates of
Hebron and Bethlehem**

إعداد

إسراء أبو حنك

إشراف

الأستاذ الدكتور جمال أبو مرق

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي من كلية

الدراسات العليا في جامعة الخليل

2019

إجازة الرسالة

المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني
في محافظتي الخليل وبيت لحم

إعداد

إسراء أبو حنك

إشراف

الأستاذ الدكتور جمال أبو مرق

نوقشت هذه الرسالة يوم الإثنين بتاريخ 2019/11/25م، واجيزت من أعضاء لجنة المناقشة التالية
اسماؤهم:

التوقيع



.....





أعضاء لجنة المناقشة

أ.د. جمال أبو مرق / مشرفاً رئيسياً

أ.د. تيسير عبد الله / ممتحناً خارجياً

د. عبد الناصر السويطي / ممتحناً داخلياً

الخليل- فلسطين

1441هـ - 2019م

بسم الله الرحمن الرحيم

(يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين

أوتوا العلم درجات)

(سورة المجادلة، آية 11)

صدق الله العظيم

الإهداء

اهدي هذا العمل الى القلب الكبير المربي الفاضل.....والذي العزيز

والى الشمعة المضيئة التي طالما احترقت لتتير الدرب الطويل.....امي الغالية

الى رفيق عمري ودربي.....زوجي العزيز

الى شموع حياتي.....ابنائي

شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين، يطيب لي بعد إتمام هذا العمل أن أتوجه إلى العلي القدير بالحمد والشكر والثناء على عظيم نعمته، وامثالاً لقوله عز وجل: ﴿لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ (إبراهيم، آية 7). وانطلاقاً من قول النبي صلى الله عليه وسلم: ﴿مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ﴾ (رواه الترمذي في كتاب البر والصلة).

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من جامعة الخليل التي احتضنتني، ولكلية الدراسات العليا التي منحتني هذه الفرصة لإكمال مسيرتي العلمية، كما أتقدم بالشكر وعظيم الامتنان لأستاذي الدكتور جمال أبو مرق الذي تفضل مشكوراً بالإشراف على هذه الرسالة، والذي منحني من وقته وعلمه لإخراج هذا العمل إلى النور، كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام للمناقشين الذين تفضلوا بمناقشة هذا البحث، كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لأساتذتي وزملائي وزميلاتي في برنامج التوجيه والإرشاد النفسي لما أتاحوه لي من وقت وتسهيلات ولما قدموه من دعم ومساندة لإتمام هذه الدراسة.

فهرس المحتويات

أ.....	الإهداء
ب.....	شكر وتقدير
ت.....	فهرس المحتويات
ج.....	فهرس الجداول
د.....	فهرس الملاحق
ذ.....	ملخص الدراسة:
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	المقدمة
5.....	مشكلة الدراسة وأسئلتها
6.....	فرضيات الدراسة
8.....	أهمية الدراسة
9.....	أهداف الدراسة
10.....	حدود الدراسة
10.....	مصطلحات الدراسة
13	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
14.....	الإطار النظري
14.....	أولاً: المسايرة-المغايرة
14.....	المسايرة:
15.....	المغايرة:
16.....	سمات المسايرة - المغايرة:
20.....	العوامل التي تساعد على المسايرة:
21.....	العوامل التي تساعد على المغايرة:
22.....	العمليات النفسية في المسايرة-المغايرة:
23.....	النظريات المفسرة لسلوك المسايرة-المغايرة:
25.....	ثانياً: الأداء المهني
25.....	مفهوم الأداء المهني
27.....	عناصر الأداء المهني
28.....	مؤشرات الأداء المهني
28.....	تقييم الأداء المهني
29.....	العوامل المؤثرة في الأداء المهني
30.....	العلاقة المحتملة بين الأداء الوظيفي وسمات الشخصية

32	الدراسات السابقة.....
32	أولاً الدراسات المتعلقة المسابرة-المغايرة:
40	ثانياً: الدراسات المتعلقة بالأداء المهني.....
49	تعقيب على الدراسات السابقة:
51	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات.....
52	منهج الدراسة
52	مجتمع الدراسة.....
52	عينة الدراسة.....
54	أدوات الدراسة:.....
54	أولاً: مقياس المسابرة والمغايرة
66	ثانياً: استبانة الأداء المهني.....
70	متغيرات الدراسة:
71	إجراءات الدراسة:
72	الأساليب الإحصائية:
73	الفصل الرابع: نتائج الدراسة.....
94	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
95	أولاً: مناقشة النتائج
109	ثانياً: التوصيات
110	المصادر والمراجع
110	المراجع العربية
116	المراجع الأجنبية:
118	الملاحق.....

فهرس الجداول

- جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية حسب الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمحافظه 53
- جدول (2): توزيع عبارات مقياس المسايرة - المغايرة على الأبعاد الفرعية للمقياس 55
- جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات
كل بُعد من أبعاد المسايرة مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المسايرة. 56
- جدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بعد مع
الدرجة الكلية للمسايرة. 56
- جدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات
كل بُعد من ابعاد المغايرة مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المغايرة. 57
- جدول (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بعد من
أبعاد المغايرة مع الدرجة الكلية للمغايرة. 58
- جدول (7): يبين قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمجالي (المسايرة-المغايرة) مع الدرجة الكلية
للمقياس 58
- جدول (8) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين منخفضي
ومرتفعي الدرجات للمسايرة وللمغايرة وللدرجة الكلية لمقياس (المسايرة-المغايرة) 59
- جدول (9): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العلاقات بين الدرجة الكلية للمسايرة وبين أبعادها الاثنى عشر 60
- جدول (10): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العلاقات بين الدرجة الكلية للمغايرة وبين أبعادها الاثنى
عشر 62
- جدول (11): معاملات الثبات لمقياس (المسايرة-المغايرة) 64
- جدول (12): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على مستوى المسايرة-المغايرة لدى
المرشدين التربويين 66
- جدول (13): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من
فقرات كل بُعد من أبعاد الأداء المهني مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاده. 67
- جدول (14): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بعد مع
الدرجة الكلية للأداة. 68

- جدول (15) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين منخفضي ومرتفعي الدرجات لأبعاد الأداء المهني وللدرجة الكلية للأداء المهني. 68
- جدول (16): معاملات الثبات لاستبانة الأداء المهني 69
- جدول (17): مفاتيح التصحيح 70
- جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم. 74
- جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم. 75
- جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم. 76
- جدول (21) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس (ن = 260). 78
- جدول (22): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 79
- جدول (23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة (ن = 260). 80
- جدول (24) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ن = 260). 81
- جدول (25) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة (ن = 260). 82
- جدول (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم. 83

- جدول (27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم..... 84
- جدول (28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم..... 85
- جدول (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للعلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم..... 86
- جدول (30) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس (ن = 260)..... 87
- جدول (31): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة..... 88
- جدول (32) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة (ن = 260)..... 89
- جدول (33) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ن = 260)..... 90
- جدول (34) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة (ن = 260)..... 91
- جدول (35): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المسايمة من جهة وبين الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم من جهة أخرى من جهة أخرى..... 92

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1): أدوات الدراسة..... 119

ملحق رقم (2): كتب تسهيل المهمة..... 125

المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم البالغ عددهم (345) مرشداً ومرشدةً للعام (2020/2019)، حيث استخدمت مقياس المسايرة-المغايرة من إعداد (بن مانع، 1992)، كما استخدمت استبانة من إعداد الباحثة لقياس الأداء المهني لدى المرشدين التربويين، وقامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (60) مرشداً ومرشدة في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك من أجل التّحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها، وبعد التأكد من صدق وثبات الأدوات طبقت الدراسة على عينة مكونة من (260) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين العاملين في محافظتي الخليل وبيت لحم، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين المسايرة الكلية بأبعادها وبين الأداء المهني بأبعاده لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.71) بدلالة إحصائية (0.00). ووجود علاقة عكسية سالبة ودالة إحصائياً بين المغايرة الكلية بأبعادها وبين الأداء المهني بأبعاده لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الدرجة الكلية للمغايرة والدرجة الكلية للأداء المهني (-0.37) بدلالة إحصائية بلغت (0.00). كذلك وجود علاقة عكسية سالبة ودالة إحصائياً بين المسايرة والمغايرة بشكل عام وبين الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (-0.15) بدلالة إحصائية (0.04). وكان مستوى المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم متوسطاً. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور. ووجدت فروق دالة إحصائياً في مستوى المسايرة والمغايرة تعزى لمتغير المحافظة ولصالح محافظة الخليل. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى

لمتغيرات (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي). وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان مرتفعاً. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمحافظة). وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصت الباحثة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المسايرة-المغايرة، الأداء المهني، المرشدين التربويين، محافظة الخليل، محافظة بيت لحم.

Conformity and Non-conformity among Educational Counselors and their Relations to Professional Performance in the Governorates of Hebron and Bethlehem

Abstract

The study investigates conformity and non-conformity among educational counselors and their relations to professional performance in the governorates of Hebron and Bethlehem. The descriptive, both Correlational and analytical, method was used. The study population consisted of (345) educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates (2019). Conformity and Non-conformity Scale (Ibn Mane', 1992) and a questionnaire designed by the researcher were used to measure the professional performance of the educational counselors. A pilot study on a sample of (60) educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates was conducted in order to verify the validity and reliability of the study instruments. The study was applied to a sample of (260) male and female educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates. The study found a statistically significant positive Correlation between the dimensions of conformity and the dimensions of the professional performance among the educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates. The Correlation coefficient between the total degree of conformity and the total degree of professional performance was (0.71) with a statistical significance of (0.00). There was a statistically significant negative Correlation between the dimensions of non-conformity and the dimensions of the professional performance among the educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates. The Correlation coefficient between the total degree of non-conformity and the total degree of professional performance was (-0.37) with a statistical significance of (0.00). There was also a statistically significant negative Correlation between both conformity and non-conformity in general and the professional performance among the educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates. The Correlation coefficient between them was (-0.15) with a statistical significance of (0.04). There was an average level of conformity and non-conformity among the educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates. The results also showed that there were statistically significant differences between the means of educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates attributed to the variable of gender in favor of males and to the variable of governorate in favor of Hebron Governorate, but there were no statistically significant differences attributed to the variables of years of experience and academic qualification. The results showed a high

level of professional performance among educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates. There were also no statistically significant differences between the means of the professional performance of educational counselors in Hebron and Bethlehem governorates attributed to the variables of gender, years of experience, academic qualification, and governorate. In the light of these findings, the study was concluded with a number of recommendations.

Keywords: conformity, non-conformity, professional performance, educational counselors, Hebron Governorate, Bethlehem Governorate.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

إن الإنسان كائن اجتماعي يتأثر بالسياق النفسي والاجتماعي الذي يعيش فيه، وسلوكه عبارة عن نتاج التفاعل بين مؤثرات داخلية أي من داخل الإنسان نفسه ومؤثرات خارجية التي هي نتاج تفاعله مع البيئة الاجتماعية المحيطة به. ولقد أدت المتغيرات التي تمر بها المجتمعات من نهضة وتقدم حضاري وتكنولوجي، والذي أصبح العالم من خلالها كقرية صغيرة، إلى تنمية مدركات الإنسان في جميع مجالات الحياة وأصبحت الحياة تتسم بالتعقيد وظهور الصراعات وتعدد الأدوار، فالجماعة المحيطة بالفرد قد تؤثر على شخصيته وسلوكه وتطبيعها بطبائعها، ومن هنا كانت البدايات الأولى للإنسان تقتضي منه الاندماج في الكيان الاجتماعي، وأن يجعل ذاته جزءاً تركيبياً من النسيج الاجتماعي المكون للجماعة البشرية، إلا أنه كلما ازداد هذا النسيج الاجتماعي تعقيداً أو امتداداً ازدادت معه عمليات الضغط التي تمارسها الجماعة على أف اردها رغبة منها في المحافظة على كيانها و استمرارها.

يرى عثمان (2002) أن مطالب الحياة الاجتماعية متعددة، فهي قد لا تتفق دائماً مع مطالب أفرادها، فبين ضغط الجماعة لأفرادها ومطالب الشخصية هذا ما يجعل الأفراد يسايرون الجماعة في المواقف التي تحتاج إلى ذلك ويغيرونها في مواقف أخرى، بحيث لا يتعارض مع إرادة الجماعة، وذلك لأن جوهر المسايرة-المغايرة هو الصراع بين القوى الداخلية عند الفرد وضغوط الجماعة وقوة معاييرها، فعندما يخضع الفرد لتلك الضغوط تكون المسايرة، وعندما ينزع إلى الاستقلال أو مقاومة هذه الضغوط ومخالفة معاييرها فإن سلوكه يتميز بالمغايرة.

ويرى الشريف (2011) أن المسايرة- المغايرة؛ تعدُّ إحدى جوانب السلوك الاجتماعي الذي يصدر عن الفرد في الجماعة، عندما تمارس هذه الجماعة عليه ضغطاً، أو عندما يكون هناك صراع بين القوى الداخلية لديه وبين الضغوط التي تصدر من الجماعة أو المجتمع، والتي تحاول دفعه إلى أن يتصرف في اتجاه مخالف لذلك، والذي توجهه إليه تلك القوى الداخلية، وقد تكون الضغوط التي تمارسها الجماعة لتحقيق اتفاق عام أو مسايرة بين أعضائها ضغوطاً واضحة ظاهرة صريحة، وقد تكون هذه الضغوط مستترة ضمنية، غير مباشرة. إلا أن الفرد يدركها ويتأثر بها، وربما كان التأثير بهذا النوع المستتر غير المباشر من الضغوط الأكثر عمقاً وتحديداً لاتجاهات الفرد وقيمه وأحكامه فنجد الفرد الذي ينتمي إلى سياق اجتماعي يقع تحت ضغوط نفسية في مسايرة هذه الجماعة أو مغايرتها، فهو يتعرض في الحالتين لمجموعة من الضغوطات الاجتماعية أو النفسية كانت بالمسايرة أو المغايرة.

أما العتوم (2009) فيرى أن المسايرة-المغايرة شكل من أشكال التوافق الاجتماعي، وهي حالة من المرونة الوجدانية حيال المواقف الاجتماعية المختلفة التي تجعل الأفراد أكثر سعادة وهدوء، أي قدرة الفرد المسائر-المغاير أن يعبر عن أفعاله وانفعالاته، فهذه الأخيرة تخدم التواصل والوظائف الاجتماعية.

ويشير زهران (2003) إلى اختلاف مفهوم المسايرة عن الاتباعية التي تشير إلى التشابه في أساليب وأنماط السلوك المتعارف عليه والشائعة والمستقرة التي يواجه بها تجمع أو فئات منها المشكلات المتكررة في حياته الاجتماعية، وكذلك تختلف عن التماثل الذي يدل على التماثل في الاتجاهات والعقائد والسلوك القائم على الانتشار والعمومية والذويوع بين أفراد جماعة ما، والقدرة على التفرقة بين المواقف والأحداث الجارية منها والجديدة، مما يزيد من قدرته على قيادة المواقف مع الآخرين ويمهد لتغليب العقل والروية على النزوات والاندفاعات والتهور، أي يساعد على الاختيار

الأنسب ما بين المسايرة والمغايرة، والإنسان يساير أو يغير حينما يصدده عائد عن تحقيق أهدافه، أو حينما تتثار دوافعه بشكل مفاجئ وعندما يجد الشخص عقبات لم يعهدها أو عند إساءة الآخرين.

وتبين سمور (2012) أن عدم مقدرة الفرد على المسايرة - المغايرة علامة فشل في إيجاد حل سريع للموقف المشكل، أو عدم مقدرة الفرد للوصول إلى هدفه وهذا لا يعطل قواه العقلية فحسب بل يبدد الطاقة وبدوره يؤدي إلى التهور والاندفاع والخروج عن الاعتدال والالتزان في تعامله وتصرفاته مع الآخرين مما يفسد العلاقات الإنسانية.

ويرى القداح والعساف (2013) أن الحياة العملية تعد من أهم مجالات الحياة بالنسبة للفرد، ومؤشراً دالاً على مدى نجاحه في عمله، وانعكاس هذا النجاح على أوجه حياته الشخصية، ويعد الحقل التربوي من أهم الحقول التي تحتاج إلى بصيرة نافذة، ومشاعر نبيلة لا يمكن للفرد أن تتأتى للفرد إلا في إطار شخصية تتمتع باستقرار انفعالي، وبيئة عمل محببة لدى الأفراد العاملين في المؤسسات التربوية، لأنهم معنيون بتشكيل البنية الأساسية للشخصية الإنسانية، وتوجيه مسار سلوكياتها، وبناء ثقافتها وعاداتها في ضوء منظومة من القيم التي يؤمن بها المجتمع.

ويربط حسين (2013) نجاح أي مؤسسة بالعنصر البشري الذي يعمل فيها، وذلك من خلال العمل الذي يقوم به ومقدار الجهد الذي يبذله، مما يستلزم الاهتمام به ومتابعة أدائه وما يعانيه من ضغوط في العمل، من أجل رفع روحه المعنوية وأدائه، وبالتالي رفع مستوى أداء المؤسسة التي يعمل فيها.

ويرى الحراشنة (2010) أن الأداء المهني عبارة عن محصلة للتفاعل بين ثلاثة عوامل هي: الدافعية الفردية، وبيئة العمل، والمقدرة على إنجاز العمل، ويتأثر الأداء أيضاً باتجاهات الأفراد نحو العمل، فالفرد الذي يحب عمله يرغب في الاستمرار فيه ويتحسن أدائه وتزداد خبرته وحبه للعمل يوماً بعد يوم.

ويشير حسين (2013) أنه عندما يكون الأداء سلبي فهذا لا يعني بالضرورة خلل في الجهد المبذول أو نقص في التوجيه، وإنما هناك عوامل أخرى تقف دون الوصول لأداء فعال للأفراد، ومنها النقص في الزمن أو قلة التسهيلات اللازمة لإنجاز العمل، بالإضافة إلى سياسة المؤسسة ذاتها التي تضع للأفراد طرق معينة لأدائهم في العمل، وقد تكون غير فعالة.

ويعتبر مدبولي (2007) أن الأداء المهني يكتسب أهمية مجتمعية وتخصصية في ضوء التغيرات السريعة التي يتعرض لها المجتمع، وما أفرزته هذه التغيرات من مفاهيم جديدة ومتنوعة على المهن والتخصصات المختلفة كافة التي منها مفهوم الجودة، فلم تعد القضية تتمثل في القيام بالمسؤوليات المهنية فقط للحكم على الأداء المهني، ولكن يتعدى حدود ذلك إلى مدى كفاءة وفعالية تلك المسؤوليات المهنية والقائمين عليها.

من هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في طبيعة العلاقة بين المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل وبيت لحم، وقد لاحظت الباحثة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن الإنسان كائنٌ إجتماعيٌّ بطبيعته، حيث لا يستطيع أن يحيا بعيداً عن جماعة يكون عضواً فاعلاً فيها، فهذه فطرة إنسانية لا بد أن تستوفي حقها فهي تسد حاجته الأساسية من حاجات النمو الاجتماعي بانتمائه للجماعة، من هنا كانت البداية الأولى للإنسان تقتضي منه الاندماج في الكيان الاجتماعي وأن يجعل ذاته جزءاً من النسيج الاجتماعي المكون للجماعة البشرية، وبما أن مطالب الحياة الاجتماعية متعددة ومتشابكة فهي قد لا تتفق دائماً مع المطالب الشخصية لأفرادها عندما نتحدث عن التنوع السلوكي الذي يصدر عن الفرد في الجماعة التي ينتمي إليها رغبة منه في تحقيق أهدافه وإشباع رغباته ، والتي ربما تكون مخالفة في بعض الأحيان لرغبات الجماعة الاجتماعية التي

ينتمي إليها، وهنا يكون الفرد امام أحد خيارين، أن يكون مسائراً للجماعة أو مغايراً لها. وتعد المسائرة - المغايرة بمثابة الصميم واللب للعملية التوافقية كلها بحيث يصدر عنها أو ينعكس في نهاية الأمر كل شكل من أشكال التوافق. ومن هنا يفترض أن قدرة الانسان في المسائرة - المغايرة في ذات المواقف المختلفة التي يتعرض لها في الحياة تمكنه من أن يعبر عن موقفه عنها بشكل مقبول اجتماعياً. من هنا تتمحور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين المسائرة - المغايرة لدى المرشدين التربويين وبين أدائهم المهني

في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

وانبثق عنه الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى المسائرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟
2. ما مستوى الأداء المهني المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى المسائرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)؟

فرضيات الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة الحالية فإن الدراسة تنطلق من الفرضيات الآتية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى

المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى

المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى

المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى

المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء

المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء

المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء

المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.
- 9- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظتي الخليل وبيت لحم.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية في محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتتمثل أهمية إجراء الدراسة الحالية كذلك في العديد من الاعتبارات النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

- تسعى الدراسة الحالية إلى المساهمة في إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية والاجتماعية وهو المسايرة-المغايرة وعلاقتها بالأداء المهني للمرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.
- قد تفيد هذه الدراسة متخذي القرار في النظام التربوي بمعلومات عن مدى قدرة المرشدين التربويين على المسايرة-المغايرة، وكذلك مستوى أدائهم المهني.
- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة في مجتمعنا الفلسطيني على حد علم الباحثة، لعدم توفر دراسات للمسايرة-المغايرة وعلاقتها بالأداء المهني، لتسهم بجانب معرفي للمهتمين بهذا المجال.
- نأمل أن تكون هذه الدراسة بمثابة إضافة إلى البحوث التي تسهم في إثراء المكتبات والتي قد تفيد طلبة الجامعات والمهتمين في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين مفاهيم الدراسة لوضع خطط تزيد من قدرة المرشدين التربويين على المسايرة-المغايرة، ورفع مستوى أدائهم المهني حتى يكون أكثر فاعلية في المجتمع.
- تظهر أهمية هذه الدراسة في استخدامنا أداتين هما: مقياس المسايرة-المغايرة واستبانة الأداء المهني.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في وضع توصيات تساعد المرشدين التربويين في مراكز التوجيه والإرشاد في وضع البرامج الإرشادية والعلاجية وبرامج التوعية.
- تكتسب الدراسة أهميتها في وضع مقترحات لدراسات لاحقة لإفادة هذه الفئة من المجتمع.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة:

- مستوى المسايرة-المغايرة والأداء المهني للمرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.
- الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس المسايرة-المغايرة والتي تعزى للمتغيرات التالية: المحافظة، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
- الفروق في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني والتي تعزى للمتغيرات التالية: المحافظة، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
- العلاقة بين المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظتي الخليل وبيت لحم.

- الوصول إلى نتائج ميدانية تكون لها دلالتها العلمية، وذلك باستخدام أدوات وطرق أكثر دقة وملائمة لدراسة فرضيات الدراسة.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحدود البشرية: المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

الحدود المكانية: محافظتي الخليل وبيت لحم.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول شهر كانون الثاني من العام الدراسي (2019-2020م) .

الحدود الموضوعية: المسايرة-المغايرة وعلاقتها بالأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

مصطلحات الدراسة

المسايرة والمغايرة:

عرف الشريف (2011) المسايرة-المغايرة بأنها ظاهرة تنتج بسبب ضغوط الجماعة، وتتضمن صراعاً بين قوى موجودة لدى الفرد ، وتدفعه لأن يفكر ويتصرف بطريقة معينة وقوى أخرى في الجماعة تؤثر فيه كي يفكر ويتصرف بطريقة مخالفة.

وعرف ابن مانع (1991) المسايرة على أنها: حرص الفرد على ألا يخالف الجماعة، لذا فهو يعدل من استجاباته وسلوكه إذا ما تعارض مع سلوك الجماعة كي يتماشى معها ولا يخالفها، بينما المغايرة هي تجنب المسايرة أو عدمها أو الحياد في مواجهة أحكام الجماعة وعقائدها ومعاييرها وتصرفاتها، وهنا لا يساير الفرد ولا ينصاع، كما أنه لا يقف ضد ضغوط الجماعة.

وتعرف المسايرة-المغايرة إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث على مقياس المسايرة-المغايرة المستخدم في هذه الدراسة (مقياس بن مانع المسايرة-المغايرة، 1992).

الأداء المهني:

عرفه حمادات (2008) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة.

وعرفه الحراحشة (2011) بأنه مجموعة من أنماط السلوك الأدائي ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهماته وتحمل مسؤولياته.

ويعرف إجرائياً بأنه متوسط مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الأداء المهني المستخدم في هذه الدراسة.

المرشد التربوي:

عرفت الحريري وسمير (2011) المرشد التربوي بأنه الشخص الذي يؤدي دور الإرشاد للأفراد والجماعات التعليمية، وينظم ويحلل المعلومات حول الطلاب من واقع السجلات والاختبارات والمقابلات، إلى جانب المصادر الموثوقة، وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني، ويدرس المعلومات المهنية والتعليمية والاقتصادية لاستخدامها في مساعدة المسترشدين للتخطيط لموضوعاتهم التربوية والمهنية، ويساعد الأفراد في التغلب على المشكلات الانفعالية.

محافظة الخليل: هي محافظة فلسطينية واقعة في جنوب الضفة الغربية وتبلغ مساحتها 997 كم² وتحدها من الشمال محافظة بيت لحم بينما يحدها الخط الأخضر والبحر الميت من الجهات الأخرى

وهي أكبر محافظات الضفة من ناحية المساحة والسكان حيث تبلغ مساحتها (16%) من أراضي الضفة الغربية وتعدادها (729,193) نسمة سنة 2016، وفيها قبور الانبياء إبراهيم خليل الله ومنه اخذت الخليل تسميتها، وكذلك قبر يعقوب واسحق وأزواجهم عليهم السلام، وأخذت المكانة الدينية بعد القدس لدى الديانتين الإسلامية واليهودية، وتبعد عن مدينة القدس قرابة (15) كم وتتكون المحافظة من (100) قرية ومدينة ابرزها: مدن الخليل ودورا ويطا والسموع والظاهرية وحلحول بالإضافة إلى مخيمين للاجئين هما الفوار والعروب (الدباغ، 2016، ص230).

محافظة بيت لحم: هي واحدة من المحافظات الستة عشر التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية، مركزها مدينة بيت لحم، تقع في جنوب الضفة الغربية، ويبلغ عدد سكان المحافظة 217,400 نسمة بحسب التعداد السكاني لعام 2017 للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وتعتبر مدينة بيت لحم هي عاصمة ومركز المحافظة، تبلغ مساحة محافظة بيت لحم (575) كم مربعاً، وتضم خمسة مدن رئيسية، وسبعين قرية، وثلاث مخيمات للاجئين الفلسطينيين. أما مساحة مدينة بيت لحم والتي تخضع ضمن حدود المخطط الهيكلي للمدينة؛ فتبلغ ثمانية آلاف دونم، وتقسم المدينة إلى العديد من الأحياء والأسواق التجارية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري

تعرض الباحثة في هذا الفصل مفاهيم الدراسة المتمثلة بالمسايرة - المغايرة، والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وسيتم عرض المصطلحات في محاور أساسية وهي كالتالي:

أولاً: المسايرة-المغايرة

تعتبر المسايرة-المغايرة من الثنائيات التي تعتبر انشطاراً لمتغير يصف ظاهرة تخص سلوك الفرد اتجاه معايير الجماعة التي ينتمي إليها، فهي ميل الأفراد إلى تقبل قيم الآخرين واتجاهاتهم النفسية، فمن خلالها يوجه سلوك لتحقيق التوازن داخل الفرد بينه وبين الجماعة، فهي صميم التوافق النفسي ومظهر من مظاهر الصحة النفسية.

مفهوم المسايرة:

عرفها حجازي (2012) بأنها خضوع الفرد لما يحيطه من ظروف أو مؤثرات اجتماعية. وأشار الرحيلي (2006) بأنها التغير في سلوك الفرد راجع إلى تأثير الجماعة وينتج عنه ازدياد في التقارب بين سلوك الفرد والجماعة.

كما عرفها الليل (2003) بأنها رغبة الفرد في تغيير أفكاره ومعتقداته وسلوكه ليكون متفقاً مع معايير الجماعة، وبالتالي يكون سلوك المسايرة تعبيراً عن موافقة الفرد للأحكام، والمعتقدات، والآراء والاتجاهات السائدة بين أفراد الجماعة تعبيراً سلوكياً باللفظ أو الحركة أو الرأي، وإذا كان سلوك المسايرة يعتبر مؤشراً لتماسك الجماعة في كثير من الأحيان، فإن الجانب السلبي في هذا السلوك يظهر عندما تكون مسايرة الفرد للجماعة في بعض الأفكار

والاتجاهات الخاطئة، بحيث يتحول من سلوك يساعد على تماسك الجماعة إلى سلوك يلحق الضرر بها.

كما عرفها تايلور وآخرون (Taylor, Anne & David, 2000) بأنها رغبة الفرد في تغيير أفكاره ومعتقداته وسلوكه ليكون متفقاً مع معايير الجماعة، وبالتالي يكون سلوك المسايمة تعبيراً عن موافقة الفرد للأحكام، والمعتقدات، والآراء، والاتجاهات السائدة بين أفراد الجماعة تعبيراً سلوكياً باللفظ أو الحركة أو الرأي.

من خلال التعريفات السابقة يتضح للباحثة أنها ركزت على أمور مهمة وهي: تغير في السلوك الاجتماعي للأفراد من حيث اتجاهاتهم، وأفكارهم، ومعتقداتهم، وميولهم، كذلك التغير الناتج عن ضغط الجماعة. وأن التغير لابد أن يكون منسجم مع معايير المجتمع. كما أن التغير عبارة عن صراع بين القوة الداخلة للفرد وضغوط الجماعة. وخضوع الفرد لضغوط الجماعة مسايمة، والاستقرار في السلوك وعدم تغييره مغايمة.

وترى الباحثة أن المسايمة تعني رغبة الفرد في تغيير سلوكه وأفكاره بما يتفق مع المعايير الاجتماعية لمجتمعه، والتصرف بطريقة حسنة مقبولة، في حين أن المغايمة هي عبارة عن رضوخ الفرد واستسلامه للمعايير الاجتماعية بالرغم من الضغوط التي يتعرض لها.

مفهوم المغايمة:

يعرف عثمان (2002) المغايمة بأنها تجنب المسايمة أو عدمها أو الحياد في مواجهة أحكام الجماعة وعقائدها أو معاييرها وتصرفاتها وهذا الفرد لا يساير ولا ينصاع كما أنه لا يقف عند ضغوط الجماعة. بينما يعرفها ملاحظة (2011) بأنها نوع من الاستقرار في سلوك الفرد ونجاحاته، وعدم تغييره في ظل الظروف الضاغطة التي قد يتعرض لها سواء بشكل ضمني أو صريح في اتجاه موافق لحكم الأغلبية .

سمات المسايرة – المغايرة:

يشير بن مانع (1991) إلى أن ألبورت (Allport, 1960) عرف السمة على أنها نمط متكرر نسبياً من سلوك الإنسان على مدار معين من الزمن وفي مواقف معينة من مواقف الحياة المختلفة، كما أن ألبورت صنف السمات إلى ثلاثة اصناف هي: (السمات الأساسية، والسمات الرئيسية، والسمات الفرعية).

وفيما يلي السمات الإثني عشرة المتفرعة من سمات المسايرة، وكذلك عن كل سمة من السمات الإثني عشرة المتفرعة من سمات المغايرة كما وردت في تصنيف بن مانع (1991):

1- الإيثار مقابل الأثرة: الإيثار هو سلوك اجتماعي من نوع خاص تتجلى فيه التضحية من أجل الآخرين، حيث تصل هذه التضحية من الفرد إلى حد المخاطرة بالنفس دون تفكير في مردود أو مقابل لهذه التضحية. في حين أن سمة الأثرة تعني السعي للحصول على ما هو مرغوب من أجل التمتع الذاتي أو تجاهل ما قد يحول دون ذلك من أفراد أو معايير أو قيم اجتماعية (سمور، 2012).

2- الحساسية الاجتماعية مقابل التبلد الاجتماعي: ويقصد بالحساسية الاجتماعية أن يأخذ الفرد في الاعتبار مشاعر الآخرين نحو ما يقوم به حتى لا يخرج سلوكه عن إطار العرف العام المتعلق بالتفاعل الاجتماعي. بينما التبلد الاجتماعي، والذي يعني عدم مراعاة مشاعر الآخرين عندما يقوم الفرد بعمل ما، إما بعدم محاولته التعرف على تلك المشاعر أو تجاهله لها (الرحيلي، 2006).

3- العطاء مقابل الأخذ: إذا كان الأمر المعتاد هو أن تأخذ وتعطي في الوقت نفسه، فإن هناك من يأخذ دون أن يعطي أو يؤجل العطاء، وبالرغم من أنه يجب عليه أن يعطي، وعلى النقيض

هناك من يعطي دون أن يأخذ بالحال، على ان يأخذ فيما بعد سواء ماديا أو معنويا، هذا و إن كان الشخص يميل الى العطاء أكثر من الأخذ أو لا يفكر في المردود العاجل لما أعطى، فتلك سمة إيجابية، أما من يميل على الأخذ أكثر من العطاء أو لا يفكر في رد ما يأخذ، فتلك سمة سلبية، ويظهر ان ذلك السلوك او ذلك يعتمد على تفسير الشخص وتقديره الزمني والقيمي للمواقف الاجتماعية (الشريف، 2011).

4- التمركز حول الآخرين مقابل التمركز حول الذات: التمركز حول الآخرين هو عملية معرفية عليا، تعني أن يضع الفرد نفسه مكان الآخرين للتعرف على رغباتهم وأفكارهم ومشاعرهم، ثم الأخذ بوجهة نظرهم عند التعامل معهم تحرياً للوصول للقرار المناسب؛ أما التمركز حول الذات فهو الانكفاء أو الانغلاق على الذات حيث لا يتعرف الشخص على وجهات نظر الآخرين، أو لا يأخذ بها في حالة التفاعل معهم، وبالتالي فإنه غالباً ما يصل إلى قرارات غير مناسبة نتيجة ذلك (عثمان، 2002).

5- الاستقلالية مقابل التبعية: وتعني الاستقلالية عدم خضوع الفرد لمحاولة سيطرة الآخرين والضغط عليه في أمور تمس كيانه وتعدّ من صميم اختصاصه وحرية الشخصية، ولا يوجد تناقض هنا بين الاستقلالية والمسايرة، لأن المسايرة هنا للمعيار العام، وهنا نجد أن تلك المعايير لا تحبذ ذوبان الفرد في الجماعة، فبالتالي يكون إمعة، ويكون له استقلاليته في إطار الجماعة حتى يتم له الإسهام فيها والتأثير المتوازن عليها؛ في حين تتمثل التبعية بعملية استسلام الفرد لما تمليه الجماعة عليه دون أي معارضة بالرغم من أنه قد يكون غير راضٍ عن تلك الأشياء في قرارة نفسه، وهنا يكون الذوبان السلبي في الجماعة، فلا يكون له استقلاليته

الشخصية، وبالتالي تفقد الجماعة إسهاماته الإيجابية فيها، والتي لا تأتي إلا من خلال استقلاليته في اطار الجماعة (ملاحة، 2011).

6- المسالمة مقابل العدوانية: وتعني المسالمة الالتزام بالتعامل الحسن مع الآخرين بما في ذلك احترام حقوقهم ومشاعرهم ومحاولة تنمية حسن الظن المتبادل معهم وعدم استغلال الآخرين في سبيل الوصول للأهداف الشخصية البعيدة أو القريبة؛ بينما يعتبر العدوان ميل الإنسان لإظهار أو استخدام قوته المادية أو المعنوية للسيطرة على ما يقف بطريقه بشكل مباشر أو غير مباشر في سبيل تحقيق ما يريد من الأشخاص أو الأشياء؛ كما يجب النظر الى سمة المسالمة هنا على أنها سمة إيجابية، لأنها سمة فيها احترام للنفس ورعاية لحقوقها، كما أن فيها احترام للآخرين ورعاية لحقوقهم، بعيداً عن الخنوع الذي يعد استسلام أو تبعية فردية، أو تلاشي للشخصية (سمور، 2012).

7- الاندماج مقابل الانعزال: وسمة الاندماج تعني التوحد الإيجابي للتقائي للفرد في الجماعة، بحيث يتشرب ثقافة الجماعة التي تنعكس في سلوكه، مما يجعل من الصعوبة التخلص من تلك الثقافة؛ بينما يعني الانعزال أن ينأى الفرد بنفسه، وينعزل مادياً أو نفسياً أو كليهما عن الجماعة دون أن يحاول أن يكون قد خبر الجماعة وثقافتها لسبب من الأسباب، بالرغم من أنه قد يكون في حاجة إلى الجماعة، علماً أن الاندماج هنا أو التوحد مع الجماعة هو اندماج إيجابي، وليس ذلك الذي يذيب شخصية الفرد أو ذلك الذي يغلب عليه التهور، والذي لا يتسم بفحص مدى صلاحية الجماعة المراد الاندماج فيها واتفق سلوكها مع الأعراف والمبادئ العامة في التعامل (الشريف، 2011).

8- الانسجام مقابل التنافر: والانسجام هو أن تكون أقوال الفرد منسجمة أو متسقة مع أفكاره ومعتقداته؛ والتنافر هو أن تكون أقواله وسلوكه غير متسقة أو منسجمة مع أفكاره ومعتقداته ومعتقدات الجماعة، حيث أن المقصود هنا هو التناسق أو الانسجام أو التنافر الظاهر في المواقف الاجتماعية، علماً بأن الانسجام أو التنافر يحدث كذلك في السلوك الفردي، وقد يدركه الفرد أو لا يدركه لنفسه، تبعاً لنوعية بنائه المعرفي، أما الانسجام أو التنافر المقصود فيه ذلك الذي يدرك من قبل الآخرين (الرحيلي، 2006).

9- الثقة الاجتماعية مقابل الخجل: ويقصد بالثقة الاجتماعية أن يكون الفرد سعيداً ومتمتعاً بوجوده في الجماعة وذا حضور وفاعلية في مختلف أوجه نشاطاتها؛ بينما يعني الخجل أن يكون الفرد متهيّباً (متخوفاً- متردداً)، من التفاعل مع الآخرين في المواقف الاجتماعية، وبالتالي يحاول تجنب تلك المواقف وعندما يوضع فيها يظهر عليه الارتباك وعدم التمكن من تأدية مهمته في الجماعة بالرغم من أنه قد لا يكون هناك سبب ظاهري لمثل هذا السلوك (ملاخه، 2011).

10- التعاون مقابل التنافس: ويقصد بالتعاون هنا مساعدة الفرد للآخرين بطريقة تلقائية مباشرة لتحقيق أهدافهم ذات الصبغة الإيجابية بطريقة تلقائية مباشرة، سواء كانت أهداف شخصية أو اجتماعية مشتركة أو غير مشتركة؛ بينما يعني التنافس إحجام الفرد عن تقديم أي مساعدة تحقق بطريقة مباشرة أو غير مباشرة هدفاً ما لفرد آخر يسعى إلى تحقيق ذلك الهدف لنفسه (عثمان، 2002).

11- الانفتاح مقابل الانغلاق: ويعني الانفتاح عدم اتخاذ الفرد موقفاً سلبياً من ما هو جديد عليه سواءً مادي أو معنوي لمجرد أنه جديد، بحيث يتقبل هذا الجديد ويتفاعل معه حتى يثبت له بطرق معقولة عدم فائدة التعامل مع هذا الجديد؛ بينما يقصد الانغلاق عدم الالتفات إلى ما

حول الفرد من مستجدات مادية أو معنوية بنظرة موضوعية فاحصة مما يجعل عالم الفرد وخبرته تتسم بالثبات والتقدم فتزيد من انغلاقه على تلك الخبرة وعدم تجاوبه مع ما حوله من جديد (سمور، 2012).

12- التسامح مقابل التشدد: والتسامح هو اتسام الفرد بتناسي أخطاء الآخرين المباشرة وغير المباشرة، ومحاولة تحري ما قد يكون اعداراً لقيامهم بهذا السلوك غير الإيجابي حتى يبرر هذا التسامح أو التغاضي، كما يشمل التسامح التنازل عن بعض الآراء والقناعات والتوقعات عندما يكون هناك مبرراً لهذا التنازل؛ ويأتي على نفس الخط التشدد والذي نعني فيه عدم التغاضي أو التجاهل لتلك الهفوات البسيطة للآخرين، وعدم التنازل أو تعديل الأفكار والقناعات الشخصية عندما يكون هناك ما يدعو إلى ذلك (الشريف، 2011).

العوامل التي تساعد على المسايرة:

صنفت ملاحظة (2011) العوامل المساعدة على المسايرة في ما يأتي:

- 1- الرغبة في اتباع السلوك السوي وذلك على اعتبار أن ما تفعله الجماعة هو الصحيح وإن كان هذا الاعتقاد من منظور الفرد في بعض الأحيان.
- 2- رغبة الفرد في الارتباط بالجماعة من أجل الحصول على قبولها وعدم رفضها له، ومن ثم تلقي المعاملة الجيدة.
- 3- رغبة الفرد في التأكد من فهمه لسلوك الجماعة أو آرائها أو اتجاهاتها نحو شخص من الأشخاص أو شيء من الأشياء وبالتالي يفضل مسايرة سلوكها.

4- رغبة الفرد في الحصول على مساندة من قبل الجماعة لأفكاره وآراءه وبالتالي فهو يبادر في مسايرة أفرادها كي يضمن تأييد الآخرين له.

5- إن الجذور العميقة للمسايرة هي الحاجة للانتماء، فالأشخاص ذوو الحاجات الشخصية القوية للانتماء يميلون بالذات للمسايرة في الظروف الاجتماعية المختلفة.

العوامل التي تساعد على المغايرة:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى مغايرة الأفراد لمعايير الجماعة كما حددها زهران (2000) في الآتي:

- اختلاف جاذبية الجماعة بالنسبة للأفراد المختلفين.
 - غموض معايير الجماعة.
 - عدم وجود أغلبية.
 - ضعف الضغوط الموجهة إلى الأفراد المخالفين في الجماعة.
 - نقص وضوح أهمية العمل الذي تقوم به الجماعة.
- ومن خلال العوامل المساعدة على المسايرة-المغايرة ترى الباحثة أن للجماعة دورها في تحديد سلوك المسايرة أو المغايرة، فمن خلال القوانين التي تفرضها على أفرادها من أجل الحصول على قبولها أو رفضها أو للحصول على سند من طرفها مثلاً أثر على مسايرة أفرادها، وكذلك لجاذبيتها وحجمها وعملها ومعاييرها أثر على مغايرة أفرادها.

العمليات النفسية في المسايرة-المغايرة:

- **التنافر المعرفي:** يتزايد اعتبار الفرد واعتماده على أحكام الآخرين كلما كان موضوع الحكم غامضاً مبهماً، حيث يقع الفرد في نوع من التنافر المعرفي عندما يدرك الاختلاف التقاوت بين إدراكه الذاتي وإدراك الجماعة، ويتطلب ذلك نشاطاً يؤدي إلى التوازن المعرفي مثل (لوم الآخرين، لوم الجماعة، لوم الذات) إذا اعتقد الفرد أن حكم الجماعة هو الصائب وتتأثر الأنشطة المتجه إلى تحقيق التوازن المعرفي بعوامل كثيرة منها (موضوع الإدراك، درجة ما تتيديه الجماعة من تسامح وتقبل أو تهديد لأعضائها وكذلك بالسمات والخصائص الشخصية للفرد ذاته) (الرحيلي، 2006).
- **التغير في درجة اليقين من الحكم:** حيث إن الفرد متى كان قادراً على مقاومة ضغط الجماعة، كان للجماعة تأثير واضح في اتجاه مستوى يقينه من أحكامه، وأنه عندما تكون درجة اليقين من الحكم عالية جداً في البداية، ثم يتعرض الفرد لضغوط ناجحة من الجماعة المخالفة لحكمه، ثم يحدث تغير في الحكم موافق لحكم الجماعة فإن درجة يقين الفرد من هذا الحكم الجديد تكون عالية جداً (العبودي، 2013).
- **القلق:** ويظهر ذلك عندما يقع الفرد تحت تأثير ضغط الجماعة، فتحدث عنده استثارة انفعالية قد يغلب عليها الإحساس بالعزلة الاجتماعية والانقباض، فإذا كانت المفارقة بين حكمه وحكم الجماعة تحمل تهديداً بالعقاب أي كان نوعه أو درجته، أو كان لا يستطيع تفسير هذه المفارقة فإنه يتعرض للقلق مما قد يؤدي لزيادة مقاومة حكم الجماعة (سمور، 2012).
- **الدافعية:** إن حاجات الفرد تحدد سلوكه مسايرة كان أو مغايرة، ولعل من أبرز هذه الحاجات الحاجة إلى القبول الاجتماعي والحاجة إلى الاستقلال التي يشبعها بصفة خاصة السلوك المغاير أمام اتفاق الجماعة أو إجماعها (السلمان، 2014).

وترى الباحثة من خلال العرض للمتغيرات المحددة لسلوك المسايرة-المغايرة يتضح أن المسايرة-المغايرة عملية نفسية معقدة ومتشابكة ناتجة عن تلاقي وتجمع وتفاعل متغيرات منها ما هو متصل بموضوع أو جماعة أو فرد أو العمليات النفسية.

النظريات المفسرة لسلوك المسايرة-المغايرة:

نظرية التعلم الاجتماعي لـ باندورا (Bandura)

يرى العبودي (2013) أن هذه النظرية تفترض أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات يؤثر ويتأثر بها، حيث يتعلم من الآخرين من خلال ملاحظته لسلوكياتهم، كما أنه يتعلم من الخبرات والمعارف والاتجاهات وأنماط السلوك الأخرى من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ومحاكاته.

ويتطرق العنزي (2008) إلى هذا النوع من التعلم وهو (تعلم بالتقليد) (والتعلم بالملاحظة) أو (التعلم بالنماذج أو القدوة)، كما يعتقد باندورا أن الكثير من السلوك مكتسب من خلال التعلم بالملاحظة وأن ما يتعلمه الفرد بالملاحظة هو تمثيلات رمزية لأفعال النموذج تسجل رموزاً ما يكتسبه بالذاكرة لكي ترشد السلوك بعد ذلك.

نظرية التنشئة الاجتماعية الأساسية لـ أويتنغ وبيوفز (Oetting & Beauvais):

يرى المحمداوي (2008) أن أصحاب هذه النظرية يفترضون أن السلوكيات والمعايير يتم تعلمها في السياقات الاجتماعية، وتصنف إلى ثلاثة سياقات: الأسرة، والمدرسة، وجماعة الإقران، ويؤكد أصحابها الروابط التي توجد بين الأبناء وأسرهم، وأقرانهم، ومدرستهم، حيث تعمل هذه الروابط كقنوات يتم عن طريقها نقل المعلومات حول المعايير والسلوكيات. ويعني ذلك أن اهتمام الوالدين ومحافظةهم على علاقات حميمة مع أبنائهم يمكن إن يتم من خلال الاتصال الاجتماعي الحر الايجابي والانسجام

مع الأبناء ، وهذا ما يسهم في الاشتراك في القرارات الأسرية، كما إن الحميمية في علاقات الإباء مع الأبناء والتقارب وما يتخللها من اتصال اجتماعي حر والكشف العميق للذات يمكن أن يجعل مثل هؤلاء الآباء على علم ودراية بأصدقاء أبنائهم والأنشطة والأماكن التي اعتادوا الذهاب إليها، أما في حال فشل الآباء في المحافظة على علاقات حميمية مع أبنائهم ، فإن ذلك قد يكون نتيجة الاتصال الاجتماعي المتدني مع الأبناء، أو التبعاد الاجتماعي وعدم الانسجام، وهذا ما يؤثر سلباً على عملية المشاركة في القرارات الأسرية، وعلى المراقبة الوالدية، وبالتالي فإنه من المرجح لمثل هؤلاء الأبناء أن ينساقوا نحو جماعات الأقران المنحرفة والمشاركة في أنشطتها.

نظرية المقارنة الاجتماعية لـ فستنجر (Festinger):

يعتقد السوداني (2009) أن هذه النظرية تشير إلى أن الأفراد يندفعون بتلقائية لمطابقة آرائهم مع آراء الآخرين داخل الجماعة التي ينتمون إليها ويخضعون أثناء هذا لمتغيرات متعددة تعمل جميعها لتحقيق رغباتهم في خلق نوع من التناسق بينهم وبين من يحيطون بهم. ويرى أن الإنسان يقارن نفسه دائماً بالآخرين الذين يدرك أنهم مشابهون له على الأبعاد التقويمية الملائمة، وذلك في الكثير من المجالات منها: الدخل والعمل والمنزل والزواج والمظهر، وهذا ما لاحظته، فستنجر من أنه إذا احتاج الشخص إلى تقييم قدراته وهذا يدفعه بالميل إلى مقارنة نفسه بغيره طالما كان يفتقد محكاً موضوعياً لهذا التقييم، لذلك افترض أنه يوجد دافع أساس داخل كل فرد لتقييم آراءه وقابليته ويلجأ للآخرين في العادة لغرض عقد المقارنة معهم على مستوى الآراء والقبليات.

ومن خلال ما تقدم ترى الباحثة أن النظريات اختلفت في تفسيرها لسلوك المسايرة-المغايرة، فنظرية التعلم الاجتماعي ركزت على أن الفرد يتعلم في سياق اجتماعي، وهو يتأثر بسلوكيات الآخرين ويتعلم من خلال ملاحظتها وتقليدها، أما نظرية التنشئة الاجتماعية فاعتبرت أن تعلم سلوك ما يكون من

خلال السياقات الاجتماعية ، الأسرة، المدرسة، وجماعة الاقران، وأما نظرية المقارنة الاجتماعية فذهبت إلى أن الفرد يمتلك دافع لمقارنة نفسه بالآخرين، وهو يلجأ للآخرين بغرض عقد هذه المقارنة، وهكذا يكون سلوك المسايرة-المغايرة حسب هذه النظريات.

ثانياً: الأداء المهني

لاقى موضوع الأداء المهني اهتمام الباحثين والدارسين الذين تناولوه من زوايا متعددة، بسبب الأهمية الكبيرة التي يحظى بها الأداء المهني لدى أي مؤسسة، فهو يعتبر من أهم عوامل تقدم المؤسسات ونجاحها. فقد تعددت التقارير عن مؤسسات تسعى لتحسين أدائها ورفعته إلى أعلى المستويات، من خلال العديد من الأساليب منها: محاولتها إشراك العاملين فيها بوضع السياسات، والتركيز على أسلوب فريق العمل، وتشجيع العاملين بالحوافز للجهود الفردية والجماعية المميزة، وكثير من الأساليب الأخرى التي كان الهدف منها رفع مستوى الأداء المهني لديها. إن تميز الأداء المهني يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة أهلية كانت أم حكومية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة جميعها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، لأن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين بها متميزاً (شاهين، 2010).

مفهوم الأداء المهني

يعد مفهوم الأداء مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمؤسسات بشكل عام، فهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، كونه الظاهرة الشمولية وعنصرٌ محوريٌّ لحقول المعرفة الإدارية جميعها، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات والذي يتمحور حوله وجود المؤسسة من عدمه (ناصر، 2010).

ويرى أبو كريم (2013) أن مفهوم الأداء المهني من أهم الأنشطة التي تعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويعبر عن مدى كفاءة الموظف أو بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل، ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل، المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم.

وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء فقد عرفه النيمان (2003) بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال.

وعرف ناصر (2010) الأداء المهني بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب.

كما عرف الشريف (2013) الأداء المهني بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقية لوظيفة أخرى.

ويتضح مما سبق تعدد تعريفات الأداء، فمنهم من يرى أنه سلوك، ومنهم من يرى أنه حصيلة جهد، ومنهم من يرى أنه إنجاز عمل، وهذا ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال.

عناصر الأداء المهني

يرى درة والصباع (2008) إن هناك مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية للأداء وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المؤسسات، وقد اتجه الباحثون للتعرف إلى عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء المهني للمؤسسات. إن الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات واجراءات وظروف بيئة التنظيم الذي يعمل فيه ذلك الموظف، إن الأداء الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يلي: (درة والصباع، 2008)

كفاية الموظف: وهي عبارة عن المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم التي يتمتع بها الموظف، فكفاياته تعدّ خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به.

متطلبات الوظيفة: ويقصد بها المهام أو المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

بيئة التنظيم: تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه وموارده ومركزه الإستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

بالإضافة إلى ما سبق من العناصر فإن هناك عناصر إضافية أخرى للأداء أشار إليها شاهين (2010) في الآتي:

كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية في إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله.

نوعية العمل: تتمثل في مدة ما يدركه الموظف عن ما يقوم به من عمل، وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم، وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

مؤشرات الأداء المهني

يعتبر الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها: الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل، ومدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة، والقدرة على الإبداع والابتكار، ودرجة الانضباط واحترام النظام، ومستوى التعاون مع فريق العمل (محمد، 2008).

وقسم عطية (2011) مؤشرات الأداء المهني إلى ما يلي:

الفعالية: وتقاس من مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

الكفاءة: وتقاس من مدى قدرة الفرد على تأدية عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال.

تقييم الأداء المهني

إن تقييم الأداء أو الحكم عليه يتطلب وصف معدلات الأداء، وقد يعتبر معدل الأداء هدفاً أو أداة تخطيطية أو قد يعكس خطة أو إجراء يستخدم لأداء نشاط معين، كما أن تقدير معدلات الأداء يختلف

من مجتمع لآخر، ومن مؤسسة لأخرى، وذلك حسب العادات والتقاليد السائدة، والظروف البيئية المحيطة بالمؤسسة (الشريف، 2013).

وتكمن أهمية معدلات الأداء المهني في أنها تحقق الأهداف التالية كما ذكرها الربيق (2012):

1. وضع مواصفات محددة للعمليات، وأوجه النشاط قبل البدء في العملية الإنتاجية من أجل قياس المنتج النهائي والحكم على مدى جودته.
2. توضيح مستوى الأداء المطلوب أو المرغوب فيه من خلال توفير مؤشرات قابلة للقياس مثل (السرعة، والدقة، والاقتصاد، والكفاءة).
3. المعاونة على قياس الأداء الفعلي للعاملين.
4. توفير الفهم المتبادل بين الرؤساء، والمرؤوسين، لأن تصرفات الجميع تحكمها معايير محددة مسبقاً.
5. توفير الأسس السليمة لمعالجة المشكلات أو الانحرافات التي تعيق فعالية الأداء.

العوامل المؤثرة في الأداء المهني

يصعب تحديد العوامل المؤثرة كافة في فاعلية الأداء المهني، لأنه مجال واسع متشعب الأبعاد، لأن تلك العوامل متعددة يخضع بعضها لسيطرة الموظف بينما بعضها الآخر يخرج عن سيطرته، كما يعزو بعض الباحثين تلك الصعوبة إلى القصور في فهم طبيعة التفاعل بين محددات الأداء المهني (الربيق، 2004).

وقد ذكر درة والصباغ (2008) مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأداء المهني أهمها:

عوامل إدارية تنظيمية مثل: عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المؤسسة، وصراع بين الموظف وبين رئيسه أو بين الموظف وزملائه، وعدم تحديد مهام الوظيفة تحديداً دقيقاً، والإشراف السيئ، والنقص في التدريب، عدم تحديد واجبات الموظف، ونقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها.

عوامل بيئية خارجية مثل: صراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، والأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل، والتشريعات الحكومية، وسياسات النقابات، والاضطراب السياسي.

عوامل تتعلق بالموظف مثل: نقص في رغبته ودافعيته، والضعف في شخصيته أو القصور في قدراته العقلية، والتغيب المستمر عن العمل، والمشكلات العائلية.

العلاقة بين الأداء الوظيفي وسمات الشخصية

إن حاجة الإنسان إلى العمل في ظل ظروف بيئية ونفسية واجتماعية ملائمة ودون وجود ضغوط أو معوقات في العمل، أو قصور في إعداد الشخص المؤهل للعمل كمرشد تربوي، حيث أن هذه المهنة تتطلب في الشخص الذي يمارسها صفات أو سمات شخصية فيها بعض الخصوصية، لأن المرشد التربوي يتعامل مع أفراد في مراحل حرجة من أعمارهم تمتد من مرحلة دخولهم إلى المدرسة وحتى أواخر مرحلة المراهقة، وهذه المرحلة من حياة الفرد تمتاز بسرعة التغيرات النفسية والجسمية التي يتطلب معها الشخص القائم بالتعامل معهم أن يكون ذا مواصفات وسمات خاصة، وحتى إن توفرت هذه المواصفات فيجب أن يتم توفير البيئة المناسبة لعمه ليؤدي هذه المهنة بشكل صحيح، وذلك من الأمور التي تساعد على تحقيق الراحة النفسية لدى المرشد التربوي ويؤدي إلى الإبداع والابتكار في كافة مفاصل عمله (صليحة، 2010).

ويرى الدليمي (2012) أن المرشد المخلص في عمله بحاجة إلى من يحفزه ويقدر جهوده وإخلاصه في العمل وتقانيه ويشجعه على الاستمرار، في المقابل فإن الموظف الذي يعيش في عزلة عن المجتمع أو يعيش منبوذاً من قبل زملائه العاملين معه فإنه يكون غير متوافق نفسياً، بالتالي يؤثر سلباً على أدائه، لذا تبرز علاقة وطيدة بين الأداء الوظيفي وبين سمات الشخصية.

الدراسات السابقة

يشتمل هذا على الجزء من الدراسة على الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، حيث تم تقسيم هذه الدراسات إلى محورين، المحور الأول يحتوي على الدراسات المتعلقة بالمسايرة-المغايرة، والمحور الثاني يحتوي على الدراسات المتعلقة بالأداء المهني، تم سردها حسب الترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً الدراسات المتعلقة بمجال المسايرة-المغايرة:

قامت بن يطو (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المسايرة-المغايرة والالتزان الانفعالي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، حيث استخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقياس المسايرة-المغايرة لـ سمور (2012)، ومقياس الاتزان الانفعالي للغداني (2014)، وذلك على عينة بلغت (95) تلميذاً وتلميذة، بواقع (38) ذكور، و(57) إناث من ثانوية الشيخ عمر المختار ببلدية عين الحجل، ولاية المسيلة في الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين المسايرة-المغايرة والالتزان الانفعالي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، وأن مستوى المسايرة-المغايرة لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي كان متوسطاً، في حين أن مستوى الاتزان الانفعالي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي كان مرتفعاً، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسايرة-المغايرة لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسايرة-المغايرة لدى أفراد عينة تعزى لمتغير التخصص، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتزان الانفعالي لدى أفراد عينة تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتزان الانفعالي لدى أفراد عينة تعزى لمتغير التخصص.

وأجرى العبيدي (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع المسايرة والمغايرة والسلوك التنافسي، كذلك التعرف على الأثر بين المسايرة والمغايرة في السلوك التنافسي لدى لاعبي أندية الدرجة الأولى في كرة القدم في الدوري العراقي للموسم الكروي (2016-2017) في محافظة القادسية، وقام العبيدي بإعداد مقياس (المسايرة-المغايرة) ومقياس (السلوك التنافسي)، وتم تطبيق المقياس على عينة تكونت من لاعبي أندية الدرجة الأولى لمنطقة الفرات الأوسط لعام (2016) والبالغ عددهم (100) لاعب موزعين على أربعة أندية، وتوصلت الدراسة إلى أن افراد عينة الدراسة يمتازون بسلوك (المسايرة-المغايرة) والسلوك التنافسي، وكذلك وجود فروق في سلوك المسايرة-المغايرة والسلوك التنافسي بين لاعبي الأندية الرياضية لكرة القدم الدرجة الأولى تبعاً لمتغيري النادي واللعبة.

وقام المرشدي والبدي (2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على المسايرة والمغايرة وعلاقتها باضطراب الهوية لدى طلبة المرحلة الإعدادية، كذلك هدفت التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية للمسايرة - المغايرة واضطراب الهوية لدى طلبة المرحلة الإعدادية تبعاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، والمرحلة). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأجريت على عينة طبقية عشوائية من مجتمع البحث الأصلي للمدارس الثانوية والإعدادية (بنين، بنات)، إذ كُتبت أسماء مدارس البنين والبنات في قصاصات صغيرة ووضعت في كيس ثم سُحِبَ عدداً من المدارس بلغ عددها (11) مدرسة، منها (4) مدارس للبنين و(7) مدارس للبنات، وهي تمثل نسبة (20%) تقريباً من حجم مدارس مجتمع البحث الأصلي، واستخدم الباحثان مقياس بن مانع (1993) للمسايرة والمغايرة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المسايرة لدى طلبة الإعدادية كان منخفضاً، كذلك كان مستوى المغايرة لدى طلبة المرحلة الإعدادية منخفضاً، كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات المسايرة-المغايرة لدى طلبة المرحلة الإعدادية والثانوية تعزى لمتغيرات

(الجنس والتخصص والمرحلة)، وأن العلاقة بين المسايرة واضطراب الهوية / المغايرة واضطراب الهوية هي علاقة ضعيفة جداً.

وهدفت دراسة قاسم والحسين (2016) إلى قياس المسايرة - المغايرة وقياس التوكيدية وقياس مجالات جودة الحياة (جودة الحياة الأسرية، جودة الدور الاجتماعي، جودة الرضا عن الحياة، جودة الصحة العامة، جودة شغل الوقت وإدارته) لدى طلبة الجامعة (عينة الدراسة). كما هدفت إلى التعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الاوساط الحسابية لدرجات عينة الطلبة على مقياس المسايرة - المغايرة ، ومقياس التوكيدية، ومجالات جودة الحياة وفق متغيرات (النوع، والاختصاص، والمرحلة، والتعرف على مدى إسهام التوكيدية ومجالات جودة الحياة (جودة الحياة الأسرية، جودة الدور الاجتماعي، جودة الرضا عن الحياة، جودة الصحة العامة، جودة شغل الوقت وإدارته في المسايرة - المغايرة. وتكونت عينة الدراسة من (224) طالب وطالبة من جامعة بغداد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد استخدم الباحثان مقياسان: الاول لقياس التوكيدية والثاني لقياس جودة الحياة، وأما المقياس فتم تبني مقياس سمور (2012) للمسايرة - المغايرة، وبعد أن تم اعداد المقاييس، تم التطبيق النهائي على عينة الدراسة الاساسية البالغ عددها (224) طالباً وطالبة . ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الباحثان بأن العينة تتجنب المسايرة وتتجه نحو المغايرة، وهناك فروق في المسايرة - المغايرة حسب متغير النوع بشكل عام ولصالح الذكور، وأظهرت النتائج فروقاً بشكل عام ولصالح المرحلة الرابعة، وفيما يتعلق بالاختصاص أظهرت النتائج فروق ولصالح الاختصاص العلمي. وظهر أن افراد العينة لديهم توكيدية، وجودة الحياة الأسرية، جودة الدور الاجتماعي، جودة الرضا عن الحياة، جودة الصحة العامة، جودة شغل الوقت وإدارته ذات دلالة احصائية موجبة، وأن هناك اسهاماً نسبياً عكسياً ذات دلالة احصائية لمجال جودة الحياة الاسرية، جودة الدور الاجتماعي في المسايرة - المغايرة.

كما قام السلطان (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى كل من الحرمان والمسايرة- المغايرة، والكشف على العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن نوعية الفروق ومستوى دلالتها لدى المتغيرين في ضوء المتغيرات (مستوى الحرمان - الجنس - نوع المحيط الذي يعيش فيه الطالب) ، وقد طبقت الدراسة على عينة بلغت (550) يتيماً، موزعين على عدد من المدارس ودور الدولة للأيتام في العراق، وقامت الباحثة ببناء كل من مقياس (الحرمان، المسايرة-المغايرة). وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة لديهم مستوى من المسايرة، ولا يوجد ارتباط بين الحرمان والمسايرة-المغايرة لدى عينة البحث، ويوجد فروق دالة إحصائياً بين الطلبة المساييرين والطلبة المغايرين في مستوى الحرمان، وكذلك لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين الطلبة المغايرين في مستوى الحرمان وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

وقامت سمور (2012) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المسايرة-المغايرة والتوكيدية والاتزان الانفعالي لدى طلبة الصف الحادي عشر في ضوء المتغيرات (الجنس، التخصص، الترتيب الولادي، المستوى الدراسي، المنطقة التعليمية) ، حيث تكونت عينة الدراسة من (432) فرداً منهم (204) طالباً و(228) طالبةً من الملتحقين بالمدارس الحكومية التابعة لمديرتي شمال غزة وغرب غزة، وقد استخدمت ثلاث مقاييس لقياس (المسايرة - المغايرة، التوكيدية، الاتزان الانفعالي) من إعداد الباحثة، وقد أسفرت نتائج الدراسة على أنه يوجد مستوى مرتفع نسبياً من المسايرة-المغايرة لدى أفراد العينة، ويوجد مستوى متوسط من الاتزان الانفعالي لدى أفراد العينة، وكذلك توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى المسايرة-المغايرة، بين مرتفعي الاتزان الانفعالي ومنخفضي الاتزان الانفعالي لصالح مرتفعي الاتزان الانفعالي، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المسايرة-المغايرة تعزى للجنس لصالح الإناث، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المسايرة-المغايرة يعزى

للتخصص لصالح العلوم الإنسانية، ولا توجد علاقة دالة إحصائية بين المسايرة-المغايرة ومتغيرات الدراسة (التوكيدية والاتزان الانفعالي).

في حين أجرى الشريف (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة التوجهات السببية المسايرة-المغايرة بالاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية، على عينة من طلبة جامعة الأزهر، حيث تكونت العينة من (471) طالباً وطالبة، منهم (194) طالباً و(277) طالبة، وتم استخدام اختبار التوجهات السببية من إعداد رايان (Ryan, 1967)، ومقياس المسايرة-المغايرة من إعداد سعيد مانع (1992)، واستبانة الاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية من إعداد الباحث، حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية وتوجه الاستقلال الذاتي، كذلك وجود علاقة موجبة غير دالة إحصائياً بين توجه اللاشخصية والاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية، وجود علاقة موجبة غير دالة إحصائياً بين سلوك المغايرة والاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية، كما أسفرت عن وجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية للاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية وخاصة الترمال بين الذكور والإناث لصالح الذكور، كما أن الإناث يتمتعن بالتوجه الاستقلالي أكثر من الذكور، وأن الذكور يتمتعون بتوجه اللاشخصية أكثر من الإناث، كما وجد فرق بين منخفضي ومرتفعي المغايرة في الدرجة الكلية وكانت أبعاد الاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية لصالح مرتفعي المغايرة.

وأجرى ملاحة (2011) دراسة هدفت إلى معرفة مستويات سلوك المسايرة - المغايرة وضغوط العمل بأبعادها لدى أفراد الشرطة العاملين في المباحث العامة والعوامل المؤثرة في تحديد المستويات في ضوء بعض المتغيرات، والتي حددها الباحث (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، مكان العمل، مجال العمل). وقد بلغت عينة الدراسة (212) عنصراً من المباحث العامة

موزعين على محافظات القطاع (الشمال، غزة، الوسطى، خان يونس، رفح). وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في سلوك المسايرة يعزى لمتغيرات الدراسة لدى رجال الشرطة العاملين بالمباحث العامة بمحافظة غزة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في سلوك المغايرة تعزى لمتغيرات الدراسة عدا مجال العمل فإنه يوجد فروقاً دالة إحصائية لصالح العاملين بمجال الإشارة وغير ذلك لدى رجال الشرطة العاملين بالمباحث العامة بمحافظة غزة، ولا توجد فروقاً دالة إحصائية في ضغوط العمل بأبعاده تعزى إلى (العمر - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - الرتبة العسكرية - مكان العمل - مجال العمل) عدا متغير واحد هو ساعات العمل، حيث يوجد فروق دالة إحصائية لصالح العاملين بنظام 24*48 يليهم العاملين بنظام 12*36 ويليهما العاملين بنظام 8 ساعات يومياً لدى رجال الشرطة العاملين بالمباحث العامة بمحافظة غزة.

وقام جفري وآخرون (Jeffrey, et al., 2010) بدراسة هدفت إلى تحديد كيف أن مستويات سمة الخجل في الفصول الدراسية يمكن أن تؤثر على رأي صاحبها عندما تتعارض مع رأي الجماعة على الأسئلة المثيرة للجدل، وذلك على عينة من طلبة سنة أولى بكلية علم النفس، والتي بلغت (128) طالب وطالبة في جامعة كامبردج في لندن، حيث تم استخدام مجموعة من الأسئلة بلغت (50) سؤال مثيرة للجدل، يتم الإجابة عليهم عبر طريقتين: (رفع اليدين بشكل ظاهر، أو استخدام لوحة مفاتيح على الفهرس الإلكتروني ويكون بشكل غير ظاهر)، وقد جمعت البيانات وتم تحديد الأشخاص الذين استخدموا طريقة رفع اليدين، والذين استخدموا طريقة الفهرس، حيث دلت النتائج على أن الطلاب المتسمين بسمة الخجل كانوا أكثر استخداماً لطريقة الفهرس عندما يتعرضون لأسئلة مثيرة للجدل ويختلف رأيهم مع رأي الجماعة، وكما اظهروا عدم ارتياحهم باستخدام طريقة رفع اليدين، وكانت

إجاباتهم تختلف بشكل ظاهر عند استخدامهم طريقة رفع اليدين إذ كانوا يميلون إلى الاتفاق مع رأي الأغلبية، بذلك يؤكد الباحثون أن سمة المسايرة مرتبطة بشكل مباشر مع سمة الخجل.

أما أبو مرق وعبد الله (2010) فأجرى دراسة هدفت إلى التعرف على الفروق بين سمات المسايرة والمغايرة لدى طلبة جامعة الخليل في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والتخصص، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن)، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (108) طالباً وطالبة، حيث استخدم مقياس المسايرة والمغايرة من إعداد بن مانع (1992)، وللتأكد من ثبات المقياس وصدقه أجرى الباحثان عينة استطلاعية بلغت (64) طالباً وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أنّ المغايرة بأبعادها الفرعية (الإيثار، والتبذل الاجتماعي، والأخذ، والتمركز حول الذات، والتبعية، والعدوانية، والانعزال، والتنافر، والخجل، والتنافس، والانغلاق، والتشدد)، وعلى الدرجة الكلية أكثر شيوعاً من سمات المسايرة (الإيثار، والحساسية الاجتماعية، والعطاء، والتمركز حول الذات، والاستقلالية، والمسالمة، والتوحد، والانسجام، والثقة الاجتماعية، والتعاون، والانفتاح، والتسامح)، حيث بلغ متوسط استجابات الطلبة على الدرجة الكلية (171.08) مقابل (133.98) للمسايرة بفارق (37.09) وسط حسابي. كما تبين وجود فروقاً لصالح الإناث في المسايرة في بعدى (التركيز حول الآخرين، والانسجام)، كما وجد فروقاً لصالح الإناث في الأبعاد الآتية: (الإيثار، والتمركز حول الذات، والعدوانية، والتنافر، والتنافس، والانغلاق، والتشدد) وعلى الدرجة الكلية. وفيما يتعلق بالتخصص فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروقاً في المسايرة، في حين وجد فروقاً تعزى إلى تخصص في المغايرة في البعدين الفرعيين المتعلقين (بالأخذ، والإيثار). أما في الحالة الاجتماعية فقد أظهرت النتائج وجود فروقاً فقط في الإيثار ولصالح العزاب. وفيما يتعلق بمكان السكن فقد أظهرت النتائج وجود فروقاً ما بين أفراد العينة في الأبعاد

الفرعية للمسايرة (الحساسية الاجتماعية، والثقة الاجتماعية والتسامح) ولصالح سكان المخيمات والقرى، وأخيراً فيما يتعلق بالمغايرة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى إلى مكان السكن.

كما أجرى الرحيلي (2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة المسايرة-المغايرة الاجتماعية والذكاء الاجتماعي، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت (400) امرأة بواقع (200) امرأة من العاملات في المجالات المهنية (طبيبات، ممرضات، إداريات، معلمات)، و(200) امرأة من غير العاملات والتي تراوحت أعمارهن بين (25-40 سنة) من محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، حيث استخدمت الباحثة مقياس المسايرة-المغايرة، وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين المسايرة-المغايرة الاجتماعية والذكاء الاجتماعي، بينما وجدت علاقة ارتباطية عكسية بين المسايرة-المغايرة الاجتماعية والذكاء الاجتماعي لدى العينة الكلية من العاملات وغير العاملات، وكما أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات مرتفعات منخفضات المسايرة الاجتماعية في الذكاء الاجتماعي لدى العاملات لصالح مرتفعات المسايرة، وكذلك وجدت فروق بين متوسطي درجات المسايرة-المغايرة الاجتماعية لدى العاملات وغير العاملات تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (25 إلى أقل من 30 سنة)، وأما تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية فلم تظهر فروق بين متوسطات درجات المسايرة-المغايرة، وكما لم تظهر فروق في متوسطات درجات المسايرة-المغايرة لدى العاملات وقريناتهم من غير العاملات.

وهدفت دراسة اوسبورن (Osborn, 2005) إلى معرفة العلاقة بين درجة الذكاء (IQ) والمسايرة، وكذلك العلاقة بين المسايرة ودرجة التحكم لدى الفرد، على عينة بلغت من طلاب الكلية (100) طالب تلقوا جميعاً إختبار مثير خطي، وذلك لتقييم درجة المسايرة، حيث كان على أفراد العينة أن يقارنوا بين طول الخط (موضوع المقارنة) وطول ثلاثة خطوط موضوعية بعد الاستماع للإجابات التي

يقدمها أربعة شركاء متحالفين، ثم تم قياس درجة التحكم باستخدام أسلوب التوجه في العلاقات الشخصية بالآخرين، كما تم حساب درجة الذكاء في تحديد ما إذا كان الأفراد ذوي الذكاء الأعلى يسايرون بدرجة اقل مقارنة بالأفراد ذوي الذكاء الأقل أم لا، ثم تم تحليل الانحدار لمقارنة درجات المسايرة ودرجات الذكاء الكلي، حيث أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين درجة الذكاء الكلي والمسايرة.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بمجال الأداء المهني

هدفت دراسة الغريز (2018) إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بطبيعة الأداء المهني للصحفيين الفلسطينيين، ومعرفة مستويات الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين، وعوامل تحققه، وكشف تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي، والأداء المهني، بشكل منفصل، ومعرفة محددات الأداء المهني وأبرز الضغوط التي تحد من تطور الأداء المهني للصحفيين الفلسطينيين، وحجم تأثيره على أدائهم. وتعد الدراسة من البحوث الوصفية، حيث استخدمت منهج الدراسات المسحية، وفي إطار هذا المنهج اعتمد الباحث أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية وكذلك بنيت الدراسة على أدبيات نظرية القائم بالاتصال "حارس البوابة الإعلامية" باستخدام أداة صحيفة الاستقصاء، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين الأداء المهني للصحفيين والرضا الوظيفي لديهم، وكذلك يمتلك الصحفيون الفلسطينيون درجة متوسطة من الرضا عن العوامل الاقتصادية في العمل، وهناك درجة عالية من الرضا لدى الصحفيين الفلسطينيين عن طبيعة العمل وظروفه، وتبرز النتائج توافر درجة عالية من مستويات الانضباط وتحمل المسؤوليات لدى الصحفيين الفلسطينيين.

وقام أبو الكاس (2015) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من (العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة)، والبالغ عددهم (833) موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (263) موظفاً، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام كان مرتفعاً، وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية كان مرتفعاً، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. كما أن مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (النزاهة والشفافية، الاحترام وحسن المعاملة، العمل كفريق) على الترتيب. وعدم وجود فروقاً معنوية في استجابات المبحوثين حول مجال أخلاقيات المهنة، وحول مجال الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية ما عدا متغير (مكان العمل) الذي تبين وجود فروق معنوية لصالح منطقة رفح في كل من مجال أخلاقيات المهنة ومجال الأداء الوظيفي.

كما قامت أبو ماضي (2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية أثناء معالجتها لقضايا الانقسام الفلسطيني ومعرفة أهم المعوقات أثناء الحصول على المعلومات، وتتنمي هذه الدراسة للبحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح الإعلامي، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية، واعتمدت أداة

الدراسة التحليلية على استمارة تحليل المضمون واعتمدت أداة الدراسة الميدانية على صحيفة الاستقصاء ، وتكونت من عينة بلغت (39) مبحوثاً، واستخدمت الدراسة نظرية القائم بالاتصال. وتوصلت الدراسة الميدانية إلى عدد من النتائج، أهمها: إن أبرز العوامل التي تؤثر على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية موضوعات الانقسام كانت لصالح الانتماءات والاتجاهات الفكرية تلتها السياسات التحريرية ونمط الملكية، كما أن هناك عوامل دفعت القائم بالاتصال لحجب بعض الأفكار أو تلوينها. مما يؤثر سلباً على الأداء المهني في التغطية.

هدفت دراسة الشديفات (2014) إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانة مكونة من (43) بنداً، توزعت على خمس مجالات وطبقت على (99) معلماً ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق هو بدرجة متوسطة، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في التخطيط لصالح الذكور، والزيارات الصفية لصالح الإناث، والمناهج وأساليب التدريس لصالح الذكور. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مجالي العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي، والتقويم، وعلى الأداة ككل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل في المناهج وأساليب التدريس لصالح الدراسات العليا، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لباقي المجالات، وعلى الأداة ككل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الخبرة 10 سنوات فأكثر من جهة، وبين كل من فئتي (1-5) سنة، (6-10) سنة، وجاءت الفروق لصالح كل من فئتي (1-5) سنة، (6-10) سنة في التخطيط وفي العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي.

وقام ميونخ (Muenich, 2014) بدراسة هدفت إلى التأكد من تصورات مديري المدارس الثانوية العامة في ولاية مينيسوتا فيما يتعلق بتقييم أدائهم، وقد استخدمت (المقابلة) في جمع المعلومات. ومن نتائج هذه الدراسة ما يأتي: كانت إجابات المديرين تُفيد بأن التقييمات السابقة كانت عادلة ومتسقة ولكنها غير محددة وواضحة فيما يتعلق بنموهم المهني. وأما نتائج طلابهم ودخولها في تقييم الأداء رداً على سؤال حول إذا كان ينبغي أن تدرج البيانات التقدم العلمي للطالب في عملية التقييم، وافق (88.7%) من المجيبين. ومع ذلك، رداً على سؤال حول إذا كان ينبغي أن تدرج بيانات الإنجاز للطالب تشكل (35%) من تقييم الأداء حسب ما قرره القوانين الأساسية للولاية، (75.8%) من المجيبين أيدت نسبة مئوية أقل، وبالتالي تقييم أداء للمديرين يجب أن يشمل جميع مستويات الأداء.

وهدفت دراسة الشريف (2013) إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز. ولتحقيق أهداف الرسالة تم تصميم استبانة تحتوي على (27) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز وعددها (241) موظفة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى التالي: قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة، كما أشارت إلى وجود بعض التحديات التي تواجه عملية التطوير وهي كالتالي: طول الإجراءات المتبعة داخل العمل، تعقيد الإجراءات المتبعة داخل العمل، عدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين.

كما هدفت دراسة أبو زيادة (2012) إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت، والجودة الشاملة وأثرها في الأداء الوظيفي في المصارف التجارية الفلسطينية. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والتي بلغ تعدادها (114)

مديراً، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن المصارف التجارية الفلسطينية تهتم بتطبيق أبعاد إدارة الجودة جميعاً باستثناء بعد مشاركة العاملين وتحفيزه، فقد جاء هذا التطبيق بشكل عام بدرجة متوسطة، كما أن اتجاهات المبحوثين في هذه المصارف نحو مستوى فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي تتصف بدرجة عالية، كما تبين أنه يوجد علاقة ذات تأثير معنوي بين أبعاد إدارة الجودة الشاملة وكل من فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وكذلك تبين وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد علاقة ذات تأثير معنوي بين فاعلية إدارة الوقت والجودة الشاملة مجتمعتين والأداء الوظيفي، وكان لفاعلية إدارة الوقت والجودة الشاملة مجتمعتين الأثر الأكبر على الأداء الوظيفي، مقارنة بكل من أثر فاعلية إدارة الوقت، والجودة الشاملة كل على انفراد على الأداء جودة الحياة الوظيفية من عدمه.

وأجرى البلبيسي (2012) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ودرجة الالتزام بتطبيق عناصرها داخل أروقتها، والتعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى عمالي المنظمات غير الحكومية، ومدى تأثيرها بتطبيق برامج استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، واستخدم أداة لجمع البيانات وهي الاستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة، كما أن أداء العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة يمتاز بالكفاءة العالية والمستوى الراقى، كما أشارت النتائج لوجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة والأداء الوظيفي لعمالها.

كما قام عقدة (2011) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى التمكين الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى المشرفين التربويين في الأردن. وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين والمديرين والمعلمين جميعاً في

مديريات التربية والتعليم لمحافظة جرش، العقبة، والسلط. حيث بلغ عددهم (97) مشرفاً ومشرفة، و(326) مديراً ومديرة و(6460) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيار (90) مشرفاً ومشرفة و(300) مديراً ومديرة و(4120) معلماً ومعلمة بالطريقة العشوائية البسيطة كعينة للدراسة واستخدمت (الاستبانة) كأداة للدراسة، بالإضافة إلى استخدام المنهج (الوصفي التحليلي). ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى التمكين الوظيفي لدى المشرفين قد جاء بدرجة متوسطة، وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين قد جاء بدرجة عالية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مديري المدارس والمعلمين لمستوى الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمجالاته تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة، وتوجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مجالات التمكين الوظيفي ومجالات الأداء الوظيفي لدى المشرفين التربويين .

وأجرى بحر وأبو سويرح (2010) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مدى مشاركة العاملين، نمط الاتصال، طبيعة العمل، التكنولوجيا المستخدمة)، وهدفت كذلك إلى معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تُعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من (80) فقرة، تم توزيعها عشوائياً على (2015) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة. وقد أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية، وأظهرت النتائج أيضاً على أن الأداء

الوظيفي للعاملين يعتبر جيداً، كما أشارت النتائج لوجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.

وقام شاهين (2010) بدراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين فعالية، وعدالة نظام أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية، وأثره على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم جمع البيانات الأولية من خلال إستبانته تم تصميمها لهذا الغرض. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود رضا على نظام تقييم الأداء المطبق وعلى عدالته لدى العاملين في الجامعة الإسلامية، وأن مستوى الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي كان بدرجة معقولة في كلا الجامعتين، وظهر مستوى الثقة التنظيمية مرتفعاً في الجامعة الإسلامية أكثر منه في جامعة الأزهر، وأظهرت النتائج أيضاً أنه لا يوجد نظام لتقييم أداء الأكاديميين الذين يشغلون مناصب إدارية في الجامعتين، كما أنه يوجد رضا غير كاف حول نظام الحوافز ولا عن الوقت الذي تستغرقه عمليات تنفيذ المعاملات.

كما قام ناصر (2010) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى أنماط القيادة السائدة في المنظمات الأهلية الفلسطينية، والتعرف إلى الأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية، وكذلك التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية، كما هدفت إلى تحديد مدى تأثير المتغيرات الشخصية (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر، الجنس)، ومدى تأثير المتغيرات التنظيمية (مصرفاتها، عمرها الزمني، عدد الموظفين) على تقديرات العاملين للنمط القيادي السائد وأثره على الأداء الوظيفي. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة التي كان

عددها (340) من (مديرين، ورؤساء أقسام، وأخرى). والتي اختيرت بطريقة العينة العشوائية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر استخداماً في المنظمات الأهلية الفلسطينية يليه النمط القيادي الأوتوقراطي، وأخيراً النمط القيادي الحر، وأشارت أيضاً إلى أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يعدُّ جيداً وذلك بسبب تأدية الموظفين للأعمال الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية لأنه يعملون في منظمات هدفها غير ربحي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي، والحر المستخدم في المنظمات الأهلية الفلسطينية ومستوى الأداء الوظيفي، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الأوتوقراطي المستخدم في المنظمات الأهلية الفلسطينية ومستوى الأداء الوظيفي في هذه المنظمات.

كما قام بولن (Bolin, 2008) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في شعور المعلمين في الرضا الوظيفي وبيان أثرها على الأدوار الوظيفية للمعلم، ومن بين هذه العوامل التفاعل بين المعلم والقيادة الإدارية. وأجريت الدراسة على (434) معلماً من معلمي المدارس الثانوية للطبقات الفقيرة والمتوسطة والغنية في الصين. واستخدمت الدراسة أسلوبين وهما (الاستبانات والمقابلات). وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي الذي يؤثر في الأداء الوظيفي للمعلم هي القيادة: حيث إنّ تفاعل القيادة الإدارية مع المعلمين يؤثر في أدائهم، والضغوطات: تنتج ضغوطات العمل خلال فترة ظهور نتائج الامتحان وذلك لأن مستوى الطلبة يؤثر في تقييم المعلم ومدى رضاه عن العمل، والمتغيرات الشخصية: حيث يؤثر كل من نوع الجنس والعمر والمستوى الأكاديمي ودورات التعليم ومدة الخبرة في الرضا الوظيفي لدى المعلم.

وأجرى شوغتاي (Chughtai, 2008) دراسة هدفت إلى التحقق من أثر المشاركة الوظيفية في الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال دراسة (280) مفردة من أعضاء هيئة التدريس في (5) جامعات باكستانية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية قوية وإيجابية بين الاستغراق الوظيفي وبين كل من الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن المستويات العالية من المشاركة الوظيفية تقود إلى مزيد من التأثير الإيجابي على اتجاهات وسلوكيات الأفراد التنظيمية، وبالأخص الانتماء التنظيمي، وانخفاض معدل الغياب والرغبة في ترك العمل، كما وجدت الدراسة مجموعة من الممارسات التي من شأنها خلق مستوى عالٍ من الاستغراق من أهمها (تطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين، المحافظة على معايير سلوكية واضحة ومتسقة، دعم العلاقة مع المشرفين ومع زملاء العمل، الاستقلال الذاتي، الثقة الإدارية).

وهدفت دراسة يانغ (Yang, 2006) إلى تقديم مقارنة للعلاقة بين أداء الموظفين التابعين كما صنفت من قبل قادتهم ونوعين من القيادة: القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية في بيئتين ثقافيتين مختلفتين هما (أستراليا والصين). بلغ عدد المبحوثين (119) موظفاً من أستراليا، و(122) موظفاً من الصين. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن المرؤوسين الأستراليين أظهروا مستويات أعلى من الثقة في قادتهم، مقارنة بالمرؤوسين في الصين، ووجود علاقة بين القيادة التحويلية والإجرائية وأداء التابعين في أستراليا، ولكن لا توجد علاقة بين القيادة التحويلية والإجرائية وأداء التابعين في الصين، ونتائج الدراسة سلطت الضوء على ضرورة أخذ القادة في الاعتبار البيئة الثقافية عند محاولة فهم العلاقة بين تسوية الخلافات ونتائج الأداء.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح بأنها تباينت من حيث الهدف، وتتنوع اهتماماتها البحثية، كما تنوعت من حيث المجتمعات التي أجريت فيها، فمنها مجتمعات عربية وأخرى أجنبية، وكذلك تنوعت في مجالات وقطاعات العمل التي تناولتها تلك الدراسات، وبسبب ندرة الدراسات السابقة التي تربط متغير المسايرة-المغايرة بالأداء المهني قامت الباحثة بتقسيم الدراسات السابقة إلى محورين: المحور الأول يتحدث عن المسايرة-المغايرة وعلاقتها ببعض المتغيرات، والمحور الثاني يتحدث عن الأداء المهني (الوظيفي) وعلاقته ببعض المتغيرات.

أظهرت الدراسات السابقة المتعلقة بالمسايرة-المغايرة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين المسايرة-المغايرة والاتزان الانفعالي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي كدراسة بن بطو (2017)، ودراسة سمور (2012)، بينما وجدت علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين درجة الذكاء الكلي والمسايرة كدراسة اوسبورن (Osborn, 2005).

يتبين من الدراسات السابقة التنوع في طرح موضوع الأداء الوظيفي، ومدى ارتباطها بتحسين وتطوير أداء العاملين بصفة عامة، وهذا ما يثري الدراسة الحالية والانطلاق من حيث انتهى الآخرون. ويتضح ذلك من خلال دراسة أبو الكاس (2015)، ودراسة الشريف (2013)، ودراسة أبو زيادة (2012)، والبليسي (2012)، وعقدة (2011).

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في المسايرة-المغايرة في التعرف على مفهوم المسايرة-المغايرة، كذلك التعرف على عناصر الإطار النظري المتعلقة بالمسايرة-المغايرة، واستخدمت مقياس ابن مانع (1991) للمسايرة والمغايرة. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في مجال الأداء المهني (الوظيفي) في التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي، وعناصره، ومحدداته، وتقييمه،

والعوامل المؤثرة به، كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة المتعلقة بالأداء المهني ومجالاتها، وفقراتها، وتحديد متغيرات الدراسة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية لم تعثر الباحثة على دراسات ذات صلة مباشرة بموضوع المسايرة-المغايرة وعلاقتها بالأداء المهني في لدى المرشدين التربويين، وذلك من وجهة نظر المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم -وفي حدود علم الباحثة- لم تتجز حتى الآن في فلسطين دراسات حديثة ذات صلة مباشرة أو متقاربة من موضوع الدراسة الحالية.

وتميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة في كونها تطرقت لموضوعين هامين وأساسيين هما (المسايرة-المغايرة، والأداء المهني) لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، كما أن هذه الدراسة تزامنت مع متطلبات العصر الحديث والسريعة والتي لا يراعى أحياناً بها الدقة والمتابعة بما يقدم للمجتمعات من معارف ومعلومات تخدم بدورها تحسين الأداء وتطوره، لذلك يمكن اعتبار هذه الدراسة نقطة بدء أو انطلاق نحو تحديد طبيعة العلاقة فيما بين المسايرة-المغايرة والأداء الوظيفي- إن وجدت- 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
الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً لطريقة الدراسة وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأداة الدراسة وصدقها وثباتها، إجراءات الدراسة، والمعالجات الإحصائية.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، 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 (الكيلاني والشريفين، 2005). والهدف من استخدام المنهج الوصفي الارتباطي هو معرفة "المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم".

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين جميعاً في محافظتي الخليل وبيت لحم والبالغ عددهم (345) مرشداً ومرشدةً، منهم (261) في محافظة الخليل، و(84) في محافظة بيت لحم حسب إحصائية مديريات التربية والتعليم في كل من محافظتي الخليل وبيت لحم للعام (2019).

عينة الدراسة

أ- العينة الاستطلاعية: قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (60) مرشداً ومرشدة من مجتمع الدراسة الأصلي في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك من أجل التّحقق من

صدق أدوات الدراسة وثباتها، إذ استخدم مقياس المسايرة-المغايرة من إعداد (بن مانع، 1991)، واستبانة الأداء المهني من إعداد الباحثة، حيث تبيّن أنّ الأدوات تتمتع بصدق وثبات جيدين، مما أعطى الباحثة مؤشراً على استخدام الأدوات من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

ب- العينة الأساسية: بعد حصر عدد أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (345) مرشداً ومرشدةً، ومن خلال مخاطبة مكاتب التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم، قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية تكونت من (260) مرشداً ومرشدةً من المرشدين العاملين في المدارس الحكومية في محافظتي الخليل وبيت لحم في العام الأكاديمي (2019-2020م)، أي ما يمثل (75.4%) من مجتمع الدراسة، والجدول الآتي يوضح خصائص العينة الديمغرافية.

جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية حسب الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمحافظ

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	124	47.7
	أنثى	136	52.3
	المجموع	260	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	78	30.0
	5-10 سنوات	98	37.7
	أكثر من 10 سنوات	84	32.3
	المجموع	260	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	207	79.6
	ماجستير فأعلى	53	20.4
	المجموع	260	100.0
المحافظة	محافظه الخليل	197	75.8
	محافظه بيت لحم	63	24.2
	المجموع	260	100.0

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس المسايرة والمغايرة

1- وصف المقياس:

اعتمدت الباحثة مقياس سعيد بن مانع (1991) بهدف الحصول على تقدير كمي لما يدركه المستجيب على المقياس من السمات الجزئية لكل من سلوك المسايرة والمغايرة، حيث يقيس اثني عشر بعداً اجتماعياً وسلوكياً تتعلق بأنماط مسايرة الفرد أو مغاييرته للجماعة.

وتكون المقياس من بعدين رئيسيين هما (المسايرة - المغايرة)، حيث يحوي بعد المسايرة اثني عشر بعداً فرعياً تتضمن السمات التالية: (الإيثار، الحساسية الاجتماعية، العطاء، التمرکز حول الآخرين، الاستقلالية، المسالمة، التوحد، الانسجام، الثقة الاجتماعية، التعاون، الانفتاح، التسامح). أما بعد المغايرة فينطوي تحته اثنا عشر بعداً فرعياً، وتتضمن كذلك السمات التالية: (الأثرة، التبدل الاجتماعي، الأخذ، التمرکز حول الذات، التبعية، العدوانية، الانعزال، التنافر، الخجل، التنافس، الانغلاق، التشدد).

كما يتبع كل بعد فرعي من أبعاد المسايرة وأبعاد المغايرة أربع بنود، بحيث تكون مجموع بنود المسايرة (48 بند)، وكذلك مجموع بنود المغايرة (48 بند)، وتكون مجتمعة بنود المقياس ككل المكون من (96 بند). وتندرج تحت كل بند من بنود الاستبيان ستة أوزان تبدأ من (موافق تماماً، موافق إلى حد كبير، موافق إلى حد ما، غير موافق إلى حد ما، غير موافق إلى حد كبير، غير موافق على الإطلاق)، بحيث تندرج درجات هذه الاختيارات من (1-6).

توزيع العبارات:

قامت الباحثة بتوزيع العبارات في مقياس المسايرة - المغايرة، بحيث أخذت أبعادها الفرعية العبارات

التي تحمل أرقاماً على النحو الآتي كما هو موضح في الجدول (2):

جدول (2): توزيع عبارات مقياس المسايرة - المغايرة على الأبعاد الفرعية للمقياس

المغايرة		المسايرة		الرقم
أرقام الفقرات	البعد	أرقام الفقرات	البعد	
(8، 7، 6، 5)	الأثرة	(4، 3، 2، 1)	الإيثار	1
(16، 15، 14، 13)	التبيلد الاجتماعي	(12، 11، 10، 9)	الحساسية الاجتماعية	2
(24، 23، 22، 21)	الأخذ	(20، 19، 18، 17)	العطاء	3
(32، 31، 30، 29)	التمركز حول الذات	(28، 27، 26، 25)	التمركز حول الآخرين	4
(40، 39، 38، 37)	التبعية	(36، 35، 34، 33)	الاستقلالية	5
(48، 47، 46، 45)	العدوانية	(44، 43، 42، 41)	المسالمة	6
(56، 55، 54، 53)	الانعزال	(52، 51، 50، 49)	التوحد	7
(64، 63، 62، 61)	التنافر	(60، 59، 58، 57)	الانسجام	8
(72، 71، 70، 69)	الخجل	(68، 67، 66، 65)	الثقة الاجتماعية	9
(80، 79، 78، 77)	التنافس	(76، 75، 74، 73)	التعاون	10
(88، 87، 86، 85)	والانغلاق	(84، 83، 82، 81)	الانفتاح	11
(96، 95، 94، 93)	التشدد	(92، 91، 90، 89)	التسامح	12
48	مجموع البنود	48	مجموع البنود	
96		مجموع بنود المقياس ككل		

2- صدق مقياس المسايرة-المغايرة:

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة ولأغراض التوصل إلى صدق المقياس على البيئة الفلسطينية بتطبيق المقياس على عينة

مكونة من (60) من المرشدين والمرشدات التربويات وتم التّحقق من صدق المقياس وذلك بحساب

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه مع

الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (3):

جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل بُعد من أبعاد المسايرة مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المسايرة.

البُعد	رقم البند	(r)	البُعد	رقم الفقرة	(r)	البُعد	رقم البند	(r)
الإيثار	1	0.54**	الاستقلالية	33	0.64**	الثقة الاجتماعية	65	0.72**
	2	0.62**		34	0.52**		66	0.69**
	3	0.70**		35	0.45**		67	0.79**
	4	0.70**		36	0.43**		68	0.81**
الحساسية الاجتماعية	9	0.79**	المسالمة	41	0.72**	التعاون	73	0.67**
	10	0.49**		42	0.64**		74	0.74**
	11	0.77**		43	0.59**		75	0.77**
	12	0.64**		44	0.57**		76	0.70**
العطاء	17	0.52**	التوحد	49	0.57**	الانفتاح	81	0.72**
	18	0.54**		50	0.53**		82	0.76**
	19	0.54**		51	0.63**		83	0.79**
	20	0.64**		52	0.83**		84	0.75**
التمركز حول الآخرين	25	0.48**	الانسجام	57	0.67**	التسامح	89	0.81**
	26	0.57**		58	0.68**		90	0.76**
	27	0.56**		59	0.64**		91	0.78**
	28	0.61**		60	0.80**		92	0.80**

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

يتبين أن قيم مصفوفة ارتباط فقرات المسايرة جميعها مرتبطة مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المسايرة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات مقياس المسايرة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات مقياس (المسايرة) في قياس ما صيغت من أجل قياسه. وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المسايرة مع الدرجة الكلية للمسايرة، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بُعد مع الدرجة الكلية للمسايرة.

(r) لدرجة البعد* الدرجة الكلية للمسايرة		(r) لدرجة البعد* الدرجة الكلية للمسايرة	
0.53**	التوحد	0.57**	الإيثار
0.69**	الانسجام	0.66**	الحساسية الاجتماعية
0.64**	الثقة الاجتماعية	0.74**	العطاء
0.59**	التعاون	0.60**	التمركز حول الآخرين
0.60**	الانفتاح	0.61**	الاستقلالية
0.66**	التسامح	0.57**	المسالمة

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

تشير البيانات الواردة في جدول (4) إلى أن الدرجة الكلية لأبعاد المسايرة مرتبطة جميعها مع الدرجة الكلية للمسايرة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على اتساق جميع أبعاد المسايرة مع مقياس المسايرة، بالتالي فإن جميع أبعاد المسايرة تتمتع بصدق بنائي مرتفع.

جدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل بُعد من ابعاد المغايرة مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المغايرة.

البُعد	رقم البند	(r)	البُعد	رقم الفقرة	(r)	البُعد	رقم البند	(r)
الأثرة	5	0.74**	التبعية	37	0.54**	الخجل	69	0.63**
	6	0.62**		38	0.59**		70	0.64**
	7	0.69**		39	0.63**		71	0.78**
	8	0.51**		40	0.71**		72	0.76**
التباعد الاجتماعي	13	0.77**	العدوانية	45	0.58**	التنافس	77	0.66**
	14	0.79**		46	0.87**		78	0.68**
	15	0.68**		47	0.75**		79	0.79**
	16	0.47**		48	0.66**		80	0.67**
الأخذ	21	0.60**	الانعزال	53	0.67**	الانغلاق	85	0.77**
	22	0.68**		54	0.76**		86	0.74**
	23	0.68**		55	0.57**		87	0.76**
	24	0.59**		56	0.61**		88	0.81**
التمركز حول الذات	29	0.55**	التنافر	61	0.77**	التشدد	93	0.79**
	30	0.66**		62	0.68**		94	0.77**
	31	0.66**		62	0.59**		95	0.61**
	32	0.61**		64	0.57**		96	0.66**

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المغايرة مرتبطة مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المغايرة ودالة إحصائية، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات مقياس المغايرة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات مقياس (المغايرة) في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المغايرة مع الدرجة الكلية للمغايرة، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بعد من أبعاد المغيرة مع الدرجة الكلية للمغيرة.

الدرجة البعد* الدرجة الكلية للمغيرة (r)	البعد	الدرجة البعد* الدرجة الكلية للمغيرة (r)	البعد
0.60**	الانعزال	0.58**	الأثرة
0.57**	التنافر	0.69**	التبلد الاجتماعي
0.68**	الخجل	0.60**	الأخذ
0.57**	التنافس	0.63**	التمركز حول الذات
0.65**	الانغلاق	0.58**	التبعية
0.54**	التشدد	0.48**	العدوانية

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

تشير البيانات الواردة في جدول (6) إلى أن الدرجة الكلية لجميع أبعاد المغيرة مرتبطة مع الدرجة الكلية للمغيرة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على اتساق جميع أبعاد المغيرة مع مقياس المغيرة، بالتالي فإن جميع أبعاد المغيرة تتمتع بصدق بنائي مرتفع.

كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمجالي (المسايرة-المغيرة) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل، وذلك كما هو موضح في جدول (7):

جدول (7): يبين قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمجالي (المسايرة-المغيرة) مع الدرجة الكلية للمقياس

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون (r)	المتغيرات
0.00	0.87**	المسايرة* الدرجة الكلية للمقياس
0.00	0.86**	المغيرة* الدرجة الكلية للمقياس

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

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (7) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً وهي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كان جيداً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وأنها تشترك معاً في قياس المسايرة والمغيرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

الصدق التمييزي:

تم حساب الصدق التمييزي بدلالة الفروق بين أقل الدرجات وأعلى الدرجات بعد توزيعهم على مجموعتين تمثل كل مجموعة ما نسبته (27%) من العينة الكلية، وقد استخدم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-test)، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين منخفضي ومرتفعي الدرجات للمسايرة وللمغايرة وللدرجة الكلية لمقياس (المسايرة-المغايرة).

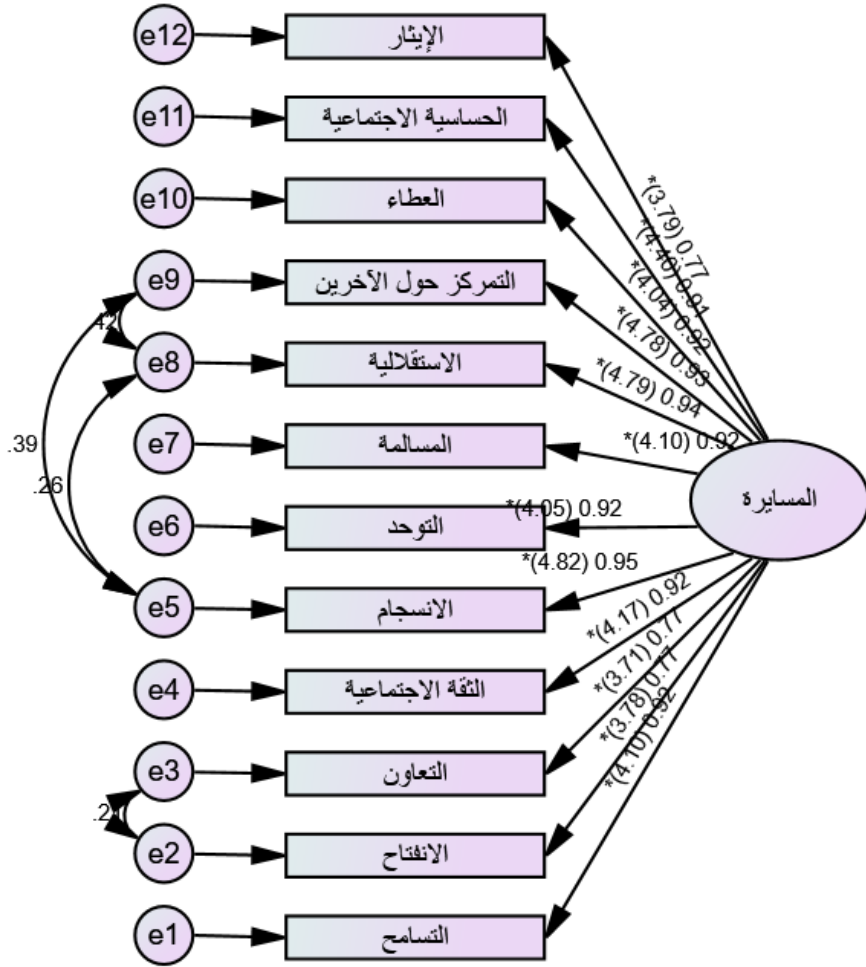
المتغير	المجموعة	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للمسايرة	منخفضي الدرجات	70	3.34	0.12	-32.43	0.00
	مرتفعي الدرجات	70	4.63	0.31		
الدرجة الكلية للمغايرة	منخفضي الدرجات	70	3.41	0.33	-2.49	0.01
	مرتفعي الدرجات	70	3.67	0.81		
الدرجة الكلية لمقياس المسايرة-المغايرة	منخفضي الدرجات	70	3.38	0.17	-11.78	0.00
	مرتفعي الدرجات	70	4.15	0.52		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 138

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

تشير النتائج في الجدول (8) إلى أن قيمة (ت) المحسوبة للمسايرة، وللمغايرة، وكذلك للدرجة الكلية لمقياس المسايرة-المغايرة جميعها أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، أي أن الدرجة الكلية لأبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس المسايرة-المغايرة قادرة على التمييز بين المجموعتين (العليا والدنيا) بالدرجات، وهذا يدل على أن مقياس المسايرة-المغايرة يتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

الصدق التوكيدي لمقياس المسايرة-المغايرة على البيئة الفلسطينية



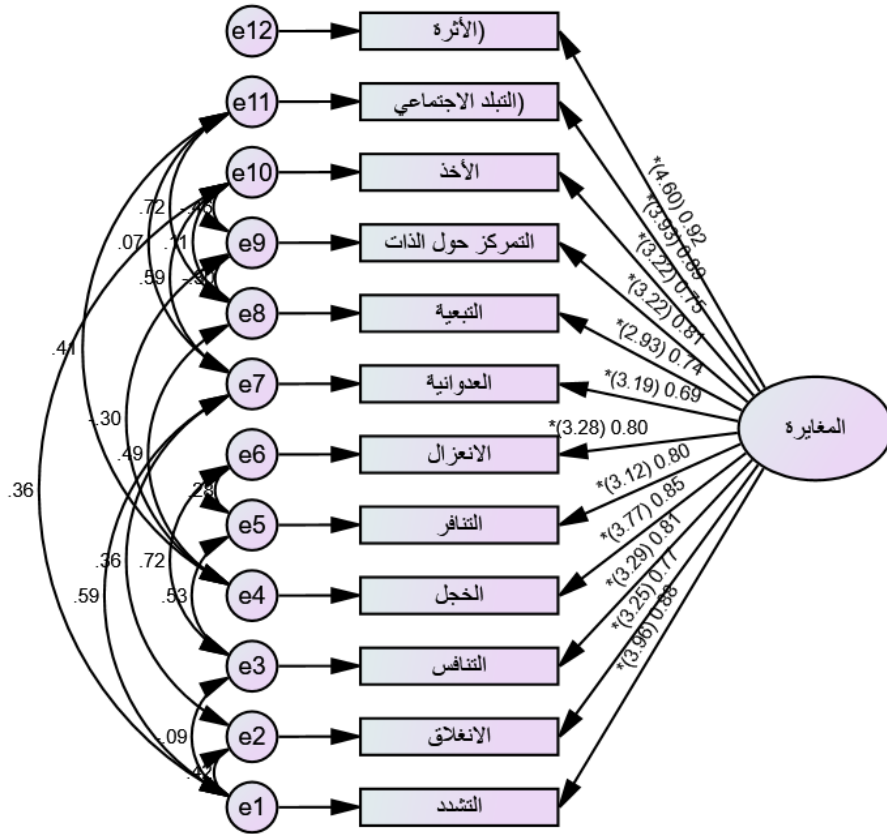
نموذج (1): النموذج البنائي للمسايرة

جدول (9): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العلاقات بين الدرجة الكلية للمسايرة وبين أبعادها الاثنى عشر

مؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مربع كاي (χ^2)	49.73	غير دالة
درجات الحرية df	51	/
مستوى الدلالة	0.528	-
نسبة مربع كاي إلى درجة الحرية (χ^2/df)	0.98	$\chi^2/df < 5$
مؤشرات المطابقة المطلقة		
GFI: مؤشر جودة المطابقة	1	GFI > 0.90
AGFI: مؤشر جودة المطابقة المعدل	0.995	AGFI > 0.90
RMSEA: جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	0.00	RMSEA < 0.08
مؤشرات المطابقة المتزايدة		
TLI: مؤشر توكر لويس	1	TLI > 0.90
NFI: مؤشر المطابقة المعياري	0.93	NFI > 0.90
CFI: مؤشر المطابقة المقارن	1	CFI > 0.95

يتضح من الجدول (9) أن مؤشرات جودة المطابقة (Goodness of Fit) لنموذج العلاقات بين الدرجة الكلية للمسايرة وبين أبعادها في النموذج أنه يحوز على أفضل القيم لكل المؤشرات، وأن جميع تقديرات النموذج دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث نلاحظ أن قيم (ت) المرافقة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة (-1.96 : 1.96) وهذا يعني دلالة جميع معاملات المسار. كما أن كاي تربيع غير دالة عند المستويين (0.01، و0.05)، كما أن نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية كان أصغر من (5) وهو مؤشر جيد للنموذج، وكذلك كان مؤشر توكر - لويس الذي بلغ القيمة (1) دلالة على مطابقة البيانات للنموذج مطابقة تامة، بالإضافة لمؤشر رمسي (RMSEA) وهو أهم المؤشرات في النموذج البنائي والذي بلغ القيمة (0.00) وهي قيمة مطابقة تامة، كذلك مؤشر جودة المطابقة الذي بلغت قيمته (1) يدل على جودة مطابقة تامة، وبلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.995) وهذه القيمة تدل على المطابقة التامة، ومؤشر جودة المطابقة المعياري بلغت قيمته (0.93) وهي جودة مطابقة عالية، وبلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (1) وهي جودة مطابقة تامة. وبذلك يتم قبول قيم معاملات الصدق أو التشبع للأبعاد، كونها ذات قيم مرتفعة، إذ تشير التقديرات المعطاة بالبرنامج (AMOS) إلى محكات قوية لقبول النموذج.

وتم حساب الصدق التمايزي (Discriminant Validity)، والثبات المركب (Composite Reliability) وبالاعتماد على النموذج (1) الذي تم بناؤه من خلال برنامج أموس (AMOS)، حيث بلغت قيمة الصدق التمايزي (0.73)، كما بلغت قيمة الثبات المركب (Composite Reliability) ((C.R)) (0.84)، حيث أشار هير وآخرون (Hair et al., 2014) إلى أن قيمة الصدق التمايزي (Average Variance Extracted (AVE)) يجب أن تكون أكبر من (0.5)، وقيمة الثبات المركب يجب أن تكون أكبر من (0.7) وهذه الشروط تحققت في النموذج البنائي للمسايرة.



نموذج (2): النموذج البنائي للمغابرة

جدول (10): مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العلاقات بين الدرجة الكلية للمغابرة وبين أبعادها الاثني عشر

محك القبول	القيمة المحسوبة	المؤشر
غير دالة	99.20	مربع كاي (χ^2)
/	36	درجات الحرية df
دالة	0.00	مستوى الدلالة
$\chi^2/df < 5$	2.76	نسبة مربع كاي إلى درجة الحرية (χ^2/df)
مؤشرات المطابقة المطلقة		
GFI > 0.90	0.97	GFI: مؤشر جودة المطابقة
AGFI > 0.90	0.96	AGFI: مؤشر جودة المطابقة المعدل
RMSEA < 0.08	0.021	RMSEA: جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي
مؤشرات المطابقة المتزايدة		
TLI > 0.90	0.97	TLI: مؤشر توكر لويس
NFI > 0.90	0.96	NFI: مؤشر المطابقة المعياري
CFI > 0.95	0.97	CFI: مؤشر المطابقة المقارن

يتضح من الجدول (10) أن مؤشرات جودة المطابقة (Goodness of Fit) لنموذج العلاقات بين الدرجة الكلية للمغايرة وبين أبعادها في النموذج أنه يحوز على أفضل القيم لكل المؤشرات ما عدا مؤشر جودة المطابقة كاي تربيع الذي بلغ (99.20) بدلالة إحصائية (0.00)، وهذا يشير إلى عدم مطابقة النموذج إلا في حالة عدم اعتدالية توزيع البيانات، ولذلك اتجهت الباحثة إلى شروط المطابقة البديلة، وتبين أن جميع تقديرات النموذج دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) حيث نلاحظ أن قيم (ت) المرافقة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة (-1.96 : 1.96) وهذا يعني دلالة جميع معاملات المسار. كما أن نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية كان أصغر من (5) وهو مؤشر جيد للنموذج، وكذلك كان مؤشر توكر - لويس الذي بلغ القيمة (0.97) دلالة على مطابقة البيانات للنموذج مطابقة قوية، بالإضافة لمؤشر رمسي (RMSEA) وهو أهم المؤشرات في النموذج البنائي والذي بلغ القيمة (0.021) هي قيمة مطابقة جيدة، كذلك مؤشر جودة المطابقة الذي بلغت قيمته (0.97) يدل على جودة مطابقة جيدة، وبلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.96) وهذه القيمة تدل على المطابقة الجيدة، ومؤشر جودة المطابقة المعياري بلغت قيمته (0.96) وهي جودة مطابقة عالية، وبلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (97) وهي جودة مطابقة عالية. وبذلك يتم قبول قيم معاملات الصدق أو التشبع للأبعاد، كونها ذات قيم مرتفعة، إذ تشير التقديرات المعطاة بالبرنامج (AMOS) إلى محكات قوية لقبول النموذج.

وتم حساب الصدق التمايزي (Discriminant Validity)، والثبات المركب (Composite Reliability) (C.R) وبالأتماد على النموذج (1) الذي تم بناؤه من خلال برنامج أموس (AMOS)، حيث بلغت قيمة الصدق التمايزي (0.81)، كما بلغت قيمة الثبات المركب (C.R) (0.90)، حيث أشار هير وآخرون (Hair et al., 2014) إلى أن قيمة الصدق التمايزي

(AVE) (Average Variance Extracted) يجب أن تكون أكبر من (0.5)، وقيمة الثبات

المركب يجب أن تكون أكبر من (0.7).

مما سبق ومن خلال إجراءات الصدق والثبات التي قامت بها الباحثة تبين أن مقياس المسايرة والمغايرة حافظ على خصائصه السيكومترية في البيئة الفلسطينية.

2- الثبات:

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11): معاملات الثبات لمقياس (المسايرة-المغايرة)

المتغيرات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا معامل الثبات	التجزئة النصفية معامل سبيرمان براون المصحح
الإيثار والأثرة	8	0.68	0.69
الحساسية الاجتماعية والتبذ الاجتماعي	8	0.67	0.72
العطاء والأخذ	8	0.71	0.67
التمركز حول الآخرين والتمركز حول الذات	8	0.72	0.73
الاستقلالية – التبعية	8	0.68	0.69
المسالمة والعدوانية	8	0.74	0.72
التوحد والانعزال	8	0.74	0.72
الانسجام والتناظر	8	0.64	0.63
الثقة الاجتماعية والخجل	8	0.72	0.70
التعاون والتنافس	8	0.75	0.75
الانفتاح – والانغلاق	8	0.73	0.70
التسامح والتشدد	8	0.69	0.73
الدرجة الكلية للمسايرة	48	0.85	0.81
الدرجة الكلية للمغايرة	48	0.83	0.80
الدرجة الكلية للمقياس	96	0.89	0.84

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت جيدة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لأبعاد المقياس بين (0.67 - 0.75)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمسايرة (0.85)، كما بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمغايرة (0.83)، كذلك بلغ كذلك معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس ككل (0.89). أيضاً تم التّحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيم معامل سبيرمان براون المصحح ما بين (0.63 - 0.75)، وبلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس ككل (0.84). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، مما يعطى الباحثة درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في البحث الحالي، وهو يعدّ مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقياس:

في حالة الإجابة على فقرة من فقرات المسايرة مثلاً (موافق تماماً، أو موافق إلى حد كبير، أو موافق إلى حد ما) فإنها تعتبر مسايرة، بينما على نفس التدرج إذا أُجيب على عبارة المسايرة نفسها (بغير موافق إلى حد ما، أو غير موافق إلى حد كبير، أو غير موافق على الإطلاق) فإنه يعتبر مغاير، وعلى العكس من ذلك في عبارات المغايرة، فعندما يوافق الشخص المطبق عليه المقياس على العبارة سواءً (موافق تماماً، أو موافق إلى حد كبير، أو موافق إلى حد ما) فإنه يعتبر مغايراً، وإن كان غير موافقاً مطلقاً فإنه يعتبر مسايراً، ومن هنا فإن الشخص يعتبر مكتسباً لسمة ما من سمات المسايرة أو

المغايرة عندما يوافق على ثلاث عبارات من عبارات السمة الأربع، أي عندما تقع الموافقة في تدرج (الموافقة التامة، أو الموافقة لحد كبير، أو الموافقة لحد ما) (بن مانع، 1992).

ولمعرفة درجة الموافقة لأفراد عينة الدراسة، قامت الباحثة بحساب طول سلم مقياس المسايرة-المغايرة كما يلي:

طول المقياس (المدى) = الحد الأعلى للسلم - الحد الأدنى للسلم

$$5 = 1 - 6 =$$

وتم تقسيم طول المقياس السداسي إلى ثلاث فئات متوسطات حسابية كما يلي:

$$3 = \text{عدد الفئات}$$

طول الفئة = طول المقياس ÷ عدد الفئات

$$1.67 = 3 \div 5 =$$

بإضافة طول الفئة (1.67) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (12):

جدول (12): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين

التربويين

مستوى المسايرة-المغايرة	الوزن النسبي	فئات المتوسط الحسابي
الموافقة		
منخفضة	16.67% - 44.5%	1.00-2.67
متوسطة	44.6% - 72.5%	2.68-4.35
مرتفعة	72.6% - 100%	4.36-6.00

ثانياً: استبانة الأداء المهني

وصف الأداة:

قامت الباحثة بتطوير استبانة الأداء المهني من خلال الرجوع إلى دراسة (أبو الكاس، 2015)، ودراسة (الشديقات، 2014)، حيث تكونت الاستبانة من ثلاث مجالات، المجال الأول يتحدث عن

الشخصية العامة وتكون من (9) فقرات، والمجال الثاني وتحدث عن الأداء الإداري وتكون من (9) فقرات، والمجال الثالث وتحدث عن العلاقات الاجتماعية وتكون من (7) فقرات،

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة ولأغراض التوصل إلى صدق المقياس على البيئة الفلسطينية بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (60) من المرشدين والمرشدات التربويات، وتم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (13):

جدول (13): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات كل بُعد من أبعاد الأداء المهني مع الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاده.

رقم البند	(r)	البُعد	رقم الفقرة	(r)	البُعد	رقم البند	(r)	البُعد
19	0.72**	العلاقات الاجتماعية	10	0.67**	الإداري	1	0.67**	الشخصية العامة
20	0.67**		11	0.65**		2	0.62**	
21	0.67**		12	0.65**		3	0.61**	
22	0.71**		13	0.67**		4	0.57**	
23	0.64**		14	0.62**		5	0.53**	
24	0.68**		15	0.67**		6	0.59**	
25	0.72**		16	0.73**		7	0.65**	
			17	0.73**		8	0.66**	
		18	0.72**	9	0.62**			

يتبين من الجدول (13) أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات كل بُعد من أبعاد الاستبانة مرتبطة مع الدرجة الكلية لكل بُعد ودالة إحصائية، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات استبانة الأداء المهني، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه. وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للأبعاد قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد الأداء المهني مع الدرجة الكلية للأداة، والجدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للأداة.

معامل ارتباط بيرسون (ر)	
0.89**	الشخصية العامة * الدرجة الكلية للأداء المهني
0.94**	الإداري * الدرجة الكلية للأداء المهني
0.90**	العلاقات الاجتماعية * الدرجة الكلية للأداء المهني

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)

تشير البيانات الواردة في جدول (14) إلى أن الدرجة الكلية لجميع أبعاد الأداء المهني مرتبطة مع الدرجة الكلية للأداء المهني عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على اتساق جميع أبعاد الأداء المهني مع الدرجة الكلية للأداء المهني، بالتالي فإن جميع أبعاد الأداء المهني تتمتع بصدق بنائي مرتفع.

الصدق التمييزي:

تم حساب الصدق التمييزي بدلالة الفروق بين أقل الدرجات وأعلى الدرجات بعد توزيعهم على مجموعتين تمثل كل مجموعة ما نسبته (27%) من العينة الكلية، وقد استخدم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-test)، والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف على الفروق بين منخفضي

ومرتفعي الدرجات لأبعاد الأداء المهني وللدرجة الكلية للأداء المهني.

المتغير	المجموعة	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشخصية العامة	منخفضي الدرجات	70	2.89	0.47	-20.73	0.00**
	مرتفعي الدرجات	70	4.43	0.40		
الإداري	منخفضي الدرجات	70	2.73	0.38	-39.79	0.00**
	مرتفعي الدرجات	70	4.78	0.21		
العلاقات الاجتماعية	منخفضي الدرجات	70	2.80	0.42	-32.30	0.00**
	مرتفعي الدرجات	70	4.76	0.28		
الدرجة الكلية للأداء المهني	منخفضي الدرجات	70	2.81	0.17	-54.73	0.00**
	مرتفعي الدرجات	70	4.65	0.22		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 138

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

تشير النتائج في الجدول (15) إلى أن قيمة (ت) المحسوبة لأبعاد الأداء المهني، وكذلك للدرجة الكلية للأداء المهني جميعها أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، أي أن الدرجة الكلية لأبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة قادرة على التمييز بين المجموعتين (العليا والدنيا) بالدرجات، وهذا يدل على أن استبانة الأداء المهني تتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

2- الثبات:

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (16).

جدول (16): معاملات الثبات لاستبانة الأداء المهني

المتغير	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا معامل الثبات	التجزئة النصفية معامل ارتباط جتمان
الشخصية العامة	9	0.79	0.78
الإداري	9	0.85	0.86
العلاقات الاجتماعية	7	0.82	0.79
الدرجة الكلية للأداء المهني	25	0.93	0.90

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع أبعاد الاستبانة وللدرجة الكلية للاستبانة كانت مرتفعة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لأبعاد الاستبانة بين (0.79 - 0.85)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للأداء المهني (0.93). أيضاً تم التّحقق من ثبات الاستبانة بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيم معامل جتمان ما بين (0.78 - 0.86)، وبلغ معامل جتمان للدرجة الكلية للاستبانة ككل (0.90). مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن الاستبانة صالحة للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، مما يعطى الباحثة درجة من الثقة عند استخدام الاستبانة كأداة للقياس في البحث الحالي، وهو يعدّ مؤشراً على أن الاستبانة يمكن أن تعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقها على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح الاستبانة:

استخدمت الباحثة أداة خماسية البدائل، حيث تم تصحيح الاستبانة من خلال إجابات المبحوثين على عباراتها، حيث أعطيت الإجابة تنطبق عليّ تماماً (5) درجات، وتنطبق عليّ غالباً (4) درجات، وتنطبق عليّ أحياناً (3) درجات، ونادراً ما تنطبق (درجتين)، ولا تنطبق عليّ (درجة واحدة).

وقد تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد الفئات}} = \frac{5 - 1}{4} = 1.33$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

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

$$1.33 = 3 \div 4 =$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (5.3):

جدول (17): مفاتيح التصحيح

فئات المتوسط الحسابي	درجة الموافقة على مستوى الأداء المهني
2.33-1.00	منخفضة
3.67-2.34	متوسطة
5.00-3.68	مرتفعة

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

أولاً: الجنس

ثانياً: سنوات الخبرة وكان له ثلاثة مستويات، على النحو الآتي: (أقل من 5 سنوات)، (5-10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات).

ثالثاً: المؤهل العلمي وكان له مستويان، هي: بكالوريوس، وماجستير فأعلى.

رابعاً: المحافظة وكان لها مستويان، هي: محافظة الخليل، ومحافظة بيت لحم.

المتغيرات التابعة: (المسايرة)، (المغايرة)، (المسايرة-المغايرة)، (الأداء المهني) حيث شكلت مجتمعة أدوات الدراسة والتي هدفت لقياس المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم إجراء الدراسة وفق عدد من المراحل وهي:

- تم الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة، واعتمدت الباحثة مقياس المسايرة-المغايرة لابن مانع (1991)، وقامت ببناء استبانة للأداء المهني.
- قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة تكونت من (60) مرشداً ومرشدةً للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة.
- اختارت الباحثة عينة عشوائية بسيطة من المرشدين في محافظتي الخليل وبيت لحم.
- بعد الحصول على الموافقات اللازمة، قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة على أفراد عينة الدراسة.
- قامت الباحثة بجمع أدوات الدراسة من أفراد عينة الدراسة، ثم قامت بفرزها وتبويبها واستبعاد غير الصالحة (غير المكتملة).

- تم تسليم أدوات الدراسة التي تم جمعها إلى المحلل الإحصائي من أجل إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراستها بعد تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج

الإحصائية للعلوم الاجتماعية، **Statistical Package for the Social Sciences**

(SPSS)، فاستخدمت الاختبارات الإحصائية الآتية:

- التكرارات والأوزان النسبية.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط سبيرمان براون لمعرفة الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، ولمعرفة العلاقة بين المسايرة-المغايرة من جهة وبين الأداء 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.

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 المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

للإجابة عن السؤال الأول، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك كما هو موضح في الجدول (18).

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الموافقة
المسايرة	4.09	0.56	68.2	1	متوسطة
المغايرة	3.12	0.68	52.0	2	متوسطة
الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة	3.21	0.42	53.5	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18) أن مستوى المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة (3.21) وبنسبة مئوية بلغت (53.5%). وهذا يدل على أن سمات المسايرة لدى المرشدين التربويين أكثر شيوعاً من سمات المغايرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمسايرة (4.09) مقابل (3.12) للدرجة الكلية للمغايرة.

أما فيما يتعلق بمستوى المسايرة ومستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم لكل مجال من مجالات المسايرة والمغايرة، فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو التالي:

أ- مستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وبينها الجداول (19):

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك كما هو موضح في الجدول (19).

جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد المسايرة
متوسطة	10	63.2	0.84	3.79	الإيثار
متوسطة	2	73.3	1.06	4.40	الحساسية الاجتماعية
متوسطة	9	67.3	0.92	4.04	العطاء
متوسطة	4	69.8	0.97	4.19	التمركز حول الآخرين
متوسطة	3	71.3	0.73	4.28	الاستقلالية
متوسطة	6	68.3	0.96	4.10	المسالمة
متوسطة	8	67.5	0.93	4.05	التوحد
كبيرة	1	75.5	0.65	4.53	الانسجام
متوسطة	5	69.5	1.03	4.17	الثقة الاجتماعية
متوسطة	12	61.8	0.84	3.71	التعاون
متوسطة	11	63.0	0.84	3.78	الانفتاح
متوسطة	7	68.3	0.89	4.10	التسامح
متوسطة		68.2	0.56	4.09	الدرجة الكلية للمسايرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (19) أن مستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمسايرة (4.09) وبنسبة مئوية بلغت (68.2%).

وقد جاءت أبعاد (الانسجام، والحساسية الاجتماعية، والاستقلالية) في المراكز الثلاث الأولى، حيث جاء بُعد الانسجام في المقام الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.53) ونسبة مئوية بلغت (75.5%) وبدرجة موافقة كبيرة، تلاه في المقام الثاني بُعد الحساسية الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (4.40) ونسبة مئوية بلغت (73.3%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء في المقام الثالث بُعد الاستقلالية بمتوسط حسابي بلغ (4.28) ونسبة مئوية بلغت (71.3%) وبدرجة موافقة متوسطة.

بينما جاءت أبعاد (التعاون، والانفتاح، والإيثار) في المراكز الثلاث الأخيرة، حيث جاء بُعد التعاون في المقام الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.71) ونسبة مئوية بلغت (61.8%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد الانفتاح في المقام الأول قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.78) ونسبة مئوية بلغت (63.0%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد الإيثار في المقام الثاني قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.79) ونسبة مئوية بلغت (63.2%) وبدرجة موافقة متوسطة.

ب- مستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وبينها الجداول (20):

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك كما هو موضح في الجدول (20).

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد المغايرة
متوسطة	10	50.0	1.10	3.00	الأثرة
متوسطة	11	48.8	0.76	2.93	التبند الاجتماعي
متوسطة	6	52.7	0.89	3.16	الأخذ
متوسطة	4	53.7	1.01	3.22	التمركز حول الذات
متوسطة	12	48.3	0.84	2.90	التبعية
متوسطة	5	53.2	0.92	3.19	العدوانية
متوسطة	1	54.7	1.07	3.28	الانعزال

الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد المغايرة
متوسطة	8	52.0	1.15	3.12	التنافر
متوسطة	9	51.2	0.90	3.07	الخلل
متوسطة	7	52.2	1.05	3.13	التنافس
متوسطة	3	53.8	0.95	3.23	والانغلاق
متوسطة	2	54.2	0.94	3.25	التشدد
متوسطة		52.0	0.68	3.12	الدرجة الكلية للمغايرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20) أن مستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمغايرة (3.12) ونسبة مئوية بلغت (52.0%).

وقد جاءت أبعاد (الانعزال، والتشدد، والانغلاق) في المراكز الثلاث الأولى، حيث جاء بُعد الانعزال في المقام الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.28) ونسبة مئوية بلغت (54.7%) وبدرجة موافقة متوسطة، تلاه في المقام الثاني بُعد التشدد بمتوسط حسابي بلغ (3.25) ونسبة مئوية بلغت (54.2%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء في المقام الثالث بُعد الانغلاق بمتوسط حسابي بلغ (3.23) ونسبة مئوية بلغت (53.8%) وبدرجة موافقة متوسطة.

بينما جاءت أبعاد (التبعية، والتبذل الاجتماعي، والأثرة) في المراكز الثلاث الأخيرة، حيث جاء بُعد التبعية في المقام الأخير بمتوسط حسابي بلغ (2.90) ونسبة مئوية بلغت (48.3%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد التبذل الاجتماعي في المقام الأول قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (2.93) ونسبة مئوية بلغت (48.8%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد الأثرة في المقام الثاني قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.00) ونسبة مئوية بلغت (50.0%) وبدرجة موافقة متوسطة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)؟

حيثُ انبثق عنه الفرضيات من (1-4) على النحو الآتي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

للإجابة عن الفرضية الأولى، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

جدول (21) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس (ن = 260).

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للمسايرة	ذكر	124	4.19	0.57	2.53	0.012*
	أنثى	136	4.01	0.54		
الدرجة الكلية للمغايرة	ذكر	124	3.22	0.73	2.28	0.024*
	أنثى	136	3.03	0.63		
الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً	ذكر	124	3.30	0.45	3.27	0.001**
	أنثى	136	3.13	0.37		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (21) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً (3.27) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.30) مقابل (3.13) للإناث.

كذلك ظهرت فروق في الدرجة الكلية للمسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (4.19) مقابل (4.01) للإناث. وظهرت فروق أيضاً في الدرجة الكلية للمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.22) مقابل (3.03) للإناث. ومن خلال هذه النتائج يتضح أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم لديهم مسايرة ومغايرة أكثر من المرشحات التربويات.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق بين متوسطات درجات المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول (22):

جدول (22): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين

التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.54	4.06	78	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للمسايرة
0.62	4.09	98	5-10 سنوات	
0.52	4.13	84	أكثر من 10 سنوات	
0.56	4.09	260	المجموع	
0.65	3.08	78	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للمغايرة
0.74	3.22	98	5-10 سنوات	
0.64	3.06	84	أكثر من 10 سنوات	
0.68	3.12	260	المجموع	
0.40	3.17	78	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً
0.47	3.27	98	5-10 سنوات	
0.37	3.18	84	أكثر من 10 سنوات	
0.42	3.21	260	المجموع	

يتضح من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، كما هو موضح في الجدول (23):

جدول (23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة (ن = 260)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للمسايرة	بين المجموعات	0.17	2	0.08	0.26	0.77
	داخل المجموعات	81.33	257	0.32		
	المجموع	81.50	259			
الدرجة الكلية للمغايرة	بين المجموعات	1.42	2	0.71	1.52	0.22
	داخل المجموعات	119.67	257	0.47		
	المجموع	121.09	259			
الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً	بين المجموعات	0.51	2	0.25	1.45	0.24
	داخل المجموعات	45.08	257	0.18		
	المجموع	45.59	259			

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (23) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ لم تظهر فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كذلك لم تظهر فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للمسايرة، وفي الدرجة الكلية للمغايرة، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية لهذه المجالات وللدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للإجابة عن الفرضية الثالثة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (24) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ن) = 260).

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للمسايرة	بكالوريوس	207	4.11	0.57	0.92	0.36
	ماجستير فأعلى	53	4.03	0.53		
الدرجة الكلية للمغايرة	بكالوريوس	207	3.13	0.70	0.45	0.66
	ماجستير فأعلى	53	3.09	0.60		
الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً	بكالوريوس	207	3.22	0.42	0.75	0.45
	ماجستير فأعلى	53	3.17	0.40		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً (0.75) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

للإجابة عن الفرضية الرابعة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

جدول (25) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة (ن = 260).

المتغير	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للمسايرة	الخليل	197	4.13	0.57	1.63	0.105
	بيت لحم	63	3.99	0.52		
الدرجة الكلية للمغايرة	الخليل	197	3.19	0.69	2.85	0.005**
	بيت لحم	63	2.91	0.61		
الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً	الخليل	197	3.25	0.44	2.97	0.003**
	بيت لحم	63	3.07	0.31		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96
 ** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (25) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً (2.97) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). وقد كانت الفروق لصالح محافظة الخليل بمتوسط حسابي بلغ (3.25) مقابل (3.07) لمحافظة بيت لحم، وهذا يدل على أن المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل كانت أعلى من المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظة بيت لحم. كذلك ظهرت فروق في الدرجة الكلية للمغايرة وكانت لصالح مرشدي ومرشدات محافظة الخليل بمتوسط حسابي بلغ (3.19) مقابل (2.91) لمرشدي ومرشدات محافظة بيت لحم.

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات المسaire لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، حيث كانت الدلالة الإحصائية (0.105) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

السؤال الثالث: ما مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

للإجابة عن السؤال الثالث، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك كما هو موضح في الجدول (26).

جدول (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الموافقة
الشخصية العامة	3.63	0.73	72.6	3	متوسطة
الأداء الإداري	3.76	0.87	75.2	1	كبيرة
العلاقات الاجتماعية	3.72	0.88	74.4	2	كبيرة
الدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني	3.70	0.75	74.0		كبيرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (26) أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداء المهني للمرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم (3.70) ونسبة مئوية بلغت (74.0%). وقد جاء الأداء الإداري في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.76) ونسبة مئوية بلغت (75.2%)، وجاء مجال العلاقات الاجتماعية في المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.72) ونسبة مئوية بلغت (74.4%)، وجاء مجال الشخصية العامة في المركز الثالث بمتوسط حسابي بلغ (3.63) ونسبة مئوية بلغت (72.6%)،

أما فيما يتعلق بمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل وبيت لحم لكل مجال من مجالات الأداء المهني، فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو التالي:

أ- الشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل وبيت لحم، وبينها الجدول (27):

جدول (27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل وبيت لحم.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	الموافقة
1.	أتمتع بشخصية بشوشة.	3.57	1.33	71.4	8	متوسطة
2.	أقبل النقد البناء وأستفيد منه.	3.62	1.18	72.4	5	متوسطة
3.	أتكيف مع المواقف المتغيرة.	3.60	1.19	72.0	6	متوسطة
4.	أتمتع بالانتران الانفعالي في المواقف المختلفة.	3.64	1.15	72.8	4	متوسطة
5.	أتمتع بالنظر الثاقب للأمور.	3.67	1.11	73.4	3	متوسطة
6.	أتمتع بروح المبادرة والنشاط.	3.76	1.18	75.2	2	كبيرة
7.	لدي دافعية للعمل.	3.77	1.15	75.4	1	كبيرة
8.	لدي القدرة على العمل في أماكن وظروف متنوعة.	3.57	1.32	71.4	7	متوسطة
9.	أقبل الأعمال الإضافية بروح طيبة.	3.49	1.20	69.8	9	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال الشخصية العامة	3.63	1.20	72.6		متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (27) أن مستوى الشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في

محافظة الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للشخصية العامة

(3.63) وبنسبة مئوية بلغت (72.6%). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.49-3.77).

ويتضح من الجدول (27) أن الفقرات (7، 6) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للشخصية

العامة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل وبيت لحم، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (لدي

دافعية للعمل)، و(أتمتع بروح المبادرة والنشاط)، وجاءت بدرجة موافقة كبيرة.

في حين أن الفقرات (9، 1) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة للشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (أقبل الأعمال الإضافية بروح طيبة)، و(أتمتع بشخصية بشوشة) وجاءتا بدرجة موافقة متوسطة.

ب- الأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وبينها الجدول (28):

جدول (28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	الموافقة
1.	أقيم علاقات مهنية جيدة مع إدارة المدرسة والمعلمين	3.86	1.25	77.2	1	كبيرة
2.	لدي القدرة على ضبط إدارة الصف في حصص التوجيه الجمعي	3.73	1.28	74.6	6	كبيرة
3.	ألتزم بأنظمة المدرسة ولوائحها.	3.83	1.28	76.6	2	كبيرة
4.	متمكن من تخصصي في أداء عملي.	3.75	1.22	75.0	4	كبيرة
5.	أساهم في تطوير العملية التعليمية.	3.64	1.26	72.8	8	متوسطة
6.	أدير جلسات الإرشاد بمهنية	3.75	1.22	75.0	4	كبيرة
7.	أعتذر عندما لا أتمكن من الحضور إلى المدرسة.	3.72	1.32	74.4	7	كبيرة
8.	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية	3.80	1.42	76.0	3	كبيرة
9.	أنفذ التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادي	3.73	1.35	74.6	5	كبيرة
	الدرجة الكلية للأداء الإداري	3.76	1.29	75.2		كبيرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (28) أن مستوى الأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في

محافظتي الخليل وبيت لحم كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداء الإداري (3.76)

وبنسبة مئوية بلغت (75.2%). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.64-3.86).

ويتضح من الجدول (28) أن الفقرات (1، 3) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للأداء

الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تمحورت هذه الفقرات حول:

(أقيم علاقات مهنية جيدة مع إدارة المدرسة والمعلمين)، و(ألتزم بأنظمة المدرسة ولوائحها)، وجاءت

بدرجة موافقة كبيرة.

في حين أن الفقرات (5، 7) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة للأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (أساهم في تطوير العملية التعليمية) وجاءت بدرجة موافقة متوسطة، و(أعتذر عندما لا أتمكن من الحضور إلى المدرسة) وجاءت بدرجة موافقة كبيرة.

ج- العلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، ويبينها الجدول (29):

جدول (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للعلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	الموافقة
1.	أتسم بالتفاعل مع طاقم المدرسة	3.75	1.31	75.0	2	كبيرة
2.	أتتمتع بقدرة فعالة على التواصل مع المجتمع المحلي.	3.68	1.26	73.6	5	كبيرة
3.	لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الطلبة.	3.73	1.28	74.6	4	كبيرة
4.	أشارك في الأنشطة المدرسية.	3.74	1.29	74.8	3	كبيرة
5.	أشارك طاقم المدرسة في الأفراح والأفراح	3.73	1.23	74.6	4	كبيرة
6.	أعمل على تقبل المجتمع للعمل الإرشادي	3.77	1.25	75.4	1	كبيرة
7.	أتتمتع بمهارات تفاعلية جيدة مع الآخرين	3.65	1.28	73.0	6	متوسطة
	الدرجة الكلية للأداء الإداري	3.72	1.27	74.4		كبيرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (29) أن مستوى العلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعلاقات الاجتماعية (3.72) وبنسبة مئوية بلغت (74.4%). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.65-3.77).

ويتضح من الجدول (29) أن الفقرات (6، 1) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للعلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (أعمل على تقبل المجتمع للعمل الإرشادي)، و(أتسم بالتفاعل مع طاقم المدرسة)، وجاءت بدرجة موافقة كبيرة.

في حين أن الفقرات (7، 2) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة للعلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (أتمتع بمهارات تفاعلية جيدة مع الآخرين) وجاءت بدرجة موافقة متوسطة، و(أتمتع بقدرة فعالة على التواصل مع المجتمع المحلي) وجاءت بدرجة موافقة كبيرة.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)؟

حيثُ انبثق عنه الفرضيات من (5-8) على النحو الآتي:

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

للإجابة عن الفرضية الخامسة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

جدول (30) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس (ن = 260).

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشخصية العامة	ذكر	124	3.68	0.72	1.07	0.29
	أنثى	136	3.59	0.74		
الأداء الإداري	ذكر	124	3.75	0.90	-0.13	0.90
	أنثى	136	3.76	0.85		
العلاقات الاجتماعية	ذكر	124	3.76	0.87	0.60	0.55
	أنثى	136	3.69	0.88		

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للأداء المهني	ذكر	124	3.73	0.76	0.52	0.60
	أنثى	136	3.68	0.74		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (30) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل

وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للأداء المهني

(0.52) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، كذلك لم تظهر

فروق ذات دلالة إحصائية في الحالات جميعها للأداء المهني للمرشدين التربويين في محافظتي

الخليل وبيت لحم.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى

لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis

of Variance) للفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي

الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول (31، 32):

جدول (31): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين

التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الشخصية العامة	أقل من 5 سنوات	78	3.55	0.71
	5-10 سنوات	98	3.67	0.73
	أكثر من 10 سنوات	84	3.67	0.76
	المجموع	260	3.63	0.73
الأداء الإداري	أقل من 5 سنوات	78	3.66	0.86
	5-10 سنوات	98	3.72	0.88
	أكثر من 10 سنوات	84	3.90	0.86

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.87	3.76	260	المجموع	
0.86	3.58	78	أقل من 5 سنوات	العلاقات الاجتماعية
0.85	3.76	98	5-10 سنوات	
0.91	3.82	84	أكثر من 10 سنوات	
0.88	3.72	260	المجموع	
0.73	3.60	78	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للأداء المهني
0.76	3.71	98	5-10 سنوات	
0.76	3.79	84	أكثر من 10 سنوات	
0.75	3.70	260	المجموع	

يتضح من الجدول (31) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، كما هو موضح في الجدول (32):

جدول (32) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة (ن = 260)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشخصية العامة	بين المجموعات	0.77	2	0.38	0.72	0.49
	داخل المجموعات	137.39	257	0.53		
	المجموع	138.16	259	-----		
الأداء الإداري	بين المجموعات	2.67	2	1.34	1.77	0.17
	داخل المجموعات	194.18	257	0.76		
	المجموع	196.85	259	-----		
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	2.53	2	1.27	1.66	0.19
	داخل المجموعات	196.12	257	0.76		
	المجموع	198.66	259	-----		
الدرجة الكلية للأداء المهني	بين المجموعات	1.59	2	0.80	1.42	0.24
	داخل المجموعات	143.91	257	0.56		
	المجموع	145.50	259	-----		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (32) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل

وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ لم تظهر فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كذلك لم تظهر فروق دالة إحصائية في الحالات جميعها للأداء المهني، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية لهذه المجالات أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وغير دالة إحصائية.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للإجابة عن الفرضية السابعة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (33) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ن = 260).

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشخصية العامة	بكالوريوس	207	3.63	0.74	-0.19	0.85
	ماجستير فأعلى	53	3.65	0.72		
الأداء الإداري	بكالوريوس	207	3.76	0.85	0.12	0.90
	ماجستير فأعلى	53	3.74	0.95		
العلاقات الاجتماعية	بكالوريوس	207	3.71	0.86	-0.37	0.71
	ماجستير فأعلى	53	3.76	0.95		
الدرجة الكلية للأداء المهني	بكالوريوس	207	3.70	0.74	-0.14	0.89
	ماجستير فأعلى	53	3.72	0.81		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (33) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للأداء المهني (0.14) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وغير دالة إحصائية.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

للإجابة عن الفرضية الثامنة، استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

جدول (34) نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample t-test) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة (ن = 260).

المتغير	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
الشخصية العامة	الخليل	197	3.65	0.73	0.57	0.57
	بيت لحم	63	3.59	0.72		
الأداء الإداري	الخليل	197	3.75	0.86	-0.21	0.83
	بيت لحم	63	3.78	0.90		
العلاقات الاجتماعية	الخليل	197	3.74	0.85	0.53	0.59
	بيت لحم	63	3.67	0.95		
الدرجة الكلية للأداء المهني	الخليل	197	3.71	0.74	0.28	0.78
	بيت لحم	63	3.68	0.78		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، درجات الحرية = 258 / قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (34) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للأداء المهني (0.28) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين

التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

للإجابة عن السؤال الخامس، تم الإجابة عن الفرضية التاسعة الآتية:

الفرضية التاسعة: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة بين المسايرة-المغايرة من

جهة وبين الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم من جهة أخرى، كما

هو واضح من خلال الجدول (35).

جدول (35): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المسايرة من جهة وبين الأداء المهني لدى المرشدين

التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم من جهة أخرى من جهة أخرى

الدرجة الكلية للأداء المهني	العلاقات الاجتماعية		الإداري		الشخصية العامة		الأبعاد	
	الدلالة	ر	الدلالة	ر	الدلالة	ر		
الإيثار	0.00	0.23**	0.01	0.16**	0.00	0.21**	0.00	0.26**
الحساسية الاجتماعية	0.00	0.64**	0.00	0.58**	0.00	0.64**	0.00	0.51**
العطاء	0.00	0.52**	0.00	0.47**	0.00	0.49**	0.00	0.46**
التمركز حول الآخرين	0.00	0.39**	0.00	0.36**	0.00	0.39**	0.00	0.32**
الاستقلالية	0.00	0.49**	0.00	0.46**	0.00	0.46**	0.00	0.41**
المسالمة	0.00	0.54**	0.00	0.49**	0.00	0.51**	0.00	0.47**
التوحد	0.00	0.51**	0.00	0.45**	0.00	0.48**	0.00	0.45**
الانسجام	0.00	0.30**	0.00	0.28**	0.00	0.30**	0.00	0.25**
الثقة الاجتماعية	0.00	0.55**	0.00	0.50**	0.00	0.52**	0.00	0.49**
التعاون	0.00	0.26**	0.00	0.19**	0.00	0.23**	0.00	0.29**
الانفتاح	0.00	0.36**	0.00	0.29**	0.00	0.33**	0.00	0.34**
التسامح	0.00	0.50**	0.00	0.46**	0.00	0.46**	0.00	0.43**
المسايرة الكلية	0.00	0.71**	0.00	0.63**	0.00	0.68**	0.00	0.63**
الأثرة	0.00	-0.36**	0.00	-0.36**	0.00	-0.39**	0.00	-0.22**
التباعد الاجتماعي	0.00	-0.22**	0.00	-0.19**	0.00	-0.25**	0.04	-0.16*
الأخذ	0.00	-0.24**	0.00	-0.21**	0.00	-0.28**	0.02	-0.14*
التمركز حول الذات	0.00	-0.22**	0.00	-0.22**	0.00	-0.23**	0.03	-0.13*
التبعية	0.00	-0.23**	0.00	-0.22**	0.00	-0.26**	0.04	-0.16*
العذوانية	0.00	-0.21**	0.00	-0.20**	0.00	-0.24**	0.02	-0.14*
الانعزال	0.00	-0.30**	0.00	-0.29**	0.00	-0.33**	0.00	-0.19**
التنافر	0.00	-0.29**	0.00	-0.25**	0.00	-0.34**	0.00	-0.20**

الدرجة الكلية للأداء المهني		العلاقات الاجتماعية		الإداري		الشخصية العامة		الأبعاد
الدلالة	ر	الدلالة	ر	الدلالة	ر	الدلالة	ر	
0.00	-0.21**	0.00	-0.18**	0.00	-0.25**	0.02	-0.14*	الخلل
0.00	-0.33**	0.00	-0.31**	0.00	-0.35**	0.00	-0.23**	التنافس
0.00	-0.25**	0.00	-0.22**	0.00	-0.27**	0.00	-0.18**	والانغلاق
0.00	-0.22**	0.00	-0.18**	0.00	-0.25**	0.02	-0.15*	التشدد
0.00	-0.37**	0.00	-0.34**	0.00	-0.41**	0.00	-0.24**	المغايرة الكلية
0.04	-0.15*	0.02	-0.15*	0.01	-0.21**	0.51	-0.04	المسايرة-المغايرة الكلية

** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، ر: قيمة معامل ارتباط بيرسون

تشير المعطيات الواردة في الجدول (35) أن العلاقة بين المسايرة الكلية بأبعادها وبين الأداء المهني بأبعاده لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كانت علاقة طردية موجبة، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الدرجة الكلية للمسايرة والدرجة الكلية للأداء المهني (0.71) بدلالة إحصائية (0.00)، وهذا يعني أنه كلما زادت درجة المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم زاد أدائهم المهني، والعكس صحيح.

بينما كانت العلاقة بين المغايرة الكلية بأبعادها وبين الأداء المهني بأبعاده لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم علاقة عكسية سالبة ودالة إحصائياً، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الدرجة الكلية للمغايرة والدرجة الكلية للأداء المهني (-0.37) بدلالة إحصائية بلغت (0.00)، وهذا يدل على أنه كلما زادت المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم قلّ أدائهم المهني، والعكس صحيح.

أما بالنسبة للعلاقة بين المسايرة والمغايرة بشكل عام وبين الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم فقد كانت علاقة عكسية سالبة ودالة إحصائياً، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (-0.15) بدلالة إحصائية (0.04)، مما يعني أنه كلما زادت المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم قلّ أدائهم المهني، والعكس صحيح.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

أولاً: مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية بين المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

تم مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة المنبثقة من السؤال الرئيس التي تنص على أنه: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المسايرة-المغايرة والأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين المسايرة الكلية بأبعادها وبين الأداء المهني بأبعاده لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كانت علاقة طردية موجبة، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الدرجة الكلية للمسايرة والدرجة الكلية للأداء المهني (0.71) بدلالة إحصائية (0.00)، وهذا يعني أنه كلما زادت درجة المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم زاد أدائهم المهني، والعكس صحيح.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم يعملون ضمن القوانين والتعليمات، بالتالي فإنه كلما ارتفعت لديهم سمات المسايرة من خلال الانضباط وتنفيذ التعليمات، أدى ذلك ارتفاع درجة أدائهم المهنية.

واتفقت مع دراسة الشريف (2011) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة غير دالة إحصائياً بين توجه اللاشخصية والاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية، واختلفت مع دراسة بن يطو (2017) التي أظهرت عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين المسايرة-المغايرة والانتزان الانفعالي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، كما اختلفت مع دراسة سمور (2012) التي أظهرت عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين المسايرة-المغايرة ومتغيرات الدراسة.

بينما كانت العلاقة بين المغايرة الكلية بأبعادها ، وبين الأداء المهني بأبعاده لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم علاقة عكسية سالبة ودالة إحصائياً، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الدرجة الكلية للمغايرة والدرجة الكلية للأداء المهني (-0.37) بدلالة إحصائية بلغت (0.00)، وهذا يدل على أنه كلما زادت المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كلما قلّ أدائهم المهني، والعكس صحيح.

وترى الباحثة أنه كلما انخفضت سمات المغايرة لدى المرشدين التربويين، زاد تقبلهم واستحسانهم من قبل الآخرين، وهذا يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم المهني.

أما بالنسبة للعلاقة بين المسايرة والمغايرة بشكل عام وبين الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم فقد كانت علاقة عكسية سالبة ودالة إحصائياً، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (-0.15) بدلالة إحصائية (0.04)، مما يعني أنه كلما زادت المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كلما قلّ أدائهم المهني، والعكس صحيح.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المسايرة والمغايرة تعتمدان على شخصية الفرد وقدراته العقلية بحيث يستطيع التأقلم مع المواقف المختلفة دون التأثير على طبيعة العمل، وهذا يحتاج من المرشد التربوي أن يكون على دراية وثقافة عالية في مجال عمله من أجل اتخاذ المواقف الصحيحة سواءً مسايرة أو مغايرة، وبحكم أن المرشدين التربويين لا يستطيعون الخروج على الأنظمة والقوانين المطبقة في المدارس لذا فإنه كلما انخفضت سمات المسايرة والمغايرة لديهم كلما زاد أدائهم المهني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قاسم والحسين (2016) التي بينت أن هناك اسهاماً نسبياً عكسياً ذات دلالة إحصائية لمجال جودة الحياة الاسرية، جودة الدور الاجتماعي في المسايرة - المغايرة. واختلفت مع دراسة سمور (2012) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين المسايرة-المغايرة ومتغيرات الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه: ما مستوى المسايرة والمغايرة لدى المرشدين

التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

تبين أن مستوى المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة (3.21) وبنسبة مئوية بلغت (53.5%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة على أن المسايرة والمغايرة تحتاج إلى قدرات عقلية ومهارات سلوكية، ومهارات اجتماعية، كما أنها تتأثر بالموقف الاجتماعي الذي يتواجد فيه الفرد، بحيث يميل الفرد إلى تغيير أحكامه في المواقف غير المتوازنة، كما أنه يميل إلى إصدار أحكام تتوافق مع من يألف ويخالف أحكام وسلوكيات من لا يألف، لذا فإن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم وبحكم عملهم فهم ملتزمون بالقوانين واللوائح والتعليمات التي تصدر إليهم من وزارة التربية والتعليم ولا يكون لديهم القدرة على مخالفتها، لذا جاءت مسايرتهم ومغايرتهم متوسطة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بن يطو (2017) التي أظهرت أن مستوى المسايرة-المغايرة لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي كان متوسطاً. واختلفت مع دراسة سمور (2012) التي أسفرت نتائجها على أنه يوجد مستوى مرتفع نسبياً من المسايرة-المغايرة لدى أفراد العينة.

أما فيما يتعلق بمناقشة مستوى المسايرة ومستوى المغايرة كل على حدا، فقد تم مناقشتها على النحو الآتي:

أ- مناقشة النتائج المتعلقة بمستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت

لحم:

توصلت الدراسة إلى أن مستوى المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمسايرة (4.09) ونسبة مئوية بلغت (68.2%).

وقد جاءت أبعاد (الانسجام، والحساسية الاجتماعية، والاستقلالية) في المراكز الثلاث الأولى، حيث جاء بُعد الانسجام في المقام الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.53) ونسبة مئوية بلغت (75.5%) وبدرجة موافقة كبيرة، تلاه في المقام الثاني بُعد الحساسية الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (4.40) ونسبة مئوية بلغت (73.3%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء في المقام الثالث بُعد الاستقلالية بمتوسط حسابي بلغ (4.28) ونسبة مئوية بلغت (71.3%) وبدرجة موافقة متوسطة.

بينما جاءت أبعاد (التعاون، والانفتاح، والإيثار) في المراكز الثلاث الأخيرة، حيث جاء بُعد التعاون في المقام الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.71) ونسبة مئوية بلغت (61.8%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد الانفتاح في المقام الأول قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.78) ونسبة مئوية بلغت (63.0%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد الإيثار في المقام الثاني قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.79) ونسبة مئوية بلغت (63.2%) وبدرجة موافقة متوسطة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم لا يتصرفون وفق اهتماماتهم، ويتجهون نحو البيئة التي ليس فيها طابع التحدي، حيث أنهم لا يتصرفون بالميل إلى إظهار قدر كبير من المبادرة الذاتية بحثاً عن نشاطات فيها متعة وتحدي، كما أنهم يسلمون بالنتائج غير المرغوب فيها والخارجة عن سيطرتهم، والتي يكون تحقيقها عائد بشكل كبير للحظ والقدر، كذلك لا يمتلكون الإحساس بالقدرة على تغيير النتائج أو مطالب الآخرين، فهم بذلك يميلون إلى الاقتناع بالمواضيع كما هي دون تغيير. لذا جاءت المسايرة عندهم كبيرة، حيث إن المسايرة تعتمد على العوامل النفسية مثل الصراع والإحباط والقلق، وهذه العوامل لها دوراً كبيراً في ثبات الاتجاه والسلوك.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة المرشدي والبديري (2016) التي أظهرت نتائجها أن مستوى المسايرة لدى طلبة الإعدادية كان منخفضاً، كذلك كان مستوى المغايرة لدى طلبة المرحلة الإعدادية منخفضاً.

ب- مناقشة النتيجة المتعلقة بمستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم:

توصلت الدراسة إلى أن مستوى المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمغايرة (3.12) ونسبة مئوية بلغت (52.0%). وقد جاءت أبعاد (الانعزال، والتشدد، والانغلاق) في المراكز الثلاث الأولى، حيث جاء بُعد الانعزال في المقام الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.28) ونسبة مئوية بلغت (54.7%) وبدرجة موافقة متوسطة، تلاه في المقام الثاني بُعد التشدد بمتوسط حسابي بلغ (3.25) ونسبة مئوية بلغت (54.2%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء في المقام الثالث بُعد الانغلاق بمتوسط حسابي بلغ (3.23) ونسبة مئوية بلغت (53.8%) وبدرجة موافقة متوسطة.

بينما جاءت أبعاد (التبعية، والتبند الاجتماعي، والأثرة) في المراكز الثلاث الأخيرة، حيث جاء بُعد التبعية في المقام الأخير بمتوسط حسابي بلغ (2.90) ونسبة مئوية بلغت (48.3%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد التبند الاجتماعي في المقام الأول قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (2.93) ونسبة مئوية بلغت (48.8%) وبدرجة موافقة متوسطة، وجاء بُعد الأثرة في المقام الثاني قبل الأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.00) ونسبة مئوية بلغت (50.0%) وبدرجة موافقة متوسطة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم يتحدد سلوك المغايرة لديهم وتؤثر فيه مجموعة من التفاعلات والعمليات ذات العلاقة بمضمون الموضوع أو الموقف ومدى أهميته بالنسبة لهم من حيث إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم وأهداف الجماعة، كما ترتبط مغايرتهم بمستوى قلقهم ودافعيتهم للعمل، ومن حيث فهمهم لثقافة الجماعة وامتثالهم لقيمها

ومعاييرها وأهدافها. واختلفت مع دراسة المرشدي والبدي (2016) التي أظهرت نتائجها أن مستوى المغايرة لدى طلبة الإعدادية كان منخفضاً، كذلك كان مستوى المغايرة لدى طلبة المرحلة الإعدادية منخفضاً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)؟

حيث تم مناقشة نتائج الفرضيات من (1-4) المنبثقة عنه على النحو الآتي:

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الأولى التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً (3.27) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.30) مقابل (3.13) للإناث.

كذلك ظهرت فروق في الدرجة الكلية للمسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (4.19) مقابل (4.01) للإناث. وظهرت فروق أيضاً في الدرجة الكلية للمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.22) مقابل

(3.03) للإناث. ومن خلال هذه النتائج يتضح أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم لديهم مسايرة ومغايرة أكثر من المرشحات التربويات.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة ؛ أن الذكور بحكم كثرة الأعباء الاقتصادية الملقاة على عاتقهم، ولعدم اكتراثهم لما يدور حولهم سوى كيفية تأمين الظروف المعيشية الجيدة لأسرهم، كما أنهم يتمتعون بحرية التنقل والاشتراك في الأنشطة الاجتماعية والثقافية أكثر من الإناث، لذا فإن المسايرة والمغايرة لديهم أعلى من الإناث. وانفتحت مع دراسة سمور (2012) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسايرة-المغايرة تعزى للجنس، ولكن اختلفت معها في أن دراسة سمور كانت الفروق لصالح الإناث بينما الدراسة الحالية كانت الفروق لصالح الذكور. كذلك انفتحت مع دراسة أبو مرق وعبد الله (2010) التي توصلت إلى وجود فروق في المسايرة تعزى للجنس، واختلفت مع الدراسة الحالية في أن الفروق كانت لصالح الإناث.

واختلفت مع دراسة بن يطو (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسايرة-المغايرة لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس. كما اختلفت مع دراسة المرشدي والبدي (2016) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متوسطات المسايرة-المغايرة لدى طلبة المرحلة الإعدادية والثانوية تعزى لمتغير الجنس. ودراسة السلطان (2014) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلبة المغايرين في مستوى الحرمان وفق متغير الجنس.

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الثانية التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

متوسّطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ لم تظهر فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كذلك لم تظهر فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للمسايرة، وفي الدرجة الكلية للمغايرة، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية لهذه المجالات وللدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة ؛ أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم إلى المسايرة والمغايرة لديهم متقاربة وذلك لأن سنوات الخبرة لا تلعب دوراً أساسياً في تحديد الشخصيات المسايرة والمغايرة وهذا يتفق مع طبيعة النفس الإنسانية بأنها صاحبت موقف وقرار بغض النظر عن سنوات الخبرة. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة بولن (Bolin, 2008) التي توصلت إلى أن الخبرة تؤثر في الرضا الوظيفي لدى المعلم.

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الثالثة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً (0.75) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم وبغض النظر عن اختلاف مؤهلاتهم العلمية، فهم يعملون ضمن بيئة داخلية موحدة تحكمها أنظمة وقوانين واحدة،

لذا فإن المسايرة والمغايرة لديهم متقاربة، ويعود سبب ذلك أيضاً إلى أن المسايرة والمغايرة تعتمد على شخصية الفرد وقدراته العقلية، كذلك على قدرته على تقدير الموقف واتخاذ القرار المناسب سواءً باتجاه المسايرة أو باتجاه المغايرة.

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الرابعة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للمسايرة والمغايرة معاً (2.97) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). وقد كانت الفروق لصالح محافظة الخليل بمتوسط حسابي بلغ (3.25) مقابل (3.07) لمحافظة بيت لحم، وهذا يدل على أن المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل كانت أعلى من المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين في محافظة بيت لحم. كذلك ظهرت فروق في الدرجة الكلية للمغايرة وكانت لصالح مرشدي ومرشدات محافظة الخليل بمتوسط حسابي بلغ (3.19) مقابل (2.91) لمرشدي ومرشدات محافظة بيت لحم.

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات المسايرة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم، حيث كانت الدلالة الإحصائية (0.105) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى طبيعة البيئة الاجتماعية السائدة في محافظة الخليل والتي يطغى عليها التحدي والمواجهة والعناد، لذا فإن المرشدين التربويين في محافظة الخليل لديهم قدرة اكبر على المسيرة والمغايرة من المرشدين التربويين في محافظة بيت لحم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نصه: ما مستوى الأداء المهني لدى المرشدين

التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداء المهني للمرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم (3.70) ونسبة مئوية بلغت (74.0%). وقد جاء الأداء الإداري في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.76) ونسبة مئوية بلغت (75.2%)، وجاء مجال العلاقات الاجتماعية في المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ (3.72) ونسبة مئوية بلغت (74.4%)، وجاء مجال الشخصية العامة في المركز الثالث بمتوسط حسابي بلغ (3.63) ونسبة مئوية بلغت (72.6%).

وتعزو الباحثة سبب هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم ملتزمون باللوائح والقوانين والأنظمة، حيث يقومون بواجباتهم بدرجة عالية من الالتزام، وهذا بدوره أدى إلى تمتعهم بدرجة كبيرة في الأداء المهني.

أما فيما يتعلق بمناقشة نتائج مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم لكل مجال من مجالات الأداء المهني، فقد تمت مناقشة النتائج على النحو الآتي:

أ- مناقشة النتيجة المتعلقة بالشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم:

تبين أن مستوى الشخصية العامة لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للشخصية العامة (3.63) وبنسبة مئوية بلغت (72.6%). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.49-3.77).

وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى أن المرشدين التربويين كغيرهم من الموظفين الحكوميين وبسبب الظروف الصعبة التي يمرون بها سواءً من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية فإنهم لا يسعون للتطور والارتقاء في مهنتهم.

ب- مناقشة النتيجة المتعلقة بالأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم:

تبين أن مستوى الأداء الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداء الإداري (3.76) وبنسبة مئوية بلغت (75.2%). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.64-3.86).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المرشد التربوي يدرك أن نجاحه في عمله يعتمد على قدرته على تكوين علاقة عمل قريبة من إدارة المدرسة، كما أنه لا ينسى مهمته الأساسية في الإرشاد، والمرشدون التربويين العاملون جميعاً في المدارس لديهم معرفة بالنظريات الإرشادية الحديثة وتطبيقاتها العملية في العملية الإرشادية، وهذا يجعل لديهم القدرة على تقديم خدمات الإرشاد وتوظيفها في عملهم.

ج- مناقشة النتيجة المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم:

تبين أن مستوى العلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للعلاقات الاجتماعية (3.72) وبنسبة مئوية بلغت (74.4%). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.65-3.77).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين بحكم طبيعة وحساسية عملهم فإنهم يسعون دائماً إلى تكوين علاقات إيجابية مع الهيئة التدريسية وأولياء الأمور، لأنهم بدون قدرتهم على بناء علاقات اجتماعية قوية لا يستطيعون النجاح في عملهم الإرشادي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المحافظة)؟

حيث تمت مناقشة نتائج الفرضيات من (5-8) على النحو الآتي:

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الخامسة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للأداء المهني (0.52) وهي أصغر من قيمة

(ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات جميعاً للأداء المهني للمرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

وترى الباحثة أن سبب ذلك يعود على تشابه تخصص المرشدين التربويين وخضوعهم للدورات نفسها التدريبية التي يتم عقدها، كذلك تشابه الثقافة المجتمعية والظروف والخبرات التي يعيشها المرشدين التربويين سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً.

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية السادسة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ لم تظهر فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كذلك لم تظهر فروق دالة إحصائية في جميع مجالات الأداء المهني، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية لهذه المجالات أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وغير دالة إحصائية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المرشدين التربويين باختلاف سنوات خبرتهم، إلا أنهم لديهم وعي بذاتهم، ولديهم قدرة على إدارة انفعالاتهم وتقهم مشاعر واحتياجات الآخرين والعمل على تلبيتها، وهذه من المهارات الأساسية المهمة التي لا بد أن يتقنها المرشد التربوي لكي يحقق النجاح في أدائه المهني، كما أن المرشدين التربويين أصحاب سنوات الخبرة القليلة يكون لديهم دافعية للعمل التي تساعدهم على معايشة الكثير من الخبرات التي تؤدي إلى رفع مستوى أدائهم المهني.

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية السابعة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للأداء المهني (0.14) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وترى الباحثة إلى أن المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم قد يتفاوتون في مؤهلاتهم العلمية، ولكن هذا التفاوت في المؤهل العلمي لم يؤثر على أدائهم المهني وذلك لأن المرشدين التربويين سواءً من حملة البكالوريوس أم من حملة الدراسات العليا كلهم يتلقون دورات تدريبية، كما أن الممارسة العملية اليومية من خلال اليومي المباشر بالطلبة والمدرسين وأولياء الأمور تجعلهم متقاربين في الأداء المهني.

مناقشة النتيجة المتعلقة بالفرضية الثامنة التي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغير المحافظة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية للأداء المهني (0.28) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05). كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المحافظة سواء كانت الخليل أم بيت لحم، فإن المرشدين التربويين لا يتأثر أدائهم المهني بمكان عملهم ؛ وذلك لأن التعليمات والأنظمة والقوانين نفسها وتصدر من مصدر واحد وهو القسم الخاص بهم في وزارة التربية والتعليم.

ثانياً: التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:

- العمل على نشر ثقافة المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين كمفهوم نفسي، من أجل تحقيق أداء مهني يتميز بالجودة والكفاءة.
- رفع مستوى المسايرة-المغايرة لدى المرشدين التربويين بما يحقق مستوى أعلى من الأداء المهني.
- العمل على رفع مستوى الشخصية العامة لدى المرشدين التربويين بما يحقق مستوى أعلى من الأداء المهني.
- تعزيز استمرارية قوة الأداء الإداري والعلاقات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظتي الخليل وبيت لحم.
- إجراء دراسة مماثلة للتعرف على العلاقة بين المسايرة-المغايرة والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المرشدين التربويين.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو الكاس، المعتصم بالله. (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الماجستير المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- أبو زيادة، زكي. (2012). العلاقة بين إدارة الوقت، والجودة الشاملة وأثرها في الأداء الوظيفي في المصارف التجارية الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 8(1): 168-196.
- أبو كريم، أيمن محمد. (2013). علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري- دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أبو ماضي، سمية. (2015). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني "دراسة تحليلية ميدانية مقارنة". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو مرق، جمال؛ وعبد الله، تيسير. (2010). دراسة الفروق بين الجنسين في المسايرة والمغايرة لدى طلبة جامعة الخليل في ضوء بعض المتغيرات. مجلة رابطة الجامعات العربية، 1(56): 291-329.
- بحر، يوسف عبد؛ وأبو سويرح، أيمن. (2010). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 18(2): 1147-1214.

البلبيسي، أسامة يوسف. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

بن بطو، مريم. (2017). المسايرة-المغايرة وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

بن مانع، سعيد. (1991). المسايرة والمغايرة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2018). مؤرشف من الأصل في 31/5/2019. حجازي، مدحت عبد الرزاق. (2012). معجم مصطلحات علم النفس، عربي-انكليزي-فرنسي، لبنان: دار الكتب العلمية.

الحراشنة، حسن محمد. (2011). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان. الحريري، رافدة؛ والإمامي، سمير. (2011). الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة.

حسين، سحراء. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: "دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 1(36): 1-414.

حمادات، محمد حسين. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية. ط1، الأردن، دار الحامد.

الدباغ، مصطفى مراد. (2016). موسوعة بلادنا فلسطين، بيروت: دار الطليعة للنشر، ط3.

درة، عبد الباري؛ والصبغ، زهير. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين "منحنى نظمي". دار وائل للنشر. عمان، الأردن.

الريبيق، محمد بن إبراهيم. (2004). العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الريبيق، محمد. (2012). العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية، دراسة تطبيقية على الضباط الداخليين في قيادة أمن المنشأة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية.

الرحيلي، عهود. (2006). المسايرة-المغايرة الاجتماعية وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي لدى عينة من العاملات وغير العاملات بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، الرياض.

زهران، حامد عبد السلام. (2000). علم النفس الاجتماعي. ط5، مصر: عالم الكتب.

زهران، حامد عبد السلام. (2003). علم النفس النمو الطفولة والمراهقة، ط4. مصر: عالم الكتب.

السلمان، نور عباس كاظم. (2014). الحرمان وعلاقته بالمسايرة-المغايرة لدى فاقد أحد الوالدين من طلبة مرحلة المتوسط. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة البصرة، البصرة، العراق.

سمور، أحلام. (2012). المسايرة - المغايرة وعلاقتها بالتوكيدية والاتزان الانفعالي لدى طلبة الصف الحادي عشر. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

السوداني، علية جبار محمد. (2009). المسايرة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، العراق.

شاهين، ماجد إبراهيم. (2010). مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة، فلسطين.

الشديفات، باسل. (2014). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق. مجلة جامعة دمشق، 1(30): 299-339.

الشريف، حنين. (2013). أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة، فلسطين.

الشريف، علاء. (2011). التوجهات السببية، المسايرة- المغايرة وعلاقتها بالاتجاه نحو تعاطي المواد النفسية لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، في ضوء نظرية تحديد الذات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

صليحة، شامي. (2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بو مرداس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أمحمد بوقرة بو مرداس. الجزائر.

العبودي، علاء عيسى. (2013). فاعلية الذات والانتماء الاجتماعي وأزمة الهوية لدى العاطلين عن العمل وأقرانهم من طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد، العراق.

العبيدي، محمد حاتم. (2016). أثر المسايمة والمغايرة على السلوك التنافسي لدى لاعبي أندية الدرجة الأولى في كرة القدم في الدوري العراقي للموسم الكروي (2016-2017) في محافظة القادسية، مجلة زانكوي سليمان، القسم (B) للدراسات الإنسانية، العدد (56): 1839-1860.

العتوم، عدنان يوسف. (2009). علم النفس الجماعة، ط1، الاردن: إثراء للنشر والتوزيع. عثمان، سيد. (2002). علم النفس الاجتماعي التربوي "التطبيع الاجتماعي والمسايمة والمغايرة"، بدون طبعة، مكتبة الانجلو مصرية: القاهرة.

عطية، رمزي محمد. (2011). الاتزان الانفعالي وعلاقته بضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

عقده، محمد سعيد. (2011). التمكين الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى المشرفين التربويين في الأردن. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة اليرموك. كلية التربية. قسم الإدارة وأصول التربية، الأردن.

العنزي، عطا الله. (2008). اتجاهات القادة التربويين نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بالتزامهم التنظيمي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الغريز، عز الدين. (2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين وعلاقته بالأداء المهني "دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

قاسم، انتصار؛ والحسين، سميرة. (2016). المسايرة - المغايرة وعلاقته بالتوكيدية وجودة الحياة لدى

طلبة الجامعة. مجلة العلوم النفسية. كلية التربية، جامعة بغداد، 1(22): 296-366.

الكيلاي، عبدالله زيد، والشريفين، نضال كمال. (2005). مدخل الى البحث في العلوم التربوية

والاجتماعية، عمان، دار المسيرة للنشر.

الليل، محمد جعفر. (2003). العلاقة بين الاتجاه نحو تعاطي المخدرات والمسايرة وارتباطهما

ببعض المتغيرات لدى طلاب وطالبات الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم

التربوية والدراسات الإسلامية. 16(1): 345-380.

المحمداوي، حسن. (2008). العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد،

رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمارك،

كوبنهاجن، الدنمارك.

مدبولي، صفاء عادل. (2007). تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية

المرأة. مجلة كلية الآداب بجامعة حلوان، 2(21): 685-754.

المرشدي، عماد؛ والبديري، حنين. (2016). المسايرة المغايرة وعلاقتها باضطراب الهوية لدى طلبة

المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. 1(26):

448-463.

ملاحة، زهير بسام. (2011). المسايرة المغايرة وضغوط العمل لدى رجال الشرطة العاملين في

المباحث العامة في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة

الإسلامية، غزة، فلسطين.

ناصر، حسن محمود. (2010). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

النميان، عبد الله عبد الرحمن. (2003). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

Bolin, Feng. (2008). A Study of Teacher Job Satisfaction and Factors That Influence it, **Chinese Education and Society**, 40(5): 47-64.

Chughtai, A. (2008). "Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior", Institute of Behavioral and Applied Management.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Thousand Oaks: Sage.

Jeffrey R. Stowell a; Terrah Oldham a; Dan Bennett a (2010). Using Student Response Systems "Clickers" to Combat Conformity and Shyness. **Teaching of Psychology**, 37(2): 135 –140.

Muenich, J. A. (2014). A Study of How Secondary School Principals in Minnesota Perceive the Evaluation of Their Performance. **NASSP Bulletin**. 98(4): 280-309.

Obsorn, Daniel P. (2005). **A Correlational study of conformity and intelligence**, M.A. dissertation, Stephen F. Austin State University, Texas, U.S.

Taylor, Shelley E. Anne Peplau Letitia and David Sears (2000). **Social Psychology**. 10th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yang, Sarah (2006). **Trust and the Relationship Between Leadership and Follower Performance**. La Trobe University.

الملاحق

ملحق رقم (1): أدوات الدراسة

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج الإرشاد النفسي والتربوي



الزميلات المرشدات، الزملاء المرشدون المحترمون؛ تحية وبعد:

تقوم الباحثة في جامعة الخليل بإجراء دراسة حول (المسيرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم) لذا أرجو تعاونكم بالإجابة على كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية، لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، علماً أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، فلا يوجد داعٍ لذكر أسمائكم.

مع فائق الاحترام والتقدير ،،

الباحثة: إسراء أبو حنك

إشراف الأستاذ الدكتور: جمال أبو مرق

يتضمن هذا الجزء معلومات شخصية عن خلفية المستجيبين، لذا يرجى وضع إشارة (x) في المكان الذي ينطبق وحالتك، مع الشكر.

أ- الجنس: أ- ذكر ب- أنثى

أ- سنوات الخبرة: أ- أقل من 5 سنوات ب- من 5-10 سنوات

ج- أكثر من 10 سنوات

1. المؤهل العلمي: أ- بكالوريوس ب- ماجستير فأعلى

أ- المحافظة: أ- محافظة الخليل ب- محافظة بيت لحم

أولا مقياس المسايرة والمغايرة:

إعداد الأستاذ الدكتور / سعيد بن مانع القحطاني - جامعة أم القرى - مكة المكرمة / كلية التربية / قسم علم النفس / 1412هـ

الرقم	ما مدى موافقتك من عدمها على المواقف والعبارات التالية	موافق تماماً	موافق إلى حد كبير	موافق إلى حد ما	غير موافق إلى حد كبير	غير موافق إلى حد ما	على الإطلاق
(1) الإيثار والأثرة:							
م1	تلميذ معه شيكل واحد فقط ليشتري به بعض الطعام في الفسحة، قابلة زميل محتاج فأعطاه ما عنده .						
م2	طلب صديق من صديقه بعض النقود ولم يكن معه شيئاً ولكنه ذهب لاقتراضها له.						
م3	أخ يبخل على نفسه ليصرف على إخوته حتى لا يظهروا أقل من أقرانهم.						
م4	سافر احد الطلاب بسيارته وفي أثناء الطريق صادفته أسرة تعطلت بهم سيارتهم فعاد لإيصالهم مكانهم.						
غ5	شاب تعود سماع صوت المذياع بصوت عال دون مراعاة مشاعر الآخرين.						
غ6	شاب يقضي معظم أوقاته أمام شاشة التلفزيون وزملاؤه يستغلون أوقاتهم.						
غ7	من حق كل واحد منا أن يعيش بحسب الطريقة التي تعجبه دون مراعاة الآخرين.						
غ8	شاب يطلب ممن حوله عدم إيضاظه من نومه حتى يستيقظ بنفسه.						
(2) الحساسية الاجتماعية والتبذ الاجتماعي							
م9	صدور أعمال جيده من الآخرين تقابل بالاستحسان.						
م10	معرفة مشاعر الآخرين تجاه عملك جيد.						
م11	إذا سافرت مع زملائي لا بد أن أكون ذا دور ايجابي في الرحلة.						
م12	أتصجر عندما أرى بعض الناس يرمون النفايات في الطرقات أو يقطعون إشارات المرور.						

الرقم	ما مدى موافقتك من عدمها على المواقف والعبارات التالية	موافق تماماً	موافق إلى حد كبير	موافق إلى حد ما	غير موافق إلى حد ما	غير موافق إلى حد كبير	على الإطلاق
غ13	نقد الآخرين لتصرفاتي لا يهمني.						
غ14	معاملة الآخرين مغالطة لهم وظلم للنفس.						
غ15	أصارع الزملاء بسوء تصرفهم حتى لو أغضبهم ذلك.						
غ16	أصارع الزملاء بسوء تصرفهم حتى لو أغضبهم ذلك.						
(3) العطاء والأخذ							
م17	إذا عملت عملاً فأحب أن أكافأ عليه.						
م18	سأظل فاعلاً للجميل حتى ولو قوبلت بنكرانه.						
م19	أعطي اليوم حتى أخذ غداً.						
م20	العطاء خير من الأخذ.						
غ21	أرغب أن أحقق ما أريد ولو على حساب الآخرين.						
غ22	ليس مطلوب مني أن أعطي مقابل ما أخذت.						
غ23	تنازلي عما أملك شيء صعب.						
غ24	البحث عن النجاح بأي طريقة ممكنة من حقي.						
(4) التمرکز حول الآخرين والتمرکز حول الذات							
م25	مدرس اعتبر أحد تلاميذه غير مهتم بدراسته عندما لاحظ كثرة غيابه عن المدرسة.						
م26	أحد الأطفال أحس أن أسرته أهملته بعد ولادة أخ له.						
م27	أم اعتبرت ابنها مهمل لها بعد زواجه.						
م28	غضب الصديق على صديقه يوم من الأيام لأنه لم يرد عليه السلام.						
غ29	شخص يعتبر بين أقرانه قائداً لهم ويريد أن يكون كذلك مع إخوته.						
غ30	شاب كان يعامل بلطف وحنان من والده وبعد وفاة والده توقع أن يعامله إخوانه بنفس المعاملة.						
غ31	ظل الفتى منشغلاً مع الزملاء في الوقت الذي أصبح فيه مسئولاً عن أسرته ومطالبها.						
غ32	ابن يتوقع من أبيه أن يصرف عليه كما يصرف آباء الجيران على أبنائهم.						
(5) الاستقلالية - التبعية							
م33	ليس من حق الجماعة عزل من يحاول كشف أسرارها.						
م34	ليس من حق الجماعة عزل من يضع من نفسه مصلاً لها.						
م35	ليس من حق جماعة الزملاء عزل العضو الذي لا يمارس هواياتها.						
م36	لا يحق لجماعة الزملاء عزل الشخص الذي لا يستخدم أسلوبها في الكلام والمناقشة.						
غ37	ينقاد الفرد للجماعة لأنها سوف تفتشي أسرارها إذا لم يسايرها.						
غ38	يحق للجماعة أن تؤثر على آراء أعضائها لما فيه مصلحة الجماعة.						
غ39	على عضو الجماعة القيام بالدور المكلف به حتى ولو لم يقتنع به لأن في ذلك مصلحة الجماعة.						

غير موافق على الإطلاق	غير موافق إلى حد كبير	غير موافق إلى حد ما	موافق إلى حد ما	موافق إلى حد كبير	موافق تماماً	ما مدى موافقتك من عدمها على المواقف والعبارات التالية	الرقم
						على الفرد أن يتنازل عن أفكاره ما دامت المجموعة لا توافقه عليها.	40غ
(6) المسالمة والعدوانية							
						من حق الآخرين عليك أن تحترم وجهة نظرهم حتى ولو كان فيها نقداً لك.	41م
						يهمني إلا يكون للآخرين فكرة سيئة عني.	42م
						يستحسن عدم تذكير الآخرين بالأخطاء التي قاموا بها في الماضي.	43م
						أن تحل الأمور المختلفة بين الناس بالتفاهم خير من حلها عن طريق الجهات الرسمية.	44م
						أن تضع رأسك في المشكلة خير من الهروب منها.	45غ
						صبرك على الأذى قد يفسر بالجبن.	46غ
						لن اسمح للآخرين بتوجيهي.	47غ
						لكي انجح لا بد من استخدام طرق غير مألوفة من المخاطرة والمجازفة.	48غ
(7) التوحد والانعزال							
						سرعة اندماجك في المجموعة شيء مفضل.	49م
						استجيب بسرعة لما تقوم به المجموعة من أشياء.	50م
						أمتع أوقاتي على الإطلاق تلك التي اقضيها مع زملاء.	51م
						من الصعوبة بمكان التخلص مما تعلمته من المجموعة.	52م
						اشعر أن جماعة الزملاء غير مهتمين بي.	53غ
						لا أجد من اقضي معه وقت فراغي.	54غ
						ليس لي أصدقاء مخلصين أفشى لهم أسرار ي.	55غ
						لا أجد من يحاول التعرف علي.	56غ
(8) الانسجام والتنافر							
						المرء من جلسه (لذا فأنتي لا أجالس إلا الأخيار).	57م
						يعتقد الشاب أن الموت مع الجماعة رحمة ولذا فإنه يوافق على ما يقوله زملاؤه دائماً.	58م
						يثق الطالب في أحد زملائه ولذا يأخذ بما يقول دون التفكير فيه.	59م
						يعتقد الشاب أن بإمكانه إقناع الآخرين لذا يبادلهم الرأي باستمرار.	60م
						شخص يعرف أضرار التدخين غير انه لا ينصح الآخرين بالامتناع عنه.	61غ
						شخص يعرف أن السرقة حرام غير انه عندما يحتاج إلى نقود ولا يجدها يعمد للسرقة.	62غ
						شاب يعتبر الوساطة مرفوضة ولكنه يتوسط بالآخرين وقت الحاجة.	63غ
						طالب يعرف أن إثارة الضوضاء في الفصل غير مناسبة ولكنه يثيرها في الفصل بحجة تضايقه من طول الحصة.	64غ
(9) الثقة الاجتماعية والخجل							
						إن الانعزال عن الحياة الاجتماعية العامة عمل غير مناسب.	65م

غير موافق على الإطلاق	غير موافق إلى حد كبير	غير موافق إلى حد ما	موافق إلى حد ما	موافق إلى حد كبير	موافق تماماً	ما مدى موافقتك من عدمها على المواقف والعبارات التالية	الرقم
						حضور الحفلات والنشاطات الاجتماعية ممتع.	م66
						تفاعل مع الآخرين يعني تعلمك منهم.	م67
						من الأفضل أن يكون الشخص محبوباً من زملاؤه.	م68
						أجد صعوبة في الحديث مع الغرباء.	م69
						أجد صعوبة في التحدث مع المسؤولين وأصحاب الشأن في المجتمع.	م70
						أحاول تجنب مقابلة الآخرين أحياناً.	م71
						لا أستطيع التحدث طويلاً في حضور مجموعة من الناس.	م72
(10) التعاون والتنافس							
						معرفة أسئلة الآخرين تقتضي مني الإجابة عليها.	م73
						عندما نرى شخصاً مصراً على خطأ فالفقاعة بالدول عنه أفضل.	م74
						عدم وقوفك إلى جانب الآخرين عمل سلبي.	م75
						المذاكرة الجماعية أكثر فائدة من المذاكرة الفردية.	م76
						ليس من مصلحتي الإجابة على أسئلة الآخرين.	م77
						من حقي الاحتفاظ بمعلوماتي لنفسي.	م78
						من ضياع وقتي انتظاري والمدرس يشرح لبقية التلاميذ.	م79
						ليس من المفيد التعاون في عالم اليوم.	م80
(11) الانفتاح - والانغلاق							
						تهيمن قضايا المجتمع على تفكيري.	م81
						ليس من المعقول تجاهل إنجازات من لا نحبه.	م82
						أنتازل عن أفكار ما دامت المجموعة لا توافق عليها.	م83
						أحب أن اسمع عن الجديد حتى وإن كنت لن اشتريه.	م84
						إتباع خطوات من سبقونا أفضل من التفكير في خطوات جديدة لتحقيق أهدافنا.	م85
						هناك حل واحد صحيح لكل قضية مدار النقاش.	م86
						علينا تنفيذ التعليمات بدلاً من البحث عن الأخطاء فيها.	م87
						كل ما في الماضي محبب إلى نفسي.	م88
(12) التسامح والتشدد							
						علينا التماس العذر للآخرين عندما يخطئون.	م89
						من واجبي الاستماع إلى نصائح من هو أكبر مني.	م90
						اعتبر من يفهمني على خطأ معذوراً ما دام لا يفهم وجهة نظري.	م91
						ليس كل ما تتوقعه من الآخرين يمكن تحقيقه.	م92
						ليس المهم أن تستمع للآخرين وإنما المهم أن تسمعهم ما تريد.	م93
						من الخطأ التنازل عن آرائك التي تدافع عنها في أثناء النقاش.	م94
						على الإنسان أن يواصل ما بدأه مهما كان في الأمر من متاعب للآخرين.	م95
						لا أحب أن اسمع إلا الآراء الواضحة والصريحة.	م96

ثانياً مقياس الأداء المهني: (إعداد الباحثة)

لا تنطبق علي	نادراً ما تنطبق	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	العبرة
المجال الأول: الشخصية العامة					
					1. أتمتع بشخصية بشوشة.
					2. أتعجب النقد البناء وأستفيد منه.
					3. أتكيف مع المواقف المتغيرة.
					4. أتمتع بالانزان الانفعالي في المواقف المختلفة.
					5. أتمتع بالنظر الثاقب للأمور.
					6. أتمتع بروح المبادرة والنشاط.
					7. لدي دافعية للعمل.
					8. لدي القدرة على العمل في أماكن وظروف متنوعة.
					9. أتعجب الأعمال الإضافية بروح طيبة
المجال الثاني: الإداري					
					10. أقيم علاقات مهنية جيدة مع إدارة المدرسة والمعلمين
					11. لدي القدرة على ضبط إدارة الصف في حصص التوجيه الجمعي
					12. ألتزم بأنظمة المدرسة ولوائحها.
					13. متمكن من تخصصي في أداء عملي.
					14. أساهم في تطوير العملية التعليمية.
					15. أدير جلسات الإرشاد بمهنية
					16. أعتذر عندما لا أتمكن من الحضور إلى المدرسة.
					17. ألتزم بمواعيد العمل الرسمية
					18. أنفذ التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادي
المجال الثالث: العلاقات الاجتماعية					
					19. أتسم بالتفاعل مع طاقم المدرسة
					20. أتمتع بقدرة فعالة على التواصل مع المجتمع المحلي.
					21. لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الطلبة.
					22. أشارك في الأنشطة المدرسية.
					23. أشارك طاقم المدرسة في الأفراح والأفراح
					24. أعمل على تقبل المجتمع للعمل الإرشادي
					25. أتمتع بمهارات تفاعلية جيدة مع الآخرين

مع جزيل الشكر والاحترام

ملحق رقم (2): كتب تسهيل المهمة

التاريخ:

حضرة السيدة .. د. هبة الدين باشا .. د. خالد حليم .. د. محمد .. المحترم/ة.

الموضوع: دراسة ماجستير.

بعد التحية ،،،

أرجو ومن حضرتمكم التعاون الأكاديمي مع الطالب/ة
..... د. هبة الدين باشا .. د. خالد حليم .. د. محمد .. المحترم/ة
الماجستير/ارشاد نفسي وتربوي من أجل اتمام مهمته/ا بإجراء دراسة بعنوان
..... د. هبة الدين باشا .. د. خالد حليم .. د. محمد .. المحترم/ة .. وفق ما ترونه مناسباً.

وعلاقتها بأدائهم المهني على محافظتي الخليل وبيت لحم

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د. كمال مخامرة

د. كمال مخامرة



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 81 ت/ 2019

Date

التاريخ : 2019/08/29

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / شمال الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة.

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة أسرار أيوب النتشه بإجراء دراسة بعنوان
" المسايرة والمغايرة لدى المرشدين النفسانيين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل
وبيت لحم".
المرجوب

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

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

د.خ/ 81 ت/ 2019



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 82 ت/ 2019

Date

التاريخ : 2019/08/29



حضرة السيد مدير التربية والتعليم / وسط الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة أسرار أيوب النتشه بإجراء دراسة بعنوان
" المسيرة والمغايرة لدى المرشدين النفسيين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل
الترميم
وبيت لحم".

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

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية
د. كمال مخامرة

د. كمال مخامرة
10/9/2019

السيد مدير التربية والتعليم
للإشارة
10/9/2019



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 83 ت/ 2019

Date

التاريخ : 2019/08/29

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / جنوب الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة أسراو أيوب الننتشه بإجراء دراسة بعنوان
" المسايرة والمغايرة لدى المرشدين ~~التربويين~~ وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل
التربيية
وبيت لحم".

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

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

د. كمال مخامرة
2019/8/29



حضرة السيد مدير التربية والتعليم / يطا/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة أسرار أيوب النتشه بإجراء دراسة بعنوان
"مسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل
وبيت لحم".

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

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State of Palestine

Ministry of Education & Higher Education

Directorate of Education & H. E. \Bethlehem



دولة فلسطين

وزارة التربية والتعليم العالي

مديرية التربية والتعليم العالي/بيت لحم



القدس
عاصمة الثقافة الإسلامية
al QUDS
Jerusalem, City of Islamic Studies 2019



الرقم: 2559 / 1 / 3 / 3
التاريخ: 2019/09/04م

الموافق: 5 محرم 1441هـ

مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل مهمة الباحثة إسراء أبو حنك

نهديكم أطيب التحيات، ونعلمكم أنه لا مانع لدينا من تسهيل مهمة الباحثة إسراء أبو حنك والسماح لها بتوزيع استبانة بحثية بعنوان: (المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم)، على المرشدين التربويين في مدارسكم على ألا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

ملاحظة: تسليمها باليد لقسم التعليم العام/ رائد أبو طه، حتى تاريخ 2019/9/12م.

مع الاحترام

أ. بسام مدحت طهوب

مدير التربية والتعليم



التعليم العام
ر. أ.

هاتف (02-2741271/2) - فاكس (02-2744392) - بيت لحم ص. ب. : (168) P.O.Box Bethlehem

الرقم: ت.ش.خ/ 2644/1/30
التاريخ: 2019/03/21م
الموافق: 1440/07/15هـ.



حضرات مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين.

الموضوع: تسهيل مهمة / (توزيع استبيان)

تُهدىكم أطيب التحيات و بخصوص الموضوع أعلاه، أرجو السماح للدارسة: (اسراء محمد ابو حنك) بتوزيع استبيان بعنوان " المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم" على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي - شمال الخليل
محمد جديع الفروخ
مدير التربية والتعليم العالي



أ.ع/م (التعليم العام)

دولة فلسطين

State of Palestine

Ministry of Education

Directorate of Education / Hebron



وزارة التربية والتعليم العالي

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم الخليل

الرقم: ت.خ. / ٢٠١٩ / ٧٤٤٧٦

التاريخ: ٠١ رمضان، ١٤٤٠

الموافق: الأحد، ٠٥ أيار، ٢٠١٩



حضرات السادة مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: (تسهيل مهمة)

نهديكم اطيب تحياتنا ، يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة: إسراء محمد أيوب أبو حنك، لتعبئة استمارة مع المرشدين التربويين في المدارس، بعنوان " المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم" لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الخليل.

مع الاحترام

أ. عاطف جبرين الجمل

مدير التربية والتعليم



ف. ش / الإرشاد التربوي والتربية الخاصة

فايز

تلفون (٢٢٢٧٨٢٣-٢) + ٢٢٢٦٤٢٩+٢٢٢٩٥٢٩٥+٢٢١٥١٧٣ (٢٢١٥١٧٣) فاكس (٢٢٢٨٩٩٠) الإشراف (٢٢١٥١٧٥-٤) / فاكس (٢٢٢٦٤٢٨) ص ب ٣

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State Of Palestine
Ministry of Education
Directorate of Education
Southern Hebron



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم
جنوب الخليل

التاريخ: 2019/09/08م

الرقم: ج خ/4/2161

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

المبحث: الدراسة الميدانية

بعد التحية،،،

لا مانع لدي من تعبئة استبانة الباحثة " اسراء ايوب النتشة " من قبل المرشد التربوي في المدرسة والدراسة بعنوان: "المسايرة والمغايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني في محافظتي الخليل وبيت لحم"، وإعادتها الى قسم التعليم العام في موعد اقصاه يوم الاحد الموافق 2019/09/15، على ان لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

،،،، مع الاحترام،،،،

مدير التربية والتعليم

أ. محمد أبو شرار



قسم التعليم العام
م.ر/م.ق

الرقم: ت ي / 3 / 1 / 1266 84
التاريخ: 2019/09/08 م

حضرات مديري المدارس ومديراتها المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة

نهدبكم أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع المذكور أعلاه، أرجو تسهيل مهمة الدراسة أسرار أيوب
النتشة من جامعة الخليل، بإجراء دراسة بعنوان "المسايرة والمعايرة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بأدائهم المهني
في محافظتي الخليل وبيت لحم"، علما بأن المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وعلى كل مدرسة
تسليم استبانتها في مغلف مغلق مكتوب عليها اسم المدرسة في موعد أقصاه يوم الاربعاء الموافق 2019/9/11م.

* مع الاحترام*

أ. ياسر صالح

مدير التربية والتعليم / يثا

