

جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا  
تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية



## العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصين

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعديه النوميترات غرداية

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس  
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:  
\* د. قشار محمد

من إعداد الطالبتين:  
\* شيني خديجة  
\* دقداقي نورة

### اللجنة المناقشة

| الرقم | الإسم واللقب          | الرتبة العلمية | الجامعة | الوظيفة     |
|-------|-----------------------|----------------|---------|-------------|
| 01    | د. بقادير عبد الرحمان | محاضر أ        | غرداية  | رئيسا       |
| 02    | د. قشار محمد          | محاضر ب        | غرداية  | مقرر ومشرفا |
| 03    | د. معمري حمزة         | محاضر أ        | غرداية  | مناقشا      |

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# إهداء

قال تعالى : أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ : بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَخْلُقُونَ وَالَّذِينَ لَا يَخْلُقُونَ }

أهدئي عملي هذا إلى رب السماوات والأرض العليّ القدير خالدا له، وإلى رسوله الكريم  
وخاتم الأنبياء محمد ابن عبد الله صلى الله عليه وسلم.

كما أهدئي عملي المتواضع إلى من غرس في نفسي وروحي حب العلم ورياني بكل إخلاص  
والدي العزيز "أعمر" رحمه الله ووالدتي "رحمة" أطال الله في عمرها.

إلى أخي وأختي الذي أتمنى لهم النجاح في حياتهم.

إلى عائلة دقاتي وعائلة شريبي صغيرا وكبيرا.

إلى أصدقائي كل من دحو جميلة، مذاعي حسني.

إلى كل من شجعني ولو بكلمة طيبة.

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل

إلى خريجي الدفعة 2021 وفقهم الله وإلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي.

"نورة دقاتي"



# إهداء

تبارك الذي أهدانا نعمة العقل و أثار سبيلنا بنور العلم و مهد لنا طريق النجاح بكل تقدير و عرفان.

أهدي عملي هذا إلى :

من بها الكبر والمعتمد

من بوجودها اكتسب القوة والمحبة \*أمي\* العزيزة .

والى من علمني العطا بدون انتظار

من احمل اسمه بكل افتخار ، ارجو من الله ان يمد عمره \* ابي \* الغالي

الى صديقة عمري واختي الغالية "كريمة" والى \*اخوتي و اخواتي و بناتي قرة عيني\* حفظهم  
الله عز وجل

إلى كل من شجعني و لو بكلمة طيبة.

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل وكل أحبتي

خديجة



# شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين، أحمد ربي حمدا كثيرا...وأثنى عليه ثناء طيبا مباركا

أتوجه بتشكراتي الخالصة، وامتناني الكبير الى الأستاذ

المشرف " فشار محمد " الذي كان نعم الأستاذ ونعم الموجه بنصائحه القيمة في إتمام

هذه المذكرة، وجزاه الله عني

خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى جميع " اساتذة علم النفس تنظيم وعمل " الذين كانوا نبعا

للأفكار النيرة، ومثالا يحتذى بهم.

كما أتقدم بالشكر الخالص الى المعهد الوطني المتخصص في تكوين المهني

والتحصين محمد الشريف مساعدية بخرداية

كما اشكر كل من قدم لي يد المساعدة من قريب وبعيد .

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني والتمهين محمد شريف مساعدية بنوميترات غرداية والوصول ما اذا كانت هناك فروق بين تقدير الذات والنضج المهني في متغير الجنس (ذكور-اناث) و السن ومستوى التعليمي وقد افترضنا وجود علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي معهد الوطني والتكوين المهني محمد شريف مساعدية بنوميترات غرداية .

وقد شملت عينة الدراسة على مجموعة من متربص التكوين المهني بالمعهد الوطني محمد شريف مساعدية الذي بلغ عددهم 80 متربص بواقع 32 ذكر و 48 أنثى.

اعتمدت الدراسة على منهج وصفي وتماشيا مع طبيعة الموضوع إستخدمنا أداتين لجمع البيانات والمعطيات الضرورية لهذه الدراسة وهما : مقياس تقدير الذات لكوبر سميث الذي أخذناه عن (حمزاوي 2017)، و مقياس النضج المهني الذي اخذناه على (باطاهر فاطمة 2017)، وتمت المعالجة الاحصائية للبيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS وذلك باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها:

- التكرارات والنسب المئوية .

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .

-معامل الارتباط لبراني بيرسون(Bravais-pearson)

-اختبارات لدراسة الفروق.

وخلصت النتائج الدراسة الى انه لا توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني والتكوين محمد شريف مساعدية بنوميترات غرداية ، كما اشارت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق بين الذكور واثاث في مستوى النضج المهني وتقدير الذات وعدم وجود فروق تعزى لمتغير السن إضافة الى عدم وجود فروق تعزى أيضا لمستوى التعليمي، وتمت مناقشة هذه النتائج على ضوء الإطار النظري للدراسة وخصائص العينة و وفق ما يفترض أن يكون تحليلا موضوعيا ومنطقيا.

**الكلمات المفتاحية:** تقدير الذات، النضج المهني، المتربصين .

## Résumé:

Cette étude vise à révéler la relation entre l'estime de soi et la maturité professionnelle chez les stagiaires de l'Institut National et d'Apprentissage Mohamed Sherif Musaadeya à Numerat Ghardaïa et d'accéder s'il y avait des différences entre l'estime de soi et la maturité professionnelle dans la variable du genre (homme- féminin), âge et niveau d'instruction. Nous avons supposé qu'il existe une relation entre l'estime de soi et la maturité professionnelle de l'Institut National de Formation et de Formation Professionnelles, Mohamed Sherif, Musadia, Banumirat Ghardaia.

L'échantillon de l'étude comprenait un groupe d'un stagiaire de la formation professionnelle à l'Institut national, Muhammad Sharif Musa'idiya, qui comptait 80 stagiaires, 32 hommes et 48 femmes.

L'étude s'est appuyée sur une approche descriptive, et conformément à la nature du sujet, nous avons utilisé deux outils pour collecter les données et les données nécessaires à cette étude : l'échelle d'estime de soi de Cooper Smith, que nous avons tirée de (Hamzawy 2017), et l'échelle de maturité professionnelle que nous avons adoptée (**Bataher Fatima 2017**).

Le traitement statistique des données a été effectué par le programme statistique SPSS, en utilisant un certain nombre de méthodes statistiques, notamment :

- 1- Fréquences et pourcentages.
- 2- La moyenne arithmétique et l'écart type.
- 4- Coefficient de corrélation de Bravais-pearson
- 5- Test T pour étudier les différences.

Les résultats de l'étude ont conclu qu'il n'y a pas de relation entre l'estime de soi et la maturité professionnelle chez les stagiaires de l'Institut National et Formation Mohamed Sherif Musa'idiya à Noumeirat Ghardaia, et les résultats de l'étude ont indiqué qu'il n'y avait pas de différences entre les hommes et les femmes dans le niveau de maturité professionnelle et d'estime de soi et aucune

différence due à la variable d'âge en plus du manque de Il existe également des différences dues au niveau d'éducation. Ces résultats ont été discutés à la lumière du cadre théorique de l'étude et des caractéristiques de l'échantillon, et selon ce qui est censé être une analyse objective et logique.

**Mots-clés** : estime de soi, maturité professionnelle, harceleurs.

| الصفحة                                | العنوان                                     |
|---------------------------------------|---|
| I                                     | الإهداء.....                                |
| II                                    | الشكر عرفان.....                            |
| III                                   | الملخص.....                                 |
| V-IV                                  | قائمة المحتويات.....                        |
| VI                                    | قائمة الجداول والاشكال .....                |
| VII                                   | قائمة الملاحق .....                         |
| 3-1                                   | مقدمة عامة .....                            |
| <b>الفصل الأول: مدخل عام للدراسة.</b> |   |
| 6                                     | 1. اشكالية الدراسة.....                     |
| 6                                     | 2. التساؤلات الفرعية.....                   |
| 7                                     | 3. فرضيات الدراسة.....                      |
| 8                                     | 4. أهداف الدراسة.....                       |
| 8                                     | 5. أهمية الدراسة.....                       |
| 9                                     | 6. التعريف الإجرائي للمتغيرات الدراسية..... |
| 10                                    | 7. الدراسات السابقة.....                    |
| 20                                    | خلاصة.....                                  |
| <b>الفصل الثاني: تقدير الذات.</b>     |   |
| 22                                    | تمهيد.....                                  |
| 23                                    | 1. الذات كمفهوم.....                        |
| 23                                    | 2. بعض المفاهيم المرتبطة بالذات.....        |
| 25                                    | 3. مفهوم التقدير الذات.....                 |
| 25                                    | 4. الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات ..... |
| 27                                    | 5. نظريات تقدير الذات.....                  |
| 28                                    | 6. مظاهر تقدير الذات.....                   |

|   |   |
|---|---|
| 31  | 7. مقاييس تقدير الذات.....              |
| 32  | ..... خلاصة.                            |
| <b>الفصل الثالث: النضج المهني</b>                 |   |
| 34  | ..... تمهيد.                            |
| 35  | 1. ماهية النضج المهني.....              |
| 36  | 2. التعاريف المتعلقة بالنضج المهني..... |
| 37  | 3. أبعاد النضج المهني.....              |
| 38  | 4. العوامل المؤثرة في النضج المهني..... |
| 39  | 5. النظريات المفسرة للنضج المهني.....   |
| 41  | 6. أثر النضج على اتخاذ القرارات.....    |
| 41  | 7. صفات الشخص الناضج مهنيا.....         |
| 42  | 8. طرق قياس النضج المهني.....           |
| 43  | 9. مراحل النمو المهني.....              |
| 44  | 10. المظاهر المهنية التطورية.....       |
| 48  | ..... خلاصة.                            |
| <b>الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية.</b>         |   |
| 50  | ..... تمهيد.                            |
| 51  | 1. منهج الدراسة.....                    |
| 51  | 2. ميدان الدراسة.....                   |
| 52  | 3. حدود الدراسة.....                    |
| 52  | 4. مجتمع الدراسة.....                   |
| 52  | 5. عينة الدراسة.....                    |
| 53  | 6. خصائص عينة الدراسة.....              |
| 55  | 7. أدوات الدراسة.....                   |
| 56  | 8. الخصائص السيكو مترية.....            |
| 64  | ..... خلاصة.                            |
| <b>الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها</b> |   |
| 66  | ..... تمهيد.                            |
| 67  | 1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة..... |

## فهرس المحتويات

|    |  |
|----|--|
| 67 | 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.....  |
| 68 | 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية..... |
| 69 | 4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة..... |
| 71 | 5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة..... |
| 72 | 6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة..... |
| 74 | 7. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة..... |
| 76 | مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات .....       |
| 83 | خلاصة.....                               |
| 85 | الاستنتاج العام.....                     |
|    | قائمة المصادر و المراجع                  |
|    | قائمة الملاحق                            |

| الصفحة | عنوان الجدول  | الرقم |
|--------|---|-------|
| 30     | الصفات التي تميز بها الأفراد  | .1    |
| 53     | توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس  | .2    |
| 54     | توزيع أفراد العينة حسب متغير السن   | .3    |
| 55     | توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي   | .4    |
| 57     | الصدق التمييزي لمقياس تقدير الذات وفق دراسة حمزاوي (2017)                             | .5    |
| 58     | معامل الثبات لمقياس تقدير الذات باستخدام معادلة الفاكرونباخ حسب دراسة حمزاوي          | .6    |
| 59     | ارقام بنود ابعاد مقياس النضج المهني   | .7    |
| 59     | معاملات ثبات بطريقة الاتساق الداخلي وجيتمان   | .8    |
| 60     | معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (معرفة الذات)                             | .9    |
| 60     | معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه(الاستقلالية في عملية اختيار المهنة)       | .10   |
| 61     | معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (الواقعية المرونة في عملية اختيار المهنة) | .11   |
| 61     | معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (الاتجاه نحو العمل يشكل عام)              | .12   |
| 62     | مكونات استبيان. والنضج المهني   | .13   |
| 67     | العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني   | .14   |
| 68     | نتائج الإختبار ت لدلالة الفروق بين الذكور والاناث في تقدير الذات                      | .15   |
| 69     | الفروق في تقدير الذات تعزى للمتغير السن   | .16   |
| 70     |   | .17   |
| 70     | نتائج تحليل التباين بين تقدير الذات للمتربصين تبعاً لمتغير السن                       | .18   |
| 71     | الفروق في النضج المهني تعزى لمتغير السن .   | .19   |
| 72     | نتائج تحليل التباين بين النضج المهني للمتربصين تبعاً لمتغير السن                      | .20   |
| 73     | فروق في تقدير الذات تعزى لمستوى التعليمي  | .21   |

## قائمة الأشكال

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 73 | نتائج تحليل التباين بين تقدير الذات للمتربصين تبعاً لمتغير مستوى التعليمي           | .22 |
| 74 | فروق في النضج المهني تعزى للمستوى التعليمي  | .23 |
| 75 | نتائج تحليل التباين بين النضج المهني للمتربصين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لدراسة | .24 |

## قائمة الأشكال

| الرقم | عنوان الشكل  | الصفحة |
|-------|--|--------|
| .1    | يوضح فيه سوبر (Super) مراحل التطور للفرد ومكونات هذه المراحل | 48     |
| .2    | توزيع أفراد العينة حسب الجنس                                 | 55     |
| .3    | توزيع أفراد العينة حسب السن                                  | 56     |
| .4    | توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي                      | 57     |

| الرقم | عنوان الملحق       |
|-------|--------------------|
| .1    | الاستبيان          |
| .2    | مخرجات spss        |
| .3    | بطاقة فنية للمؤسسة |

# المقدمة

## توطئة

يعتبر المورد البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم كما يعتبر من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع ، ففي مجال التكوين المهني شرعت المؤسسات التكوينية في الدول المتقدمة ، ومنذ الخمسينات ، في ضبط معايير المهنية عبر تحليل العمل بغية اخضاع أنظمة التكوين المهني للتقييم والمراقبة (سامعي، 2011، 1).

و الجزائر كغيرها من الدول أولت اهتمام كبير بقطاع التكوين المهني وحاولت خلال فترات متعاقبة النهوض به وتحقيق الغرض منه، من خلال تكوين المتربصين وتنمية قدراتهم وميولهم واستعدادهم. فإن ذلك سيني لدى المتربصين شعور بالحب والرغبة في الوظيفة وبتالي زيادة الإنتاج مما يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة والعكس من ذلك فإن فشل متربص في تقدير لذاته سيؤدي به الى الشعور بالفشل والاحباط والتوتر.

يعتبر تقدير الذات الحاجة اساسية واللازمة للمتربصين بصفة خاصة في تحديد مهنته المستقبلية والتفكير بشكل ايجابي نحوها (المهنة) وهذا ما يمكنه من الوصول الى مستوى من النضج المهني . حيث يعد النضج المهني خاصية سكلوجية هامة لبناء تقدير الذات لتحقيق المشروع المهني والمستقبلي فالمشروع الدراسي والمهني متمثل في طبيعة التخصصات الدراسية والمهنية التي سوف يلتحق على اساسها المتربص بمهنة المستقبل .

فاختيار المهنة تكمن في التطلع لممارسة مهنة تلاءم القدرات والرغبات بعد الدراسة أي بعد التوافق مع متطلبات التخصص وامكانيات المتربص ( ترزولت، 1997، 369) وعلى هذا الأساس ارتأينا في هذه الدراسة محاولة ابراز العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى المتربصين المعهد الوطني وتكوين محمد شريف مساعدي - غرداية -

ولقد اعتمدنا في دراستنا على خمسة فصول ، ثلاثة فصول في الجانب النظري وفصلين الرابع والخامس في الجانب التطبيقي .

ففي **الفصل الأول** : يتضمن اشكالية الدراسة و تساؤلات ومن تم صياغة الفروض والأهداف التي تهدف اليها الدراسة اضافة الى اهمية الموضوع والمفاهيم الأساسية للدراسة وعرض الدراسات السابقة .

أما **الفصل الثاني**: يتضمن المتغير تقدير الذات فحاولنا من خلاله إمام بمجموعة من العناصر المهمة حيث تطرقنا الى مفهوم الذات وبعض المفاهيم المتعلقة بالذات وتعريف تقدير الذات والفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات ومظاهر تقدير الذات وبعض أهم النظريات المفسرة لتقدير الذات وكذلك تناولنا في **الفصل الثالث** الى مفهوم النضج المهني وبعض المفاهيم المتعلقة به و أبعاد النضج المهني ، العوامل المؤثرة في النضج المهني ونظريات المفسرة للنضج المهني اضافة الى طرق قياس النضج المهني .

أما **الفصل الرابع** تم التطرق الى منهج الدراسة و ميدان الدراسة وحدود الدراسة إضافة الى مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وادوات الدراسة مع الاساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة . و اختتمت الدراسة بالفصل الخامس الذي كان للعرض والمناقشة النتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها وأنهيته الدراسة بخاتمة ومجموعة من المراجع و الملاحق.

# الجانب النظري

## الفصل الأول

### مدخل عام للدراسة

- 1- اشكالية الدراسة
- 2- التساؤلات الفرعية:
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- اهداف الدراسة
- 5- اهمية الدراسة
- 6- التعريف الاجرائي للمتغيرات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

## 1-الإشكالية الدراسة :

تمثل فئة المتدربين الثروة الحقيقية للمجتمع وعليها يقع العبء الأكبر في النهوض بهذه الأمة وإلحاقها إلى أعلى مستويات التطور والرقي ، ويعد المتربصين التكوين المهني في المعهد إحدى هذه الفئات ما يدعو الى الضرورة الاهتمام بهم من الجانب الأسري و الإجتماعي و خاصة الجانب النفسي لتنمية قدراتهم و معرفة قيمتهم ومكانتهم ،فمن بينها تقدير متربص تكوين المهني لذاته فمفهوم تقدير الذات نابع من الحاجات الأساسية للإنسان وقد أشار إليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس ، أمثال ماسلو ( MASLOW ) إذ صمم سلم للحاجات وصنف فيه حاجة تقدير الذات وتحقيق الذات في أعلاه .

إذ أن اختيار نوع التكوين المناسب ، و من أكثر الأمور أيضا التي يواجهها متربص التكوين المهني بالمعهد الوطني هو اختيار نوع التكوين المناسب والذي هو بمثابة حجر أساس في اختيار مهنته، فقد يصعب على الفرد اختيار التخصصات التكوينية التي تتناسب مع مهنته المستقبلية وذلك راجع الى قلة درايته ومعرفته المحدودة بالمحيط المهني اضافة الى تأثير الآباء والبيئة المحيطة به والتي تدفعه الى اختيار تخصص ما و فقط وذلك لعدم وجود برامج تساعد المتربص في تنمية النضج المهني مما يزيد من قلقه و حيرته في تحقيق مشاريعه، حيث أن الاختيار الموفق لنوع التكوين يقوم على قدر مرتفع من النضج المهني وهذا ما يؤكد كل من (بيمارتن و ليجرس،1988)، حيث يرى أن النضج المهني شيء أساسي لتحقيق المشاريع المهنية وظهور هذه المشاريع يدل على استعدادهم لاكتساب معارف واتجاهات تسهل الاندماج المهني كأفراد اجتماعيين ومسؤولين فعالين في المجتمع(لشهب 2013-64).

وهذا ما سنحاول دراسته من خلال بحثنا هذا وهو الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي معهد الوطني والتكوين محمد شريف مساعديّة -غرداية- ومن خلال ما تقدم، يمكن طرح تساؤلات الدراسة على النحو التالي :

هل توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعديّة النوميّرات غرداية ؟

## 2- التساؤلات الفرعية:

1)هل توجد فروق بين الذكور واناث في مستوى تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعديّة النوميّرات غرداية ؟

- 2) هل توجد فروق بين الذكور واناث في مستوى النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية ؟
- 3) هل توجد فروق في تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن ؟
- 4) هل توجد فروق في النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن ؟
- 5) هل توجد في تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمستوى التعليمي؟
- 6) هل توجد في النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمستوى التعليمي؟
- 3-فرضيات الدراسة :

للإجابة على هذه التساؤلات نصيغ الفرضيات التالية :

- 1) توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية .
- 2) توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور واناث في مستوى التقدير المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية.
- 3) توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور واناث في مستوى النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني محمد شريف مساعدية غرداية .
- 4) هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن
- 5) هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن.
- 6) هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- 7) هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستويات النضج المهني لدي متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

#### 4-أهداف الدراسة:

- يسعى كل باحث عند انجازه لأي عمل للوصول الى مجموعة من الأهداف وفي هذا الصدد تسعى الدراسة الى ما يلي :
- أ) الكشف عن مستوى تقدير الذات والنضج المهني لدى المتربصين .
- ب) معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي التوميرات غرداية.
- ج)الكشف عن الفروق في تقدير الذات والنضج المهني بين (ذكور / اناث ،السن ،المستوى التعليمي )
- د) تنمية قدرة المتربص على اكتشاف ذاته وتطوير نضجه المهني.

#### 5.أهمية الدراسة :

يعد موضوع الدراسة هام خاصة في الظروف التي نعيشها من حيث التطور المهني وعالم الشغل. وتستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع من جهة ونوع المشكلة المطروحة من جهة أخرى ويمكن حصر هذه الأهمية في بعض النقاط:

- ✓ تبرز أهميتها في ان تكون اختيارات المتربصين الدراسة مبنية على اساس إختياراتهم الشخصية .
- ✓ انها تلفت نظر المسؤولين في التكوين المهني الى النظر بعين الاعتبار لشخصية المتربص تكوين المهني بالمعهد من ناحية وعيه بذاته وقدراته نحو مهنته المستقبلية التي يطمح للالتحاق بها.
- ✓ انها تساعد في تحسين مستوى تقدير الذات لدى المتربصين تكوين المهني بالمعهد مما يزيد في نضجهم المهني وهذا ما يمكنهم من اختيار التخصصات الدراسية المناسبة لقدراتهم، والمتابعة فيها بكل حماسة وثقة وبالتالي النجاح والتفوق .
- ✓ فتح الافاق المستقبلية للدراسات الاخرى المهمة بدراسة تقدير الذات و النضج المهني في معهد التكوين المهني .
- ✓ الإهتمام بفتة المتربصين تكوين المهني الذين لم يحالفهم الحظ في النجاح في الدراسة و اختاروا عالم المهن ليبدوو حياة مهنية جديدة بعيدة عن مقاعد الدراسة وذلك لمعرفة تقديرهم لذواتهم عند اختيار مهنة معينة .
- ✓ الكشف عن مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين .

## 6. التعريف الإجرائي للمتغيرات للدراسة:

### التقدير الذات :

يعرف (روزنبرغ 1965 ROSENBERG) تقدير الذات بأنه "تقوم يعبر عن الاحترام الذي يكنه الفرد لذاته والذي يحافظ عليه بشكل معتاد لأنه يعبر عن اتجاه مقبول أو غير مقبول نحو الذات " (اللوسي، 2014، 58).

يعرفه كوبر سميث (1967) COOPER SMITH بأنه تقييم يضعه الفرد لنفسه ويعمل على المحافظة عليه. و يتضمن اتجاهات الفرد الإيجابية والسلبية نحو ذاته (شريم، 2009، 213)

### مفهوم الإجرائي لتقدير الذات :

هو التقييم الذي يضعه المتربص التكوين المهني بالمعهد لنفسه و يعمل على المحافظة عليه. وهو حالة شعورية كالثقة في قدراته على التفكير ومواجهة تحديات الحياة والشعور بالاطمئنان، ويمكن قياسه من خلال اجاباته على مجموعة من العبارات الواردة في مقياس تقدير الذات لكوبر سميث بعد تقنينه على البيئة الجزائرية من قبل الدكتور بشير معمريّة 2017.

### النضج المهني:

يعرفه سوبر (1996): بأنه استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية و اتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. ( السواط، 2008 :49)

ويرى هولاند: " وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني.

### مفهوم الاجرائي للنضج المهني:

هو حالة سيكولوجية تؤدي اليها سيورة نمو متربص المعهد الوطني للتكوين المهني محمد شريف مساعدية نوميرات غرداية، والتي تظهر في قدرته على الاختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات و المسارات المهنية والدراسية وبتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم، ونستدل عليه في دراستنا بالأبعاد التالية: معرفة الذات، الاستقلالية في عملية اختيار المهنة، الواقعية و المرونة في اختيار المهنة، الاتجاه نحو العمل بشكل عام .

ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المتربص في مقياس النضج المهني لفاطمة باطاهر سنة 2017 .

المتربصين:

هم فئة الشباب اللذين توجهوا إلى المعاهد الوطنية ومراكز التكوين المهني بغية متابعة تكوينهم في اختصاص معين مبرمج ضمن الاختصاصات المفتوحة .

7. الدراسات السابقة

▪ تقدير الذات: الدراسات المحلية:

1- دراسة الأحسن حمزة (2015)

بعنوان الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، التي هدفت إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ولايتي البليدة وتيبازة، والكشف عن المصادر المسببة لهذه الضغوط، بالإضافة إلى تحديد مستوى تقدير الذات الموجود لدى هذه الفئة من المعلمين والتعرف على طبيعة العلاقة الإرتباطية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية ومستوى تقدير الذات، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 115 معلم ومعلمة يدرسون في المرحلة الابتدائية، وتوصل الباحث إلى:

➤ وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى 60% من معلمي المرحلة الابتدائية (الأحسن، 2015، ص.ص 188-215)

2-دراسة صوشة(2018):

تحت عنوان: مستوى مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني، ومفهوم الذات في الأبعاد الأربعة ( البعد الأكاديمي، الجسمي، الاجتماعي، الثقة بالنفس)، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مستوى الذات تبعاً لمتغيرات كل من ( الجنس، المستوى الدراسي، نمط التكوين)، حيث تكونت عينة الدراسة من 90 متربصاً ومتربصة، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس مفهوم الذات . وأظهرت النتائج التالية :

➤ لا وجود فروق دالة إحصائية في مفهوم الذات تعزي لمتغيرات الدراسة .

➤ لا توجد فروق دالة إحصائية في مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني تعزي لمتغير الجنس، ونمط التكوين (إقامي، مهني).

### 3- دراسة بركات (2008)

تحت عنوان: الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من طلبة جامعة الجزائر، وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشعور بالوحدة النفسية وتقدير الذات، ودراسة الأثر المحتمل لكل متغيرات التالية: الجنس (ذكور/إناث)، التخصص الدراسي (أدبي | علمي)، والجنسية (جزائري، غير جزائري) على المتغيرات الأخرى، وذلك لدى عينة من طلبة جامعة الجزائر، ولقد أستخدم لدراسة دلالة، (T.test) الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام اختبار الفروق بين المجموعات بحسب المتغيرات السابقة الذكر.

وقد قام الباحث باختيار عينة قوامها 250 طالب وطالبة، من التخصصات العلمية والأدبية بطريقة عشوائية منها 95 طالبا من التخصصات الأدبية، 105 طالبا من التخصصات العلمية للعام الدراسي 2006-2007.

وتم تطبيق اختبار الوحدة النفسية من إعداد إبراهيم قشقوش 1988 ومقياس كوبر سميث التقدير الذات 1967، ولقد كشفت الدراسة عن النتائج التالية:

✓ يوجد اختلاف في درجات أفراد العينة الكلية على مقياس تقدير الذات تبعا لمتغير الجنس حيث كانت قيمة (ت) تساوي (1.72) عند مستوى الدلالة (0.005) وكانت الفروق دالة لصالح الإناث.

✓ يوجد اختلاف في درجات أفراد العينة الكلية على مقياس تقدير الذات تبعا لمتغير التخصص الدراسي حيث كانت قيمة (ت) تساوي (2.51) عند مستوى الدلالة (0.005) وكانت الفروق دالة لصالح ذوي التخصص الأدبي (بركات ، 2008 ، 513).

الدراسات العربية :

### 1-دراسة العطا (2014) :

تحت عنوان: تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء . هدفت الدراسة: إلى معرفة تقدير الذات

وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات الصف الثاني للمرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء. بلغ عدد العينة (180) طالب وطالبة حيث بلغ عدد الذكور (92) طالبا وعدد الإناث (88) طالبة، شملت أدوات الدراسة على مقياس تقدير الذات لكوبر سميث، مقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي، ونتيجة امتحانات نصف العام خلال العام الدراسي (2014-2015). وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ لا توجد علاقة ارتباطيه بين تقدير الذات والتحصيل الدراسي. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقدير الذات تعزي لمتغير النوع. (العطاء 2014، د).

## 2-دراسة مجذوب (2015):

تحت عنوان: تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديموغرافية (دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا)، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب جامعة دنقلا، تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية الطبقية من كليات جامعة دنقلا حيث اختار الباحث خمس كليات بطريقة عشوائية من مجموع عشر كليات حيث بلغ حجم عينة الدراسة (277) طالبا، وتمثلت أدوات الدراسة قلق المستقبل، ومقياس السلوك العدواني. وتوصلت الدراسة في مقياس تقدير الذات، ومقياس إلى النتيجة التالية:

✓ لا توجد فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات لدى طلبة جامعة دنقلا. (مجذوب 2015)

## 3-دراسة حسن سعد ناهد (2003)

تحت عنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، فاشتمل مجتمع البحث على اختصاصيين في النشاط الرياضي (ذكور وإناث) العاملين بالكليات والإدارات الرياضية بنفس الجامعة في العام الجامعي 2003/2002 م، وقد قامت الباحثة باختبار عينة عمدية قوامها 100 اختصاصي (65 ذكور و35 إناث)، حيث تم تقنين مقياس للضغوط المهنية لاختصاصي النشاط الرياضي بجامعة المنيا، وفي ضوء أهداف البحث وفروضه توصلت الباحثة إلى الاستخلاصات التالية :

- ✓ كلما زادت الضغوط المهنية لدى الاختصاصيين الرياضيين قل الرضا الوظيفي لديهم والعكس أي أنه كلما كانت الضغوط المهنية قليلة كلما كان هناك رضا عن الوظيفة .
- ✓ كلما زادت الضغوط المهنية لدى الاختصاصيين الرياضيين كلما قل تقدير الذات لديهم والعكس صحيح .
- ✓ كلما انخفض الرضا عن الوظيفة لدى الاختصاصيين الرياضيين انخفض تقدير الذات لديهم والعكس صحيح .
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الرضا عن أسلوب التقييم، الرضا عن أسلوب الترقية لصالح الأخصائيين .
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من أخصائيين وأخصائيات النشاط الرياضي بجامعة المنيا في تقدير الذات في اتجاه الأخصائيين (الذكور) (حسن سعد، 2003، ص 139)

#### الدراسات الأجنبية:

#### 1- دراسة جوزيف وآخرون (1992):

تحت عنوان : الجنس و الذات، هدفت الدراسة إلى تعرف الفروق بين الذكور والإناث في متغير تقدير الذات، و هذه الدراسة عبارة عن سلسلة من الدراسات، و بلغت العينة ( 43 ) رجلا، (47) امرأة. و قد استخدم الباحثون :  
مقياس تقدير الذات لروزنبرج 1965 . مقياس القدرات: الاجتماعية، الرياضية، الإبداعية، الأكاديمية. و أشارت نتائج الدراسة إلى:

➤ وجود فروق ذات دلالة على مقياس القدرات لصالح عينة الرجال الذي أدى إلى ارتفاع تقدير الذات لديهم، بمعنى أن إدراك الرجال لقدراتهم الاجتماعية و الإبداعية و الرياضية و الأكاديمية أدى إلى ارتفاع تقديرهم لذواتهم. ( شقفة، 2008: د ص).

#### 2-دراسة أكوراك " (2001):

دراسة بعنوان "فهم العلاقة بفاعلية الذات في الإرشاد ، وبين القلق ومستوى التطور و الخبرة و أداء المرشد التربوي ،جاءت هذه الدراسة من خلال كل من نظرية فاعلية الذات لبندورا ونظرية الإدراك الاجتماعي فيما بعد خلال التركيز على فاعلية الذات للمرشد و أهميتها في التدريب ، أما

متغيرات الدراسة (القلق و التوتر و المستوى المتطور للمتدرب و وحدة التدريب و الخبرة في الإرشاد و التطبيق )، ثم تحديده ، و قد هدفت الدراسة إلى استعمال العينة التي جمعت من (117) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي في 3مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد و الحقل التدريبي ، وقد جاءت النتائج :

➤ أن كلا من فاعلية الذات و المستوى التطوري وسيط متقلب .

وقد اجمعوا على هذه المتغيرات لتحسين أدائهم وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية الذات على أعلى مستوياتها في التدريب ، وقد يثبت أن فاعلية الذات متغير مهم للتنبؤ بأن المرشد قد حصل على أعلى مستوى (الشرفا ، 2011ص64)

### 3- دراسة فراغيناكيس (2006) :

هدفت إلى تقصي فاعلية الإرشاد من خلال الأقران في تنمية مفهوم الذات العام و أبعاده الأكاديمي و الاجتماعي ، و السلوكي ) في رفع المستوى التحصيلي في (الإملاء و الحساب و القراءة ، لعينة من طلاب المدارس في كندا بلغ عددهم (341) طالبا ، تم تقسيمهم الى مجموعتين تجريبية ، و بلغ عددها (175) طالبا ، و الضابطة بلغ عددها (166) طالبا ، و ركز البرنامج المستخدم في الدراسة على استخدام أسلوب التعزيز و التغذية الراجعة ، وكذلك التدريب على المهارات الاجتماعية ، و طبق البرنامج خلال 6 أسابيع وكانت مدة الجلسة 30 دقيقة ، و استخدم الباحث مقياس مفهوم الذات بأبعاده ، في رفع المستوى التحصيلي . (إبراهيم أحمد ماضي ، 2016، المجلد 18 العدد 2ص 224)

### النضج المهني:

### الدراسات المحلية

#### 1- دراسة حورية بدرة 2016 :

تحت عنوان: تقدير الذات وعلاقته بالنهج المهني لدى الطالب الجامعي بالمدرسة الوطنية المتعددة التقنيات . وهران . الجزائر وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني وفحصها لدى الطالب الجامعي . ومعرفة مدى تأثير كل منهما بكامل الجنس وتم اختيار عينة عشوائية تعدادها 100 طالبا (65 طالبا، 35 طالبة من طلبة السنة الأولى والسنة النهائية. وتراوح أعمارهم بين 18 و 24 سنة)، وتم استخدام المنهج الوصفي. وتم استخدام مقياس

تقدير الذات واختبار النضج المهني وتم تحليلها ومعالجتها إحصائياً باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وتم التأكد من صدق وثبات الأدوات واستخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وحساب المتوسطات، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين.
- يوجد فرق بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني وتقدير الذات العالي من حيث النضج.
- لا يوجد فرق بين طلبة السنوات الأولى والنهائية من حيث النضج المهني.
- لا يوجد فرق بين الجنسين من حيث النضج المهني وتقدير الذات.

## 2-دراسة بوسة محمود وترزولت حورية 1995-1996 :

تحت عنوان قياس مستوى النضج المهني للمتربصين في مراكز التكوين المهني بالجزائر. وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني للشباب وجمع المعلومات حول طبيعة النقائص التي يجب تداركها في التكفل البيداغوجي لتلاميذ التعليم الأساسي والثانوي لمواجهة المسارات الممكنة في حياتهم. واتخذ الباحث المنهج الوصفي حيث قام الباحث باختيار وتعيين العينة عشوائياً في مجتمع التخصصات المهنية المدرجة في البحث. وتم إعداد مقياس يحتوي على 36 بند موزعة على أبعاد المقياس الأربعة. ويتكون مجتمع البحث من المتربصين في التكوين المهني وتم أخذ عينة البحث التي تتكون من 200 مفحوص موزعة على 6 مراكز. وتم استخدام مختلف معاملات الارتباط ومعامل الثبات ألفا كرونباخ والاتساق الداخلي وتم استخدام المتوسطات الحسابية والنسب والمئوية. وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج منها:

- ✓ يوجد فرق بين مستويات النضج المهني للمفحوصين الذين التحقوا بالتكوين على أساس اختيار شخصي والذين التحقوا على أساس ليس شخصي.

## الدراسات العربية

### 1-دراسة شديفات (2019):

تحت عنوان: أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن. وقد تكونت عينة الدراسة من (45) طالباً، وزعوا في مجموعتين، مجموعة تجريبية تكونت من (23) طالباً ومجموعة مضبوطة تكونت من (22) طالباً. وأخضعت

المجموعة التجريبية لبرنامج تدريبي في الإرشاد المهني ، ولم تخضع المجموعة المضبوطة لهذا البرنامج أو أي برنامج تدريبي آخر ، وقد أشارت النتائج إلى:

✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والمضبوطة ، في كل من النضج المهني والميول المهنية لصالح المجموعة التجريبية.(شديفات، 2019، 13).

## 2-دراسة بلعابد (2016):

تحت عنوان البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني مقارنة مفاهيمية تحليلية جامعة وهران 2 (الجزائر).إن البحث في موضوع البروفيل المهني يستدعي الخوض في مفهوم النضج المهني وما يرتبط به من مفاهيم أساسية أخرى لا يمكن للمعنى أن ينكشف إلا بتحليلها وصياغتها وفق سياقات ابستمولوجية مولدة للمعرفة الأردن.هدفت هذه الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشاد مهني محوسب على النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر في مدارس مديرية المزار الجنوبي / في الأردن ، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) طالبة من طالبات الصف العاشر في إحدى مدارس المديرية. استخدم في الدراسة مقياس كرايتس للنضج ( قياس مستوى النضج المهني لدى المجموعة الضابطة والتجريبية)، والبالغ عدد كل واحدة منها (30) طالبة، قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادية المستخدمة ، وهي برنامج إرشاد مهني تقليدي وآخر محوسب .وقد أشارت نتائج الدراسة الى:

➤ وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح البرنامج المحوسب . كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على دمج التكنولوجيا في مجال الإرشاد المهني ، وتوفير أو تصميم برامج إرشاد مهني محوسبه تستخدم في المدارس والجامعات. (النوايسة،2014،2).

## 3-دراسة أحمد بن محمد الراشدي 2017 تحت عنوان النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر أساسي.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة والعلاقة بين النضج المهني و مهارة اتخاذ القرار المهني ومعرفة مدى إسهام النضج المهني في التنبؤ بمدى مهارة اتخاذ القرار المهني. وتكونت عينة الدراسة من 200 طالب ومن مدارس المحافظة ثم اختيارها عشوائيا، وأجرى الاختبار باستخدام استبيانين واحد النضج المهني والأخرى لمهارة اتخاذ القرار المهني.

وقد تم التحقق من صدق ثبات الاستبيانين و تم حساب معامل الصدق والثبات لها باستخدام ألفا كرونباخ وقد أظهرت النتائج الى :

- ✓ مستوى النضج المهني ومهارة القرار المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً.
- ✓ عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث
- ✓ وجود فروق دالة إحصائية في مستوى مهارة القرار المهني بين الذكور والإناث لصالح الإناث
- ✓ وجود ارتباط طردي بين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني.

#### دراسات الاجنبية

##### 1-دراسة فلويد (1984) :

تحت عنوان أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني لطلبة الصف التاسع ، هدفت لمعرفة العلاقة بين متغيرات الجنس والعرق والمعلومات المهنية بالنضج المهني، حيث قامت الباحثة بعد تطبيق الاختبار القبلي في النضج المهني على المجموعتين الضابطة والتجريبية بتعرض الأخيرة لبرنامج تدريبي استغرق 12 جلسة مدة كل منها 50 دقيقة ، واشتمل هذا البرنامج على معلومات عن الوعي الذاتي واستكشاف المهن ، ومهارات الاهتمام بالعمل ومهارات التخطيط ، وأظهرت نتائج الاختبار البعدي إلى :

- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية على مقياس النضج المهني ( السواط ، 2008 ، 139).

##### 2-دراسة سميت وايفانز (1973):

تحت عنوان المقارنة بين أسلوبي بالنضج المهني واتخاذ القرار الارشاد الفردي والجمعي ولقد هدفت للمقارنة بين أسلوبي الإرشاد الجمعي والإرشاد الفردي على النضج المهني لأفراد العينة . لقد أجريت على عينة مؤلفة من 66 طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى والثانية جامعي وقد أظهرت النتائج الى :

- ✓ وجود فرق ذا دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لمستوى النضج المهني لصالح أسلوب الإرشاد الجمعي ، مما أدى بالباحثين إلى الاعتقاد بأن الخبرة التعليمية المنظمة المتعلقة بالنضج المهني تسهل عملية اتخاذ القرار لدى الطلبة. (السواط، 2008، 138).

### 8. تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة فقد وجدنا ندرة في الدراسات التي جمعت المتغيرين مع بعض والتي تناولت كامل متغيرات بحثنا منها من تناولت تقدير الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات وكذلك النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى .

#### ■ من حيث الاهداف :

أهداف الدراسات السابقة تختلف باختلاف المتغيرات التي تناولتها حيث هدفت بعض الدراسات الى التعرف على متغير النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ومن بين الدراسات: دراسة بلعابد (2016) ودراسة شيديفات (2019) وآخرون ، وكذلك هدفت بعض الدراسات أخرى الى التعرف على متغير تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى كدراسة مجذوب (2015) ودراسة صوشة (2018) وهناك دراسات هدفت الى العلاقة بين النضج المهني وتقدير الذات كدراسة حورية بدر (2016).

#### ■ من حيث العينة :

➤ اختلفت الدراسات السابقة في نوعية العينة منها من طبقت على معلمي المرحلة الابتدائية، الأحسن حمزة (2015) ، ومنها من طبقت على اخصائي النشاط الرياضي بالجامعة كدراسة حسن سعد ناهد (2003) ومنها من طبقت على الطلبة الجامعيين كدراسة بركات (2008) ودراسة مجذوب (2015) وحورية بدر (2016) وكذلك منها من طبقت على متربصي التكوين المهني التي تعتبر محل دراستنا كدراسة صوشة (2018) ودراسة بوسة محمود وترزولت حورية (1995-1996).

✓ اما عينة الدراسة الحالية فاجريت على متربصي ومتربصات المعهد الوطني للتكوين غرداية .

#### ■ من حيث المنهج :

لقد اختلفت المناهج باختلاف الدراسات بحيث هناك من اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وهناك من اعتمد على المنهج الوصفي المسحي وهناك من اعتمد على المنهج التجريبي .

اما بالنسبة للدراسة الحالية فلقد اعتمدنا على المنهج الوصفي .

■ من حيث الادوات :

اختلفت الادوات باختلاف الدراسات ،الا ان معظم الدراسات استخدمت الاستبيان، وهذا ما اتفق مع اداة دراستنا الحالية.

■ من حيث تقنيات الدراسة :

معظم الدراسات السابقة استخدمت عدت اساليب احصائية مختلفة من بينها معامل الارتباط بيرسون والذي يقدر العلاقة بين متغيرين كميين وكذلك الفروق بين المتغيرات واستخدام الفاكرونباخ و منها من استخدمت التجزئة النصفية وحساب المتوسطات ومنها من استخدمت اساليب اخرى . اما الدراسة الحالية فقد اتفقت مع الدراسات السابقة حيث استعملت اختبار  $T$  واستعملنا تحليل التباين الاحادي anova.

✓ من حيث النتائج:

بالرغم من ندرة الدراسات السابقة لعلاقة تقدير الذات بالنضج المهني الا ان هناك بعض الدراسات التي تحصلت على وجود علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني كدراسة حورية بدره(2016) وهناك دراسات اخرى اثبتت على انعدام وجود علاقة بين كلا المتغيرين اي بين تقدير الذات والنضج المهني وبالمتغيرات الاخرى، الا ان معظمهم توصلوا الى وجود علاقة دالة مثل دراسة بركات(2008).

## خلاصة

بعد التعرض لموضوع الدراسة و لجميع الجوانب الممكنة لفهمه ، تم التطرق الى اهم العناصر المحددة للإطار العام لإشكالية البحث فحاولنا من خلالها توضيح موضوع الدراسة بطرح الإشكالية مع تحديد التساؤلات التي تتمحور حول الدراسة، كما استعرضنا الفرضيات انطلاقا من تلك التساؤلات ولكي تكون الدراسة ذات قيمة علمية ،استعرضنا الأهمية التي تكمن وراء الدراسة وما تسعى الى تحقيقه كما قمنا بتوضيح متغيرات الدراسة من خلال التطرق الى تعريف الإجرائي لكل متغير وفي الأخير تم ذكر بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات الدراسة .

## الفصل الثاني

### تقدير الذات

تمهيد

1. الذات كمفهوم
  2. بعض المفاهيم المرتبطة بالذات
  3. مفهوم تقدير
  4. فرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات
  5. نظريات تقدير الذات
  6. مظاهر تقدير الذات
  - 7-مقاييس تقدير الذات
- الخلاصة

### تمهيد

يعد موضوع الذات قديم قدم الإنسان نفسه، وحديث حداثة أي مفهوم نفسي، وقد تحدّث الفلاسفة القدامى عن الذات والنفس، وذلك في محاولة منهم لمعرفة حقيقة الذات البشرية، وقد أكد بعضهم على ثنائية الروح والجسد، وعلى جانبي الخير والشر من هذه الروح، وهذا ما أكدّه الفيلسوف سقراط في مقولته .

## 1- الذات كمفهوم :

إن جذور الذات كمفهوم وأسسها قديمة جدا تعود الى افكار الفلاسفة القدماء و إلى التراث السيكولوجي ، الاول فلا توجد لغة في العالم سواء كانت قديمة او حديثة وعلى اختلاف الحضارات إلا واستخدمت الفاظا مثل أنا ،نفسي والتي تدل على كنه النفس وما يؤكد هذا القدم التطور التاريخي للمفهوم غير الأزمنة المتعاقبة فبعض الافكار ترجع أصولها إلى "هوميروس " الذي ميز بين الجسم الإنساني المادي والوظيفة غير المادية والتي أطلق عليها فيما بعد مصطلح النفس او الروح .(الظاهر، 2004، 15).

لقد تعددت تناولات الذات كالمفهوم من حيث الفهم والتعريف بتعدد الاتجاهات الفكرية ،ففي القرن التاسع عشر اتسعت دائرة النقاش ،حول الذات كمفهوم بعد ان اصبح علم النفس علما معترف به يدرس السلوك ،حيث تعتبر سنة (1860) نقطة تحول في ابراز طرق حديثة لدراسة الذات وذلك بالرجوع الى افكار "وليام جيمس " الذي اعتبر الأنا كمعنى للذات وان للنفس ثلاث مظاهر هي المظهر الروحي ،ويتضمن انفعالات الفرد ورغباته المظهر الإجتماعي ويشمل وجهة نظر الآخرين نحو الفرد ،أما المظهر المادي فيتجسد في جسم الفرد ،اسرته وممتلكاته. (هوبز، 1995، 751)

## 2- بعض المفاهيم المرتبطة بالذات:

وأضاف "وليام جيمس" بعد آخر يتسم بالشمولية يتضمن ،كل ما يشترك به الفرد مع الآخرين كالعائلة والمجتمع وأطلق عليه تعبير الذات ،الممتدة ،واوضح "جيمس" أن للإنسان بعض المفاهيم المرتبطة بالذات :

## 1-الوعي أو الشعور بالذات (La conscience de soi):

"يرى فاخر عاقل " ان الشعور بالذات يكون مرادفا للحالات الوجدانية الاقل او الأكثر ثباتا ،والتي تسعى للاحتفاظ بشروط النجاح و الامتلاكات المرغوبة والمتطلعات الشخصية ، والشعور بالذات هو الوعي بالذات خاصة في مجال العلاقات الاجتماعية ويتضمن الشعور بالذات نوعين من المشاعر :

- 1-الشعور الإيجابي :ويتكون في النفس نتيجة للتقدير والمدح والتفوق الاجتماعي والنجاح.
- 2- الشعور السلبي : ويتكون داخل النفس نتيجة للشعور بالرفض الاجتماعي ونقص الكفاءة الإجتماعية وحسب "سبيتز SPITZ" فإن الوعي بالذات يكون من خلال :

- 1- الابتسامة التي تظهر حوالي الشهر الثالث كرد للقبول .
- 2- قلق الشهر الثامن الذي يتضمن التعرف على الموضوع .
- 3- استعمال عبارة "لا " اي الرفض في حوالي الشهر الخامس عشر . (أمزيان ، 24، 2007)

### 2-تحقيق الذات (Larealisation de soi):

يشير "ماسلو Maslow" الى ان تحقيق الذات هو ان يكون للفرد اتجاهها واقعيا وان يتقبل نفسه والأخرين والعالم الخارجي كما هو ،وان يتمركز حول المشاكل بدلا من تمركزه حول نفسه وان يتسم بالاستقلال الذاتي عن الآخرين ،ويرى " ادلر ADLER " أن تحقيق الذات يعني السعي وراء تحقيق التفوق والأفضلية والكمال التام . (أمزيان، 2007، 24 )

### 3- تأكيد الذات (L'affirmation de soi):

يعتبر تأكيد الذات كالحافز للسيطرة ،والتفوق او البروز بالنسبة للآخرين وهو دليل على المعرفة التامة لنقاط القوة والضعف للذات . (أمزيان، 2007، 25) ، وهو ذلك الدافع الذي يجعل الإنسان في حاجة الى التقدير والاعتراف ، والاستقلال والاعتماد على النفس ،وهو ايضا تلك الرغبة في السيطرة على الأشياء والسعي الدائم نحو إيجاد المكانة والقيمة الاجتماعية ويعمل حافز تأكيد الذات كحافز لإشباع تلك الرغبة ،ويرى ماسلو " Maslow " أن تأكيد الذات يعني النمو بالدرجة العالية للقدرات و السمات الشخصية ،وهذا التطور يدخل فيه الأنا نفسه من أجل نضجه وتوظيفه العقلاني وتنسيقه له (دعد الشيخ، 2003، 78)

### 4-الثقة بالنفس (La confiance en soi):

وتدل على الشعور الذاتي بإمكانيته وقدرته على مواجهة الأمور المختلفة في الحياة ،وتنمو هذه الفئة من خلال تحقيق الأهداف الشخصية التي تبدأ كأفكار في ذهن الفرد ، وتجد طريقها الى ارض الواقع بالتخطيط والاستفادة من مخزون الخبرات . (عسكر، 2000، 157)

### 5-تحقير الذات :

يقصد بتحقير الذات إدلالها وما يصاحبه من شعور ،بالنقص واحساس بالدونية وهو كذلك من شأن نفسه وإحساسه السلبي نحو ذاته ،فعدم اشباع الحاجات وخاصة الحاجة الى التقدير من شأنه ان ينمي الشعور بالنقص والدونية .

### 3- مفهوم تقدير الذات :

يرى كاتل أنه: حكم شخصي لقيمة الذات حيث يقع بنهايتين أحدهما موجبة والأخرى سالبة ، معاً يبين أهمية تقدير الذات في حياة الأفراد. (عبد ربه، 2010، 35)

وعرفه روزنبرخ بأنه : التقييم الذي يعلمه الفرد عليه عن نفسه ، لهذا يعبر عن اتجاهه للقبول أو عدم القبول و يمكن النظر الى تقدير الذات من منطلق هذا التعريف على انه احترام الذات .(عبد ربه، 2010، 35)

ومنه القول أن تقدير الذات هو التقييم العام الذي يضعه الفرد لذاته في مختلف النواحي العقلية والاجتماعية والانفعالية و الاخلاقية والجسدية إذ يعكس مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يكونها الفرد عن نفسه حيث يقع بنهايتين احدهما موجبة والأخرى سالبة .

### 4- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات :

تعرف "سعاد جبر سعيد" مفهوم الذات على انه "منظومة تصورات الفرد اتجاه Hamacheck أفكاره ومشاعره وسلوكه ومظهره الخارجي ، وطبيعة رؤية الآخرين له ، وما يطمح ان يكونه في ضوء انطباعاته عن واقعه. (سعاد، 2008، 100)

فمفهوم الذات يقوم على الفكرة التي يكونها الفرد، بين المفهومين مفهوم الذات يعبر عن معلومات لصفات الذات تتضمن فهما شاملا وعماما لها ،بينما يتضمن تقدير الذات تقييما لهذه الصفات وتشير "ليلي عبد الحافظ" إلى ان مفهوم الذات يتضمن معلومات عن صفات الفرد ،بينما تقدير الذات هو عملية تقييم لهذه الصفات كما اوضحت "ليلي عبد الحافظ" في نفس السياق ان مفهوم الذات يتضمن فهم موضوعي او معرفي للذات بينما يتضمن تقدير الذات فهما انفعاليا ،عن الذات (عبد الواحد، 2010، 430).

وميز هامشيك بين مصطلحي مفهوم الذات الذي يشير الى تلك المجموعة الخاصة من الافكار و الاتجاهات التي نكونها عن ذاتنا في اي لحظة من الزمن ،أي انها ذلك البناء المعرفي المنظم الذي ينشأ من الوعي بأنفسنا ،ويمثل تقدير الذات الجزء الانفعالي منها (عبد الواحد، 2010، 53)

ما توصل اليه "بلاسكوفتش" و"توماكا" فمن خلال تلخيصهما للنظريات والبحوث حول Bitz et al وقدم "بيتز وزملاؤه المفهومين توصلوا إلى نتيجة مفادها ان تقدير الذات يعتبر تقييم وجداني مقارنة بمفهوم الذات الذي يعتبر مرجعية معرفية لذات الفرد (غريب، 1995، 200) .

و يوضح "بندورا Bandura" أن مفهوم الذات يشير الى مجموع المعارف والإدراكات التي يكونها الفرد عن نفسه ، فهو وصف لرؤية منتظمة عن الذات انطلاقا من الخبرات الشخصية ،المباشرة والتقييمات التي يضعها الأشخاص الذين لهم اهمية بالنسبة للفرد .

ويرى "سيموندس Symonds (1951)" ان الأنا هو مجموعة من العمليات النفسية ،اما الذات فهي الاساليب التي يستجيب بها الفرد لنفسه ،وتتكون الذات وفقه من أربع جوانب هي كيف يدرك الفرد ويقيم سلوكه وكيف يحاول من خلال مختلف ،الاعمال تعزيز نفسه والدفاع عنها إضافة لما يعتقد عن نفسه (عبد المنعم،1976، 155)

اما "وليام البورت" ( 1957 ) فقد استعمل مصطلح النفس للتعبير عن الذات ،واطلق على الأنا اسم الوظيفة الملائمة للنفس ويرى "البورت" ان مصطلح الأنا والنفس يجب ان يستخدما باعتبارهما من المصطلحات التي تذل على الوظائف المناسبة للشخصية . (هوين،1995، 75)

وتعتبر كتابات "كارل روجرز"(1959) أكثر ما قدم في هذا المجال تنظيما ،إذ بعد اول وضع إطار متكامل لنظرية الذات ،فهو ينظر للذات على انها تنظيم عقلي ومعرفي ،منظم لعدد من المدركات والمفاهيم والقيم الشعورية التي تتعلق بالسمات المميزة ،للفرد وعلاقاته المتعددة (لطاهر، 2004، 27).

إن تصور الباحثين لماهية الذات و مدلولها قد اختلف باختلاف التوجهات والمدارس ،ولكنهم اشتهروا في اقرار بأهمية الذات كمفهوم أساسي في تكوين شخصية الفرد ونموها ،بشكل سوي إضافة الى اشتراك عدد من الباحثين في اعتبار الذات متعددة المكونات وان اشكال الذات تختلف باختلاف المواقف والأدوار والقيم السائدة ،الخاصة من الافكار والاتجاهات التي تكونها عن ذاتنا في اي لحظة من الزمن اي انها ذلك البناء المعرفي المنظم الذي ينشأ من الوعي بأنفسنا تقدير الذات الجزء الانفعالي منها (شوكت،1993، 53)

ويذكر "عبد الرحمان صالح الأزرق" ان العلاقة بين مفهوم الذات ومفهوم تقدير الذات هي علاقة تكاملية فهما وجهان لعملة واحدة هي الذات فإذا كان مفهوم الذات يشير الى عنصر التقييم اي حكم الفرد على ذاته في مختلف جوانب شخصيته ،ووصفها بالحس او القبح بالإيجاب او السلب ،بالرفعة او الدونية مقارنة بالآخرين حيث تكون الفكرة التي كونها الفرد عن نفسه هي مصدر هذا الحكم (عبد الرحمان،2000، 119)

الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات :

فالأول هو وصف يضعه الفرد لذاته ،او هو التصور الذي يبنى عن ذات من خلال ما تتسم به الشخصية من صفات وخصائص.

أما الثاني فيعكس التقييم ،الذي يضعه الفرد لنفسه بحيث يقيم احكاما على تلك التصورات .

### 5- النظريات المفسرة لتقدير الذات :

ومن أهم النظريات المفسرة لتقدير الذات هي :

#### 01- نظرية روزنبرغ (1989) (Rosenbergh theory):

وتدور حول محاولته دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته ، وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به ، حيث أن هذا السلوك ينمو من خلال معايير السائدة بالوسط الاجتماعي المحيط به، وقد اهتم بدراسة تقييم المراهقين لذواتهم، وقد اهتم بتوضيح الدور الذي تقوم به الأسرة في تقييم الفرد لذاته، وعمل على توضيح العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطار الأسرة، وأساليب السلوك الاجتماعي اللاحق للفرد فيما بعد، واعتبر روزنبرغ أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق من الأحداث.(حمري،2012، 658).

#### 02- نظرية كوبر سميث (Cooper smith theory):

حيث أن نظريته تدرس تقدير الذات عند أطفال وقدر ميز بين نوعين من تقدير الذات، وهما تقدير الذات الحقيقي، ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بأنهم بالفعل ذوي قيمة ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور، والتعامل على أساسه مع أنفسهم ومع الآخرين، وقد افترض في سبيل ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي النجاحات، القيم، الطموحات، والدفاعات، وعلى الرغم من عدم القدرة على تحديد أنماط أسرية مميزة بين أصحاب الدرجات العالية، والدرجات المنخفضة في تقدير الذات من الأطفال، فإن هناك ثلاثاً من الحالات للرعاية الوالدية تبدو مرتبطة بنمو مستويات الأعلى من تقدير الذات وهي:

أ-تقبل الأطفال من جانب الأمهات.

ب- تدعيم سلوك الأطفال الإيجابي.

ت- احترام مبادرة الاطفال وحريرتهم في التعبير عن أفكارهم من جانب الآباء.(الناظور ، 2008 ، 28)

#### 03- نظرية زيلر (Zeller theory):

حيث تفترض هذه النظرية أن تقدير الذات ينشأ ويتطور بلغة الواقع الاجتماعي، وهو ينشأ داخل الإطار الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد لذا ينظر "زيلر" على تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، ويؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، ويصف "زيلر" تقدير الذات بأنه تقدير الفرد لذاته ويلعب دورًا لمتغير الوسيط أو إنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي، حيث أنه ركز على العامل الاجتماعي (بدره، 2016، 5-6)

#### 04 - نظرية الذات لكارل روجرز (1961) (Carel Rogers) :

ترى النظرية ان الانسان يولد ولديه دافعية قوية لاستغلال امكانيته الكامنة لتحقيق ذاته وليسلك بطريقة تتوافق مع هذه الذات وقد يحتاج الانسان الى انسان آخر يظهر تفهما و يبدي تعاطفا لكي يساعده على استنباط هذه الامكانيات الكامنة واستغلالها لكي يحقق ذاته .  
ولذلك يعتمد المرشد في ظل هذه النظرية على مساعدة المسترشد على استكشاف واستغلال امكانياته المعرفية الذاتية في جو من القبول الكلي الغير مشروط المتفهم ، المتعاطف بدون انتقاد وبرضا كامل سعيا وراء تحقيق الفردية وتكوين الذات ، تفترض النظرية ما يلي:

- لكل الإنسان الحق الكامل لأن يكون مختلفا في الرأي والمفاهيم و السلوك.

- أن يتصرف بما تمليه عليه معتقداته ومبادئه ،أي أن يكون سلوكه وتصرفه متوفقا مع أفكاره .

- حرية التصرف يجب أن تتوافق مع القوانين العامة ولا تمس حقوق وحرية الآخرين.

- بما أنه حر في اختيار نمط سلوكه فهو مسؤول على تبعات ذلك السلوك

وعليه تسعى هذه النظرية الى تحقيق الأهداف التالية :

- تحقيق الذات من خلال تكوين الشخصية متماسكة وقوية ومستقلة وتلقائية لاتضع اعتبارا كبيرا لما يقول الآخرين .

- تأكيد الذات من خلال تقبل الفرد ورضا نفسه .(سايح ،2015، 35 )

#### 6- مظاهر تقدير الذات :

##### أ- تقدير الذات المرتفع :

أن الأشخاص اللذين يتمتعون بتقدير مرتفع للذات يؤكدون دائما على قدراتهم وعلى جوانب قوتهم وخصائصهم الشخصية ، وهم أكثر ثقة بآرائهم وأحكامهم .

يرى كوبر سميث أن تقدير الذات المرتفع يرتبط بالثقة بالنفس والمشاركة الاجتماعية، والتوقعات الجيدة حول نتائج سلوك الفرد. كما اصحاب تقدير المرتفع ناجحون في الامور التي تتعلق بالمدرسة والمواقف الاجتماعية، ويتميزون بالحرية والنشاط، ويعبرون عن آرائهم بحرية، وأنهم قادرون على تقبل النقد وأن درجة القلق لديهم منخفضة. (صرداوي، 2009، 188).

وأشار عبد الواحد سليمان (2010) الى مجموعة من الصفات يتمتع بها ذوي تقدير المرتفع للذات منها:

- النظر الى أنفسهم نظرة واقعية
- ينظرون الى أنفسهم كأشخاص مقبولين فب المجتمع
- يستطيعون أن يحددوا نقاط قوتهم وضعفهم.
- لديهم القدرة الكبيرة على جلب الأصدقاء وإقامة علاقات جيدة مع الآخرين
- يستجيبون للتحديات ويرغبون في محاولات جديدة
- يرغبون في المجازفة
- يشعرون بالرضا عن انجازاتهم لأنهم يشعرون بالمسؤولية ازاء النتائج
- يجدون في البحث عن الحلول للمشاكل والصعوبات التي تواجههم
- ينسجمون مع الوسط الذي يتواجدون فيه سواء كان المدرسة أو العمل.

#### ب- تقدير الذات المنخفض:

إن الأفراد ذوي التقدير المنخفض للذات يركزون على يركزون على عيوبهم ونقائصهم وصفاتهم الغير جيدة، وهم أكثر ميلا بالتأثر بضغط الجماعة ويضعون لأنفسهم توقعات أدنى من الواقع (سليم، 2003، 18)

ويستجيب الأشخاص الذين لديهم تقدير متدني للذات لظروف الحياة و متغيراتها بإحدى طريقتين :

#### 1- الشعور بالنقص تجاه أنفسهم :

فهم يشكون في قدراتهم، لذلك يبذلون قليل من الجهد في أنشطتهم وهم يعتمدون بكثرة على الآخرين لملاحظة أعمالهم، وغالبا ما يلومون أنفسهم عند حدوث خطأ ما ويمنحون الثناء للآخرين في حالة حدوث النجاح، وعند الثناء عليهم يشعرون بارتباك في قبول هذا الثناء والإطراء،

فالمدح يسبب لهم حرج ، لأن لديهم شعور بالنقص في حياتهم ،وهذا الشعور سلبى مهلك لصحتهم النفسية .

## 2-الشعور بالغضب والرغبة في الانتقام :

فهم غالبا ما يعنون من مشاكل في أعمالهم وفي حياتهم العامة مما قد يسبب لهم في النهاية الاضطراب النفسي والعضوي، وهذا من شأنه أن ينمي عندهم الرغبة في الانتقام الآخرين وهنا قد يكون السلوك العدواني كوظيفة دفاعية لحماية الذات عن طريق خفض التوتر الناتج عن الاحباط .(عبد الواحد ، 2010 ، 435).

وقد لخص برنز بعض الصفات التي يتميز بها الأفراد ذوي التقدير المرتفع وذوي التقدير المنخفض للذات وجاءت على النحو التالي :

الجدول(1):"صفات التي تميز بها الأفراد

| صفات ذوي التقدير الذات المرتفع                                    | صفات ذوي التقدير الذات المنخفض أو السلبى                   |
|---|--|
| 1-القدرة على تعديل المبادئ والقيم في ضوء الخجبرات الجديدة         | 1-الحساسية نحو النقد والشعور بالنقص                        |
| 2-الثقة بالقدرة على مواجهة المشكلات حتى عند حدوث فشل ما           | 2-الشعور بالاضطهاد وإسقاط اللوم على الآخرين                |
| 3-قبول الذات على أساس أنها بمستوى من الأهمية ما يساوي لدى الآخرين | 3-الميل الى العزلة والابتعاد على الناس والتنافس مع الآخرين |

جدول خاص بصفات التقدير المرتفع وتقدير الذات المنخفض.

7- مقاييس تقدير الذات :

إن أكثر الأساليب الشائعة في قياس تقدير الذات هي الاستبيانات وقوائم الشطب التي تعتمد على تقدير الفرد لذاته ، وحتى نحصل على نتائج أدق أو التأكد من النتائج التي حصل عليها الفرد يمكن اجراء مراقبة مباشرة للفرد ويوجد العديد من المقاييس لقياس تقدير الذات ومن هذه المقاييس:

**1-** مقياس تقدير الذات لكوبر سميث وهو مفيد للمسح داخل الغرف الصفية ، لقياس تقدير الذات وتقييم برامج تقدير الذات ويمتاز بأهمية واسعة في مجال البحث العلمي وأجرت عليه دراسات عديدة وتوفرت معلومات كافية لصدقة وثباته ويستخدم للقياس القاعدي قبل مشاركة الطلبة في برنامج تحسين تقدير الذات وبعد انتهاء البرامج .

**2-** المقاييس الثقافية الحرة لتقدير الذات لدى الأطفال والبالغين لـ باتل وعددها اثنان الأول لصغار من الصف الثالث الصف التاسعة ، والآخر للبالغين و يقيس مدى ادراك أفراد لذاته مقياس بيرس هاريس لمفهوم الذات لدى الأطفال وهو ملائم لغايات التشخيص العيادي لتقدير الذات وهو مصمم لطلبة من الصف الرابع الى الثاني عشر و يقيس ستة أبعاد لتقدير الذات وهي : السلوك ، المظهر العام ، الانفعال ، الشعبية ، السعادة ، الرضا ، الوضع الأكاديمي العقلي.

**3-** مقياس تقدير الذات لروزنبرج يختص بتقدير الفرد لذاته ، يمتاز بأنه مختصر و يقيس تقدير الذات الكلي ويستعمل للكبار (بن سالم الحجري، 2011، 18).

**4-** مقياس مفهوم الذات لـ تيسي ويستعمل مع الأفراد من عمر اثني عشر عاما وأكبر ويوفر نتائج متعددة وهي تقدير الذات الكلي ونتائج لثلاث مقاييس فرعية ويستخدم لغايات التشخيص العيادي

**5-** مقياس تقدير الذات لسلوك الأكاديمي لـ كوبر سميث و جلبيرتز وهو موجه للمعلم لبيان رأيه في الطفل، و يقيس تقدير الذات الأكاديمي للأطفال في الروضة الى الصف الثامن عن طريق تقدير المعلم مقياس تقدير الذات للأطفال لـ شو وهو موجه للمعلم و يقيس تقدير الذات من مرحلة رياض الأطفال وحتى الصف التاسع عن طريق تقدير المعلم.

## خلاصة

يعد تقدير الذات احد اهم الجوانب لمفهوم اشمل واوسع هو الذات ،فهو احد مشتقاته وفروعه ويشير تقدير الذات الى القيمة التي يعطيها الفرد لنفسه كمحصلة لما يشعر به ،نحو ذاته وبما يتضمنه هذا الاخير من احساس بالقدرة والكفاءة ومع التطور العمري يبدأ الفرد في اعادة تقويم ذاته بمقارنة قدراته ،وامكانياته بما هو موجود عند الاقران والرفاق والأخرين عموما وهذا الامر يجعلنا نقول انا تقدير الذات ليس شيء مادي يمكن منحه للفرد ليصبح ذا تقدير مرتفع او منخفض للذات وإنما هو مفهوم افتراضي ومحصلة لمجموعة عوامل تتفاعل وتتكامل فيما بينها لينتج عنها شعور الفرد بالإيجابية مما يجعله ان يكون قادرا ومؤهلا لمواجهة صعوبات الحياة ،وجديرا بالاحترام و التقدير، او ينتج عنها شعور بالسلبية مما يجعله غير قادر على مواجهة مشكلات الحياة وتحدياتها .

## الفصل الثالث

### النضج المهني

تمهيد

- 1- ماهية النضج المهني
- 2- التعاريف المتعلقة بالنضج المهني
- 3- أبعاد النضج
- 4- العوامل المؤثرة في النضج المهني
- 5- النظريات المفسرة للنضج المهني
- 6- أثر النضج على إتخاذ القرارات
- 7- صفات الشخص الناضج مهنية
- 8- طرق قياس النضج
- 9- مراحل النمو المهني
- 10- المظاهر المهنية التطورية

خلاصة الفصل

## تمهيد

العملية النضج المهني أثير بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمستقبلية فهي عملية تعنيه في تحديد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل والسعادة أو البؤس، والاعتدال أو الانحراف، والعمل أو البطالة، فالنضج المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته، بما يتلاءم مع قدراته ومولاته، وظروفه الاجتماعية و جنسه، ومنه فعلى الفرد أن يكون لديه نضج مهني وان يجمع المعلومات والمعارف حول عالم المهن، وان يصل من خلالها إلى اتحاد قرار مهني سليم .

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم النضج والنضج المهني، وبعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني، إضافة إلى أبعاده، والعوامل المؤثرة فيه، وأخيرا أهم نظريات النضج المهني.

## 1. ماهية النضج المهني

### مفهوم النضج

ظهر الاهتمام بمفهوم النضج المهني في مجال علم النفس و بصفة خاصة في ميدان التوجيه، حيث أصبح يعتبر هدفا رئيسيا لعمل المختصين في التوجيه المهني.  
(كفاي، 2009، ص49)

يعتبر هذا المفهوم صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه، إذ هناك من يركز إنما على النمو النفسي و الاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج. ويعتبر : أحد المصطلحات التي استعارها علم النفس من البيولوجي شأنه شأن مصطلحي التوافق و التكيف.

و النضج في البيولوجيا هو زيادة صبغيات إحدى الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خليتين، ويستعمل المعنى في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن و يظهر أثرها على سلوكه، على أن توقيت و كيفية هذا التغير محدد سلفا و حسب قوانين معينة، وهي تعمل بدرجة نسبية من خلال الاستقلال عن عوامل التدريب و المران، أي أن أنماط السلوك المعتمدة على النضج سوف تحدث سواء توفرت للكائن عوامل التدريب و المران أم لم تتوافر. (كفاي، 2009، ص50)

### مفهوم النضج المهني:

للنضج المهني العديد من المفاهيم نذكر منها:

ويرى هولاند: "وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم يعرفه سوبر (1996): بأنه استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره. (السواط، 2008: 49)

ويعرف كرايتس 44 / 1978 النضج المهني بأنه مدى تمكن الفرد من مهام الارتقاء الملائمة المرحلة المهنية، وتشمل المعرفة والاتجاهات.

ويتمثل البعد المعرفي في اتخاذ القرار المهني، بينما يتجسد البعد الوجداني في الاتجاهات نحو عملية صنع القرار المهني. (البادري، 2011، ص 167)

## 2. التعاريف المتعلقة بالنضج المهني:

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بالنضج المهني نذكر منها ما يلي:

### 1. الميول المهني:

يرى "فراير" في دراسته لطبيعة الميول على أنها "من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانيات الحب والكراهية نحو الأشياء، ووجدان السرور أو عدمه نحوها أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل الاستجابة الخارجية أو ردود الأفعال نحو الأشياء.

(مشري، 2002: 127)

### 2. الرضا المهني:

يعرف "مورس": الرضا بأنه وحدة متكونة من طموح الفرد والمقدار العائد من البيئة، وهو نتيجة تحقيق أعلى مستوى للرضا عندما يكون هذان العاملان في اتجاه واحد، وأن عدم الرضا يظهر عندما يكون العائد من البيئة أقل بكثير من مستوى حاجة الفرد (بن شعلال، 2010: 52)

### 3. التدريب المهني:

هو عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله والتكيف لظروف العمل لا يكفي له أن يكتسب المتدرب المهارات الفنية اللازمة لأداء عمله بل لابد له من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة. بالتدريب المهني على الخراطة أو البرادة أو الكتابة على الآلة الكاتبة لا يقتصر على إكتساب مهارات حركية خاصة

### 4 . الوعي المهني:

أما "كرتيس" فيعتبر الوعي المهني مؤشرا من مؤشرات النضج المهني حيث عرفه على أنه "مدى قدرة الفرد على التوفيق بين سوف العمل وبين حاجاته ورغباته" وهنا نصل إلى أن النضج المهني مرتبط بمجموعة من المفاهيم منها الوعي المهني والتدريب المهني وقلق المستقبل المهني وغيرها من المصطلحات التي تكمل بعضها (دحري، 2014: 27-28)

### 3. أبعاد النضج المهني والعوامل المؤثرة فيه:

#### 3-1 أبعاد النضج المهني:

تعتبر الأبعاد التي وضعها "كرايتس" وصفا ملائما لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من الباحثين والعلماء. وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي: (ترزولت، 1997: 44)

- الجانب الخاص بالاتجاهات: يحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية وهي:

##### 1. الاندماج في التخصص:

يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطا في بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله و مدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به.

##### 2 - اتخاذ القرار:

يقيس هذا البعد إلى أي مدى يكون الفرد واثقا من قراره المهني. (ترزولت، 1997:

35)

##### 3 - الاستقلالية:

يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، وتعتبر خاصية الاستقلالية من الخصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد. (ترزولت، 1997: 24)

##### 4 - التوجيه:

يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.

##### 5 - التوفيق:

يقيس مدى التوفيق بين الواقع وسوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهوم (الخالدي،

2011: 29)

- الجانب الخاص بالكفاءات: يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من

الأبعاد التالية:

##### 1 - تقدير الذات :

ويقيس ها البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد وسماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسيمة وينعكس هذا

التقييم على ثقته بذاته، وشعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة ( المعايطة، 2007: 83)

## 2 اختيار الهدف:

وهي أن يكون الفرد واعيا بسمات شخصيته وقدرته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني (الخالدي، 2011: 29)

## 3-الإعلام المهني:

يقيس وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

## 4-التخطيط:

التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجه صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفعالية في التخطيط لحياته ( بكوش وآخرون، 2012: 42-43)

## 5-حل المشاكل :

ونقصد به قدرة الفرد على التعامل مع معطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل.

في إطار ما سبق يتضح لنا أن النضج المهني يتطور وينمو وفق مجموعة من الأبعاد التي تقسم وفق جانبين جانب خاص بالاتجاهات وجانب خاص بالكفاءات.

**4.العوامل المؤثرة في النضج المهني:** أشار "سوبر" إلى عدد من العوامل التي تؤثر على النضج المهني للفرد كالتالي:

## 1 - عوامل بيولوجية:

تتمثل في عنصرين هما الذكاء والعمر، حيث تبين أن الأفراد الأكثر ذكاء أقدر على التخطيط المهني، ومن خلال دراسات قام بها سوبر وجد أن النضج المهني يرتبط كثيرا بالذكاء.(أبو أسعد، 2008: 74)

## 2 - العوامل البيئية:

يتلائم النضج المهني بشكل إيجابي مع مستوى مهنة الوالدين ومع منهاج الدراسة ومقدار المثيرات البيئية (عوامل اجتماعية وثقافية ومهنية) وتماسك الأسرة.

## 3-العوامل الاجتماعية والثقافية:

عوامل ذات تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني، لذلك يختلف الأفراد في مستويات النضج كلا حسب طبيعته وتأثير مختلف العوامل المرتبطة بمعايير الجماعة التي ينتمي إليها بقيمتها ومستوياته الاقتصادية والاجتماعية. (جودت، 1999: 37)

#### 4 - العوامل الدراسية:

لها تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني للفرد فالبرنامج الدراسية تعتبر إحدى أهم العوامل التي تساعد التلميذ على الاطلاع على مختلف المواضيع المرتبطة بحياته، وبالتالي تنمية رغباته وميوله للبحث والتعلم وهذا بدوره يؤثر على تطور النضج المهني للفرد.

ونخلص مما سبق أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في النضج المهني عوامل بيولوجية منها الذكاء والعمر، والعوامل المدرسية التي تساعد الفرد على التعرف بمختلف ميادين الحياة وما تطلبه لبناء ونمو نضجه المهني، ويدخل مفهوم الذات في العوامل من خلال فهم الفرد لذاته يستطيع أن يبنى ذاته المهنية والتي تساعده على النجاح في اختياره المهني. (ترزولت، 1997: 37)

#### 5. النظريات المفسرة للنضج المهني وطرق قياسه:

ظهرت نظريات في النمو المهني و في الاختيار المهني مع بداية الخمسينيات، وأسهمت بشكل كبير جدا في حركة التوجيه المهني، و من تلك النظريات نظرية سوبر و نظرية جنزبرغ و نظرية آرون حيث أن ظهور تلك النظريات أدى إلى استثار اهتمام الباحثين بالتوجيه المهني و إجراء العديد من البحوث في هذا المجال، بعد ذلك ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية هولاند و نظرية تايدمان و غيرها من النظريات.

#### 1) نظرية سوبر (super1960):

يعد دونالد سوبر من أحد البارزين في مجال النمو المهني، و ينظر إليه على أنه عملية تتطلب التخطيط و الاكتشاف، و خلال مرحلة الثانوية العامة و الكلية، يكتشف الأفراد أدوارا متنوعة ونشاطات تعكس النضج و مفهوم الذات لديهم.

فالأطفال و المراهقين في مرحلة المراهقة الأولى يطورون مفهوم للذات واقعي ومفهوم

حول العمل و طبيعته. (الضامن، 2005، ص 203)

#### 2) نظرية هولاند (holland) :

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني وهذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية القرار المهني حيث تعتبر هذه الأخيرة نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة. (حمامة وآخر، 2014، ص 32)

يشير حجازي (2004) أن هولاند يرى بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام بالاختيار المهني، وتفترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميولات مركزية، حيث أن مستوى التوافق بين هذه الميول و المهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد. فإذا ما قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميولاته المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق، هذا والعكس هو الصحيح. و يؤكد هذا أن الدراسة التي أجراها " أو مفع وتوماس أن الميول المهنية و الأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها. (العريزي، 2011، ص 54-55).

### 3) نظرية جينزبيرغ (jinzirbig) :

يعد جينزبيرغ من أوائل من تحدث عن النضج المهني و من منطلق تطور نمائي فقد وضع ثلاث مراحل يمر من خلالها الفرد أثناء نموه وتطوره المهني وهي:

المرحلة الأولى: و تشمل مرحلة الطفولة حتى 11 سنة وتتصف هذه المرحلة بنقص الواقعية في التفصيلات المهنية، مع قرب نهاية هذه المرحلة فإن اللعب يكون ذو توجه.

المرحلة الثانية: الفترة التجريبية: وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من 11 - 12 سنة وهي عملية انتقالية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل إدراك الاهتمامات، القدرات، مكافأة العمل، القيم المرحلة الثالثة: الفترة العقلانية و تمتد من 17-23 سنة و هنا يقيم الفرد سلوكياته المهنية للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية. (بكوش وآخرون، 2012، ص 44)

### 4) نظرية آرون (Aroon) :

لقد تأثرت آرون في نظريتها في الاختيار المهني في استخدامهما الطاقة النفسية التي يؤثر بها الأهل على أولادهم في خياراتهم، كما تأثرت بنظريتي الحاجات ل " ماسلو" والتحليل النفسي لفرويد فنظريتها تقوم على أساس العلاقة بين خبرات الشخص في طفولته

المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى. وكذا حددت لنظريتها ثلاثة أسس تمثلت في:

- 1- يتأثر الاختبار المهني بخبرات الطفولة المبكرة.
  - 2- يسعى الأفراد إلى إشباع حاجاتهم من خلال المهن.
  - 3- التكوين الجيني للفرد يؤثر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على التوجيه لقيمي الذي يتبناه لنفسه. (حمادة وآخر، 2014، ص 40).
- في الأخير نستخلص إلى أن كلا من هذه النظريات سوبر وجنزبرغ و آرون وهولند و تايدمان أسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني.

### 6. أثر النضج المهني على اتخاذ القرارات:

تؤكد العديد من الدراسات على عجز المراهق على اتخاذ القرار السليم بسبب ضعف نضجه المهني إذ تشير دراسة " ثيودري، 1982" على طلبة البكالوريوس اللبنانيين والذين طلب منهم ترتيب ثلاثة دوافع من بين عشرة حسب أهميتها بالنسبة لهم، إلا أنهم عجزوا عن تحديد اختيارات مهنية متناسقة، حيث احتل الميل الشخص المرتبة الأولى بنسبة 56% وأن أكثر من ثلثي التلاميذ 69 . 28 % قد اختاروا اختيارات مهنية غير متناسقة و متباعدة فيما بينها، مما يدل على أن أصحابها لا يدركون حقيقة ميولهم المهنية وقدراتهم و استعداداتهم لهذه الاختبارات، مما دفعهم في الغالب إلى تكوين صورة مثالية عن أنفسهم لا تتطابق مع واقعهم، فاختاروا ما يتمنون بلوغه لا ما يمكنهم تحقيقه. ( السواط، 2008، ص 73)

وكون النضج المهني يؤثر في اتخاذ القرار المهني، فإنه يجعل من الضروري توعية الطلبة تدريجياً خلال مرحلة ما قبل التخرج ليتعرفوا على قدراتهم و ميولهم و متطلبات سوق العمل، ليتمكنوا من توجيه اتجاهاتهم بشكل صحيح ليتمكنوا من اتخاذ قرار مهني بشكل واقعي. (الشهب، 2013، ص 47)

### 7. صفات الشخص الناضج مهنيًا:

- يشير لنجلي ( 1989) إلى أن الشخص الناضج يتميز بمجموعة من الصفات أهمها:
- أنه يقوم بجمع معلومات عن ذاته، أي يتعرف على قدراته و إمكانياته الشخصية بشكل كامل.

- أنه يحاول اكتساب الكفايات اللازمة لاتخاذ القرار المهني السليم.
- أنه يقوم بجمع معلومات عن المهن المتوفرة في البيئة.
- أنه يحاول أن يكامل بين معرفته عن ذاته و معرفته عن عالم المهنة.

بالإضافة إلى ذلك فإن هناك صفات خاصة بالنضج في كل مرحلة من مراحل النمو المهني، فمثلا المراهقون (14) سنة يكون نضجهم المهني بتقدير بهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب و الدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة، أما الأفراد في سن (45) سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق و الوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنتهم و مكانتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يواجهونه من قبل الأفراد الأقل سنا. (البادري، 2011، 168-169)

## 8. طرق قياس النضج المهني

هناك عدة طرق لقياس النضج المهني نذكر منها:

### 1- طريقة سترونج (strong):

القياس النضج المهني وضع سترونج استفتاء للميول المهني ، ثم اعاب على اختبارات الميول عن المعلومات محدودة لا تساعد على تبين النضج المهني للفرد كما انا الميول يتغير تبعا للعمر خصوصا في سنين العمل الأولى و بتالي لا يمكن التأكد من النضج المهني للفرد.

### 2 - طريقة لندريغ (Lindribing)

يرى النضج المهني هو الاستعداد لا اتخاذ قرارات مهنية مناسبة و يتم قياسه بواسطة استخدام أغلبية الناس كمعيار، ولكن البحث عن سكان متنوعين أظهر بأن بعض المتغيرات التي لم يتم استخدامها لقياس النضج المهني ربما تكون غير قابلة للتطبيق على كل المجموعات.

### 3 - طريقة روجي سكي (1995) وجد روجيكي علامات المراهقين ذوي الطبقة

الاقتصادية منخفضة الدخل لهم درجات منخفضة على مقياس النضج المهني و عزا

ذلك إلى نقص المخول و نقص المعلومات المهنية و النقص المدرك في فرص التوظيف و التي تؤثر في الاختيار المهني.

#### 4-طريقة سوبر

أكد سوبر أن قياس النضج المهني لدى الفرد يكون من خلال الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الوالدين لمعرفة النضج المهني و المدركات المهنية لدى الفرد و ان التحاق الفرد بمهنة معينة يعود إلى المركز الاقتصادي و الاجتماعي للوالدين.

#### 5-طريقة لوز (1995)

يرى بأن التفاعل المعقد للمؤثرات الخارجية تجعل النضج المهني يختلف عند كل من الرجال والاناث مع أن النساء في دراسة لوزو (1995) حص لو على علامات نضج مهني اعلى من الذكور.

#### 6-بيرون و زملاؤه (1996)

وحد بيرون أن طلاب الاقليات في كويبيك كان لديهم هوية عرقية أقوى و نضج مهني أكبر من طلاب الاغلبية العرقية و لكان علاماتهم الدالة على النضج تراجعت عند وصولهم سن الحادية عشر، وقد افترض بأن التزايد في الاحساس بالهوية العرقية من الممكن انه قادر إلى وعي اكبر عند الطلاب بالحواجز المحتملة و هكذا إلى نضج مهني أقل. (الضامن، 2005، ص 153)

أما هولند فيرى أن القرار المهني يتأثر بالوراثة و بعض عوامل البيئة و الثقافة و القوى الشخصية و فهم متطلبات العمل و ظروف و الاطلاع على الوضع الاجتماعي و الاقتصادي والوعي بمراحل النمو و المستويات العمرية للفرد في اتخاذ القرار المهني.

(بن محمد الراشدي 2017، ص 20-21)

#### 9.مراحل النمو المهني :

و يضيف المعشني (2001م،93) و عبد الفتاح محمد دويدار ان " احسن ما ساهمت به نظرية دونالد سوبر ( Super ) هو ان عملية اختيار المهنة و المواءمة لها تعد في نفس الوقت عملية لفهم الذات وانه خلال مراحل النمو يزداد فهم الانسان لنفسه، ويمكن للفرد نتيجة لهذا الفهم ان يحدد ما يمكن ان يقوم به من اعمال" (دويدار، 2003، ص140) لذلك يرى أن عملية النمو المهني تمر بعدة مراحل و هي :

9-1- مرحلة النمو ( Growth ): (وتمتد من الولادة الى 14 سنة) وتتصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة وهنا تسيطر الحاجات و الخيالات والميول ، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختيار الواقع .

#### 9-2- مرحلة الاكتشاف ( Exploratory ):

وتبدأ من ( 15-24 ) سنة وهنا تصبح الاختيارات المهنية أكثر تحديدا ولكنها لا تكون نهائية وتتميز هذه المرحلة باختبار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة .

#### 9-3- مرحلة التأسيس ( Establishment stage ):

وتبدأ من ( 25-40 ) سنة، وتتصف بحصول الفرد على عمل مناسب، ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الوجود المهني

#### 9-4- مرحلة الاحتفاظ ( Maintenance Stage ):

وتبدأ من ( 45-64 ) سنة وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة ، ويميل نحو علم تغيير المهنة له حقق مكانة في العمل

#### 9-5- مرحلة الانحدار ( Decline Stage ):

وهي مرحلة (ما بعد 65 سنة فما فوق ) ، وهنا تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي بالتقاعد.

#### 10- المظاهر المهنية التطورية:

يلاحظ مما سبق أن هذه المراحل تفيدها في كيفية التعامل مع الأفراد في أعمارهم المختلفة وهذه المراحل تبدو أكثر وضوحا اذا نظرنا إليها من خلال خمسة أنشطة عملية يقوم بها الشخص وتسمى هذه النشاطات بالمظاهر المهنية التطورية التي ذكرها محمود (1999،65) وهذه المظاهر هي :

التبلور ( Crystallization ) : وتبدأ من ( 14-18 ) سنة وهي فترة هامة في

تشكيل أهداف مهنية عامة من خلال الوعي وإدراك المصادر المهنية المتاحة ومن خلال القيم والاهتمام والتخطيط لمهنة مفضلة عند الشخص .

**التحديد ( Détermination ) :**

من ( 18-21 ) سنة وهي فترة انتقال من التفضيلات المهنية إلى نشاط مهني أكثر تحديدا، ويكون لدى الشخص مفهوم واضح عن التخصص المراد الالتحاق به.

**التطبيق ( application ) :**

وتبدأ من ( 21-24 ) سنة وهنا يقوم الشخص بالتدريب الفعلي على المهنة، للدخول إلى العمل المناسب .

**الاستقرار ( Establishment ) :**

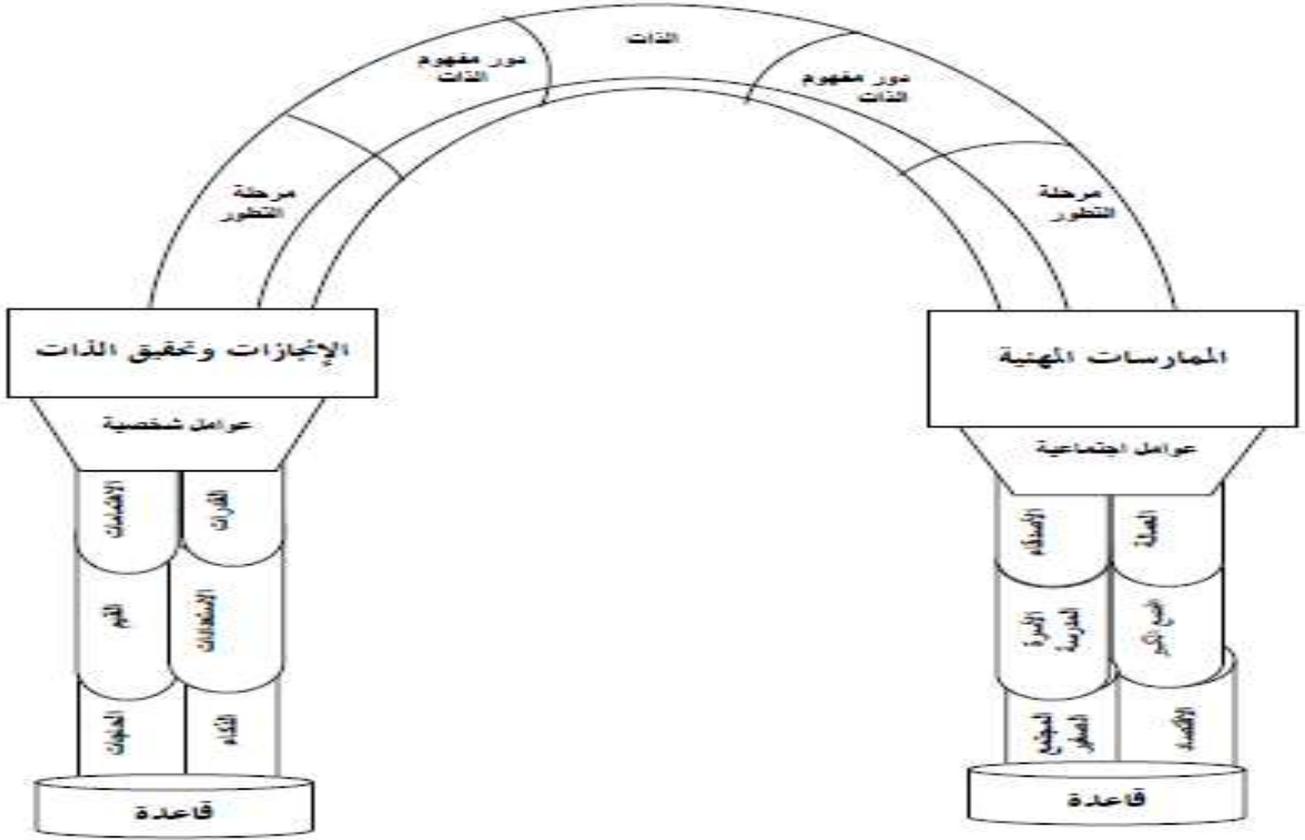
وتتمد من ( 24-35 ) سنة وهي فترة تأكيد على المهنة المفضلة وذلك من خلال خبرة عملية حقيقية واستخدام وتوظيف المهرة والموهبة في إظهار الاختيار المهني على أنه الاختيار المناسب .

**الاندماج ( Consolidation ) :**

من ( 35 ) سنة فما فوق وهي فترة إنشاء أو تأسيس في المهنة وذلك عن طريق التقدم في المهنة من خلال الوضع المهني والخبرة والاقدمية في المهنة ومن خلال الاندماج مع المهنة والإخلاص لتلك المهنة . ويضيف باتون وكريد ( 342-339.2001, Creed & Patton ) أن سوبر Super عرض في عام 1990م نموذجاً لنمط الحياة باستخدام "قوس الحياة" وهذه الصورة ذات البعدين تقدم بعداً طويلاً لدورة الحياة والتي يشار إليها بالدورة الكاملة والتي تتمشى مع دورة الحياة ومراحلها المختلفة حيث أن كل مرحلة تسمى بالدورة الصغيرة أو الجزئية. أما البعد الثاني فهو "مسارح الحياة" أو تلك الأدوار التي يلعبها الفرد من خلال تطوره ومروره بأطوار الحياة مثل طور الطفولة - طور الدراسة - طور الشباب - العمل - بناء الأسرة - الوالد - الجد، الخ وهذه الأدوار تلعب على مسرح ( المنزل - المعمر - المدرسة الكلية - مكان العمل .. الخ ) وهذا النموذج التصوري يقود إلى بعض الملاحظات :

❖ أن الناس منخرطون في أدوار عديدة في نفس الوقت الذي يقومون فيه بتلك الأدوار على مسارح عديدة. فالنجاح في دور يؤدي للنجاح في دور تال وهكذا .

كل تلك الادوار يؤثر بعضها في بعض في كل أنواع المسارح أي مسارح الحياة. والشكل التالي



يوضح ذلك:

إن هذا القوس يصور لنا بكل دقة تغير أدوار الحياة التي يجيهاها الأفراد على مدار حياتهم، وهذا النموذج يستخدم لتوضيح كيفية تثير المحددات البيوغرافية والسيكولوجية والاجتماعية والثقافية على تطور المهنة.

فإحدى القواعد الأساسية تحمل الإنسان مع سماته أو سماتها الشخصية بينما تحمل القاعدة الأخرى العوامل الاجتماعية مثل المصادر الاقتصادية، المجتمع، المدرسة، الأسرة وهكذا. والمقصود هنا هو أن العوامل الاجتماعية تتفاعل وتتداخل مع السمات البيولوجية والسيكولوجية للفرد وذلك أثناء أدائه لدوره في الحياة وأثناء نموه. فما البعد الذي يمتد من القاعدة البيولوجية فيحتوي في طياته احتياجات الإنسان وذكائه وقيمه واتجاهاته واهتماماته. وهذه العوامل مجتمعة تكون المتغيرات للشخصية وتقود إلى الإنجاز وتحقيق الذات.

أما العمود المرتفع من القاعدة الجغرافية فتشمل المؤثرات البيئية مثل الأسرة المدرسة دائرة الأصدقاء سوق العمل والعوامل التي تؤثر في السياسة الاجتماعية والممارسات المهنية. والقوس الذي يربط بين الأعمدة مصنوع من المكونات التصورية والمفاهيم التي تشمل المراحل التطورية من الطفولة إلى الكهولة وكذلك مراحل تطوير مفاهيم الذات و أدوارها.

أما مفتاح القواعد للقوس نفسه فهو الذات أو الشخص الذي عايش القوى والعوامل الاجتماعية و الشخصية والتي تشكل المحددات الرئيسية لتكوين مفهوم الذات و الأدوار النشطة في الحياة .

- وخلاصة الموضوع أن التعلم الفعال والمتفاعل هو المفهوم الأساسي الذي يشكل مفتاح القاعدة و هو ( الذات) بالنسبة للقوس وذلك من خلال معايشة الإنسان للناس و الأفكار والحقائق والموضوعات في تطور الشخص-

ويمكن توضيح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الفرد لدى سوير:

- الوعي بالحاجة إلى القيام باختبارات تربوية ومهنية .
- تقليل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية .
- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة .
- توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من اجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني
- الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات، الميول، المستوى الاجتماعي والاقتصادي.
- الرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

## خلاصة

إن للنضج المهني أهمية كبيرة في بناء و توجيه قرار مهني سليم وذلك من خلال التعريف وأبعاد النضج المهني والعوامل المؤثرة فيه، والنظريات المفسرة له فالشخص الذي لديه وعي وإدراك لذاته ومهنته وما تطلبه من معارف وكفاءات حول المهنة يكون لديه نضج مهني وهذا يساعده على اتخاذ القرارات والاتجاهات السليمة نحو عالم الأما فيرتون فكرة أن التربية المهنية تمر بمراحل ومستويات عمرية للأفراد كما أن لكل مرحلة مهارات لازمة تؤهل الدخول إلى عالم المهن فبالنتالي يجب على متخذ القرار أن يلم بهذه المراحل.

## الفصل الرابع

### الإجراءات الميدانية

تمهيد

1/ منهج الدراسة:

2/ ميدان الدراسة

3/ حدود الدراسة

4/ مجتمع الدراسة

5/ عينة الدراسة

6/ خصائص عينة الدراسة :

7- أدوات الدراسة

8. الخصائص السيكومترية لمقياس تقدير الذات

لحمزاوي

## تمهيد

بعدها تطرقنا في الفصول الأولى من جانب النظري نتطرق الآن في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وهي منهج الدراسة مكان اجراء الدراسة حدود الدراسة، وخصائص العينة، والخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من الصدق والثبات و الأدوات الاحصائية. وكلها هذه الخطوات التي تساعدنا على الوصول الى النتائج ذات قيمة علمية عن العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدي متربصي التكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي بنوميرات غرداية .

1- منهج الدراسة :

يتحدد منهج الدراسة في اطار أبعاد طبيعة المشكلة وأهدافها حيث أن عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة لا تأتي بطريقة عشوائية بل هي قضية تفرضها طبيعة الظاهرة وموضوع الدراسة وخصائصها المميزة وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يسعى الباحث الى تحقيقها ، كلها تعمل مجتمعة لتفرض على الباحث المنهج المناسب الذي يتبعه .

لقد اعتمدنا في دراستنا على منهج الوصفي باعتباره مناسبا للظاهرة المدروسة والذي اعتمدنا فيه على وصف وتحليل الظاهرة بدقة وموضوعية وكذلك الكشف عن العلاقة بين المتغيرات الأساسية ( تقدير الذات والنضج المهني ) لدى أفراد العينة (متربصي في التكوين المهني بالمعهد الوطني)

2- ميدان الدراسة :

تعريف بالمعهد :

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي بالنوميرات ببلدية بنورة ، دائرة بنورة حيث يبعد عن عاصمة الولاية بـ 20 كلم . تم انشاؤه تحن المرسوم رقم : 239/2000 بتاريخ 15 أوت 2000 وتم افتتاح وانطلاق نشاطه في شهر سبتمبر من عام 2001م ، تبلغ مساحته اجمالية 80 هكتار ومساحة المبنية منه بلغت 50 هكتار مقسمة الى 14 قاعة دراسية و 07 ورشات و 02 مخابر وقاعة محاضرات ومدربين بإضافة الى 30 قاعة متخصصة إضافة الى احتوائه الى نظام داخلي الذكور 100 سرير واناث 100 سرير ومكتبة وقاعة انترنت ومطعم و ملعب من نوع ماتيكو.

3- حدود الدراسة :

الحدود المكانية: أُنجزت الدراسة الحالية على متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية

الحدود الزمانية : اجرت هذه دراسة خلال الموسم الجامعي 2021/2020م و بالضبط خلال

شهر ماي 2021.

4- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف

مساعدية النوميترات غرداية

5- عينة الدراسة : تم اختيار العينة العشوائية للمتربصين المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد

شريف مساعدية النوميترات غرداية وفي اطار انتشار ظاهر كوفيد 19 كان اقتصر على الحضور قسمين أو

تخصيين موزيعين الى تخصص الزراعة و تخصص الاعلام الآلي مقدر بـ 80 متربص ومتربصة

. حيث تم توزيع الاستبيانات على المتربصين في وقت الدراسة بعد تخصيص الوقت لنا والموافقة من

قبل الادارة المعهد وكلهم صالحون أي 80 استبانة وذلك بعد شرحنا مفصل لبنود استبانة رفقة

مستشار المعهد .

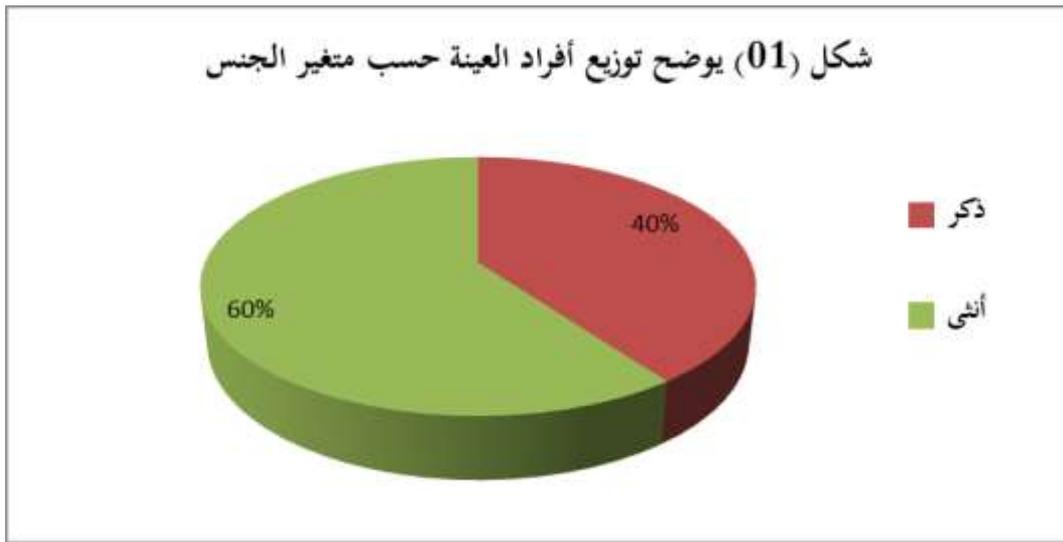
6- خصائص عينة الدراسة :

6-1- خصائص العينة حسب متغير الجنس :

الجدول رقم (02): يوضح توزيع الأفراد العينة حسب متغير الجنس

| النسبة | تكرار | الفئة |
|--------|-------|-------|
| 40%    | 32    | ذكر   |
| 60%    | 48    | أنثى  |
| 100%   | 80    | مجموع |

الشكل رقم (01): توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج ( Word ).

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن أفراد الدراسة مكونين من (80) متربص ومتربصة بالمعهد

الوطني لتكوين محمد شريف مساعدي بـ نوميرات غرداية موزعين إلى (32) ذكور بنسبة (40%)

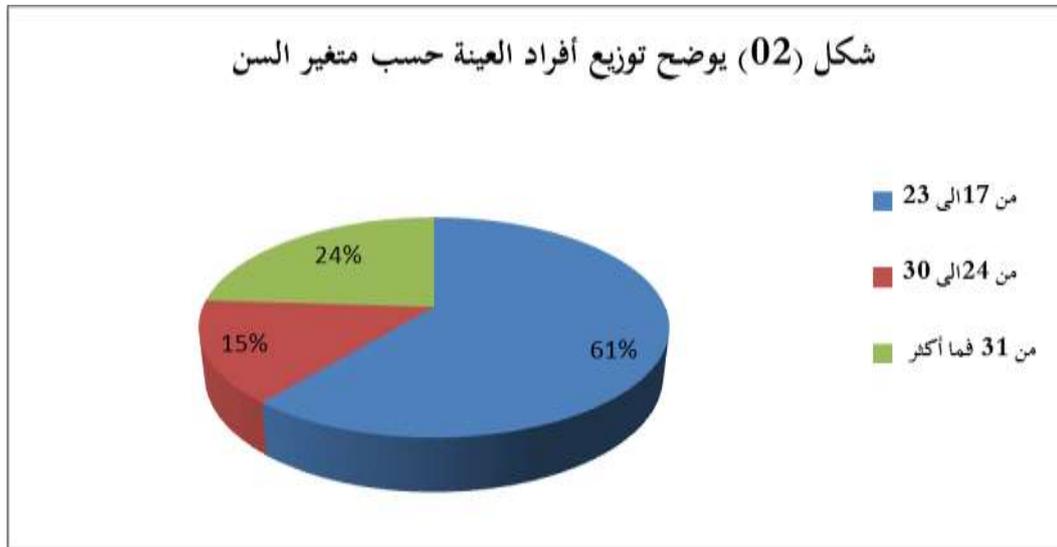
و(48) اناث بنسبة (60%)

6-2/ خصائص العينة حسب متغير السن :

الجدول رقم (03): يوضح توزيع الأفراد العينة حسب متغير السن

| النسبة | تكرار | الفئة        |
|--------|-------|--------------|
| 61%    | 49    | من 17 الى 23 |
| 15%    | 12    | من 24 الى 30 |
| 24%    | 19    | من 31 فأكثر  |
| 100%   | 80    | مجموع        |

الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج (Word).

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن متربصي المعهد الوطني والتكوين محمد شريف مساعدي بـ نوميرات غرداية الذين تتراوح أعمارهم بين 17 سنة و 23 سنة قد بلغت نسبتهم 61% والمتربصين الذين تتراوح أعمارهم بين 24 سنة و 30 سنة قد بلغت نسبتهم 15% أما المتربصين الذين بلغت أعمارهم 30 فما فوق فقد بلغت نسبتهم 24% مما يتضح أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 17 سنة الى 23 سنة .

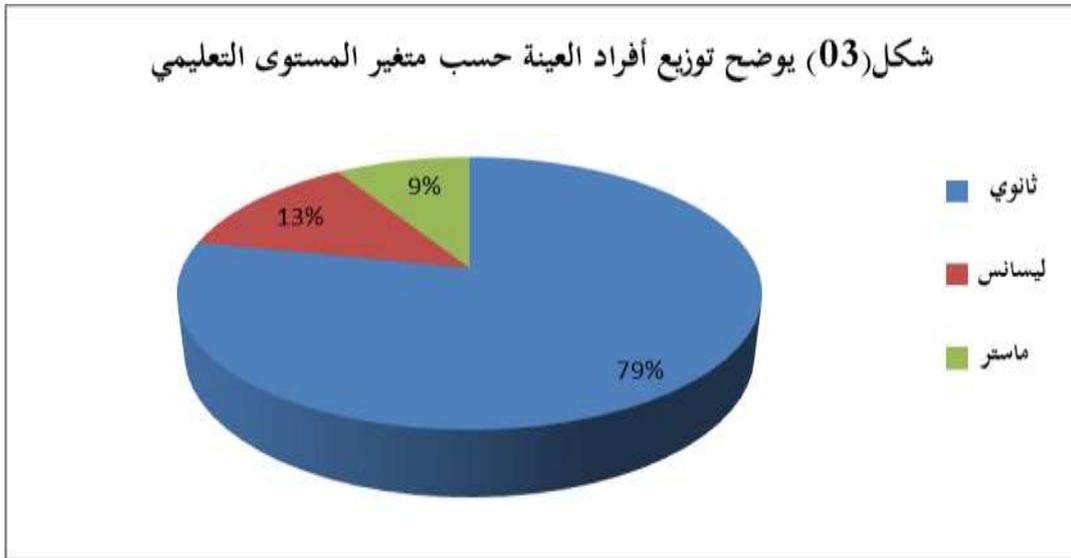
3-6/ خصائص العينة حسب متغير مستوى التعليمي :

الجدول رقم (04): يوضح توزيع الأفراد العينة حسب متغير مستوى التعليمي

| النسبة | تكرار | الفئة  |
|--------|-------|--------|
| 79%    | 63    | ثانوي  |
| 13%    | 10    | ليسانس |
| 9%     | 7     | ماستر  |
| 100%   | 80    | مجموع  |

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج (spss).

الشكل رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج (Word).

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن متربصي المعهد الوطني والتكوين محمد شريف مساعدي بـ نوميرات غرداية المتحصلين على مستوى الثانوي قد بلغت نسبتهم 79% والمتربصين المتحصلين على شهادة ليسانس قد بلغت نسبتهم 13% أما المتربصين المتحصلين على شهادة ماستر فبلغت نسبتهم 7% مما يتضح أن أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى ثانوي .

#### 7-أدوات الدراسة :

#### 1)مقياس تقدير الذات :

لقد قمن في هذه الدراسة بتبني مقياس تقدير الذات (لكوبر سميث)الذي طبقته حمزاوي (2017)في دراستها،والذي تم تقنينه من طرف معمريّة (2012).

حيث يتكون المقياس من 25 فقرة مختارة من أصل 50 فقرة، وتم بناءه لكي يقيس الاتجاهات التقييمية لدى الفرد اتجاه نفسه في الميدان الاجتماعي، الأسري، الشخصي، المدرسي أو المهني .

**1-1 الخصائص السيكومترية لقائمة (كوبر سميث) لتقدير الذات على عينة جزائية حسب معمريه سنة (2012).**

بعد إجراء التطبيق وتصحيح إجابات المفحوصين على قائمة تقدير الذات لكوبر سميث والاستبانات المطبقة معها، أسفرت هذه العملية على النتائج التالية :

**1-2 الصدق:**

يتميز المقياس بمستوى عالي من الصدق حيث استخدم الباحث عدة طرق لحساب الصدق وهي :

**أ) الصدق التمييزي :**

الذي أكدت نتائجه أنه دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة للذكور والاناث.

**ب) الصدق الاتفاقي:**

اعتمدت الباحثة على قائمة (غريب عبد الفتاح غريب 1995)، وقائمة فعالية الذات (من اعداد الباحث) ، وقائمة تكساس لتقدير الذات (لعادل عبد الله محمد، 2000). وأسفرت هذه النتائج على وجود معاملات ارتباط بين المقاييس الثلاثة موضحة بالترتيب كالتالي: 0.24-0.29-0.75 ،دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05.

**ت) الصدق التعارضي**

استخدم الباحث لحساب الصدق التعارضي استبيان (احمد محمد، عبد الخالق، 2000)، وقائمة اليأس ل"بيك" (بدر محمد الانصاري، 2001) وأسفرت النتائج عن وجود معاملات الصدق مرتفعة 0.43-0.54، عند مستوى الدلالة إحصائية 0.01.

**1-3 الثبات :** قام الباحث بحساب الثبات بطريقتين :

**أ) طريقة إعادة تطبيق الاختبار:** أسفرت النتائج عن معامل الثبات يساوي 0.70، عند مستوى الدلالة 0.01.

**ب) معامل الفا:** أسفرت النتائج عن معامل الثبات يساوي 0.82.

**8. الخصائص السيكومترية لمقياس تقدير الذات لحمزاوي (2017).**

**1- صدق المقياس:**

للتأكد من صدق المقياس استخدمت الباحثة نوعين من الصدق ، الصدق التمييزي وصدق الاتساق الداخلي .

**1-1:الصدق التمييزي :** للتأكد من صدق المقياس اعتمدت الباحثة على الصدق التمييزي باستعمال طريقة المقارنة الطرفية .

وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول :

الجدول رقم (05): الصدق التمييزي لمقياس تقدير الذات وفق دراسة حمزاوي (2017).

| الصدق التمييزي    | متوسط        | انحراف       | متوسط        | انحراف       | ت       | الدلالة احصائية |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------|-----------------|
|                   | الثلث الأعلى | الثلث الأدنى | الثلث الأدنى | الثلث الأعلى |         |                 |
| مقياس تقدير الذات | 42.29        | 4.84         | 12.11        | 4.12         | 2.318** | دالة            |

دالة عند مستوى ( 0.01 )

ويتبين من قيمة "ت" الجدولية أنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وبالتالي يتميز المقياس بقدرة عالية على التمييز بين المرتفعين و المنخفضين في تقدير الذات .

**1-2 صدق اتساق الداخلي :**

لحساب هذا النوع من الصدق تم التأكد من صدق الاتساق للمقياس باستخدام معامل الارتباط "بيرسون" بين كل فقرة من الفقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس بواسطة برنامج (SPSS). حيث وجدت الباحثة أن بعض الفقرات غير دالة احصائيا فقامت بتعديلها في الصورة الثانية والنهائية للمقياس. فكانت النتيجة أن جميع معاملات الارتباط التي تم الحصول عليها بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين الفقرات ودرجة الكلية للمقياس دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) مما يؤكد أن فقرات المقياس تتميز باتساق داخلي .

**2-2- ثبات مقياس تقدير الذات :**

للتأكد من ثبات مقياس تقدير الذات اعتمدت الباحثة على معامل الفا كرونباخ ، كما هو موضح في الجدول رقم (05)

الجدول رقم (06): معامل الثبات مقياس تقدير الذات باستخدام معادلة الفا كرونباخ حسب دراسة حمزاوي

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| معامل الفا كرونباخ | مقياس       |
| 0.74               | تقدير الذات |

المصدر:

يتضح من الجدول أن معامل الفا كرونباخ = 0.74 لمقياس تقدير الذات وهو معامل ثبات قوي، يدل على ثبات فقرات المقياس .

وبناء على نتائج الصدق والثبات التي تم التوصل إليها في دراسة كل من معمريّة (2012) و حمزاوي (2017) تبين لنا أن مقياس تقدير الذات يتمتع بمعاملات الصدق وثبات مقبولة وتجعلنا نثق في استخدامه في جمع البيانات في دراستنا .

#### 1-4- مفاتيح التصحيح لمقياس تقدير الذات:

تم طباعة المقياس في صورة كراسة بإضافة الى استمارة التسجيل بيانات الطالب على أن يعطي كل اختبار من الاختبارات الثلاثة المعينة (0-1-2) أو (2-1-0) وذلك بناء على مفتاح التصحيح. -تصحيح البنود الموجبة على النحو التالي : درجتين (2) للإجابة (كثيرا)، ودرجة (1) للإجابة (قليلًا) ودرجة (0) للإجابة (لا).

-تصحيح البنود السالبة على النحو التالي : درجة (0) للإجابة (كثيرا)، ودرجة (1) للإجابة (قليلًا)، ودرجة (2) للإجابة (لا).

-ويمكن معرفة مستوى تقدير الذات بجمع الدرجات المتحصل عليها لتعطي درجة الكلية لتقدير الذات، فالدرجة العليا تعني تقدير ذات مرتفع، والدرجة الدنيا تعني تقدير الذات منخفض مع العلم أن الدرجة العظمى للمقياس (50) والدرجة الدنيا هي (0).

#### 2) مقياس النضج المهني :

#### 2-1 المصدر الأصلي لمقياس النضج المهني :

تم الاعتماد على مقياس النضج المهني من دراسة الطالبة فاطمة باطاهر (2017) بحيث تم تطبيق مقياس النضج المهني لوصول عبد الله بن عبد الرحمان (2006).  
الصدق والثبات الخاص بمقياس الأصلي لنضج المهني :

## 2-2 أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية

يحتوي المقياس على 4 أبعاد وفي ما يلي الأبعاد و الأرقام البنود التي يقيسها وهي :

الجدول رقم (07): يوضح أرقام بنود أبعاد مقياس النضج المهني :

| ارقام البنود       | البعاد                             |
|--------------------|------------------------------------|
| 23.19.16.13.9      | معرفة الذات                        |
| 24.20.17.14.10.4.2 | الاستقلالية في عملية اختيار المهنة |
| 21.18.11.7.5       | الواقعية والمرونة في اختيار المهنة |
| 22.15.12.8.6.3     | الاتجاه نحو العمل بشكل عام         |

المصدر:

يجاب على هذه البنود ضمن خمسة بدائل : موافق بشدة ، موافق ، غير متأكد ، غير موافق ، غير موافق بشدة

## 3-2 ثبات مقياس أصلي لنضج المهني لطالبة فاطمة باطاهر (2017)

لقد تم احتساب معامل الثبات المقياس بطريقتين الأولى ألفا كرونباخ والثانية التجزئة النصفية على عينة قوامها (70) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية وفيما يلي عرض النتائج :

الجدول رقم (08): يوضح معاملات ثبات بطريقتي الاتساق الداخلي و جيتمان

| التجزئة النصفية |              | ألفا كرونباخ |
|-----------------|--------------|--------------|
| جيتمان          | سليمان براون | 0.67         |
| 0.75            | 0.75         |              |

المصدر:

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المعامل ألفا كرونباخ تقدر بـ **0.67**، والتجزئة النصفية بمعادلة جيتمان و سبيرمان براون **0.75**، ومنه نستطيع القول أن مقياس يتمتع بدرجات مقبولة من الثبات.

**2-4** صدق المقياس الأصلي لنضج المهني : تم احتساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي . حيث تم حساب الارتباطات بين بنود المقياس ودرجات الابعاد وبين البنود بعضها ببعض، وكذلك الابعاد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد استخدم هذا الإجراء للدلالة على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

الجدول رقم (09): يوضح معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (معرفة الذات)

| البند | معامل ارتباط | مستوى الدلالة |
|-------|--------------|---------------|
| 1     | 0.7          | 0.01          |
| 16    | 0.47         | 0.01          |
| 19    | 0.39         | 0.05          |

المصدر:

يتضح من خلال الجدول (09) أن قيم ارتباط البنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه (معرفة الذات) دالة احصائيا بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية ، حيث تراوحت ما بين (0.33 و 0.70) ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين الأخرى دالة عند (0.05) حيث تم حذف البند رقم (09)، (13)، (23) لأنها غير دالة .

الجدول رقم (10): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة )

| البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------|----------------|---------------|
| 4     | 0.45           | 0.05          |
| 14    | 0.59           | 0.01          |

|      |      |    |
|------|------|----|
| 0.05 | 0.48 | 17 |
| 0.05 | 0.40 | 20 |
| 0.01 | 0.54 | 24 |

المصدر:

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن قين ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد، الذي ينتمي اليه (استقلالية في عملية اختيار المهنة) دالة احصائيا بمعنى أنها تقيس نفس خاصية، حيث تتراوح ما بين (0.29 و0.59) ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين أخرى دالة عند (0.05) حيث تم حذف البند رقم (2) و(10).

الجدول رقم (11): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة)

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | البعد |
|---------------|----------------|-------|
| 0.01          | 0.59           | 5     |
| 0.01          | 0.53           | 7     |
| 0.01          | 0.52           | 11    |
| 0.05          | 0.45           | 21    |

المصدر:

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن قيم ارتباط البنود الابعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي اليه (الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة) دالة احصائيا بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تتراوح ما بين (0.23 و0.59) ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين أخرى دالة عند (0.05) حيث تم حذف البند رقم (18) لأنه غير دال.

الجدول رقم (12): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي اليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام).

| مستوى الدلالة | معامل الارتباط | البعد |
|---------------|----------------|-------|
| 0.01          | 0.60           | 3     |
| 0.01          | 0.60           | 22    |

المصدر:

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن قيم بنود الابعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي اليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام) دالة احصائيا بمعنى انها تقيس نفس الخاصية ، حيث تراوحت ما بين (0.14 و0.60) ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01) حيث تم حذف البند رقم (8) و (12) و (15) لأنه غير دال .

2-5 مكونات استبيان النضج المهني : يحتوي على محاور التي تمثل ابعاد وتنقسم العبارات الى موجبة وسالبة وفي الاخير المجموع .

الجدول رقم (13): مكونات استبيان النضج المهني:

| المجموع | ارقام العبارات        | المحاور   |
|---------|-----------------------|---|
| 5       | الموجبة: 9-16-19-23   | المحور 1<br>معرفة الذات                           |
|         | السالبة: 13           |   |
| 7       | الموجبة: 14-17        | المحور 2 الاستقلالية<br>في عملية اختيار المهنة    |
|         | السالبة: 2-4-10-20-24 |   |
| 5       | الموجبة: 21           | المحور 3 الواقعية<br>والمرونة في اختيار<br>المهنة |
|         | السالبة: 5-7-11-18    |   |
| 6       | الموجبة: 12-22        | المحور 4 الاتجاه نحو<br>العمل بشكل عام            |
|         | السالبة: 3-6-8-15     |   |

8- الأساليب الاحصائية المستعملة في الدراسة :

بعد تفرغ بيانات الدراسة في الحاسوب وادخالها في برنامج الاحصائي (spss) وذلك لإيجاد النتائج التالية:

- 1- معامل الارتباط بيرسون (لمعرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني).
- 2- استخدام اختبار "ت" لعينيتين مستقلتين لمعرفة الفروق تقدير الذات والنضج المهني لدي متربصي المعهد الوطني باختلاف الجنس
- 3 - تحليل التباين الاحادي ANOVA

## الخلاصة

بعد التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة وتحديد مجتمع الدراسة تم تبني المنهج الوصفي وإستخدام أدوات الدراسة والمتمثلة في إستبيانين مصممين ومقننين على البيئة الجزائرية, وتطبيق الدراسة الإستطلاعية ومعرفة الخصائص السيكومترية لهما , وهذا بغية جمع البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي ( spss ) وباستعانة بعدد من الأساليب الإحصائية , تم الحصول على النتائج الدراسة والإجابات عليها , ويتم عرضها وتفسيرها في الفصل القادم .

## الفصل الخامس

### عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالث
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابع
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
- عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة

## تمهيد :

بعد تطبيق الإجراءات المنهجية لدراسة وتفريغ النتائج كل من مقياس تقدير الذات والنضج المهني لدى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعديّة ،  
النوميرات غرداية ، وتم تفريغ البيانات وتحليلها للإجابة على التساؤلات والتحقق من الفرضيات  
الدراسة المقدمة سابقا وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج  
المتحصل عليها .

عرض وتحليل نتائج الفرضيات :

### 1- عرض وتحليل النتائج الفرضية العامة :

العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية (معامل الارتباط بيرسون)  
جدول رقم (14): العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني.

| مستوى الدلالة   | الدلالة | معامل بيرسون | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |                       |
|-----------------|---------|--------------|-------------------|-----------------|-----------------------|
| غير دال<br>0.05 | 0.562   | 0.066        | 6,057             | 35,49           | تقدير SOM_1<br>الذات  |
|                 |         |              | 6,583             | 79,18           | SOM_2<br>النضج المهني |

نلاحظ من خلال الجدول (14) أن المتوسط الحسابي لدرجات تقدير الذات عند عينة الدراسة هو 35.49 بانحراف معياري 6.05 وان متوسط درجات النضج المهني لدى عينة الدراسة هو 79.18 بانحراف معياري 6.58.

وبالرجوع الى معامل الارتباط بيرسون نلاحظ انه يساوي 0.066 وهو نتيجة ضعيفة جدا .

مما يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند 0.05 . بين المتغيرين تقدير الذات و النضج المهني لدى عينة الدراسة ، و بالتالي الفرضية العامة لم تتحقق.

### الفرضية 1:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية (T-test) .

جدول رقم (15) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الذكور و الاناث في تقدير الذات.

| الجنس | التكرار | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية | مستوى الدلالة   |
|-------|---------|-----------------|-------------------|----------|-------------|-------------------|-----------------|
| ذكر   | 32      | 35,53           | 5,957             | 0.52     | 78          | 0.958             | غير دال<br>0.05 |
| انثى  | 48      | 35,46           | 6,185             |          |             |                   |                 |

من خلال الجدول (15) نلاحظ ان المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الذكور والمقدرة بـ 35.53 و الانحراف المعياري لعينة المتربصين الذكور مقدرة بـ 5.957 علما ان المتوسط النظري لتقدير الذات 25 مقارنة بالمتوسط الحسابي اي يتضح لنا ان مستوى تقدير الذات عند الذكور فوق المتوسط .

اما المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الاناث المقدرة بـ: 35.46 و الانحراف المعياري لعينة المتربصين الاناث المقدرة بـ: 6.185 مقارنة بالمتوسط النظري لتقدير الذات 25 نلاحظ ان مستوى التقدير عند الاناث فوق المتوسط .

وللوقوف على الفروق بين الذكور والاناث تم تطبيق اختبار "ت" الذي كان يساوي 0.52 وهو غير دالة .، اي لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس وعليه فان الفرضية غير محققة.

## الفرضية 2:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الاناث في مستوى النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية. (T-test)

جدول رقم ( 16) يوضح نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الذكور و الاناث في النضج المهني.

| الجنس | التكرار | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجة الحرية | الدلالة | مستوى الدلالة   |
|-------|---------|-----------------|-------------------|----------|-------------|---------|-----------------|
| ذكر   | 32      | 78,41           | 7,219             | 0.851    | 78          | 0.397   | غير دال<br>0.05 |
| انثى  | 48      | 79,69           | 6,148             |          |             |         |                 |

من خلال الجدول (16) نلاحظ ان المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الذكور والمقدرة ب78.41 و الانحراف المعياري لعينة المتربصين الذكور مقدرة ب 7.219 علما ان المتوسط النظري للنضج المهني 60.5 مقارنة بالمتوسط الحسابي يتضح لنا ان مستوى النضج المهني عند الذكور فوق المتوسط .

اما المتوسط الحسابي لعينة المتربصين الاناث المقدرة ب: 79.69 و الانحراف المعياري لعينة المتربصين الاناث المقدرة ب: 6.148 مقارنة بالمتوسط النظري للنضج المهني 60.5 نلاحظ ان مستوى النضج المهني عند الاناث فوق المتوسط .

وللوقوف على الفروق بين الذكور والاناث تم تطبيق اختبار "ت" الذي كان يساوي 0.851 وهو غير دالة .، اي لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس وعليه فان الفرضية غير محققة.

### الفرضية 3:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن....(تحليل التباين الأحادي) ANOVA .

جدول رقم (17) يوضح فروق في تقدير الذات تعزى للسن.

| المتغير     | السن (التصنيف) | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------|----------------|--------|-----------------|-------------------|
| تقدير الذات | 23 - 17        | 49     | 35.08           | 6.241             |
|             | 30 - 24        | 12     | 33.67           | 5.758             |
|             | 31 فاكثر       | 19     | 37.68           | 5.396             |
|             | المجموع        | 80     | 35.49           | 6.057             |

من خلال الجدول (17) ان اغلبية المتربصين في السن (17-23) و نلاحظ ان الفئة الثالثة (31 فاكثر) لديهم تقدير اكثر اي 37.68 .

الجدول (18): يلخص نتائج تحليل التباين بين تقدير الذات للمتربصين تبعا لمتغير السن لدراسة الفروق نطبق تحليل التباين الاحادي :

| مستوى الدلالة   | الدلالة | F     | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات |                |
|-----------------|---------|-------|----------------|-------------|----------------|----------------|
| غير دال<br>0.05 | 0,150   | 1,948 | 69,771         | 2           | 139,542        | بين المجموعات  |
|                 |         |       | 35,824         | 77          | 2758,445       | داخل المجموعات |
|                 |         |       |                | 79          | 2897,987       | المجموع        |

الجدول (18) قيمة F بين المجموعات السن في درجات يساوي 1.948 وهو دال عند 0.150 هذه القيمة أكبر من 0.05 بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير السن .

حسب النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فإن الفروق في تقدير الذات لدى متربصين تبعا لمتغير السن غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن تقدير الذات لم تتأثر بتغير سن المتربص، بمعنى أن اختلاف

السن م يكن كافيا لإيجاد فروق في تقدير الذات بين المتربصين وأن هذه الأخيرة تعود إلى عامل الصدفة .

#### الفرضية 4:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن....(تحليل التباين الأحادي) ANOVA.

جدول رقم (19) يوضح فروق في النضج المهني تعزى للسن.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | السن (التصنيف) | المتغير      |
|-------------------|-----------------|--------|----------------|--------------|
| 6.324             | 79.37           | 49     | 23 - 17        | النضج المهني |
| 6.695             | 76.50           | 12     | 30 - 24        |              |
| 7.057             | 80.37           | 19     | 31 فاكثر       |              |
| 6.583             | 79.18           | 80     | المجموع        |              |

نلاحظ من خلال الجدول (19) ان اغلبية المتربصين في السن (17-23) و نلاحظ ان الفئة الثالثة (31 فاكثر) لديهم نضج مهني اعلى من الفئات الاخرى والذي قدر ب 80.37 .

-الجدول (20): يلخص نتائج تحليل التباين بين النضج المهني للمتربصين تبعاً لمتغير السن  
 لدراسة الفروق نطبق تحليل التباين الاحادي ANOVA:

| مستوى<br>الدلالة | الدلالة | F     | متوسط<br>المربعات | درجة<br>الحرية | مجموع<br>المربعات |                   |
|------------------|---------|-------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| غير دال<br>0.05  | 0,269   | 1,335 | 57,371            | 2              | 114,741           | بين<br>المجموعات  |
|                  |         |       | 42,972            | 77             | 3308,809          | داخل<br>المجموعات |
|                  |         |       |                   | 79             | 3423,550          | المجموع           |

نلاحظ من خلال الجدول (20) ان قيمة F بين المجموعات السن في درجات يساوي 1.335 وهو دال عند 0.269 هذه القيمة أكبر من 0.05 بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير السن

حسب النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فإن الفروق في النضج المهني لدى متربصين تبعاً لمتغير السن غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن النضج المهني لم يتأثر بتغير سن المتربص، بمعنى أن اختلاف السن لم يكن كافياً لإيجاد فروق في النضج المهني بين المتربصين وأن هذه الأخيرة تعود إلى عامل الصدفة .

### الفرضية 5:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني متخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير المستوى التعليمي...  
 (تحليل التباين الأحادي) ANOVA.

جدول رقم (21) يوضح فروق في تقدير الذات تعزى للمستوى التعليمي

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | المستوى الدراسي | المتغير     |
|-------------------|-----------------|--------|-----------------|-------------|
| 6.334             | 34.90           | 63     | ثانوي           | تقدير الذات |
| 4.630             | 37.90           | 10     | ليسانس          |             |
| 4.386             | 37.29           | 7      | ماستر           |             |
| 6.057             | 35.49           | 80     | المجموع         |             |

نلاحظ من خلال الجدول(21) ان اغلبية المتربصين في المستوى الثانوي و نلاحظ ان اغلب معدل تقدير الذات ليسانس 37.90 و ماستر 37.29 .

-الجدول (22): يلخص نتائج تحليل التباين بين تقدير الذات للمتربصين تبعا لمتغير المستوى التعليمي لدراسة الفروق نطبق تحليل التباين الاحادي :

| مستوى الدلالة   | الدلالة | F     | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات |                |
|-----------------|---------|-------|----------------|-------------|----------------|----------------|
| غير دال<br>0.05 | 0.251   | 1.408 | 51.115         | 2           | 102.230        | بين المجموعات  |
|                 |         |       | 36.309         | 77          | 2795.757       | داخل المجموعات |
|                 |         |       |                | 79          | 2897.988       | المجموع        |

نلاحظ من خلال الجدول (22) ان قيمة F بين المجموعات المستوى التعليمي في درجات يساوي 1.408 وهو دال عند 0.251 هذه القيمة أكبر من 0.05 بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

حسب النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فإن الفروق في تقدير الذات لدى متربصين تبعا لمتغير المستوى التعليمي غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن تقدير الذات لم تتأثر بتغير مستوى التعليمي لدى

المتربص، بمعنى أن اختلاف المستوى لم يكن كافياً لإيجاد فروق في تقدير الذات بين المتربصين وأن هذه الأخيرة تعود إلى عامل الصدفة .

### الفرضية 6:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير المستوى التعليمي (تحليل التباين الأحادي) ANOVA .

جدول رقم (23) يوضح فروق في النضج المهني تعزى للمستوى التعليمي.

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العينة | المستوى الدراسي | المتغير      |
|-------------------|-----------------|--------|-----------------|--------------|
| 6.064             | 78.97           | 63     | ثانوي           | النضج المهني |
| 10.088            | 78.00           | 10     | ليسانس          |              |
| 4.536             | 82.71           | 7      | ماستر           |              |
| 6.583             | 79.18           | 80     | المجموع         |              |

نلاحظ من خلال الجدول (23) ان اغلبية المتربصين في المستوى الثانوي و نلاحظ و ان اغلب

معدل النضج المهني عند فئة الماستر الذي كان 82.71 .

الجدول (24): يلخص نتائج تحليل التباين بين النضج المهني للمتربين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لدراسة الفروق نطبق تحليل التباين الاحادي ANOVA:

| مستوى<br>الدلالة | الدلالة | F     | متوسط<br>المربعات | درجة<br>الحرية | مجموع<br>المربعات |                   |
|------------------|---------|-------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| غير دال<br>0.05  | 0,304   | 1,208 | 52,092            | 2              | 104,185           | بين<br>المجموعات  |
|                  |         |       | 43,109            | 77             | 3319,365          | داخل<br>المجموعات |
|                  |         |       |                   | 79             | 3423,550          | المجموع           |

نلاحظ من خلال الجدول (24) ان قيمة F بين المجموعات المستوى التعليمي في درجات يساوي 1.208 وهو دال عند 0.304 هذه القيمة أكبر من 0.05 بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

حسب النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فإن الفروق في النضج المهني لدى متربين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن النضج المهني لم يتأثر بتغير مستوى التعليمي لدى المتربص، بمعنى أن اختلاف المستوى لم يكن كافياً لإيجاد فروق في النضج المهني بين المتربين وأن هذه الأخيرة تعود إلى عامل الصدفة .

**2- عرض ومناقشة النتائج:****1-مناقشة نتائج الفرضية العامة :**

التي نصت على وجود علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني للتكوين والتمهين محمد شريف مساعدية غرداية , فقد دلت نتائجها كما هو مبين في الجدول رقم(01) أنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني للتكوين والتمهين محمد شريف مساعدية غرداية عند مستوى الدلالة (0.05) .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بانه لا يوجد اي ارتباط بين تقدير الذات والنضج المهني اي يمكن ان نجد فرد يتمتع بتقدير عال لذاته ولكنه لا يتمتع بمستوى عال من النضج المهني والعكس هناك من يتميز بمستوى عال من النضج المهني لكنه يفتقر من تقديره لذاته ،اي زيادة او نقصان مستوى تقدير الذات لا يرتبط بالنضج المهني.

وعليه نجد ان الفرد قد يمتلك مستوى عال من النضج المهني وينظر نظرة إيجابية إلى مهنته المستقبلية , ويتطلع إلى مستقبله المهني بشكل واقعي وجاد وبتخمين إيجابي , ولكن يفتقد لمجموعة من العوامل التي تساعده في تحقيق ذاته وتكسبه ثقة بنفسه وبرزها الحرمان العاطفي والحب من قبل الوالدين وفقدان الاحترام له , إضافة إلى كل من العوامل النفسية والقدرات العقلية التي لها اثر كبير في تقدير الذات وكذا العوامل المحيطة والعوامل الاجتماعية .

ومن الدراسات التي جمعناها تناولت المتغيرين(تقدير الذات والنضج المهني) لم نجد اي دراسة توصلت لنفس نتيجتنا الحالية، عكس دراسة (حورية بدره , 2016)التي اختلفت مع دراستنا والتي أثبتت نتائجها على وجود علاقة إرتباطية بين تقدير الذات والنضج المهني.

وبهذا نلاحظ ان فرضيتنا لم تتحقق حيث ان لاوجود لعلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لمتربصي المعهد الوطني للتكوين والتمهين ، وهذا عكس ما افترضناه في بداية دراستنا.

**2-مناقشة نتائج الفرضية الاولى :**

- حيث تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى إلى الجنس ، وجاءت نتائج دراستنا حسب الجدول رقم (3) الذي يبين لنا عدم وجود فروق دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى إلى الجنس.

-ويمكن تفسير هذه الفرضية إلى أن الظروف المؤثرة على التكوين صورة الذات للفرد عامة لم تصل الى درجة التمييز بحيث يكون تأثيرا واضح وميز بين الذكور والإناث , وهذه الظروف تتمثل في تجارب الحياة الاجتماعية والأسرية وكذلك الدراسية التي تؤثر تدريجيا على حياة الفرد وتشكل من خلالها صورته عن ذاته .

- إن كل الجنسين لديه القدرة النفسية والعقلية للتكيف مع المواقف الحياة الجديدة التي تواجههم ولديهم القدرة كذلك على مواجهة مواقف الفشل التي تعرض لها خلال مسيرتهم الدراسية.

- وقد يرجع عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات , إلى عدم التمييز بينهما في نمط الحياة وتؤكد نظرية "زيلر" على الجانب الاجتماعي حيث تعتقد أن العوامل الاجتماعية هي أساس ظهور تقدير الذات لدى الفرد ولم تفرق بين الذكور والإناث في مستوى تقدير الذات لديهم , وهذا ما أكد أن العوامل الاجتماعية لها نفس النتيجة أو التأثير على الجنسين في تحقيق ذواتهم (حورية بدرة 2016: 5-6).

- وهذا ما يتفق مع دراسة عبد الخالق موسى جبريل(1993) حيث كانت من بين نتائجها عدم وجود فرق في تقدير الذات بين الذكور والاناث.(وصل الله، 2008، 139)

و أثبتت كل من دراسة (مجدوب 2015) و(حورية بدرة 2016) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات بين الذكور والإناث .

### 3- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

- حيث تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى إلى الجنس ، وجاءت نتائج دراستنا حسب الجدول رقم (4) الذي يبين لنا عدم وجود فروق دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى إلى الجنس.

- بعد الاطلاع على النتائج الموضحة في الجدول رقم (03) لم تتحقق الفرضية اي انه لا توجد فروق بين الجنسين في النضج المهني ، ويمكن تفسير هذه النتائج بان العوامل المؤثرة في النضج المهني للذكور لا تختلف عنها لدى الاناث ، فتأثير القدرات العقلية كذكاء ليست مرتبطة بجنس الفرد وهذا ما يسمح لكلا الجنسين من اكتساب كفاءات و التطور في الاتجاهات دون وجود تأثير لمتغير الجنس .

- وربما كان لتحسن المستوى الثقافي والتعليمي الذي شهدته الاسرة الجزائرية دور كبير في توجيه الابناء ومساعدتهم على فهم ذواتهم و ميولاته وبرغباتهم وذلك من خلال محاورتهم حول اهمية

- العمل في حياة الانسان دون التركيز على عمل دون اخر او جنس دون اخر كل ذلك ادى الى تشكيل النضج المهني لكلا الجنسين .
- وكذا تشجيعهم وحثهم على البحث والاستكشاف وتكوين معارف جديدة حول التخصصات و المهن التي يتطلبها سوق العمل ، كما تعمل على تزويدهم بمختلف الفرص المناسبة للحصول على المعلومات الضرورية واستقلاليتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم الدراسي والمهني بحيث اصبحت الانثى اليوم منافسا كل التنافس للذكر ويتمثل هذا التنافس فكريا وعمليا من اجل الحصول على مناصب شغل راقية.
  - ويعتبر المجتمع عامل اساسي وضروري لتنمية وتطوير الذات والنضج المهني لدى الجنسين من اجل تحقيق اختيار مناسب للتخصصات ومهن راقية تخدم الفرد و المجتمع .
  - وكذلك من خلال دراسات قام بها سوبر وجد ان النضج المهني يرتبط كثيرا بالذكاء (ترزولت، 37،1997)
  - وتنفق هذه النتيجة مع دراسة (الراشدي 2017) الذي اثبت أن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في النضج المهني تعزى الى الجنس، وايضا دراسة (بثينة بن ساسي واخرون 2015) بعنوان النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي بجامعة الوادي والتي توصلت الى عدم وجود علاقة بين النضج المهني و الجنس.

#### 4-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

حيث تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى الى السن ، وجاءت نتائج دراستنا حسب الجدول رقم (4) الذي يبين لنا عدم وجود فروق دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى الى السن وتستخلص الباحثة هذه النتيجة إلى أن تقدير الذات ينشأ من داخل الفرد تبعا لعوامل نفسية واجتماعية ترسخ به منذ الصغر وتكسبه الثقة بالنفس وباتخاذ القرار وكلها تنشئ من المبادئ والقواعد الأساسية للأسرة، فعملية تقدير الذات بحد ذاتها تمر بعدة مراحل، وعملية تقدير الذات هي عملية تحتاج إلى عوامل سيكولوجية يجب أن تتوفر لدى المتربص لكي يستطيع أن يفهم وبشكل جيد ذاته و ينمي ثقته بنفسه في أموره الحياتية والعلمية منذ الصغر. وأن التفضيل في تقدير الذات المهني يساهم في فهم نفسيات المتربصين ومساعدتهم في اختيار المهن المناسبة لهم، وأن اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته وميوله ورغباته ووفق اختيارات أعدت تكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلى التكيف مع المهن التي يجتازها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له، ويتأثر تقدير الذات بعدة عوامل شخصية واجتماعية وبيئية إضافة إلى بعض

العوامل الوراثية التي تخرج عن إرادة الإنسان والتي تنشأ منذ اللبنة الأولى في مراحل حياته، وعندما يختار الفرد مهنته فإنه يبحث عن المهنة التي يفضلها والتي تحقق له الفائدة، ويختار مهنة على أساس خصائص شخصيته وميوله.

- ويعتبر تقدير الذات لدى الفرد عملية فكرية نفسية سلوكية معقدة تعود إلى شخصية الفرد وثقته بنفسه، وتتولد الثقة بالنفس عند أي فرد في مراحل طفولته من خلال تفاعله الاجتماعي مع الأسرة ومع جماعة الإقران.

- وأن أهم من يميز هؤلاء المتربصين في هذه الفترة النمو الواضح والمستمر نحو النضج العقلي حيث يتجه الواقعية من خلال الخبرات والتجارب.

- وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى ان أفراد عينة الدراسة مرتبطة بتقارب كبير بين المتربصين في العمر، ولذلك لم يتشكل فارق بينهم.

- كما أن مستوى تقدير الذات الذي يسعى إليه المتربصون يكون نابع من الواقع الاجتماعي و الأسري الذي يعيشون فيه ونتيجة التطور والتقدم التكنولوجي وظروف الحياة الاجتماعية ، ويصف "زيلر" في نظريته عن تقدير الذات بأنه تقدير الفرد لذاته ويلعب دورًا لمتغير الوسيط أو إنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي، حيث أنه ركز على العامل الاجتماعي (بدر، 2016، 5-6)

- و ايضا رغبتهم الكبيرة في الوصول الى تحقيق الأهداف الاجتماعية والعملية وبالتالي الاقتصادية لهم، ويكونوا أكثر قريباً من الصحة النفسية، ويكونوا قادرين على اختيار أهدافهم ورغباتهم، وما يطمحون إليه من أهداف مستقبلية.

- وحسب ما جاءت به نظرية "كوبر سميث" الذي افترض في سبيل ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي النجاحات، القيم، الطموحات، والدفاعات.

### 5- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

حيث تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني

تعزى الى السن ، وجاءت نتائج دراستنا حسب الجدول رقم (4) الذي يبين لنا عدم وجود فروق دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى الى السن.

و يرى عبد الفتاح دواير ان أحسن ما ساهمت به نظرية دونالد سوبر هو أن عملية اختيار المهنة والمداومة لها نفس الوقت فهم الذات . وانه خلال مراحل النمو يزداد فهم الإنسان لنفسه , ويمكن للفرد نتيجة لهذا الفهم أن يحدد ما يمكن أن يقوم به من أعمال (دويدار , 2003, 140) .

ومن بين العوامل المؤثرة على النضج المهني , العوامل الاجتماعية والثقافية: عوامل ذات تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني، لذلك يختلف الأفراد في مستويات النضج كلا حسب طبيعته وتأثير مختلف العوامل المرتبطة بمعايير الجماعة التي ينتمي إليها بقيمتها ومستوياته الاقتصادية والاجتماعية. (جودت، 1999: 37)

وحسب مراحل النضج هي معرفة الذات اي معرفة الفرد لنفسه وميوله وماذا يريد اي يتركز على الفرد وليس سنه من قدرات وميولات وكفاءات وفي المرحلة الثانية هي معرفة الوظائف اي قيام الفرد بجمع معلومات كاملة عن المهن المختلفة وما تتطلبه من شروط واجب توافرها فيه. وبعدها تأتي مرحلة اتخاذ القرار الوظيفي السليم من خلال قيامه بالتنسيق بين نفسه وميوله واستعداداته وما تتطلبه المهن المختلفة .

وايضا الإرشاد المهني يساعد الفرد على اختيار مهنته، بما يتلاءم مع قدراته ومولاته، وظروفه الاجتماعية و جنسه، ومنه فعلى الفرد أن يكون لديه نضج مهني وان يجمع المعلومات والمعارف حول عالم المهن، وان يصل من خلالها إلى اتخاذ قرار مهني سليم .

## 6-مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

التي نصت على وجود فروق في تقدير الذات تعزى إلى المستوى التعليمي: تعزى الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى الى المستوى التعليمي أي عدم تحقق الفرضية .

-ان حياتنا المعاصرة مليئة بالأحداث المؤلمة والضغطات النفسية والاجتماعية والتي طالت شرائح المجتمع المختلفة ومنهم متربصي المعاهد التي كانت أكثر تأثيراً على آفاقهم المستقبلية، كذلك أن استجاباتهم للمتغيرات المحيطة أكثر من الفئات الأخرى، ويحصل التقدم بتوجيه المتربص ذاته والتحلي بالصفات التي تمكنه من اتخاذ قراراته بنفسه ونضجه المهني بالرجوع إلى الآخرين وقدرته على الاتصال العقلي مع الآخرين، وهذا يختلف من متربص إلى آخر باختلاف الشهادة المتحصل عليها. هو صحيح ان المستوى التعليمي له علاقة بتقدير الذات من المنظور العام ويقوم المستوى التعليمي بدور هام من خلال خلق الوعي بقدراتهم وميولهم وقيمتهم المهنية، بالإضافة إلى توفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وفرص العمل المتاحة، فالمستوى المرتفع يختار أفراد العمل في

ضوء المغريات المهنية ومكائنه الاجتماعية، والعائد الاقتصادي منه، فيبدأ أصحاب هذا المستوى بتوجيه أفرادهم توجيهاً صحيحاً من خلال التخطيط الهادف للمستقبل، الا انه يختلف مع نتائج دراستنا الحالية التي نصت على انه لا وجود لفرق بين المستوى التعليمي وتقدير الذات أي يمكن ان يرجع سبب هذه النتيجة الى ان المعهد الوطني للتكوين يعطي نفس الفرصة لكل المستويات في التفوق والعمل باجتهاد، وتوفير نفس الامكانيات والوسائل المساعدة على الدراسة، وعدم التفرقة او التفضيل بين المستويات.

ويمكن تفسيرها كذلك بان كل من ثانوي وليسانس وماستر مطالبين ببذل مجهود اكبر، والمثابرة للنجاح في التخصص المراد التكوين فيه، كما يحتاجون الى قدرات تفكير عالية وهذا كله راجع الى العديد من العوامل التي تساهم في تقارب مستوى تقدير الذات لديهم. وهذا يرجع الى ان المتربصين في المستويات الثلاثة لديهم نفس الامل والاهداف التي يسعون الى تحقيقها بكل تفاؤل، ويميلون الى التفوق في التربص ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية وانجاز الاعمال التي توكل لهم .

وايضا يرجع الى تشابه الاهداف العامة من مختلف تخصصات التكوين المهني، وما يفرض من ظروف متشابهة لجميع المستويات مما يتيح للمتربصين الاستفادة من الخبرات.

#### 7- مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

التي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني تعزى إلى المستوى التعليمي: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في النضج المهني تعزى إلى المستوى التعليمي لدى أفراد عينة الدراسة، حيث كانت تعزو الباحثة هذه النتيجة على أنه من المفروض ان المتربصين الحاملين للشهادات العليا أكثر تفهماً ووعياً لأهمية الاختيار الأمثل للمهنة، وبالتالي نضجهم المهني سيكون أكبر مقارنة بمتربصين الاخرين. ولكن النتيجة التي توصلت لها الباحثة عكس ذلك لا فرق بين المستوى التعليمي والنضج المهني .

وقد تكون في هذه النتيجة ربما اشارة الى عدم تأثير المستوى التعليمي لتخصص افراد العينة(تخصص الإعلام الآلي و تخصص الزراعة)على مستوى النضج المهني لديهم او هناك عوامل اخرى لها تأثير قوي وبالغ على هذا المتغير الذي لم يسمح بظهور تأثير العامل الدراسي بحيث لم يظهر الفرق بين المستوى الثانوي ومستوى ليسانس وماستر في التكوين. مثل: العوامل البيولوجية كالدكاء، والعوامل البيئية كالعوامل الاجتماعية والثقافية والعوامل الدراسية(أبو اسعد، 2008، 74)

ونجد كذلك وجود فرص متكافئة لكل المستويات في سوق الشغل، حيث قلل هذا العامل بل وقضى على الفروق بين المستويات، وخاصة في وقتنا الحالي اصبح الاهتمام بالمستويات الثلاثة امر ضروري وحتمي وذلك لتحقيق متطلبات الحياة بصفة عامة وتحقيق متطلبات سوق العمل بصفة خاصة، لذلك نجد ان عامل المستوى التعليمي لا يؤثر على النضج المهني .

## خلاصة :

قمنا في هذا الفصل بعرض وتفسير و مناقشة النتائج التي توصلنا اليها من خلال الطرق الاحصائية والادوات المستعملة في هذه الدراسة، وكان ذلك بالرجوع الى الاطار النظري والدراسات السابقة وفي اطار الهدف الرئيسي للدراسة معرفة العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني للمتربصين، حيث اظهرت نتائج الدراسة الى عدم وجود علاقة بين النضج المهني وتقدير الذات لدى افراد العينة تبعا لمتغير الجنس، والسن، والمستوى التعليمي.

الاستنتاج العام

نستنتج من خلال هذه الدراسة التي حاولنا فيها الكشف عن علاقة تقدير الذات بالنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني والتكوين مهني محمد شريف مساعدي حيث تمت صياغة الإشكالية كالتالي: هل توجد علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي معهد الوطني والتكوين المهني محمد شريف مساعدي غرداية؟

وقد شملت عينة الدراسة على مجموعة من متربص التكوين المهني بالمعهد الوطني محمد شريف مساعدي والذي بلغ عددهم 80 متربص بين الذكور والاناث تم اختيارهم بالصدفة و قد تم تطبيق المقياسين وهما كالتالي :

مقياس تقدير الذات لكوبر سميث الذي أخذناه عن (حمزاوي 2017) ومقياس النضج المهني الذي أخذناه على (فاطمة بالطاهر 2017)، وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي ، وبعد تأكد من صدق و الثبات المقياسيين تم معالجة البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS وبعد تطبيق الأدوات المستخدمة و استخلاص النتائج توصلنا الى ما يلي :

- 1) عدم وجود علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي النوميترات غرداية
- 2) عدم وجود فروق بين الذكور واناث في مستوى التقدير المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي النوميترات غرداية
- 3) عدم وجود فروق بين الذكور واناث في مستوى النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي النوميترات غرداية
- 4) عدم وجود فروق في مستويات تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدي النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن

5) عدم وجود في مستويات النضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير السن

6) - عدم وجود فروق في مستويات تقدير الذات لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

7) عدم وجود فروق في مستويات النضج المهني لدي متربصي المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني محمد شريف مساعدية النوميترات غرداية تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

### ثانيا: التوصيات

من خلال دراستنا المتواضعة تحت عنوان تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني و التمهين محمد شريف مساعدية والتي توصلنا فيها الى عدم وجود علاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعهد الوطني محمد شريف مساعدية لذلك ارتأينا أن نقدم بعض التوصيات أملين أن تكون بناءة وتعمل على مساعدة الطالب أو الباحث في البحوث القادمة لها علاقة بنفس المتغيرات :

1-نقترح التعمق أكثر في دراسة موضوع تقدير الذات والنضج المهني لدى متربصي المعاهد والمراكز التكوين بصفة عامة حتى تكون مرجع لكل باحث وكل متخرج .

2- زيادة الاهتمام بدراسة موضوع النضج المهني من خلال ربطه بمتغيرات لها علاقة بالذات ك صورة الذات ومفهوم الذات لاستفادة الباحث منها .

3-توظيف البرامج الإرشادية في مراكز التكوين التي تعمل على رفع مستوى النضج المهني.

4- ضرورة استخدام مقاييس لتقدير الذات للكشف عن الطلاب الذين لديهم تقدير ذات منخفض لإخضاعهم لبرامج ارشادية .

5- تدريب المتربصين لتعبير عن وجهات نظرهم ما يؤدي الى رفع تقدير الذات لديهم .

6- تقديم معلومات للمتربصين حول عالم المهن المختلفة لتنمية وعيهم المهني .

المراجع

المراجع :

أولا : الكتب

- 1- بشير معمريّة (2002)، القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية للطلاب والباحثين ، ط1، منشورات شركة باتنيت . باتنة . الجزائر.
- 2- بشير معمريّة (2007): القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين، منشورات الخبر، ط2، عبد المنعم حنفي (1976) موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار القام للملايين.
- 3- ابراهيم، عبد المجيد والأسدي (2003)، الإرشاد التربوي، مفهومه وخصائصه وماهيته، ب ط، دار الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة، الأردن.
- 4- أبو أسعد (2008)، التوجيه التربوي والمهني، ط، عمان، دار الشروق. 3
- 5- ابو اسعد احمد لمياء الهواري،(2008)،التوجيه التربوي والمهني، دار الشروق للطباعة والنشر،عمان.
- 6- البادري سعود بن مبارك (2011)، تطبيقات علم النفس، مهنة وتطبيق، ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات.
- 7- بكوش وآخرون (2012)، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث
- 8- بلال خلف السكارنة (2008)، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، الأردن
- 9- جودت (1999)، أساليب البحث العلمي، ط2، دار الثقافة للنشر، عمان
- 10- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة،(1999)، مبادئ التوجيه والارشاد النفسي ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،ط1،عمان.
- 11- شريم ، رغد(2009)، سيكولوجية المراهقة ط1، عمان : دار السيرة للنشر والتوزيع .
- 12- الشيخ 2003 مفهوم الذات بين الطفولة والمراهقة ، دمشق : دار الكيوان .
- 13- عبد الرحمان صالح الأزرق (2000) ، علم النفس التربوي طرابلس ، مكتبة طرابلس العلمية
- 14- عبد الواحد ابراهيم سليمان(2010)صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية القاهرة دار اترك.
- 15- غريب عبد الفتاح (1995) مفهوم الذات في مرحلة المراهقة وعلاقتها بالاكنتاب، دار المقارنة بين مصر والامارات العربية.
- 16- قحطان أحمد الظاهر (2004)، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق ،عمان ، دار وائل.
- 17- مريم سليم (2003) تقدير الذات والثقة بالنفس ، بيروت : دار النهضة العربية
- 18- وصل الله عبد الله حمدان سواط،(2008)،فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني ونظرياته ،دار الشروق ،عمان.

- 19- وينفريد هوبز (1995)، مدخل الى سيكولوجية الشخصية ترجمة مصطفى عشوي الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية
- ثانيا : المدكرات والأطروحات العلمية
1. الاحسن حمزة(2015)،الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية ،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.
  2. أمزيان زبيدة (2007) علاقة الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية -دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس رسالة الماجستير .جامعة باتنة .
  3. بالطاهر فاطمة (2018) النضج المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي ، رسالة ماستر ، الوادي.
  4. بن محمد الراشدي احمد،(2017)،النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الاساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان.
  5. ترزولت حورية،(1997)،مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، دراسة المؤشرات السيكولوجية واهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع ،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
  6. حمري صارة (2012) علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الثانوي مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير علم النفس وعلوم التربية ،جامعة وهران .الجزائر.
  7. حمزاوي زهية (2017) صورة الجسد وعلاقتها بتقدير الذات عند المراهق ، دراسة ميدانية لتلاميذ الثانوي بولاية مستغانم ، رسالة الدكتوراه ،وهران.
  8. السامعي توفيق(2011)،مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية خرجي القطاع المكون، لنيل رسالة دكتوراء ،منشورة، سطيف.
  9. سايح زوليخة (2015)علاقة تقدير الذات ووجهة الضبط بالتحصيل الدراسي، دراسة ميدانية على تلاميذ سنة أولى ثانوي ،رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، تلمسان. الجزائر.
  10. سلمة بنت بن سالم الحجري (2011) فاعلية برنامج جمعي في تنمية تقدير لدى المعاقين بصريا ، رسالة ماجستير في الإرشاد النفس ، سلطنة عمان .
  11. السواط ،وصل الله بن عبد الله حمدان(2008)،فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الاول الثانوي بمحافظة الطائف ،رسالة الدكتوراء، كلية التربية، جامعة ام القرى :السعودية.

12. شقفة، عطا احمد(2008)،تقدير الذات وعلاقته بالمشاركة السياسية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة بغزة، رسالة ماجستير ،معهد البحوث والدراسات العربية :مصر.
13. شوكت محمد (1993) ،تقدير الذات المراهق لذاته وعلاقته بالاتجاهات الوالديه و العلاقات مع الاقران، مركز البحوث التربوية ،كلية التربية جامعة الملك سعود .
14. الصرداوي ،نزييم (2009) المحددات الغير الذهنية للتوافق الدراسي ، دراسة مقارنة بين المتفوقين والمتأخرين دراسيا من تلاميذ الثانوي .رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة جزائري.
15. صوشة ،مليكة علي(2018)،مستوى مفهوم الذات لدى متربصي التكوين المهني-دراسة ميدانية على عينة من متربصي التكوين المهني والتمهين بأولاد دراج، رسالة ماستر، المسيلة.
16. -عبد ربه شعبان ،(2010)الحجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا ،رسالة اكتمال شهادة ماجستير، قسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الاسلامية بغزة .
17. العطا عايدة محمد(2014)،تقدير الذات وعلاقتها بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل اولياء، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،السودان .
18. لشهب اسماء(2013)، فاعلية برنامج ارشادي لتحسين مستوى النضج المهني، رسالة غير منشورة، جامعة الجزائر2.
19. مجدوب احمد محمد احمد قمر،(2015)، تقدير الذات و علاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديمغرافية، دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا، رسالة دكتوراء، جامعة دنقلا، السودان .
20. محمود ميسر ياسين ،(1999)،الميول المهنية وعلاقتها بالجنس والتخصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الاكاديمي، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان ،الجامعة الاردنية.
21. المعنشي احمد علي،(2001)، خدمات الارشاد النفسي والتوجيه الدراسي والمهني في المرحلتين الثانوية والجامعية في محافظة ظفار ، رسالة ماجستير غير منشورة، بيروت، جامعة القديس يوسف.
22. الناظور راشا (2008) مستوى الطموح وعلاقته بتقدير الذات عند الطلاب الثالثة ثانوي (المستجدين و المعدين )بحث لنيل درجة الاجازة في ارشاد النفسي ، جامعة دمشق .

ثالثا : المجلات

1. حورية بذرة (2016) تقدير الذات دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران .مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية العدد 26، 397-414. وهران .
2. شديفات، سمير(2019)، اثر برنامج الارشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر، مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الانسانية، 1-147: الاردن.
3. عبد ربه شعبان،(2010) الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا ،رسالة اكتمال شهادة ماجستير، قسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الاسلامية بغزة .
4. النوايسة سيما جميل،(2014)، فاعلية برنامج ارشاد مهني محسوب و النضج المهني لدى طالبات الصف العاشر الاساسي في المزار الجنوبي، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد3، العدد11، تشرين الثاني، الاردن.

الملاحق

جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

في اطار اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية لطلاب المعهد الوطني المتخصص في تكوين المهني محمد شريف مساعديـ غرداية-

يشرفنا أن نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من العبارات ، نرجو منك أن تجيب عليها بكل موضوعية وحاول من فضلك أن تكون دقيق في اجابتك وأن تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لكل عبارة من العبارات الاستبيان .

البيانات الشخصية :

01- الجنس:  ذكر  الأنثى

02- السن:  من 17 سنة الى 23 سنة

من 24 سنة الى 30 سنة

من 31 سنة فأكثر

03- المستوى التعليمي :  ثانوي  ليسانس  ماستر

| الرقم | مقياس تقدير الذات |       | العبارة  |
|-------|-------------------|-------|--|
|       | لا                | قليلا |  |
| 01    |                   |       | أتضايق من كثير من الأمور والأشياء عادة         |
| 02    |                   |       | أجد من الصعب على أن أتحدث امام جماعة من الناس  |
| 03    |                   |       | أود لو أستطيع أن أغير أشياء في نفسي            |
| 04    |                   |       | يصعب عليا اتخاذ قرار خاص بي                    |
| 05    |                   |       | يسعد آخرون بوجودهم معي                         |
| 06    |                   |       | اتضايق بسرعة في المنزل                         |
| 07    |                   |       | أحتاج إلى وقت طويل كي أعود على الأشياء الجديدة |
| 08    |                   |       | أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني               |
| 09    |                   |       | تراعي أسرتي مشاعري عادة                        |
| 10    |                   |       | أستسلم وأهزم بسرعة                             |
| 11    |                   |       | تتوقع أسرتي مني نجاحات عالية                   |
| 12    |                   |       | يصعب عليا جدا أن ابقى كما أنا                  |
| 13    |                   |       | تختلط الأشياء كلها في حياتي                    |
| 14    |                   |       | يتبع الناس أفكارني                             |
| 15    |                   |       | أقلل من قدر نفسي                               |
| 16    |                   |       | أريد أن اترك البيت                             |
| 17    |                   |       | أشعر بالضيق من عملي                            |

## الملاحق

|  |  |  |   |    |
|--|--|--|---|----|
|  |  |  | مظهري ليس جيدا مثل معظم الناس               | 18 |
|  |  |  | أذا كان لدي شيء أريد أن أقوله فأني أقوله    | 19 |
|  |  |  | تحمي أسرتي                                  | 20 |
|  |  |  | معظم الناس محبوبون أكثر مني                 | 21 |
|  |  |  | أشعر عادة كما لو كنت أدفع لفعل الأشياء      | 22 |
|  |  |  | ينقصني تلقي التشجيع على ما أقوم به من أعمال | 23 |
|  |  |  | أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر                 | 24 |
|  |  |  | ينبغي على الناس ان لا يعتمدوا على           | 25 |

| الرقم | مقياس النضج المهني   |            |       |           |                |
|-------|--|------------|-------|-----------|----------------|
|       | العبارات   | موافق بشدة | موافق | غير متأكد | غير موافق بشدة |
| 01    | سوف اختار اي مهنة طالما دخلها المادي مناسب                     |            |       |           |                |
| 02    | يصعب علي اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الاراء التي اسمعها. |            |       |           |                |
| 03    | اشعر بعدم اهمية اختيار اي مهنة لان جميع المهن متعبة            |            |       |           |                |
| 04    | اخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه عليا اسرتي                    |            |       |           |                |
| 05    | يوجد مهنة واحدة لكل شخص  |            |       |           |                |
| 06    | العمل ممل وغير ممتع  |            |       |           |                |

## الملاحق

|  |  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  |  | اضطر أحيانا لاختيار مهنة لا تناسب قدراتي وميولي.                    | 07 |
|  |  |  |  |  | العمل بجد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي                        | 08 |
|  |  |  |  |  | أفضل أن أجرب مهنة مختلفة قبل ان اقوم باختيار المهنة المناسبة        | 09 |
|  |  |  |  |  | اختار مهنتي تبعا لاختيار اصدقائي لمهنتهم .                          | 10 |
|  |  |  |  |  | عندما ارغب مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار                   | 11 |
|  |  |  |  |  | العمل يحقق لي مكانة بين الناس .                                     | 12 |
|  |  |  |  |  | ارى ان الصدفة هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل.                  | 13 |
|  |  |  |  |  | يضايقني ان يفرض علي والدي نوع المهنة التي سوف اعمل بها              | 14 |
|  |  |  |  |  | اعلم أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل .            | 15 |
|  |  |  |  |  | اهتم بمعرفة المهن التي تتناسب قدراتي                                | 16 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل .-                    | 17 |
|  |  |  |  |  | عليك ان ترضى في كثير من الأحيان بعمل اقل مما كنت تطمح اليه.         | 18 |
|  |  |  |  |  | اختار المهنة التي تناسب ميولي ثم اخطط للالتحاق بها                  | 19 |
|  |  |  |  |  | اختار المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي.                | 20 |
|  |  |  |  |  | أصر على المهنة التي اطمح في الوصول إليها مهما كلف الأمر .           | 21 |
|  |  |  |  |  | اشعر بالإحباط من اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة . | 22 |
|  |  |  |  |  | أرى ان المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل.                         | 23 |
|  |  |  |  |  | أرى بان الآباء هم الدين يجب أن يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم .    | 24 |

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين



المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني  
محمد الشريف مساعديّة النوميّرات . غرداية  
مديريّة الدراسات

بطاقة تقنية للمؤسسة

المؤسسة: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد الشريف مساعديّة ، النوميّرات غرداية .  
العنوان : ص.ب 624 النوميّرات غرداية  
بلديّة : بنورة ، دائرة : بنورة ، الولاية : غرداية ، البعد عن الولاية

20 كلم

البريد الإلكتروني : [www.insfp-ghardaia.dz](http://www.insfp-ghardaia.dz) عنوان موقع الواب : [www.insfp-ghardaia.dz](http://www.insfp-ghardaia.dz)

الهاتف : 029 25 80 29 الفاكس : 029 25 80 30

مرسوم الإنشاء : 239/2000 . بتاريخ : 15 أوت 2000 .

الطبيعة : مؤسسة ذات طابع إداري . رمز المؤسسة : 47/20

التوجه التكويني : - شعبة فلاحية - شعبة الكهرباء والإلكترونيك - شعبة الفنون والصناعات المطبعية  
- شعبة تقنيات الإدارة والتسيير

تاريخ وسنة الانطلاق في النشاط : شهر سبتمبر 2001 .

طاقة الاستيعاب النظرية : 600 متربص .

المساحة الإجمالية : 80.000 ( 08 هكتار )

المساحة المبنية : 50.000 م<sup>2</sup> / ( 05 هكتار )

هياكل المؤسسة :

- عدد قاعات الدراسة : 14

- عدد الورشات : 07

- عدد المخابر : 02

- قاعة المحاضرات : 01

- المدرجات : 02

- قاعة متخصصة : 03

- الداخلية : - الذكور : 100 سرير - الإناث : 100 سرير

- مكتبة ، قاعة انترنت : (نوع الربط : ADSL ، التدفق = 2 Mo )

- مطعم ، نادي (كافيتيريا) ، ملعب من نوع (ماتيكو) : 02 (ذكور وإناث) .



الملحق 2 : مخرجات spss

معامل الارتباط بيرسون Corrélations

الفرضية العامة: العلاقة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى..... الفرضية لم تتحقق

Statistiques descriptives

|                    | Moyenne | Ecart type | N  |
|--------------------|---------|------------|----|
| SOM_1 تقدير الذات  | 35,49   | 6,057      | 80 |
| SOM_2 النضج المهني | 79,18   | 6,583      | 80 |

Corrélations

|       |                        | SOM_1 | SOM_2 |
|-------|------------------------|-------|-------|
| SOM_1 | Corrélation de Pearson | 1     | ,066  |
|       | Sig. (bilatérale)      |       | ,562  |
|       | N                      | 80    | 80    |
| SOM_2 | Corrélation de Pearson | ,066  | 1     |
|       | Sig. (bilatérale)      | ,562  |       |
|       | N                      | 80    | 80    |

Test T

الفروق في تقدير الذات باختلاف الجنس الفرضية لم تتحقق الفرضية 1

Statistiques de groupe

الملاحق

|       | SEX   | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|-------|-------|----|---------|------------|-------------------------|
| SOM_1 | mal   | 32 | 35,53   | 5,957      | 1,053                   |
|       | femme | 48 | 35,46   | 6,185      | ,893                    |

Test des échantillons indépendants

|       |                                 | Test de Levene sur l'égalité des variances |      | Test t pour égalité des moyennes |        |                  |                    |                            |   |           |
|-------|---------------------------------|--|------|----------------------------------|--------|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|
|       |                                 | F  | Sig. | t                                | Ddl    | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|       |                                 |  |      |                                  |        |                  |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |
| SOM_1 | Hypothèse de variances égales   | ,002                                       | ,968 | ,052                             | 78     | ,958             | ,073               | 1,391                      | -2,696  | 2,842     |
|       | Hypothèse de variances inégales |  |      | ,053                             | 68,303 | ,958             | ,073               | 1,381                      | -2,682  | 2,827     |

الفرضية لم تتحقق

Test T  
الفروق في النضج المهني باختلاف الجنس لفرضية لم تتحقق الفرضية 2

Statistiques de groupe

|       | SEX   | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|-------|-------|----|---------|------------|-------------------------|
| SOM_2 | mal   | 32 | 78,41   | 7,219      | 1,276                   |
|       | femme | 48 | 79,69   | 6,148      | ,887                    |

الملاحق

Test des échantillons indépendants

|                                     | Test de Levene sur l'égalité des variances |      | Test t pour égalité des moyennes |        |                  |                    |                            |   |           |
|-------------------------------------|--|------|----------------------------------|--------|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|
|                                     | F  | Sig. | t                                | ddl    | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|                                     |  |      |                                  |        |                  |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |
| SOM_2 Hypothèse de variances égales | 2,273                                      | ,136 | -,851                            | 78     | ,397             | -1,281             | 1,505                      | -4,277  | 1,715     |
| Hypothèse de variances inégales     |  |      | -,824                            | 59,106 | ,413             | -1,281             | 1,554                      | -4,391  | 1,829     |

الفروق في تقدير الذات باختلاف السن.... (تحليل التباين الأحادي)

الفرضية لم تتحقق الفرضية 3

الفرضية لم تتحقق

Unidirectionnel

Descriptives

SOM\_1

|       | N  | Moyenne | Ecart type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne |                  | Minimum | Maximum |
|-------|----|---------|------------|-----------------|--|------------------|---------|---------|
|       |    |         |            |                 | Borne inférieure                               | Borne supérieure |         |         |
|       |    |         |            |                 | Aa   | 49               |         |         |
| Bb    | 12 | 33,67   | 5,758      | 1,662           | 30,01  | 37,32            | 21      | 41      |
| Cc    | 19 | 37,68   | 5,396      | 1,238           | 35,08  | 40,29            | 30      | 48      |
| Total | 80 | 35,49   | 6,057      | ,677            | 34,14  | 36,84            | 21      | 48      |

## الملاحق

### ANOVA

SOM\_1

|              | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig. |
|--------------|------------------|-----|-------------|-------|------|
| Intergroupes | 139,542          | 2   | 69,771      | 1,948 | ,150 |
| Intragroupes | 2758,445         | 77  | 35,824      |       |      |
| Total        | 2897,987         | 79  |             |       |      |

الفرضية لم تتحقق الفرضية 4  
الفروق في النضج المهني باختلاف السن .... (تحليل التباين الأحادي) .... الفرضية لم تتحقق

Unidirectionnel

### Descriptives

SOM\_2

|       | N  | Moyenne | Ecart type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne |                  | Minimum | Maximum |
|-------|----|---------|------------|-----------------|--|------------------|---------|---------|
|       |    |         |            |                 | Borne inférieure                               | Borne supérieure |         |         |
| Aa    | 49 | 79,37   | 6,324      | ,903            | 77,55  | 81,18            | 65      | 94      |
| Bb    | 12 | 76,50   | 6,695      | 1,933           | 72,25  | 80,75            | 63      | 84      |
| Cc    | 19 | 80,37   | 7,057      | 1,619           | 76,97  | 83,77            | 69      | 91      |
| Total | 80 | 79,18   | 6,583      | ,736            | 77,71  | 80,64            | 63      | 94      |

### ANOVA

SOM\_2

|  | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--|------------------|-----|-------------|---|------|
|--|------------------|-----|-------------|---|------|

## الملاحق

|              |          |    |        |       |      |
|--------------|----------|----|--------|-------|------|
| Intergroupes | 114,741  | 2  | 57,371 | 1,335 | ,269 |
| Intragroupes | 3308,809 | 77 | 42,972 |       |      |
| Total        | 3423,550 | 79 |        |       |      |

الفروق في تقدير الذات باختلاف المستوى الدراسي .... (تحليل التباين الأحادي) .. الفرضية لم تتحقق الفرضية 5.  
الفرضية لم تتحقق

### Descriptives

SOM\_1

Unidirectionnel

|       | N  | Moyenne | Ecart type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne |                  | Minimum | Maximum |
|-------|----|---------|------------|-----------------|--|------------------|---------|---------|
|       |    |         |            |                 | Borne inférieure                               | Borne supérieure |         |         |
| N1    | 63 | 34,90   | 6,334      | ,798            | 33,31  | 36,50            | 21      | 48      |
| N2    | 10 | 37,90   | 4,630      | 1,464           | 34,59  | 41,21            | 29      | 45      |
| N3    | 7  | 37,29   | 4,386      | 1,658           | 33,23  | 41,34            | 33      | 45      |
| Total | 80 | 35,49   | 6,057      | ,677            | 34,14  | 36,84            | 21      | 48      |

### ANOVA

SOM\_1

|              | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig. |
|--------------|------------------|-----|-------------|-------|------|
| Intergroupes | 102,230          | 2   | 51,115      | 1,408 | ,251 |
| Intragroupes | 2795,757         | 77  | 36,309      |       |      |
| Total        | 2897,988         | 79  |             |       |      |

الفروق في النضج المهني باختلاف المستوى الدراسي .... (تحليل التباين الأحادي) ... الفرضية لم تتحقق الفرضية 6.  
الفرضية لم تتحقق

Descriptives

SOM\_2

|       | N  | Moyenne | Ecart type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne |                  | Minimum | Maximum |
|-------|----|---------|------------|-----------------|--|------------------|---------|---------|
|       |    |         |            |                 | Borne inférieure                               | Borne supérieure |         |         |
| N1    | 63 | 78,97   | 6,064      | ,764            | 77,44  | 80,50            | 65      | 93      |
| N2    | 10 | 78,00   | 10,088     | 3,190           | 70,78  | 85,22            | 63      | 94      |
| N3    | 7  | 82,71   | 4,536      | 1,714           | 78,52  | 86,91            | 76      | 89      |
| Total | 80 | 79,18   | 6,583      | ,736            | 77,71  | 80,64            | 63      | 94      |

ANOVA

SOM\_2

|              | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig. |
|--------------|------------------|-----|-------------|-------|------|
| Intergroupes | 104,185          | 2   | 52,092      | 1,208 | ,304 |
| Intragroupes | 3319,365         | 77  | 43,109      |       |      |
| Total        | 3423,550         | 79  |             |       |      |