

قسم : علم النفس  
تخصص : إرشاد وتوجيه

## مذكرة ماستر تحت عنوان

### الإرشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

لجامعة الشهيد العربي التبسي

تبسة

## مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ(ة):

• د. جفال منال.

من إعداد الطلبة:

- بشوات ايتسام.
- براجي أمال فطرالندى.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
عبدالية أحمد	أستاذ محاضر - ب-	رئيسا
جفال منال	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
برينيس عبد الكريم	أستاذ محاضر - ب-	عضوا ممتحنا

# شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبتوفيقه تحقق الغايات  
والصلاة والسلام على خير الانام الذي قال:

"لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

اتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى:

استاذتنا الكريمة د/جفال منال، التي لم تبخل الدعم والنصائح  
والتوجيهات والمعلومات او المشاركة في الممارسة التطبيقية التي

امدتنا بها جزاها الله خيرا وفقها الله وسدد خطاها.

الى كل من ساهم في هذا العمل من عائلاتنا واساتذة واصدقاء

وأحبة حفظكم الله ورعاكم .....

# اهداء:

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير؛

فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي

(بابا الحاج عبد القادر)، أطال الله في عمره.

إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابط الجأش، وراعتني حتى

صرت كبيراً (ماما سايزة)، طيب الله ثراها.

إلى إخوتي نادية الكتف الذي لا يميل، سميرة الصبورة الحنونة، قمره  
الشجاعة والطاقة الايجابية، شدلية الابتسامة ومصدر السعادة، عمار الفرح

والمرح والعزيمة، كمال الكتوم الصادق الجميل، توأم روعي منة سندي

وبهجتني

احبتي "وعد<sup>H</sup>" صديقاتي، تباتتي الجميلة وأحلي الصدف براجي آمال قطر

الندى "

كانوا في بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب أسأل الله لهم السعادة وراحة

البال وان يكفيهم كل سوء.

إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي تخرجي لكم دمتم لي شيئاً لا ينتهي يا أجمل النعم

بشوات إبتسام

# اهداء

" وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضلته وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته.. لطالما كان حلما انتظرتة ... اليوم وبكل فخر تخرجت من "مرحلة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه" فالحمد لله على البدء وعند الختام....

أهدي تخرجي إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله، إلى أساتذتي الكرام.

• إلى قذوتي الأولى، إلى من أعطاني ولم يزل يعطيني بلا حدود، إلى من أحمل اسمه بكل فخر أبي العزيز "صالح براجي" أدامه الله ذخرا لي.

• أهدي فرحة تخرجي إلى تلك الانسانية العظيمة، التي رأني قلبها قبل عينيها، إلى وردتي التي لا تدبّل، إلى الظل الذي آوى إليه في كل حين أمي الغالية "ؤاسمية شعوية" أطال الله عمرها.

• إلى الشموع التي تنير لي الطريق، إلى قوتي في هذه الحياة، إلى مصدر الامان " أميمة تاج الملك، سلسيل، وئام سماح، أكسل إسلام، منتهى الاريح، برهان الدين، رزان" حفظكم الله وراكم.

• إلى صديقتي ورفيقتي في النجاح، إلى من سعت دون كلال وسهرت دون تعب إلى تباتتي "بشوات إبتسام"

• أهدي تخرجي إلى كل عائلة "براجي" و "ؤاسمية" وإلى كل من تربطني به علاقة أو صداقة أو محبة إلى كل من كان سندا لي بفعل أو كلمة أو بسمه.

براجي أمال قطر الندى

فہر سے

اطلائیو یانے



# فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر و عرفان
	اهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	الملخص باللغة العربية
أ-ب	مقدمة
	الفصل الاول: الإطار العام للدراسة
02	01-اشكالية الدراسة .....
03	02-فرضيات الدراسة .....
04	03-اسباب اختيار الموضوع .....
04	04-اهمية الدراسة .....
05	05-اهداف الدراسة .....
05	06-تحديد مفاهيم الدراسة .....
09	07-الدراسات السابقة .....
	الفصل الثاني: الارشاد الأكاديمي.
15	01-لمحة عن ظهور الارشاد الأكاديمي .....
16	02-الحاجة الى الارشاد الأكاديمي .....
18	03-اهداف الارشاد الأكاديمي .....
19	04-مجالات الارشاد الأكاديمي .....
21	05- العلاقة بين المرشد الأكاديمي والطالب .....
21	06- المعوقات التي تواجه المرشد الأكاديمي .....
23	07- دور المرشد الأكاديمي .....
	الفصل الثالث: التمكين الوظيفي.
26	01-بداية ظهور مصطلح التمكين الوظيفي .....
27	02- اهمية التمكين الوظيفي .....
28	03-اهداف التمكين الوظيفي .....
28	04-اساليب التمكين المعاصرة .....

## فهرس المحتويات

32	05-متطلبات التمكين الوظيفي .....
33	06-نماذج التمكين .....
36	07-معوقات التمكين الوظيفي.....
	<b>الفصل الرابع: منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية.</b>
40	01- نموذج الدراسة .....
41	02-الدراسة الاستطلاعية .....
47	03- منهج الدراسة: .....
48	04-مجالات الدراسة.....
50	05-ادوات الدراسة .....
52	06-اساليب الدراسة .....
	<b>الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة.</b>
55	01-عرض وتفسير نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات .....
76	02-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات .....
85	<b>خاتمة ومقترحات الدراسة</b>
88	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>
92	<b>الملاحق</b>

فہرستہ

الجملہ اول



## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح الاختلاف بين نماذج التمكن.	36
02	يوضح نسبة صدق المحتوى لبند المحور الاول	43
03	يوضح نسبة صدق المحتوى لبند المحور الثاني	44
04	يوضح نسبة صدق المحتوى لبند المحور الثالث	45
05	يوضح نسبة صدق المحتوى لبند المحور الرابع	46
06	يوضح نسبة صدق المحتوى الكلي للاستبيان.	46
07	يوضح ملخص الانجاز	47
08	يوضح الاحصائيات الموثوقة	47
09	يبين عبارات محاور استبيان الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب	51
10	يبين كيفية تصحيح عبارات الاستبيان	51
11	توزيع أفراد عينة البحث وفقا للتخصص.	55
12	يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقا للجنس	55
13	يوضح التكرارات والنسب المئوية وال متوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة لعبارات المحور الاول	57
14	يوضح التكرارات والنسب المئوية وال متوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة لعبارات المحور الثاني	62
15	يوضح التكرارات والنسب المئوية وال متوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة لعبارات المحور الثالث	67
16	يوضح التكرارات والنسب المئوية وال متوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة لعبارات المحور الرابع	71
17	يبين النتائج العامة للفرضية الأولى.	76
18	يبين النتائج العامة للفرضية الثانية.	77
19	يبين النتائج العامة للفرضية الثالثة.	79

## فهرس الجداول

80	يبين النتائج العامة للفرضية الرابعة.	20
81	يبين النتائج العامة للفرضية العامة.	21

فهرسه

الأشكال



## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
34	يوضح النموذج الادراكي للتمكين	01
40	يوضح نموذج الدراسة.	02

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة الشيخ الشهيد العربي التبسي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لمناسبته لموضوع دراستنا ويقوم بالبحث عن أوصاف دقيقة لظاهرة الارشاد الأكاديمي و التمكين الوظيفي للطالب، و لتحقيق ذلك تكون مجتمع الدراسة الاستطلاعية من 15 طالب بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، ولقد قامت الباحثتان ببناء مقياس الذي اشتمل على الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب بأبعاده الاربع (الكفاءة - التأثير - الاستقلالية - اعطاء معنى ) اذ تكون من 32 بند 8 عبارات لكل بُعد قد تم التأكد من الخصائص السيكو مترية للمقياس و ذلك بالاعتماد على صدق المحتوى (صدق المحكمين) و ألفا كرو نباخ مما اظهرت النتائج بأن المقياس صادق و ثابت وقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها 80 طالب كعينة تطبيقية . قد تم ادراج الأساليب الاحصائية المناسبة للدراسة والتي تمثلت في النسبة المئوية، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي، ومعامل الارتباط بيرسون: لمعرفة العلاقة بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب ومن بين شروطه الغير محققة:

▪ يشترط في استخدام معامل الارتباط بيرسون ان يكون المتغيرين كميين.

➤ وفي الدراسة الحالية متغيرات الدراسة رتبية.

ومنه لتحديد العلاقة بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب اعتمدنا على اتجاه عينة الدراسة العام حول الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب، وقد تم الاعتماد على برنامج Spss v20 الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية.

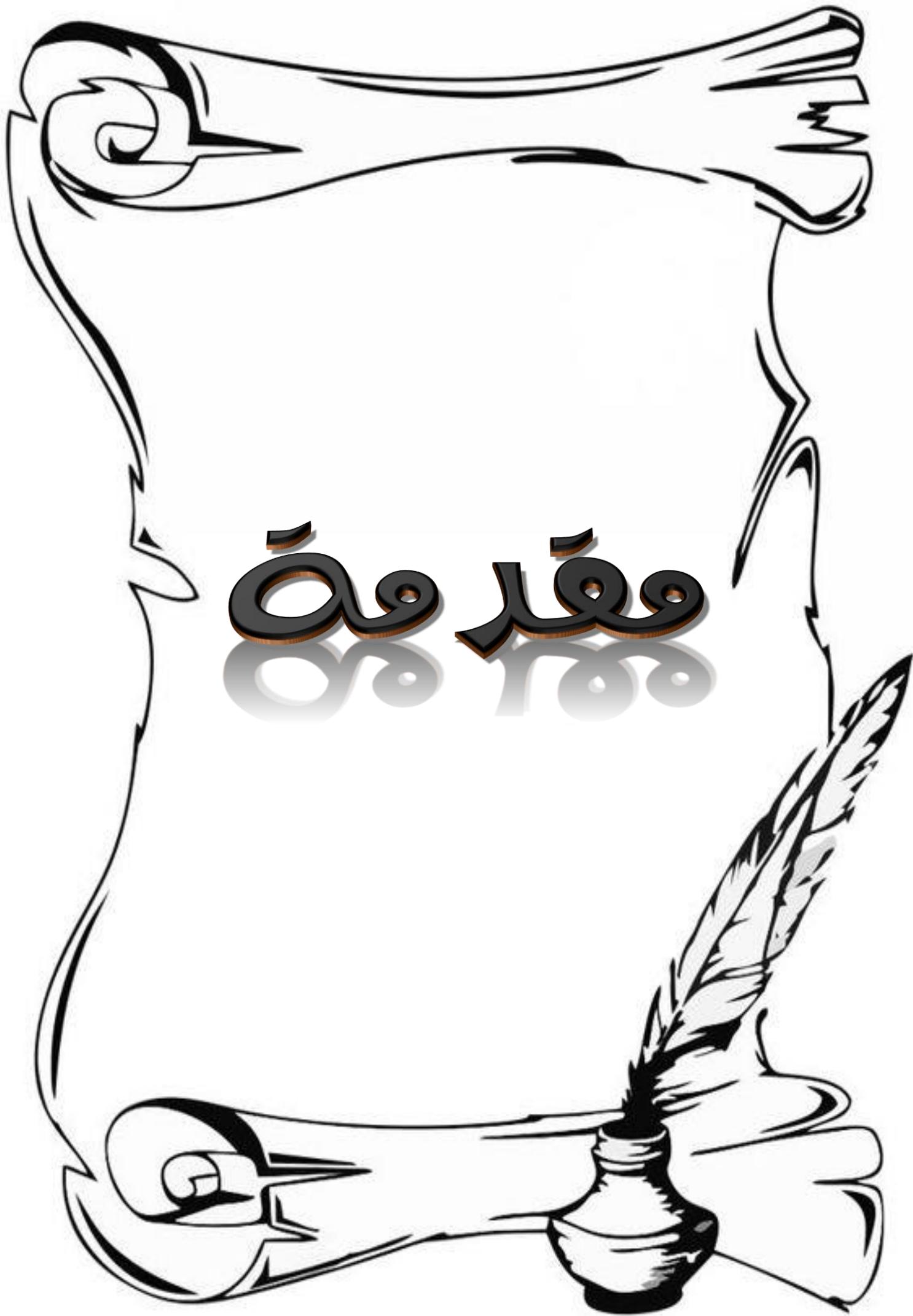
وقد توصلت الدراسة الى ان:

الارشاد الأكاديمي يعتبر آلية للتمكين الوظيفي للطالب وهذا دال على ان هناك علاقة طردية بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب.

وقد توصلت الدراسة الى جملة من المقترحات.

الكلمات المفتاحية: الارشاد الأكاديمي، آلية، التمكين الوظيفي للطالب

# مقدمة



يعد التعليم بصفة عامة الأسلوب الأمثل للحصول على توعية متميزة من الأفراد القادرين على بناء حضارة قوية متماشية مع متطلبات العصر، كما تحقق لهم مكاسب إضافية كالتمسك بالمهارات الفنية واللغوية التي تساعدهم في الاندماج مع التطورات العالمية.

إن التعليم العالي وباعتباره آخر مرحلة في المنظومة التعليمية للطالب يمد سوق الشغل برأس المال البشري المكون تكويناً عالياً والمتخصص في الميادين والمؤهلة والقادر على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية المحلية والعالمية الذي يحقق النمو الاقتصادي المرجو.

إن الاهتمام بالطالب وأهميته داخل الكلية التي ينتمي إليها يرتبط بالتمكين الوظيفي الذي يعتبر من المفاهيم الجديدة في عالم العلوم الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من خلال زيادة فاعلية الأداء بتوجيهه نحو التخصص المناسب وتمكينه معرفياً مما يكسبه هذا قدرة على تحقيق أهدافه التي سطرها مسبقاً وتصحيح مساراته نحوها من خلال اكتسابه لكفاءة ذاتية وزيادة تأثيره على الآخر وتحقيقه لاستقلالية في اتخاذ قراراته وإبراز نمط ومعنى للمهنة التي سيشغلها مستقبلاً.

كل هذه الاحتياجات تؤكد ضرورة توفر مصلحة جامعية تعنى بتوفير هذه الحاجات للطالب في ظل ما يسمى بالإرشاد الأكاديمي، لمساعدة الطالب وتبصيره بالواقع التعليمي ومساره الأكاديمي. وتأتي مساهمة الإرشاد الأكاديمي في صورة دمج الطالب الجامعي في البيئة الجامعية وانخراطه فيها، من خلال تذليل كافة الصعوبات التي تعترض مساره الأكاديمي وذلك من خلال تعريف الطالب بحقوقه وواجباته خلال مسيرته الجامعية ما يكفل له النجاح، كما يساعده على اكتشاف قدراته وإمكاناته واختيار التخصص المناسب له.

بناءً على ما تقدم يتضح لنا الإرشاد الأكاديمي آلية للتمكين الوظيفي للطالب وقد احتوت الدراسة على خمسة فصول وهي كالتالي:

✚ الفصل الأول: موضوع الدراسة والذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة وفرضياتها وتحديد أهمية وأسباب اختيار الدراسة أهدافها، بالإضافة إلى الدراسات السابقة.

✚ الفصل الثاني: ماهية الإرشاد الأكاديمي تطرقنا فيه إلى:

➤ لمحة عن ظهور الإرشاد الأكاديمي.

- الحاجة الى الارشاد الأكاديمي.
  - اهداف الارشاد الأكاديمي.
  - مجالات الارشاد الأكاديمي.
  - العلاقة بين المرشد الأكاديمي والطالب
  - المعوقات التي تواجه المرشد الأكاديمي.
  - دور المرشد الأكاديمي.
- الفصل الثالث: ماهية التمكين الوظيفي وأدرجنا فيه:

بداية ظهور مصطلح التمكين الوظيفي.

- اهمية التمكين الوظيفي.
- اهداف التمكين الوظيفي.
- اساليب التمكين المعاصرة.
- متطلبات التمكين الوظيفي.
- نماذج التمكين.
- معوقات التمكين الوظيفي.

➤ الفصل الرابع: تضمن نموذج الدراسة، الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي يتمثل بالخطوات المنهجية للدراسة الاستطلاعية مع مجالات الدراسة ومنهج الدراسة وعرض ادوات جمع البيانات والاسلوب الاحصائي المتبع فالدراسة.

➤ الفصل الخامس: تمثل في عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.

# الفصل الأول



# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

## 1- اشكالية الدراسة:

يعتبر التمكين الوظيفي احد المفاهيم الحديثة التي اهتمت بتطبيقها عدد من المؤسسات العالمية، واطهرت العديد من الدراسات اهمية تمكين الفرد لما له من انعكاس على ادائه داخل مختلف المؤسسات هذا يستلزم توفير الظروف المناسبة والخدمات الارشادية، وعلى هذا الاساس نشأ الارشاد لمساعدة الفرد نفسيا، تربويا، مهنيا واجتماعيا ومن بين هاته المؤسسات نجد بالدرجة الاولى المؤسسات التعليمية التي حظي فيها الاهتمام بالعنصر البشري كونه وسيلة من وسائل الانتاج، كما نجد التعليم العالي يأتي في قمة الهرم التعليمي، فهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بيها الفرد وارقاها، والتي تكسبه مؤهلات ومهارات تساعده فيما بعد فالحصول على وظيفة كما تمنحه ايضا مكانة اجتماعية مرموقة .

يعد الطالب الركيزة الاساسية في المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي)، واحد مقوماتها على حد سواء، الذي يجب الحفاظ عليه والسعي لتطويره من اجل الرقي به نحو الافضل، ونحو تحقيق الاهداف الموضوعية، هذا يستلزم الظروف المناسبة لما هذا القطاع من اهمية في تمكينهم من السلوكيات التي يحتاجونها في مختلف المجالات وتجعلهم يتمتعون باستقلالية وكفاءة ذاتية تجعلهم قادرين على اتخاذ قرارات سليمة تسيير حياتهم العلمية والعملية .

وباعتبار الكفاءة الذاتية ملخص لثقة الطالب في قدرته على الانجاز الحقيقي، اي اتخاذ القرارات الصائبة تخص خيارات سلوكية بعينها. فالذين يتمتعون بكفاءة ذاتية عالية يتشكل لديهم اعتقادات قوية عن قدراتهم وميولاتهم وقدرتهم على الاندماج واحداث تغييرات في البيئة وفق آلية واداء ناجح، وان تمكين الطالب معرفيا وميدانيا قد يمنحه استقلالية في تطبيق اهدافه الرسمية والسعي نحو تحقيقها، والقدرة على التأثير والاقناع اللفظي وتوضيح المعاني الغامضة .

ومع وجود هيئة تدريس تقوم على عملية التوجيه والارشاد التي تزيد الحاجة اليها في المرحلة الجامعية لكونه يولد توافق نفسي ويعزز الطموح الأكاديمي للطالب، وكما يعد ايضا خدمة نفسية تربوية مهمة في العصر الراهن لأنه يشتمل على جوانب الحياة المختلفة واهمها المدرسية والمهنية .

وقد تدفع الطالب الجامعي جملة من الرغبات والميولات والتصورات تتبناها عمليه الارشاد وتلعب دورا هاما في بلورة مهنته المستقبلية، وهذا ما يبرز دور الجامعة كونها الحاضن الاول الاساسي لتكوين افراد قادرين ان يساهموا في تقديم خدمات تساهم في ازدهار المجتمع وقادرين على

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

اتخاذ القرارات والتفكير بشكل سليم في حل المشكلات التي تعترض مساراتهم وذلك بتوجيه الطلاب نحو التخصصات الملائمة ولأشرف عليهم ومتابعتهم خلال مسيرتهم الجامعية، وبذلك قد يكون الطالب مشروع ممتن ذو كفاءة ذاتية، داخل البيئة المهنية وهذا يتطلب نوع من الإرشاد الا وهو الارشاد الاكاديمي

وهذا الاخير اهم ما تعول عليه الجامعات للتمكين الدراسي فيها من التكيف الأكاديمي والاجتماعي مع الواقع التعليمي الجامعي، حيث يعتبر عنصرا بارزا من العناصر الخطة التربوية في اي مؤسسه تعليمية عليا، كما يعتبر أحد النشاطات الاساسية في الجامعات والكليات والمعاهد (حاتم، 2014، ص299).

وباعتبار المرحلة الجامعية فترة انتقالية تتطلب ارشاد أكاديمي للطلبة الذي بدوره يهتم بتوجيه الطلبة نحو التخصصات التي تتناسب مع قدراتهم وميولاتهم وقد يعمل هذا على اكسابهم درجة من التوافق النفسي والمهني مما قد يسهل لهم تحديد مهنتهم المستقبلية .

وهذا ما دفعنا لإجراء هذه الدراسة والإجابة على التساؤل المركزي التالي :

هل يعتبر الارشاد الأكاديمي آلية للتمكين الوظيفي للطلاب؟

حيث يتجزأ عليه الاسئلة الفرعية التالية :

كيف يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطلاب؟

كيف يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطلاب؟

كيف يساهم الارشاد الأكاديمي في تعزيز درجة التأثير الحسي الحركي للطلاب؟

كيف يساهم الارشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطلاب؟

## 2-1 فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

يعتبر الارشاد الأكاديمي آلية للتمكين الوظيفي للطلاب.

الفرضيات الجزئية :

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

- يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب .
- يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب .
- يساهم الارشاد الأكاديمي في تعزيز درجة التأثير الحسي الحركي للطالب
- يساهم الارشاد الأكاديمي في إعطاء معنى المهنة المستقبلية للطالب .

## 3-1 اسباب اختيار الموضوع :

### اسباب ذاتية :

- ☞ الرغبة في دراسة الموضوع واطافة ما هو جديد الى الرصيد المعرفي .
- ☞ الطموح العلمي لمعرفة العلاقة بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب .
- ☞ الميل نحو الدراسات التي لها علاقة بالإرشاد بشكل عام، والارشاد الأكاديمي وبشكل خاص .
- ☞ ضرورة الاهتمام بالطالب لكونه يمر بمرحلة تهيئه لاختيار المهنة المستقبلية وتقرير مصيره .

### اسباب موضوعية :

- ☞ المساهمة في تزويد المكتبة الجامعية بمذكرة حول الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب .
- ☞ قابلية الموضوع للدراسة معرفيا ومنهجيا كونه يندرج ضمن تخصصنا .
- ☞ قلة الدراسات المشابهة حيث ان هناك الكثير من الدراسات التي تركز على الارشاد الأكاديمي او التمكين الوظيفي .
- ☞ دراسة واقع الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية تبسة .

## 4-1 اهمية الدراسة :

تكمن اهمية الدراسة فيما يلي :

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

تكمُن أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوعاً مهماً لا وهو الإرشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب .

تحديد العلاقة بين الإرشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب .

القيمة العلمية والاجتماعية للموضوع وذلك من خلال طبيعتها داخل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

الاستفادة من المعلومات وزيادة المعارف حول هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة في مجال الإرشاد .

## 5-1 اهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الاهداف يمكن حصرها في النقاط التالية :

التعرف على الإرشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب .

التعرف على مدى مساهمة الإرشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب .

التعرف على مدى مساهمة الإرشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب .

التعرف على مدى مساهمة الإرشاد الأكاديمي في تعزيز درجة التأثير للطالب .

التعرف على مدى مساهمة الإرشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطالب.

## 6-1 تحديد مفاهيم الدراسة:

مفهوم الإرشاد :

لغة: تعود كلمة (الإرشاد) الى الفعل أرشد، والرشد هو النصح والصلاح وهو خلاف الضلال،

ولقد ورد في كتاب الله العزيز لفظ مصطلح الرشد في آيات عدة، فقط قال سبحانه: "قل اوحى الي

انه استمع نفر من الجن فقالوا إنا سمعنا قرءانا عجبا {1} يهدي الى الرشد فآمننا به ولن نشرك بربنا

أحد{2}" [الجن؛ 1،2] وقال تعالى: "اذ اوى الفتية الى الكهف فقالوا ربنا آتنا من لدنك رحمة وهيئ

لنا من امرنا رشدا{10}" [الكهف؛10] وقال ايضا في هذا الصدد: "من يهد الله فهو المهتد ومن يضل

فلن تجد له ولية مرشدا{17}" [الكهف؛17] (الحريري، الامامي، 2011، ص21).

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

والى مثل ذلك أيضا اشار قاموس اكسفورد الى ان الارشاد يعني تقديم النصح. فالإرشاد اذن يعني اتباع الطريق الصحيح والسلوك الصحيح وهو يعني إسداء النصح للأخرين، والهدية الى السلوك الامثل. (عتوتة، 2018، ص07)

☑ اصطلاحا: لقد تعددت تعريفات الارشاد، فالبعض منها يركز على الارشاد كمفهوم والبعض يركز على العلاقة بين المرشد والمسترشد وبعضهما يركز على العملية الارشادية وكيفية ممارستها وبعضها يركز على الناتج الارشادي (اهداف الارشاد)، وهناك تعريفات عدة للإرشاد.

☒ فقد عرف (روجرز)، الارشاد بأن العملية التي يحدث فيها استرخاء لبنية الذات للمرشد في إطار الامن الذي توفره العلاقة مع المرشد، والتي يتم فيها إدراك المسترشد لخبراته المستبعدة في ذات جديدة. (براهيمي، صلحاوي، د.س، ص25)

☒ كما يوضح (حامد زهران)، "بأن الإرشاد المدرسي هو عملية مساعدة الفرد في رسم! الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته وميوله وأهدافه، وأن يختار نوع الدراسة والمناهج المناسبة، والمواد الدراسية التي تساعد الاف الإمكانيات التربوية، وتساعد في النجاح، وتشخيص المشكلات التربوية، وعلاجها بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة " (حامد زهران، 1980، ص 48).

☒ يعرف (ليوننا تيلور 1969)، "الإرشاد على أنه ليس مجرد إعطاء تصالح، ولا ينجم عن الحلول التي يقترحها المرشد، بل إنه أكثر من تقديم حل لمشكلة آنية، وهو تمكين الفرد من التخلص من متاعبه ومشاكله الحالية، وتكوين اتجاهات عقلية محضة تساعد الفرد المسترشد على التخلص من الاتجاهات الانفعالية التي تعوق تفكيره " (عدنان أحمد الفسفوس، 2007، ص28)

☒ كما يؤكد (باترسون)، "ان الإرشاد يتضمن المقابلة في مكان خاص يستمع فيه المرشد ويحاول فهم للمسترشد، ومعرفة ما يمكنه تغييره في سلوكه بطريقة أو أخرى، يختارها ويقرها المسترشد ويجب أن يكون المسترشد يعاني من مشكلة ويكون لدى المرشد المهارة والخبرة للعمل مع المسترشد للوصول إلى حل المشكلة " (مقدم، بلخير، 2018، ص13)

☒ وتعرف الجمعية الأمريكية لعلم النفس (1980) الإرشاد بأنه الخدمات التي يقدمها اختصاصيون في علم النفس الإرشادي وفق مبادئ، وأساليب دراسة السلوك الإنساني خلال مراحل نموه المختلفة، ويقدمون خدمات لهم لتأكيد الجانب الايجابي في شخصية المسترشد واستغلاله لتحقيق

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

التوافق لديه بهدف اكتساب مهارات جيدة تساعد على تحقيق مطالب النمو والتوافق مع الحياة، واكتساب قدرة الحاذق القرار، ويقدم الإرشاد لجميع الأفراد في المراحل العمرية المختلفة وفي مختلف المجالات الأسرة والمدرسة والعمل. (مرجع سابق، ص14)

☑ **المفهوم الاجرائي:** هو عملية انسانية منظمة ومخطط لها تتضمن خدمات نفسية وارشادية توجيهية عبر برامج اولية نمائية علاجية من قبل المرشد للمسترشد لمساعدته من اجل تحقيق التوافق النفسي والانتاجية التعليمية .

## مفهوم الارشاد الأكاديمي:

☞ ويعرفه (قطناني، 2011)، في (شلدان و ارحيم، 85، 2019) على انه عبارة عن خدمة مهنية تهدف الى التعرف على شتى المشكلات التي تحول بين الطالب وتحصيله العلمي الأكاديمي، وهذا عن طريق تقديم له المساعدة الكافية لزيادة وعيه بمسؤولياته الاكاديمية، وكذا تشجيعه من جهة اخرى لبذل مزيد من الجهد لحل المشكلات الاكاديمية التي تواجهه. (طهراوي، مسعد، 2021، ص34)

☞ ويعرف (سليمان رجب و علا محمد)، الارشاد الأكاديمي بأنه: يقصد به الخدمات الارشادية التي يقوم بها المرشد لتنمية الطالب معرفيا ومهنيا وحل المشكلات التي تعوق تقدم تحصيله الدراسي، بالإضافة الى اكسابه المهارات والاتجاهات والخبرات الايجابية وفقا للقيم المجتمعية. (بن السايح، 2020، ص40)

☞ وعرفه سليمان سعاد عملية تعاونية مهنية لبناء علاقة قوية بين الطالب وعضو هيئة التدريس المعين للطالب من قبل إدارة الكلية، ليقوم بمهام يتم من خلالها تعريف الطالب بالخطة الدراسية ومتطلباتها، ويساعده على اتخاذ القرارات المناسبة، واستثمار قدراته وإمكانياته لأقصى مداها، كما يساعده على التغلب على معوقاته الدراسية. (حازم الطنطاوي، 2014، ص110)

☞ أشار رمضان الى أن الارشاد الأكاديمي يعد العمود الفقر لنجاح نظام الساعات المعتمد، نظرا لما يقدمه المرشد الأكاديمي من خدمات التي تساعد الطالب على السير قدما في تخصصه، وما يعترضه من عقبات ومشكلات تعوق دراسته، أي أن الإرشاد الأكاديمي يمثل النظام العملي لمتابعة تقدم طلبة في العملية التعليمية، والأداة الاساسية التي تقدمها الجامعات لدعمهم. (بن السايح، 2020، ص40)

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

هو عملية مستمرة ومنتظمة تبدأ من لحظة انتظام الطالب بالكلية، حيث يتم توزيع سعادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية على الطالب أو الطالبات لتقديم الدعم المعرفي والتوعوي باللوائح المنظمة للدراسة الجامعية بالكلية وتقديم المشورة والمقترحات في تنظيم المقررات الدراسية في أثناء المستويات الدراسية الثمانية، وتقديم الحلول للمشكلات الأكاديمية التي تواجه الطالب والطالبات في مسيرتهم التعليمية. (رافع العمري، عبد اللطيف الملا، 2022 ص9)

**المفهوم الاجرائي:** هو الإشراف والمتابعة والمرافقة الدائمة للطالب بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية وتسهيل حصوله على المعلومات حول عالم الشغل.

## مفهوم التمكين الوظيفي:

**اصطلاحا:** تعريف (Daft،2001) التمكين هو منح العمال في المنظمة القوة والحرية، والمعلومات لصنع القرارات والمشاركة في اتخاذها. (حمادوش، 2019، ص107)

حسب التمكين اولا محفز، ولكن كذلك ارتباطي، تحفيزي لأنه يركز قبل كل شيء على الفرد ونموذجه الذي يتفق مع النتائج التي تعترف بها الدوافع الذاتية، ارتباطي لان نسقه يعطي مجالاً للبيئة وللتفاعلات الاجتماعية. (نفس المرجع السابق، ص107)

\* يعرف التمكين الوظيفي بأنه عملية لتحقيق التحسين المستمر في أداء المنظمة.

\* التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياس ادراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الانسان من الخارج بين عشية وضحاها.

\* التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج الى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد ان يصل اليها. (حمادوش، 2019، ص108)

\* في حين عرفه التمكين بانه اعطاء قدر أكبر من المسؤولية والسلطة للأفراد في المستويات من خلال التدريب والثقة والدعم، والمبادرة الى حل المشكلات مباشرة دون الرجوع الى الادارة لتحسين أداء المنظمة. (بن عبد الله الماضي، 2021، ص314)

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

\* يعرف (البشاشة، 2006)، التمكين الوظيفي "بمنح الافراد حرية واسعة. داخل المنظمة في اتخاذ القرارات من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة وزيادة المشاركة والتحفيز الذاتي، وتأكيد اهمية العمل الجماعي، وتوفير بيئة تساعد على تطوير الشخصية وتنمية السلوك الابداعي. (الجهني، 2020، ص227).

## المفهوم الاجرائي:

هو مشاركة الطلبة وشعورهم بأهمية العمل، ومنحهم السلطة والحرية والاستقلالية في العمل والتصرف وتشجيعهم، هذا يكسب الطالب مهارات تساعد على ممارسة عمله ووظيفته بإتقان في المستقبل.

## مفهوم الطالب الجامعي:

طالب ينتمي إلى مؤسسة تعليمية وهي الجامعة له ثقافة مميزة عن باقي الفئات المماثلة له نظرا لما يشكله من الطاقة فكرية وقدران عملية وعملية موهبة التي اكتسبها من ثقافة المجتمع السائدة وكذا الوسط الجامعي الذي يعيش فيه وبذلك يكون شخصيته التي تبرز في الاتجاهات نحو مختلف المواضيع تقول إن الطالب: طالب علم ينتمي إلى المؤسسة التعليمية. (العربي بن حجار، 2015، ص48)

## مفهوم الآلية:

فإنها تعتبر بمثابة إطار عام موجه للعمل داخل المؤسسة وبمعنى آخر فإنها تشكل الدعائم الاساسية للخطة الشاملة والرئيسية للمؤسسة حيث توضح كيف تحقق المؤسسة رسالتها واهدافها . (محمد ابراهيم، 2020، ص300).

## 7-1 الدراسات السابقة:

❖ دراسة مختار محمد الهادي قاضي الحاتمي، (2020)، بعنوان "إثر الارشاد الأكاديمي لمراكز تنسيق برامج التعليم المفتوح في تحسين المستوى العلمي للدارسين":

تناولت الدراسة علاج حالة واقعية وهي صعوبة تطبيق الارشاد الأكاديمي في التعليم المفتوح من قبل اعضاء هيئة التدريس ويدرس امكانية تكليف مسؤولي التنسيق في المكاتب بالإرشاد الأكاديمي عوضا عن اعضاء هيئة التدريس، بناء على انهم يقومون بهذا الدور ابتداء بنسب متفاوتة.

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

رأى الباحث ان المناسب في هذه الدراسة استخدام منهج دراسة الحالة، والذي يعتبر من اساليب المنهج الوصفي، او الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث نفسه.

وتضمنت الدراسة الميدانية او العملية تصميم الاستبانة (1) للمنسقين لمعرفة جوانب المهام الارشادية التي يقومون بها، ومدى كفاءتهم في القيام بهذه المهام، ثم قياس إثر هذا الارشاد من وجهة نظرهم، ثم الاستبانة (2) للدارسين لمعرفة نسبة الرضا على اداء الارشاد الأكاديمي للمنسقين، ثم قياس إثر هذا الارشاد من وجهة نظرهم ايضا. ثم نشر الاستبانة إلكترونيا وابلغ المكاتب بها ومتابعتها، وقد شارك فيه 145 دارس ودارسة بنسبة 52% للإناث و48% للذكور، بالإضافة الى 21 منسق من 9 مكاتب مختلفة.

ثم قمنا بتحليل النتائج واجراء كافة العمليات الاحصائية عبر برنامج Spss وكانت النتائج كالتالي:

✓ الدارس بحاجة للخدمات الارشادية الاكاديمية التي يقدمها المنسق في التعليم المفتوح بنسبة 78%

✓ الخدمات الارشادية المقدمة من المنسق لها إثر في تحسين مستوى الدارس الأكاديمي بنسبة 74% من دور الارشاد الأكاديمي المثالي.

✓ مدى كفاءة وقدرة المنسق في القيام بدور الارشاد الأكاديمي وقدرته على التعويض عن غياب الارشاد الأكاديمي كانت بنسبة 78%.

❖ دراسة مخلوفي سعد، (2016)، بعنوان " واقع الحاجة الى الارشاد الأكاديمي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك بجامعة باتنة"

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن واقع الحاجة الى الارشاد لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك، تكونت العينة من (146) طالبا وطالبة، بجامعة باتنة، منهم (65) من الذكور و(81) من الاناث اختيروا بطريقة عرضية، للسنة الدراسية 2015/2014 اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث ببناء استبيان الحاجة الى الارشاد الأكاديمي بعد التأكد من صدقه وثباته، وقد تم تحليل البيانات المجمع بالاعتماد على معامل الارتباط لبيرسون واستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار T-test لمعرفة الفروق، الى جانب الاستعانة ببرامج

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

الرمز الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، وقد أظهرت النتائج ان طلبة السنة الاولى جذع مشترك بحاجة الى الارشاد الاكاديمي ( الحاجة النفسية، الحاجة الدراسية، الحاجة الاجتماعية) على الترتيب، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الحاجة الى الارشاد الاكاديمي تبعا لمتغير الجنس وذلك لصالح الاناث في الحاجات النفسية والدراسية ولصالح الذكور في الحاجات الاجتماعية، وفي ضوء نتائج البحث، واستنتاجاته تمت التوصية بمجموعة من الاجراءات التي من شأنها ارشاد وتوجيه طالب السنة الاولى جامعي.

❖ دراسة حاتم توفيق أحمد، (2014)، بعنوان "اتجاهات حديثة في تطوير الارشاد الأكاديمي لطلاب التخصصات الفنية في المرحلة الجامعية وما بعدها"

هدف البحث الحالي إلى التعرف على اتجاهات حديثة في تطوير الإرشاد الأكاديمي لطلاب التخصصات الفنية في المرحلة الجامعية وما بعدها. وأتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث وهدفه وللتحقق من فروض البحث تم بناء استبانتيين الأولى تهدف إلى التعرف على الإرشاد الأكاديمي ودوره في العملية التعليمية لطلاب التخصصات الفنية والثانية تتناول خدمات القبول والتسجيل باعتبارهما متكاملان. وتم تطبيق أدوات البحث على عينة من طلاب التخصصات الفنية عددها ٧٥ طالب لمرحلة البكالوريوس و30 طالبة في مرحلة الدراسات العليا وباستخدام الأسلوب الإحصائي التكرارات والنسب المئوية توصل البحث إلى عدم توفر تصور واضح للعملية الإرشادية في ذهن الأساتذة الجامعيين، الدور غير المحدد الذي يمارسه كل من المرشد والطالب حيال الآخر. وعدم إلمام المرشد بكل مقررات الخطة الدراسية والتعليمات الجامعية ذات العلاقة، مما يعوق عملية الإرشاد الأكاديمي ويؤدي إلى نتائج غير مرغوب فيها وأنه يجب تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطلاب بصفة عامة وطلاب التخصصات الفنية بصفة خاصة، وأن تحسب ساعاته ساعات تدريسية كأى مقرر دراسي حيث إن المرشدين الأكاديميين في الوقت الحالي يواجهون فرصاً وتحسينات ومشاكل وخيارات لأن التكنولوجيا أصبحت أكثر انتشاراً في الحرم الجامعي. وعديد من الجامعات والمعاهد حول العالم تستخدم الآن أنظمة الإرشاد الإلكتروني مما يساعد المرشدين والطلاب على المشاركة وال مساعدة في اتخاذ قرارات أفضل ونظراً لندرة الدراسات والبحوث التي تناولت مشكلات الإرشاد الأكاديمي لطلاب التخصصات الفنية قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية حول الإرشاد الأكاديمي وأهميته ودوره في العملية

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

التعليمية وتطويره في ظل التقدم التكنولوجي لطلاب التخصصات الفنية، والمسؤوليات التي تقع على الجهات المختلفة لتسهيله والعمل به، وكيفية الاستفادة من التجارب الأخرى في نفس المجال وقد أوصى البحث بالاستفادة من تجارب الجامعات العربية والأجنبية في الإرشاد الأكاديمي و ضرورة إخضاع برامج الإرشاد الأكاديمي للمقارنة مع تجارب الجامعات العالمية والجامعات المماثلة .

❖ دراسة عريب محمد سليمان صالح، راتب سلامة السعود، (2016)، بعنوان درجة التمكين الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات: /

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التمكين الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات وقد تكونت عينة الدراسة من (89) مديرة و (261) معلمة يعملن في المدارس الثانوية العامة في الأردن خلال العام الدراسي (2016/2015)، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ أن واقع التمكين الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المديرات أنفسهن، والمعلمات العاملات معهن كان بدرجة متوسطة.

✓ وجود فروق دالة إحصائية في واقع التمكين الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المديرات أنفسهن والمعلمات العاملات معهن تعزى لمتغير المركز الوظيفي ولصالح المديرات والمتغير المؤهل العلمي إذ كانت الفروق بين ذوات المؤهل العلمي بكالوريوس وذوات المؤهل العلمي دبلوم تربوية ولصالح دبلوم تربوية، وكذلك كانت الفروق بين ذوات المؤهل العلمي بكالوريوس وذوات المؤهل العلمي ماجستير فأعلى ولصالح درجة الماجستير فأعلى.

✓ عدم وجود فروق دالة إحصائية في واقع التمكين الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المديرات أنفسهن والمعلمات العاملات معهن تعزى لمتغيري التخصص والخبرة.

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

❖ دراسة الخاجة (2006)، بعنوان "أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين، دراسة تطبيقية على اجهزة الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية"

هدفت الدراسة الى قياس أثر المناخ التنظيمي السائد في اجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الامارات العربية المتحدة في تطبيق مفهوم التمكين كاستراتيجية وفلسفة حديثة لتطوير الاداء المؤسسي، بالإضافة الى تزويد متخذي القرار بنموذج لمناخ تنظيمي يتلاءم تطبيقه في الاجهزة الحكومية لدولة الامارات العربية المتحدة. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة الى ان المناخ التنظيمي تأثير كبير على تمكين العاملين، ومن اهم العوامل التي اسهمت في احداث هذا التغيير هو (القيادة، التدريب، وفرق العمل)، في حين لم يظهر اي أثر جوهري لكل من المتغيرات التالية (الاتصال، الهيكل التنظيمي، الحوافز).

❖ دراسة العجمي (2012)، بعنوان "أثر التمكين الوظيفي على الانتاجية في الشركات المساهمة العامة الكويتية"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر التمكين الوظيفي على الانتاجية في الشركات المساهمة العامة الكويتية، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، ولقد خلصت الدراسة في وجود علاقة دالة احصائية بين التمكين الوظيفي بأبعاده (اتخاذ القرارات، تفويض السلطة، التدريب والتطوير ثقافة العاملين والعمل الجماعي) وبين الانتاجية، كذلك اشارت الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الانتاجية بالشركات المساهمة الكويتية تعزى للمتغيرات الديمغرافية للمديرين العاملين في الادارات العليا (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الدخل الشهري) واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين لاستيعاب التكنولوجيا الحديثة وتقنيات الاتصال من خلال الدورات المتخصصة.

# الفصل الثاني



# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

01- لمحة عن ظهور الإرشاد الأكاديمي:

قد ظهر الإرشاد الأكاديمي بشكل رسمي عام 1841م في كلية "كينون" الولايات المتحدة الأمريكية وقد اقتصر تطبيقه فحقلك الفترة على أحد مسؤولي الكلية الذي تم تفريغه بشكل كامل لمهمة إرشاد الطلاب والطالبات أكاديمياً ومساعدتهم في التعرف على أنظمة الجامعة بشكل عام، وفي عام 1841م اشركت جامعة "جونز" أعضاء هيئة التدريس في عملية الإرشاد الأكاديمي بل وجعلته جزءاً لا يتجزأ من مهام عضو هيئة التدريس، وقد استمر الإرشاد الأكاديمي بهذا الشكل وبإمكانات محدودة حتى بداية الثمانينيات والتسعينيات حيث يؤكد بول وزملاؤه "أن الإرشاد الأكاديمي أنتقل إلى مرحلة متقدمة من التميز وأن المرشد الأكاديمي أصبح شريك حقيقي للطلاب خلال مسيرته الدراسية.

ويرى كثيراً من المختصين في مجال التربية والتعليم وخصوصاً التعليم العالي بأن الإرشاد الأكاديمي هو روح العملية التعليمية حيث يضع الطالب على المسار الصحيح ويجعله قادراً على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب ومع كثرة أعداد المنتسبين للتعليم من الطلاب والطالبات ظهرت مشكلة عدم توفر مرشد أكاديمي لكل طالب وطالبة بل أنه حتى في وجود وتوفر هذا المرشد فلن يكون قادراً على استيعاب هذه الأعداد الكبيرة للطلاب والطالبات وتوجيههم التوجيه السليم، وأمام ذلك أصبحت الحاجة ملحة لوجود بدائل وحلول للوضع القائم وقد بادرت بعض الجامعات المحلية والعالمية بأفكار لمواجهة هذه المشكلة ومن أبرز هذه الحلول والأفكار اللجوء لتكنولوجيا التعليم، حيث ظهرت العديد من منصات التعلّم الإلكتروني مثل (نظام البلاك بورد ونظام مودل ونظام جيسور ونظام مهاره وغيرها من الأنظمة الأخرى) وجميع هذه المنصات تقدم تعلم إلكتروني داعم للعملية التعليمية حيث يستطيع عضو هيئة التدريس التواصل مع طلابه وطالباته في أي وقت ومن أي مكان من خلال هذه الأنظمة، ويحتوي كل نظام على مساحة لنشر المادة العلمية ومنتدى للنقاش بين عضو هيئة التدريس وطلابه وفيديوهات وصفوف افتراضية ونظام رسائل إلكترونية، علماً أن نظام الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني لم يكن من ضمن الخدمات التي تقدمها منصات التعلّم الإلكتروني ولكن بعد زيادة الضغط على المرشدين الأكاديميين وكثرة أعداد الطلاب والطالبات تم الاستعانة بهذه المنصات وذلك بفتح مسارات خاصة بالإرشاد الأكاديمي الإلكتروني داخل المنصة الإلكترونية حيث يقوم عضو هيئة التدريس بتوجيه طلابه والرد على أسئلتهم واستفساراتهم داخل المنتدى الإلكتروني متجاوزاً حدود الزمان والمكان كما أن السؤال الذي يتم طرحه والإجابة عليه من قبل المرشد الأكاديمي يستطيع بقية الطلاب رؤيته والاستفادة من هذه

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

الإجابة بينما بطريقة الإرشاد الأكاديمي التقليدي لن يستفيد إلا طالباً واحداً وسيتم تكرار السؤال على المرشد الأكاديمي من كل طالب على حده. (غير معروف، 2016، ص454، 455).

## 2- الحاجة الى الارشاد الأكاديمي:

يتمثل الارشاد الأكاديمي في الجامعات في النقاط التالية: (واضح، نويوة، 2020، ص39)

- ✳ الجانب الاعلامي والاداري: يأخذ شكل التوجيه والاستقبال والوساطة.
- ✳ الجانب البيداغوجي: يأخذ شكل المرافقة في التعليم وتنظيم العمل الشخصي للطالب ومساعدته في بناء مساره التكويني.
- ✳ الجانب المنهجي: يأخذ شكل تلقين مناهج العمل الجماعي بصفة فردية وجماعية.
- ✳ الجانب التقني: يأخذ شكل التوجيه لاستعمال الادوات الدعائم البيداغوجية.
- ✳ الجانب النفسي: يأخذ شكل تحفيز الطالب وحثه على متابعة مساره التكويني.
- ✳ الجانب المهني: يأخذ شكل مساعدة الطالب على اعداد مشروعه المهني.

وتتمثل الحاجة الى الارشاد الأكاديمي فيما يلي: (مدور، بولسنان، 2021، ص30، 31، 32)

ان كل فرد خلال مراحل نموه المتتالية يمر بمشكلات عادية وفترات حرجة يحتاج فيها الى الارشاد، ولقد طرأت تغيرات اسرية تعتبر من اهم ملامح التغير الاجتماعي، ولقد حدث قدم علمي وتكنولوجي كبير وحدث تطور في التعليم ومناهجه وحدثت زيادة في اعداد التلاميذ في المدارس وحدثت تغيرات في العمل والمهنة واصبحنا نعيش في عصر يطلق عليه عصر القلق كل هذه التغيرات تؤكد حاجتنا الارشاد وكن المعلم جزء من كيان المجتمع فهو ايضا يعيش هذه التغيرات وربما يجد صعوبة في التأقلم معها في ضوء تأثيراتها الواضحة خاصة على نفسيته ومهنته ومن بين هذه التغيرات نورد ما يلي:

❖ فترات الانتقال يمر كل فرد خلال فترات نموه بفترات حرجة يحتاج فيها إلى التوجيه والإرشاد هو المعلم بدوره يمر بفترات انتقال خاصة في مهنته، مثل المشاركة في الحركة خاصة بعد انقضاء ثلاثة سنوات من عمله والتي تكون إجبارية عليه، كذلك التغيرات الادارية التي تطرأ على التنظيمات المتبعة والقوانين والاصلاحات التي يشهدها قطاع التعليم في كل جوانبه تستوجب على المعلم التدريب على

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

كيفية التوافق مع الخبرات الجديدة. وذلك بإمداده بالمعلومات الكافية وغير ذلك من خدمات الإرشاد حتى يستطيع تقديم الأفضل في مهنته.

❖ التغيير الاجتماعي يشهد العالم في العصر الحاضر قدرا كبيرا من التغيير الاجتماعي المستمر السريع. ويقابل عملية التغيير الاجتماعي عملية اخرى ي عملية الضبط الاجتماعي (control social)) التي تحول توجيه السلوك بحيث يساير المعايير الاجتماعية ولا ينحرف عنها، وهناك الكثير من عوامل التغيير الاجتماعي ادى الى زيادة سرعته من ذي قبل مثل: الاتصال السريع والتقدم العلمي والتكنولوجي وسهولة التزاوج بين الثقافات ونمو الوعي وحوث الثورات والحروب..... الخ ومن اهم ملامح التغيير الاجتماعي ما يلي:

- ☑ إدراك أهمية التعليم في تحقيق الارتفاع على السلم الاجتماعي والاقتصادي.
- ☑ التوسع في تعليم المرأة وخروجها الى العمل.
- ☑ زيادة ارتفاع مستوى الطموح، وزيادة الضغوط الاجتماعية للحراك الاجتماعي الرأسي الى الاعلى.
- ☑ وضوح الصراع بين الاجيال وزيادة الفروق في للقيم الفكرية والثقافية وخاصة بين الكبار والشباب حتى يكاد التغيير الاجتماعي السريع يجعل كلا من الفريقين يعيش في عالم مختلف.
- ☑ التقدم العلمي والتكنولوجي يشهد العالم الان تقدما علميا وتكنولوجيا تتزايد سرعته في شكل متتالية هندسية. ومن اهم معالم التقدم العلمي والتكنولوجي ما يلي:
- ☞ تغيير النظام التربوي والكيان الاقتصادي والمهني.
- ☞ زيادة الحاجة الى اعداد صفوة ممتازة من العلماء لضمان اطراد التقدم العلمي والتكنولوجي وتقدم الامم.
- ☞ زيادة التطلع الى المستقبل والتخطيط له وظهور علم المستقبل ونحن نعلم ان التقدم العلمي يتطلب توافقا من جانب الفرد والمجتمع ويؤكد الحاجة الى الارشاد خاصة في المدارس، الجامعات والمؤسسات الصناعية من اجل المواكبة والتخطيط لمستقبل أفضل.

☞ تطور التعليم ومفاهيمه، فيما مضى كان المعلم او المتعلم او الشيخ والمدير او الاستاذ الطالب يتعاملون وجها لوجه في أعداد قليلة، ومصادر المعرفة والمراجع قليلة، وكان المعلم يهتم بنقل التراث

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

بالمادة العلمية يلقتها للتلاميذ، وكانت البحوث التربوية والنفسية محدودة، والآن تطور التعليم وتطورت مفاهيمه وتعددت أساليبه وطرقه ومناهجه والأنشطة التي تتضمنها. مما يؤكد الحاجة الماسة إلى خدمات الإرشاد لمواكبة هذا التغيير.

## 3- أهداف الإرشاد الأكاديمي:

يسعى الإرشاد الأكاديمي إلى ما يلي: (محمد سعدون، 2018، ص03)

يسعى نظام الإرشاد الأكاديمي إلى تقديم النصح ومساعدة الطلاب لكي يتمكنوا من اكمال مرحلتهم الدراسية بنجاح عن طريق تحقيق الاهداف التالية:

- ☞ مساعدة الطالب على التعرف على خصائص نفسه، وفهم قدراته وميوله واتجاهاته.
- ☞ اكساب الفرد مهارة الضبط والتوجيه الذاتي، والتي تعني الوصول به الى درجات من الوعي بذاته وامكانياته وفهمه لظروفه ومحيطه فهما أكبر.
- ☞ تحقيق التوافق والتكيف للطلبة من اجل تسهيل قدرتهم على القيام بالوظائف المختلفة.
- ☞ الاهتمام بمجالات التأخر الدراسي، والعمل على دراسة اسباب هذا التأخر وتقديم العون العلاجي والوقائي.

ويسعى ايضا الى: (عبد النبي، 2016، ص492)

- ☞ تقديم الخدمات الارشادية الوقائية والانمائية التي تحقق الفاعلية والكفاية الانتاجية في مجال التحصيل الدراسي.
- ☞ مساعدة الطلاب لاكتشاف قدراتهم وتحديد اهدافهم ومساعدتهم على رسم خططهم بما يتلاءم مع استعداداتهم
- ☞ احداث تغييرات ايجابية في انماط سلوك الطالب الجامعي تجاه قيم مجتمعه الثقافية والاجتماعية والمهنية ومساعدته على اكتشاف ذاته واتخاذ قراراته بنفسه.

ومن اهدافه ايضا: (غير معروف، 2014، ص306،307)

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

☞ توجيه الطلبة للحصول على أفضل النتائج والتكيف مع البيئة الجامعية واغتنام الفرص المتاحة لهم، عن طريق تزويدهم بالمهارات الأكاديمية التي ترفع من مستوى تحصيلهم العلمي.

☞ مساعدة الطلبة في الرقابة المستمرة وتقويم تقدمهم الأكاديمي والعمل على خلق صيغة تكاملية بين مصادر الجامعة وامكانياتها واستثمارها لتحقيق الحاجات التعليمية والتطلعات الشخصية لكل طالب.

وبين البدوي (2012) في (جاكا ريجا واسماعيل، 2017، ص111)

اهداف الارشاد الأكاديمي فيما يلي: (طهراوي، مسعد، 2021، ص34)

☞ تقديم مختلف المعلومات الأكاديمية والارشادية للطلبة.

☞ تحسين وعيهم اتجاه الجامعة والحياة الجامعية.

☞ وكذا الالمام بمجمل المشاكل والعقبات التي تقف حجرة عثرة بين الطالب وتحصيله العلمي الأكاديمي.

☞ العمل على تغيير الافكار والاتجاهات السلبية حول التعليم.

☞ مد الطلبة بمختلف المهارات والاستراتيجيات والميكانيزمات الملائمة من اجل ان يفهموا ذواتهم والتعرف على قدراتهم وامكانياتهم ورغباتهم الحقيقية.

☞ توجيههم توجيهها صحيحا سليما نابعا من اسس علمية مدروسة ومتابعتهم الى غاية تخرجهم.

## 4- مجالات الارشاد الأكاديمي:

أ- **المجال النفسي:** ويهدف إلى مساعدة الطلبة الذين يعانون من اضطرابات انفعالية أو عاطفية عن طريق النشاطات الإرشادية من خلال تنمية القدرة على فهم الذات وكيفية التغلب على الشعور بالنقص، ومساعدة الطلبة على التخلص من الشعور باليأس والكآبة والاحتفاظ بحالة مزاجية متوازنة لمواجهة فقدان التركيز الناتج عن الضغوط الانفعالية والعاطفية.

ب- **المجال الاجتماعي:** ويهدف إلى مساعدة الطلبة الذين يعانون من تدني في مستوى التكيف مع البيئة المدرسية والجامعية عن طريق الانشطة الإرشادية، ومتمثلة لفهم الاسلوب الامثل للاستفادة من

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

وقت الفراغ وتوافق مع المحيط المحلي للطالب، وتطوير القدرة على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء وتزويد الطلبة بمعلومات عن كيفية اختيار أسلوب الحياة الاجتماعية الافضل ومعالجة المشاكل الاسرية.

ج- **المجال المهني:** ويهدف الى مساعدة الطلبة العادين والمتفوقين والمتعثرين دراسيا، من خلال التعريف لمدى ملائمة قدرات الفرد المختلفة لمتطلبات المهنة التي يرغبون بها، والتعرف بالعلاقة بين التخصص الدراسي ومجالات العمل وتكوين مفهوم لدى الطلبة عن اهتماماتهم وأسلوب حياتهم المهنية والمستقبلية

د- **المجال الأكاديمي:** ويهدف لمساعدة الطلبة الذين يواجهون صعوبات التي تؤثر على أدائهم الدراسي عن طريق الأنشطة الإرشادية المتمثلة بالتغلب على الرسوب بالمقررات الدراسية، وتطوير الدافعية الذاتية نحو الدراسية، والتعريف لكيفية التخطيط لبرامج الدراسة الثانوية والجامعية، والتعريف لكيفية وضع أهداف يمكن تحقيقها.

ويهدف إلى متابعة المستوى التحصيلي للطالب وتقديم التوجيهات المناسبة من أجل رفع مستوى الطالب ومعرفة أسباب تأخر الدراسي، ويشمل مجموعة من البرامج ومنها:

✚ طريقة الاستنكار الجيدة.

✚ إجراء الابحاث العلمية.

✚ رعاية الطلاب المتفوقين.

✚ متابعة الطالب المتأخرين دراسيا ومتكرر الرسوب.

✚ ومتابعة متكرر الغياب.

✚ دراسة أسباب التي تعترض مسبرة الطالب الدراسية.

هـ- **المجال الديني والأخلاقي:** يعمل على تكثيف الجهود الرامية إلى تنمية القيم والمبادئ لدى الطالب، واستثمار الوسائل والطرق العلمية المناسبة لتوظيف تلك المبادئ والاخلاق وترجمتها إلى ممارسات سلوكية تظهر في جميع تصرفات الطالب. (بن السايح، 2020، ص43).

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

5- العلاقة بين المرشد الأكاديمي والطالب : (خطوط، حنة، 2019، ص10)

المرشد الأكاديمي هو أحد السادة اعضاء هيئة التدريس بالكلية ويقوم بهذا الجهد من اجل مستقبل الطالب، هناك بعض الالتزامات يجب على الطالب الجامعي التقيد بها مع مرشده الأكاديمي علما بأن المرشد الأكاديمي يعمل لطالح الطالب وهو في منزلة الاب او الاخ الاكبر للطالب منها؛

❖ الحرص على تحديد مواعيد المقابلات مع المرشد الأكاديمي الخاص بك والالتزام بحضورها جميعا، وعدم التغيب عنها الا لظرف طارئ.

❖ المشاركة مع المرشد الأكاديمي ومناقشته في كل ما يهم مستقبلك الأكاديمي.

❖ الحرص على الاستماع لنصائح المرشد الأكاديمي.

❖ الحرص على الانتفاع بالخدمات العامة التي توفرها الكلية والجامعة، التي يوجهك اليها المرشد الأكاديمي.

❖ التوجيه الى المرشد الأكاديمي عند حدوث اي مشكلة طارئة.

❖ وجود وسيلة اتصال مباشرة بين المرشد الأكاديمي والطالب مثل التلفون او البريد الالكتروني.

❖ عدم تخطي المرشد الأكاديمي عند حدوث اي مشكلة بالتوجه مباشرة الى ادارة الكلية.

6- المعوقات التي تواجه المرشد الأكاديمي: (خطوط، حنة، 2019، ص11)

أ- الصعوبات الذاتية، وتتعلق فيما يلي:

☞ عدم الرغبة الأكيدة في العمل الإرشادي.

☞ نقص في السمات الشخصية للمرشد.

☞ نقص الخبرة العلمية والعملية.

ب- صعوبات مصدرها أطراف العملية التعليمية:

☞ عدم اقتناع الطلبة أو الاساتذة بالإرشاد وذلك عزوفهم عن عملية الارشاد وطلبها.

☞ حسد بعض الأساتذة والاداريين للمرشد الأكاديمي.

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

- ➔ عدم تعاون الإدارة والأساتذة مع المرشد.
- ➔ إقحام المرشد في الأعمال إدارية وسكرتارية ليست لها علاقة بعمله.
- ج- صعوبات تتعلق بالطلاب:**
- ➔ اعتقاد الطلاب الخاطئ أن عمل المرشد واختصاصه فقط مع الطلاب ذوي الحاجات الخاصة.
- ➔ اعتقاد الطلاب بأن المرشد معالج.
- ➔ اعتقاد أغلب العامة بأن المرشد موجود للمعوقين.
- د- صعوبات لها علاقة باتجاهات القائمين بشأن التعليم العالي والبحث العلمي نحو الإرشاد:**
- ➔ شك العامة بقدرة المرشد على تغيير سلوك الطالب ومساعدته على تجاوز الصعوبات الأكاديمية والتحصيلية.
- ➔ عدم رغبة الهيئات التدريسية في التغيير.
- هـ- صعوبات مادية:**
- ➔ تتمثل في عدم وجود غرفة أو مكتب للمرشد أحيانا أو مكتب أو أثاث أو القدرة على شراء أو طباعة اختبارات نفسية.
- كذلك من بين الصعوبات التي تقف دون تحقيق الأهداف والمرامي التي يصبو إليها الإرشاد الأكاديمي في الجامعات الجزائرية، نذكر ما يلي: (بوعالية، بولهوش، 2016، ص315)
- ➔ انعدام برنامج إرشادي دراسي ومهني لتحضير الطالب الجامعي للمستقبل وغموض الواقع الاقتصادي وضبابية سوق العمل مما يؤثر على النظرة الواقعية للمستقبل وبالتالي صعوبة التحضير والتخطيط له.
- ➔ هناك هوة كبيرة بين النصوص الوزارية المنظمة لعملية التوجيه والإرشاد والواقع الممارس حيث أن النصوص الرسمية تؤكد على ضرورة التكفل الفردي بالطالب إلا أن واقع الحال بين أن المرشد الأكاديمي يعتمد أكثر على تقديم خدمات الإرشاد الجماعي بعيدا عن خدمات الإرشاد الفردي وذلك نظرا لكثرة أعداد الطلبة من جهة، وكثرة مهام المرشد من جهة أخرى.

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

رغم تبني النصوص الرسمية للمقاربة الحديثة للإرشاد والتوجيه إلا أنه لا يزال يمارس بطرق تقليدية تفتقر إلى إعلام ثري ومتجدد ويعتمد على أساليب غير موضوعية ومحدودة للكشف عن قدرات الطلاب وميولاتهم.

بالإضافة إلى ما سبق تجدر الإشارة هنا إلى أن بعض الضغوط والعراقيل تخص المستشار والتي تظهر من خلال: (بوعالية، بولهواش، 2016، ص315)

- ✓ دوره كمرشد وليس موجها حقيقيا وبالتالي فإن قراراته ليست ملزمة ودوره ليس أساسيا.
- ✓ ضبابية القوانين والمراسيم الوزارية المتعلقة بأداء مهامه مما يجعله غير مدرك لها بشكل واضح.
- ✓ كثرة المراسيم وتنوعها مما يخلط في ذهنه الممارسات الإعلامية التوجيهية وربما الإرشادية كذلك.
- ✓ غياب قانون أساسي يحدد وضعيته الوظيفية اللائقة حتى لا يشعر بالدونية مع من هم في مستوى شهادته الجامعية.
- ✓ طغيان الجوانب التقنية في عمله مما يبعده عن ممارسة دوره الحقيقي في الإعلام والتوجيه والمتابعة والإرشاد ومن ثمة التقويم الفعلي.
- ✓ اعتماد التوجيه على الكم بدل الكيف وعلى الشكل بدل النوعية.
- ✓ الإملاءات الفوقية والضغوطات الخارجية التي تضعف دوره كمرشد فاعل ومؤثر في عملية التوجيه، وتقلل من أهمية كلمته الفاصلة فيها، مما يضعف قراره ويؤثر بالتالي في العملية التعليمية برمتها.
- ✓ فأصبحت نشاطات الأكاديمي والمهني في ظل هذا المناخ السائد في الكثير من المؤسسات التربوية قد فقدت معناها.

## 7- دور المرشد الأكاديمي:

يعد المرشد الأكاديمي محورا هاما وركيزة اساسية من ركائز الارشاد الأكاديمي حيث انه يضطلع بمجموعة كبيرة من المهام الملقاة على عاتقه، فمسؤولية الارشاد الأكاديمي تقع على عاتق كل المرشدين

# الفصل الثاني الإرشاد الأكاديمي

الأكاديميين، وليس وحدة الارشاد الأكاديمي وحدها ومن بين هذه المهام نذكر ما يلي: (محمد حسن، 2015، ص33)

- تعريف الطالب بأوجه الخدمات التي توفرها وحدة الارشاد الأكاديمي، وكيفية الاستفادة من هذه الخدمات.
- الامام بمواعيد التسجيل والحذف والاضافة المعلنة من قبل عمادة القبول والتسجيل.
- تنظيم مقابلات دورية مع كل الطلاب المشرف عليهم بهدف:
- ✓ حث الطالب وتشجيعه على المزيد من الاجتهاد والثناء عليه إذا كان متفوقا.
- ✓ مناقشة الصعاب والبحث عن الحلول المناسبة.
- ✓ حثه على المشاركة في الانشطة الاكاديمية واللاصفية
- المتابعة الدقيقة لتحصيل الطالب العلمي في المواد المسجل فيها وكتابة تقرير دوري ورافاقها في الملف الخاص بالطالب.
- اكتشاف المواهب لدى الطلبة وتنميتها.
- مساعدة الطلاب على كيفية الاستفادة من مواقع التعليم الالكتروني في الكلية.
- رفع تقرير دوري عن اداء الطلبة لوحدة الارشاد الأكاديمي (قبيل نهاية الفصل الدراسي) يشمل التقرير الاداء الأكاديمي للطلاب والاجراءات التي تمت لمعالجة الاداء الاسوأ.
- تخصيص ساعات مكتبية لمساعدة الطلبة في مكتبه لمناقشة المشاكل التي تواجههم اثناء الدراسة.
- كما يستطيع المرشد الأكاديمي مد يد العون للطلبة في مواجهة الصعوبات التي تتعلق بتخصصاتهم، وذلك من خلال تحديد اسباب المشكلة واقتراح حلول مناسبة لها. (الاسود، د س، ص4).

# الفصل الثالث



# الفصل الثالث التمكين الوظيفي

## 01- بداية ظهور مصطلح التمكين الوظيفي:

ظهر مفهوم التمكين في اواخر الثمانينات وقد لاقى شيوعا ورواجا في فترة التسعينات نتيجة لزيادة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المنظمة، كما جاء هذا المفهوم نتيجة التطور الفكري الاداري الحديث من حيث التحول من منظمة يسيطر عليها التحكم واصدار الاوامر الى منظمة ممكنة، وما ينتج عنها من تحولات وتطورات بالنسبة للعنصر البشري داخل المنظمة، وما للتمكين من دور كبير في تحسين العلاقة بين المدير والموظفين التي تشكل حجر اساس لنجاح المنظمات. (بن عبد الله الماضي، 2021، ص 314)

كما لاحظ معظم المعلقين (Arnold, Arad, Rhodes, drasgow, 2000) ان الاهتمام بالتمكين الظرفي وخصوصا بدور التمكين، لديه تاريخ طويل. دراسة علم النفس والادارة في بيئات العمل طورت في الجزء الاول من القرن العشرين على خلفية الادارة العلمية. وركزت هذه المقاربة على دور التمكين من خلال تشجيع التحديد الدقيق، انخفاض اعمال حرية التصرف وتركيز اتخاذ القرارات في متناول السلطة العليا من طرف التسلسل الهرمي لسلطة الادارة. على الرغم من الادارة العلمية اتت بفوائد انتاجية مباشرة، كان هناك اهتمام حول القيمة على المدى الطويل، وعلى وجه الخصوص بشأن التكاليف الاجتماعية و النفسية الناتجة عن تبسيط العمل. كان هناك اعراب في الاوساط السياسية على جانبي المحيط الاطلسي انتقادا للممارسة خلال سنوات 1920. ونتيجة ذلك أجريت مبكرا تحقيقات كثيرة مثلا التي يمولها مجلس بحوث الاجهاد الصناعية في المملكة المتحدة المخصصة للتحقيق في اثاره على رفاهية الموظف. هذا البحث ساعد على انشاء وتشكيل ميدان الدراسة الذي اصبح علم صناعي و التنظيمي في الولايات المتحدة الامريكية و علم النفس المهني في المملكة المتحدة. ادى ذلك الى توصيات من اجل توسيع نطاق المهام في الوظائف اقل بشكل ملحوظ في البداية لتفويض المزيد من الصلاحيات لشاغلي الوظائف، كتنقيص للإدارة العلمية او تبسيط العمل.

ان عناصر دور التمكين كانت واضحة ضمن حركة العلاقات الانسانية في سنوات 1920 و 1930، المستوحاة من دراسات الهاو ثورن ل Elton mayo التي شجعت بدورها على توسيع المنظور ليشمل التمكين ضمن مجموعات العمل، اسلوب القيادة و الهياكل التنظيمية الاوسع. على سبيل المثال، تلك الحركة سرعان ما تبعها تطور نظرية النظم الاجتماعية و التقنية بالمملكة المتحدة، مثل دراسة (Triste ,Bam Forth, 1651) التي عززت دور التمكين على مستوى الفريق، من خلال الدعوة الى

# الفصل الثالث التمكين الوظيفي

مجموعات العمل المستقلة، والتي تسمى الآن مجموعات أو فريق العمل شبه المستقلة، إدارة الذات أو الممكنة . بما يتناسب مع ثقافة (المحمدية، تركيز المجموعة العمل التي ظهرت خصوصا في المملكة المتحدة توازي استمرارية المقاربة الأكثر فردية بالولايات المتحدة الأمريكية، اين تقدم (Herzberg,1966) بنظرية حول تصميم العمل، العاملين او الدافعية -العوامل الصحية. (حمادوش،2019، ص 114،113)

## 02- اهمية التمكين الوظيفي:

تنطلق اهمية التمكين ابتداء من اهمية المورد البشري، فهو أكثر الموجودات قيمة فالقرن الحالي، وخاصة في ظل الاقتصاد المعرفي لا نه يمثل قوة علمية قادرة على التجديد والتطوير في مجال الاعمال، وابتكار كل ما هو جديد في مجال العمل.

كما تتضح اهمية التمكين في كونه استراتيجية ضرورية لتحقيق الجودة الشاملة، اذ ان اغلب عوامل النجاح في ادارة الجودة الشاملة تركز على تفهم وتحقيق توقعات العميل، وهذا لا يتم بدون تحقيق الرضا الداخلي للعاملين بالمنظمة، فالرضا الداخلي للعاملين يتحقق من خلال تأسيس درجات عالية من الادارة بالمشاركة، واللامركزية، وتوزيع القوة في هيكل المنظمة، وتعظيم درجات عالية من الحكم الشخصي لدى العاملين وتطوير فاعلية فرق العمل، وكل هذه العوامل تمثل مفهوم التمكين الوظيفي. (الحميدي . 2016.ص17).

وقد قام العديد من الباحثين والكتاب في دراساتهم بتقسيم التمكين الوظيفي من حيث الاهمية، ومنها دراسة ملحم (2009)، وجودة (2014)، والدوري واخرون (2009)، ومن التقسيمات ما يلي: (بن عبد الله الماضي، 2021، ص315)

**اهمية التمكين الوظيفي بالنسبة للموظف :** فالتمكين الوظيفي يحقق نتائج ايجابية بالنسبة للموظف ،حيث يساهم في زيادة الانتماء الموظفين مما يعكس رغبة الموظفين بالعمل ويرفع قدرتهم على الانتاج ويقلل نسبة الغياب ودوران العمل ،ويساهم بشعور الموظف بقيمته،ويدرك دوره الفعال في انجاز العمل مما يصب ذلك في صالح المنظمة ،وتسعى المنظمة للمحافظة على الموظف والتمسك به ،حيث تقوم المنظمة بتدريب موظفيها لتطوير كفاءتهم وزيادة معارفهم ومهاراتهم ،كما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الاداء من خلال اعطاء الموظف السلطة والصلاحيات والثقة والاستقلالية والحرية في اداء الاعمال الموكلة اليه .

## الفصل الثالث التمكين الوظيفي

اهمية التمكين الوظيفي بالنسبة للمنظمة: ان كل ما تقدمه للموظفين من معارف ومهارات ومعلومات وتدريب وحوافز وثقة يؤدي الى رفع قدرة الموظف وكفاءته، مما يساعد المنظمة لتحقيق اهدافها، فالمكين الوظيفي يمنح حرية التصرف في العمل للموظفين مما يؤدي الى رفع مستوى ادائهم وانتائمهم للمنظمة، ويشجعهم لتقديم افكار جديدة ورفع روح المبادرة، وعند تمكين الموظفين يصبح لديهم رغبة في التغيير.

اهمية التمكين الوظيفي بالنسبة للمتعاملين مع المنظمات الممكن افرادها: يساهم التمكين الوظيفي في زيادة قدرة الموظف على التعامل بمستويات عالية من المرونة والفهم والاستجابة، مما يؤدي الى سرعة الموظف في انجاز الخدمات والاداء العالي.

### 03- اهداف التمكين الوظيفي:

وتمثلت فيما يلي: (المحمدية، 2016، ص15)

- جعل المنظمة أكثر قدرة على الاستجابة لبيئة المتغيرات وأكثر تقديرا لدعم الابتكار.
- يتيح للعمال الفرص الممكنة لتصبح المنظمة أكثر قدرة على تبني افكارا مبتكرة والتخلي عن الطرق التقليدية للاتصال بالمنظمة.
- ايجاد القيادات داخل المنظمة.
- التغلب على البيروقراطية من خلال خلق وايجاد الاندماج الوظيفي المرتفع.
- يساعد العاملين على المساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- يساعد على تحمل مخاطر عملهم بشكل فعال.
- يساعد العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها بدون انتظار حلها من قبل رؤسائهم.

### 04- اساليب التمكين المعاصرة:

ان الكتابات المعاصرة حول التمكين تطرقت الى عدة اتجاهات واساليب في التمكين منها: (حمادوش، 2019، ص 125، 126، 127)

يعد تمكين المرؤوسين من الاساليب القيادية الحديثة التي تساهم في زيادة فاعلية المؤسسة. واسلوب القيادة هذا يقوم على دور القائد ام المدير في تمكين الموظفين. وهذا الاسلوب يشير الى ان المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق اشراف واسع، بمعنى ان نسبة الموظفين الى المديرين نسبة عالية بالقياس الى هذه النسبة في المؤسسات التقليدية، وتتضمن ايضا منح صلاحيات أكبر للمستويات الادارية الدنيا في المؤسسة. وهذا الاسلوب يركز بشكل خاص على تفويض الصلاحيات او السلطات من الاعلى الى الاسفل.

## اسلوب تمكين الافراد:

يتمركز هذا الاسلوب حول الفرد بما يسمى "تمكين الذات". ويبرز التمكين هنا عندما تبدأ العوامل الادراكية (cognitive) للفرد بالتوجه نحو قبول المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار. هذا وقد تم التوصل الى ان الموظفين المتمكنين يمتلكون مستويات أكبر من السيطرة والتحكم في المتطلبات الوظيفية، وقدرة أكبر على استثمار المعلومات، والموارد على المستويات الفردية، وعلى الرغم من ان التمكين هنا ينظر له على انه تجربة فردية في التحكم والسيطرة وتحمل المسؤولية، الا ان هناك اساليب اخرى تقوم على التمكين الجماعي وتمكين الفريق.

## اسلوب تمكين الفريق:

ان التركيز على التمكين الفردي قد يؤدي الى تجاهل عمل الفريق، لذلك رأى بعض الباحثين اهمية كبرى لتمكين المجموعة او فريق لما للعمل الجماعي من فوائد تتجاوز العمل الفردي. وقد بدأت فكرة التمكين الجماعي من مبادرات دوائر الجودة في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي.

والتمكين على هذا الاساس يقوم على بناء قوة وتطويرها وزيادتها من خلال التعاون الجماعي والشراكة والعمل معا. يؤكد الباحثون ان عمل الفريق يعد اسلوبا يستخدم لتمكين العمال ومسوغا لتطوير قدراتهم وتعزيز الاداء المؤسسي، وان تمكين الفريق ينسجم مع التغييرات الهيكلية في المنظمات، من حيث توسيع نطاق الاشراف و التحول الى المنظمة الافقية و التنظيم المنبسط بدلا من التنظيمات الهرمية. هذا وان منح التمكين للفريق دورا اكبر في تحسين مستويات الاداء، لان الاعتمادية المتبادلة بين اعضاء الفريق تؤدي الى قيمة كبرى من استقلالية الفرد. كما تحقق القيمة المضافة من تعاون

## الفصل الثالث التمكين الوظيفي

اعضاء الفريق عندما تحقق شروط المهارة و المعرفة لكل عضو من اعضاء الفريق ,عندما يقدم كل منهم مساهمة نوعيه تضيف شيئاً جديدا الى القرار الجماعي بدلا من الاعتماد على الراي الفردي الذي يعد عرضة للخطأ و القصور .

### مرحلة ادارة الجودة الشاملة والتمكين:

يرى دعاة الجودة الشاملة ضرورة تغيير العمليات والانشطة التي تعمل على اساسها المؤسسة تمشياً مع تمكين الموظفين، ويعود هذا الاسلوب الى اراء "ادوارد ديمنج" وافكاره حول الجودة وادارة الجودة الشاملة. ويقوم مفهوم ادارة الجودة الشاملة على مبدا اساسي وهو: عملية التحين المتواصل والتدريجي في كل ابعاد المنظمة ومجالاتها، من خلال انخراط الجميع ومشاركتهم الفاعلة في عملية التطوير وتحسين الجودة. وهذا يحتاج الى منح الموظفين او العمال نوعا من الحرية في التصرف ونوعا من الاستقلالية والمساهمة في اتخاذ القرار وفي تحمل اعباء المسؤولية وتحقيق التقدم للمنظمة. لان الادارة العليا لا يمكنها احداث هذا التحسين الشامل لكل مجالات المنظمة بمفردها فلا بد من انخراط الجميع في هذه المسؤولية. ولا بد من ان يتلقى الموظفون في برنامج ادارة الجودة الشاملة درجة كبيرة من التشجيع والدعم، من اجل فعل كل ما يستطيعون فعله بهدف التحسين والتطوير والنهوض في الجودة على مختلف الاصعدة من اجل ارضاء الزبائن.

### اسلوب الابعاد المتعددة في التمكين:

يقوم هذا الاسلوب على الجمع بين الاساليب السابقة ويفرض اعتماد بعدا احادي الجانب لتفسير مبدا التمكين حتى تكون عملية التمكين فاعلة وناجحة فلا بد من ان تقو معلى جوانب واسس متعددة. وهذه الاسس هي: التعليم - القيادة الناجحة - المراقبة الفاعلة - الدعم والتشجيع المستمر - الهيكلة المناسبة - والتفاعل بين هذه جميعا.

ومن هنا فان الجميع يعملون شركاء ويأخذون زمام المبادرة بشكل جماعي، من خلال تفاعل الفريق المنظم، ويعملون ايضا على صنع القرارات الاستراتيجية. وعلى هذا الاساس فالتمكين ليس شعورا شخصيا كان يقول أحدنا: "انا اليوم اشعر بالتمكين" فذا مستحيل دون مقومات هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة، اضافة الى ملائمة العلاقات بين المديرين والمرؤوسين على اسس من الثقة والدعم والتواصل، وتزويد الاخرين بالمعلومات الضرورية وغير الضرورية لكي يشعر الفرد والفريق بشيء من المسؤولية

# الفصل الثالث التمكين الوظيفي

تجاه نتائج الاداء المرغوبة. فعوامل الثقة والمعرفة والمهارة المعلوماتية والدعم والحوافز والقوة من الاسس الهامة في تكوين فريق وافراد متمكنين من زمام الامور في العمل وفي المؤسسة بشكل عام.

اورد "دافيس" (Davis) المشار اليه في (اليعقوب، 2010) ان هناك عشر طرق اقترحها لتمكين الموظفين، وهي: (الطعاني، السويبي، 2013، ص 308)

- ✓ التمكين من خلال المسؤوليات: على شرط ان تكون مسؤوليات الموظف واضحة ومحددة.
- ✓ التمكين من خلال الصلاحيات: يبدي الموظفون حماسا أكبر للعمل في ظل زيادة الصلاحيات لديهم فالعمل.
- ✓ التمكين من خلال المعايير والاداء المثالي: على الادارة وضع معايير لتحفيز الموظفين وتمكينهم من الوصول لأقصى امكانياتهم.
- ✓ التمكين من خلال التدريب والتطوير: التدريب هو من اهم العناصر التي تطور العامل وتجعل لديه خبرة اعلى في الاعمال الموكلة له.
- ✓ التمكين من خلال المعرفة والمعلومات: على الموظفين حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبدون ذلك سيكون الموظفون قاصرين في مقدرتهم على القيام بالمهام ولمسؤوليات المطلوبة منهم.
- ✓ التمكين من خلال التغذية الراجعة: حتى تستطيع المنظمة معرفة نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف للعمل على اصلاحها.
- ✓ التمكين من خلال التقدير والاهتمام: ان يقدر المدير الموظف، وذلك له أثر كبير على ذات الموظف وانجازاته وتوجهاته نحو العمل والتمكين.
- ✓ التمكين من خلال الثقة: اعطاء الثقة للموظف يقلل من سعيه نحو تبرير الخطوات التي يقوم بها وبالتالي يوفر الوقت والتفكير في العمل.
- ✓ التمكين من خلال الاحترام: يتشابه الاحترام مع التقدير والاهتمام، فالاحترام ايضا يزيد من اهتمام الموظف بعمله وبالتالي انجاح عملية التمكين.
- ✓ التمكين من خلال السماح بالفشل: الفشل مقدمة للنجاح في كثير من الاحيان يسبق النجاح الفشل ولذا فان السماح للموظف بالمجازفة والمخاطرة قد يقوده الى التميز

## 05- متطلبات التمكين الوظيفي:

قد ذكر (السيد، 2001) بالتفصيل متطلبات التمكين الوظيفي ونلخصها فيما يلي: (الجهني، 2020، ص 231، 232)

- ﴿ الثقة الادارية: والتي تمنح من المديرين لموظفيهم
- ﴿ الدعم الاجتماعي: اذ يحتاج الموظفون الى الدعم الاجتماعي ليس فقط من رؤسائهم بل ايضا من زملائهم ومرؤوسيههم.
- ﴿ الاهداف والرؤيا المستقبلية: اذ يتطلب التمكين الوظيفي إدراك الموظفين لأهداف الإدارة العليا واستراتيجية منظمة.
- ﴿ فرق العمل: حيث تحتاج المنظمة الى دعم الادارة لبناء هذه الفرق ومنح الثقة والسلطة لهم.
- ﴿ الاتصال الفعال: وهو الامر الذي ينبغي توفيره بين مختلف الادارات على اختلاف مستوياتها في المنظمة.
- ﴿ الضبط والرقابة: اذ كما يتطلب التمكين الوظيفي منح الثقة والسلطة الموظفين فإنه في الجانب المقابل يوضح حدود السلطة وذلك بإتاحتها ضمن الاهداف المحددة للمنظمة وتوضيح حدود الحريات ومدى مسؤولية في اتخاذ القرارات ومسؤوليات الآخرين لإنجاز العمل.
- ﴿ التدريب المستمر: اذ يجب ان يتوفر لدى الموظفين المعرفة اللازمة لأداء وظائفهم والمسؤوليات المطلوبة منه والتي تتغير باستمرار ما يتطلب استمرارية التدريب لكل ما يستجد من مسؤوليات ومهارات مطلوبة.
- ﴿ مكافأة الموظفين: يحتاج الموظفون الى مكافأة كتقدير وتشجيع لهم للاستمرار في تأدية المهم المطلوبة منهم.

يتضح مما سبق اهم النقاط التي على الادارة ان تحرص على تنفيذها حيث ان بتوفير المنظمة المتطلبات السابقة تكون قد وفرت الارض الخصبة لزراع استراتيجية التمكين في المنظمة. اذ ان تطبيق التمكين الوظيفي خاصة في المنظمات التقليدية يحتاج الى التدرج في تنفيذه حتى لا يواجه بمقاومة العاملين غير المدركين لفاعليته. لذا تعتبر هذه المتطلبات ضرورية قبل التنفيذ الفعلي للتمكين الوظيفي.

## 06- نماذج التمكين:

للتمكين 08 نماذج نذكر منها ما يلي:

نموذج (thomas and velthouse 1990) 

قام thomas and velthouse بإكمال العمل الذي انجزه conger and kanungo فقاما ببناء نموذج التمكين الإدراكي. cognitive Empowerment. وعرفا التمكين كزيادة في التحفيز المهام الداخلية والتي تتضمن الظروف العامة للفرد، التي تعود بصفة مباشرة للمهمة التي يقوم بها التي بدورها تنتج الرضا والتحفيز (برني، 2015، ص57)

وأشارا إلى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات، والذي يتضمن كيفية النظرة إلى العالم الخارجي ومفهوم الذات المشجع على السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف ومنهجيات التمكين في المنظمة. (جوادي، 2015، ص103)

وحدد الباحثان أربع أبعاد نفسية لتمكين العمال حيث شعروا أنها تمثل أساساً له:

**أولاً: التأثير الحسي أو الإدراكي sense of impact**

ويقصد بالتأثير بالنسبة ل thomas and velthouse أنه الدرجة التي ينظر فيها للسلوك على أنه يشكل فارقاً فسمما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة.

فالتأثير هو اعتقاد الفرد أن بإمكانه التأثير على عمله، أن الآخرين سيستجيبون لأفكاره، والمفتاح الأساسي للتأثير هو توافر المعلومات المتعلقة بأداء مهمة بشكل كاف

**ثانياً: الكفاءة: compétence**

هي ثقة الفرد في قدرته على القيام بعمله بشكل جيد، وقد عرفها thomas and velthouse أنها الدرجة التي يؤدي فيها الفرد عند المحاولة مهمة ما بمهارة عالية.

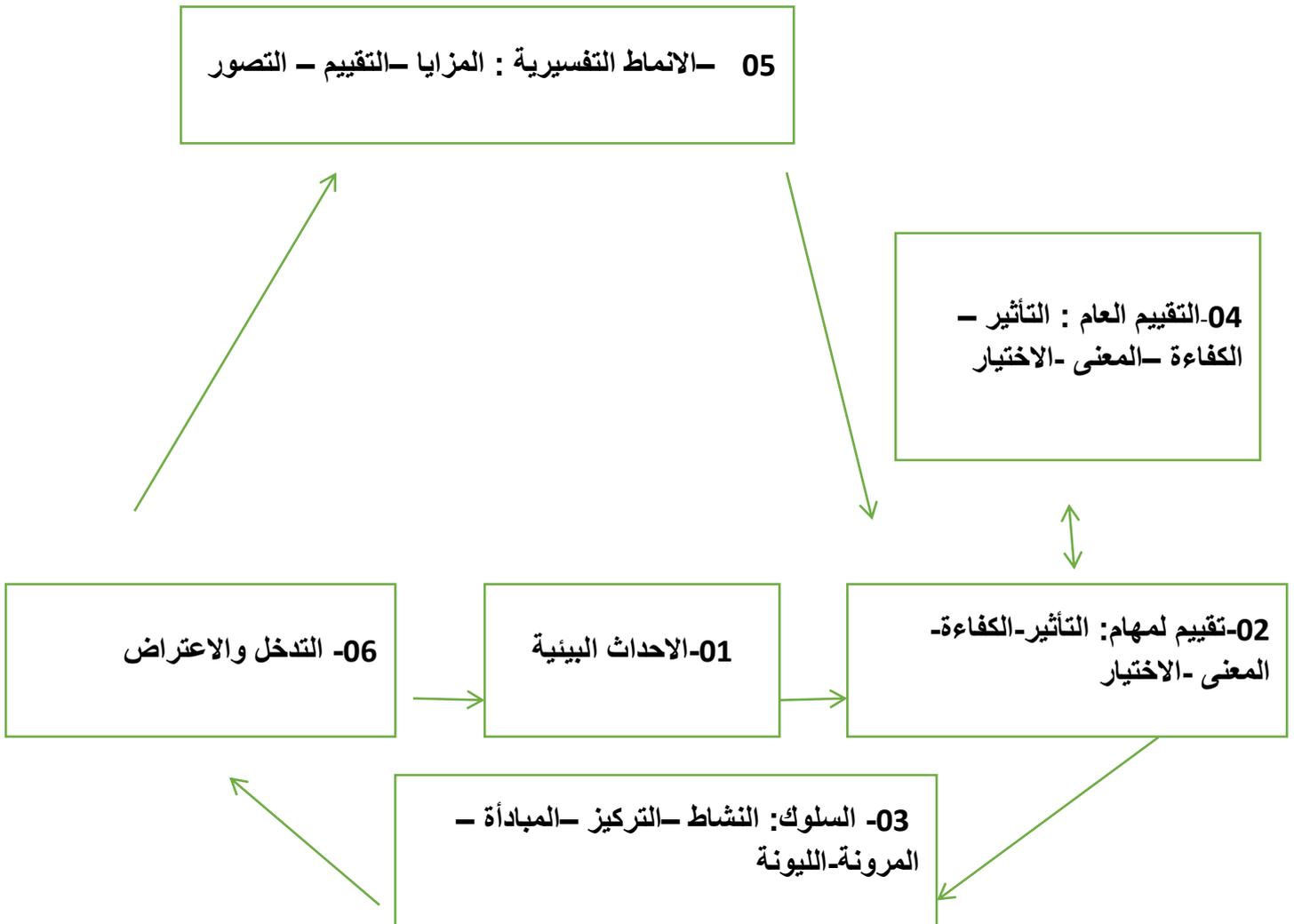
**ثالثاً: اعطاء معنى للعمل: Meaningfulness**

هو شعور الفرد بأن عمله مهم بالنسبة له وأنه يحب القيام به، وقد رأى thomas and velthouse أن معنى العمل ينطوي على رعاية الفرد الذاتية لمهمة معينة. (جوادي، 2015، ص52)

رابعاً: الاختيار: choie:

تتضمن المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد، ان يشعر بالفرصة في اختيار المهام ذات المعنى اديه وادائها بطريقة تبدو ملائمة، وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعوراً بالحرية، والاحساس بالقدرة على استخدام حكمه الشخصي، والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها.

بالإضافة الى هذه المهام التقديرية الاربعة التي وضعها الباحثان فقد طور ايضا نموذجا يوضح العمليات التي من خلالها يمكن للعمال الوصول الى هذه المهام التقديرية، وهذا النموذج موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (01): يوضح النموذج الادراكي للتمكين

المصدر: برني، 2015، ص 53

ان رؤية thomas and velthouse للتمكين كنموذج ادراكي، انطلقت اصطلاحا عليه بتقييمات المهمة (الاحكام الشخصية)، والتي يفترض قربها من الدوافع الذاتية وتحقيق الرضا. وتتطوي هذه التقييمات كما ذكرنا آنفا على الدرجة التي يملكها العامل من الاختيار، المعنى، الكفاءة، والتأثير التي تؤثر في ادائه لعمله، هذا ما يؤثر بشكل حتمي وفق وجهة نظر الباحثين على السلوك سواء من ناحية التعزيزات او ديناميكيات التوقع، فهي تخلق مشاعر ايجابية في العمال لتعزيز جهود عملهم. كما تشكل لهم في المستقبل مصدرا لاكتساب الخبرة حول تلقي المكافآت الفعلية، وهنا يمكن العمال من تحديد درجة تمكينهم من عدمها. (برني، 2015، ص 53،54)

### نموذج: (spreitzer, 1995)

وقد حددت سبرايتزر هذه الابعاد كما يلي: (باي راقد، 2022، ص 67)

- ☒ **المعنى:** يتضمن الموازنة بين مطالب دور عمل الفرد ومعتقداته وقيمه وسلوكه، حيث يترتب على ذلك احساس الفرد ان المهام التي يؤديها ذات معنى شخصي بالنسبة له
- ☒ **الكفاءة:** تشير الى فاعلية الذات الخاصة بعمل الفرد او اعتقاد الفرد بقدرته على انجاز أنشطة العمل بمهارة
- ☒ **التحديد الذاتي:** يعني احساس الفرد بقدرته على اختيار طرف تنفيذ مهام عمله، فهو يعكس الاحساس بالاستقلالية او الاختيار، مثلا لي صنع القرارات عن الطرق، السرعة والجهد المبذول لأداء العمل.
- ☒ **التأثير:** وهو الدرجة التي يستطيع فيها الفرد التأثير على نواتج العمل الاستراتيجية او الادارية او التشغيلية.

### نموذج Marquardt, 2002 فالتمكين:

أكد مارك وأردت في كتابه ان بناء المنظمة المتعلمة على الصلة الوثيقة بين التمكين والتعلم التنظيمي، حيث ذكر ان التمكين يطلق العنان نحو التعلم من اجل تحسين الاداء، وانه المفتاح لكل عمليات التعلم الوظيفي. وذكر في نموذجه بأن مستويات التمكين تزداد مع زيادة مستويات المعارف والمهارات المكتسبة، حيث تمر بخمس مراحل كالتالي: (حمادوش، 2019، ص 124)

# الفصل الثالث التمكين الوظيفي

- \* مرحلة المكاشفة الدورية: حيث لا تعطي بعد صلاحية اتخاذ القرار للموظفين.
- \* مرحلة وضع برنامج لعرض المقترحات: وهنا يتم تقديم اراء ومدخلات الموظفين
- \* مرحلة حلقات التمكين: وفيها تتم عملية المشاركة لي صنع القرار مع الموظفين مع الموظفين.
- \* مرحلة الحلقات الوظيفية: حيث تتخذ القرارات بشكل مستقل من قبل الموظفين.
- \* مرحلة حلقات التسيير الذاتي: ويتم فيها وضع السياسات ورسم الاستراتيجيات المنظمة بشكل تشاركي

خلال النماذج سابقة الذكر ترى الطالبتان انها تختلف من نموذج الى آخر من حيث:

جدول رقم (01): يوضح الاختلاف بين نماذج التمكين.

نموذج Marquardt , 2002	نموذج Spreitzer, 1995	نموذج Thomas and velthouse
هو نموذج ادراكي يتكون من اربع ابعاد تتمثل في: التأثير الحسي او الادراكي، الكفاءة، الاعطاء معنى العمل، الاختيار.	هو نموذج نفسي يتضمن أربع ابعاد تتمثل في: المعنى، التصميم التنظيمي، ويزداد التمكين كلما ازدادت مستويات المعارف والمهارات المكتسبة.	هو نموذج ادراكي يتكون من اربع ابعاد تتمثل في: التأثير الحسي او الادراكي، الكفاءة، الاعطاء معنى العمل، الاختيار.

المصدر: اعداد الطالبة.

## 07- معوقات التمكين:

هناك معوقات تمنع تطبيق التمكين في المنظمات منها ما يتعلق بالإدارة التي تعتبر الاولى في دعمه وتعزيزه او عدم تقبلها ورفضها له، ومنها ما تتعلق بالموظف او العامل، وكذلك ضعف ورتابة المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية، وتتمثل هذه المعوقات بالنقاط التالية: (باي راقد، 2022، ص101،100،99)

- ضعف وقلة مهارات العمال
- غياب الثقة ما بين الادارة والعمال.

- عدم فناعة الادارة العليا بأهمية التمكين
- وجود نظام اتصال ضعيف وغير فعال داخل المنظمة
- وجود نظام قيادة تقليدية بحيث يحد من دور العمال
- العشوائية وعدم العدالة في كل من نظام المكافآت ونظام الحوافز
- ضعف العلاقة ما بين العمال
- ضعف العملية التدريبية من حيث الكم والكيف
- ضعف التطوير الذاتي للعمال (المؤمنى، 2009، ص54)
- مناخ تنظيمي غير صحي بحيث ينعكس سلبا على معنويات العمال والذي بدوره يؤثر على انتاجهم وادائهم
- نظام رقابي صارم لا يسمح بحرية التصرف وبالتالي يحد من الابداع
- غياب فرق العمل من بيئة المنظمة
- عدم الرغبة في التغيير وقلة الاستعداد لتقبله
- المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات
- خوف الادارة العليا من فقدان السلطة
- خوف العمال من تحمل المسؤولية، والمساءلة وضعف الثقة بالنفس
- زيادة اعباء العمل والمسؤولية على عمال غير قادرين عليها
- ضعف مهارات العمال وعجزهم عن تحمل المسؤولية
- اساءة استخدام عوامل القوة الممنوحة للعمال
- زيادة الصراع وتفشي النزاعات بين العمال عند اداء العمل الجماعي
- اتخاذ القرارات احيانا على اسس شخصية وليس على اسس ومبررات منطقية وموضوعية

- ضعف ثقة الإدارة بإمكانيات الآخرين
- تركيز بعض العمال على نجاحهم الشخصي، وتفضيلهم على نجاح الجماعة
- حرص المديرين على مراكزهم ومناصبهم الوظيفية
- رتابة الهيكل التنظيمي وتعدد مستوياته الإدارية.

# الفصل الرابع



# الفصل الرابع منهجية الدراسة والجراءات الميدانية

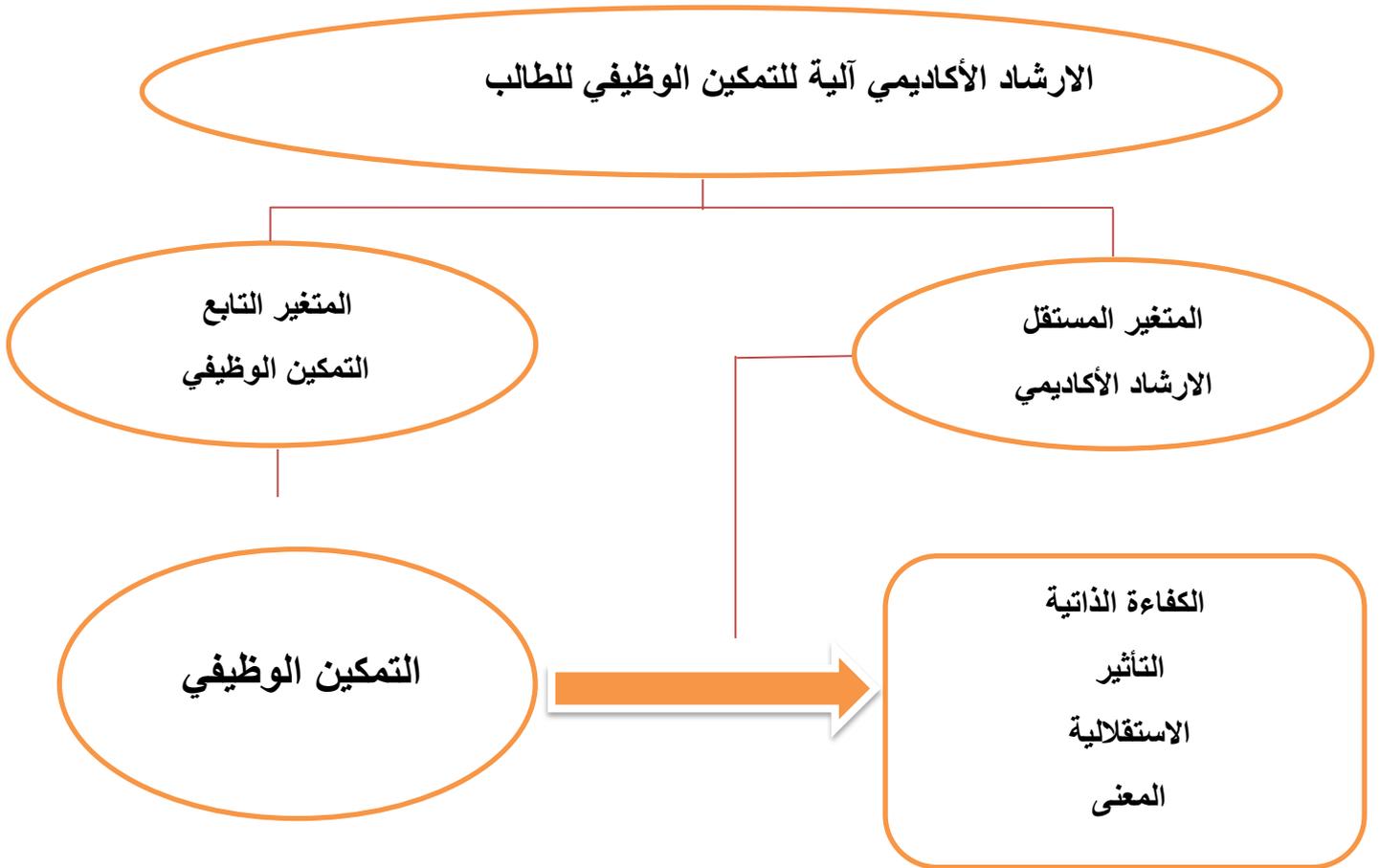
01- نموذج الدراسة:

تمثلت متغيرات الدراسة في متغيرين :

☒ المتغير المستقل: الارشاد الأكاديمي .

☒ المتغير التابع: التمكين الوظيفي .

والتي يمكن تمثيلها من خلال الشكل الآتي :



الشكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة.

المصدر: اعداد الطالبة.

# الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

## 02- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة اساسية في البحث العلمي، فهي بالنسبة للباحث اول احتكاك له بالميدان، لغرض التعرف والتفقد على الظروف المحيطة بالظاهرة المراد دراستها، وفي نفس الوقت التأكد من توفر عينة البحث في الميدان.

كما تتيح الدراسة الاستطلاعية للباحث فرصة جمع المعلومات الأولية والحصول على البيانات الخام المتعلقة بالظاهرة قيد الدراسة وكذا التأكد من صلاحية ادوات الدراسة.

### 1-2 اهداف الدراسة الاستطلاعية:

- \* التعرف على ميدان وخصائصه.
- \* للتعرف على العينة وخصائصها.
- \* التعرف على الصعوبات التي يمكن ان تشكل عائق في الدراسة الاساسية.
- \* جمع المعلومات حول موضوع الدراسة.
- \* التأكد من صحة الفرضيات ودقتها قبل الشروع في الدراسة الاساسية.
- \* معرفة الزمن المناسب للدراسة.
- \* التعرف على العدد الاجمالي لأفراد مجتمع البحث.

### 2-2 عينة الدراسة الاستطلاعية:

في هذه الدراسة مجال بحثنا ينحصر في طلبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية -تبسة- نظرا للإرشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب، كان عددهم الاجمالي 3535 طالب، تم الاختيار بطريقة عشوائية متاحة تمثلت في 15 طالب كعينة تجريبية من تخصصات مختلفة، حيث اننا وزعنا عدد 15 استمارة واسترجعنا عدد 15.

# الفصل الرابع منهجية الدراسة والجراءات الميدانية

## 3-2 الأدوات المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية:

اعتمدت الطالبتان على الملاحظة، حيث تم ملاحظة عينة الدراسة اثناء الوقت المتاح ومن ثم تم الاعتماد على استبيان تم تصميمه من قبل الطالبتان لقياس الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب كلية العلوم الانسانية والاجتماعية انظر الملحق رقم 01.

## 4-2 الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية:

صدق المحتوى: 

قامت الطالبتان بحساب نسبة صدق المحتوى (CVR) Content Validité Ratio (CVR) إحصائياً من خلال معادلة لا وشي 1975 Lawshe C.H كالتالي:

حيث CVR (Randy Cottrel, James F. McKenzie.2010. P318):

نسبة صدق المحتوى = CVR

عدد المحكمين الذين قالو يقيس =  $n_e$

العدد الاجمالي للمحكمين = N

$$\text{نسبة صدق المحتوى} = 100 \times \frac{\sum \text{CVR}}{\sum \text{Items}}$$

الثبات: باستخدام معامل الفا كرو نباخ 

تفسير نتائج معامل ألفا كرو نباخ:

القاعدة الأساسية لتفسير مقياس ألفا كرو نباخ مقياس ليكرت هي:

☞ إذا كانت  $\alpha \geq 0.9$ ، فالقياس ممتاز.

☞ إذا كانت  $0.8 \leq \alpha < 0.9$ ، فالقياس جيد.

☞ إذا كانت  $0.7 \leq \alpha < 0.8$ ، فالقياس مقبول.

☞ إذا كانت  $0.6 \leq \alpha < 0.7$ ، فالقياس مشكوك فيه.

☞ إذا كانت  $0.5 \leq \alpha < 0.6$ ، فالقياس ضعيف.

## الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

✍ إذا كانت  $0.5\alpha <$ ، فالقياس غير مقبول.

5-2 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

📊 صدق المحتوى:

حساب صدق المحتوى للمحور الاول: يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب.

الجدول رقم 2: يوضح نسبة صدق المحتوى لبنود المحور الاول

البند	محكم	د. د.	د. د.	مالك	د. بلخيري	لا	الفرق	الفرق/العدد الكلي
	ميهور	ميهور	محمد	سليمة	يقيس	يقيس		للمحكمين
01	1	1	1	1	3	0	3	1
02	1	1	1	1	3	0	3	1
03	1	1	1	1	3	0	3	1
04	0	1	1	1	2	1	1	0.33
05	1	1	1	1	3	0	3	1
06	0	1	1	1	2	1	1	0.33
07	0	1	1	1	2	1	1	0.33
08	1	1	1	1	3	0	3	1
							Σ	5.99

المصدر: من إعداد الطالبة.

$$\text{نسبة صدق المحتوى للمحور الاول} = 100 \times \frac{5.99}{8} = 74.875\%$$

ومنه فإن نسبة صدق محتوى المحور الاول عاليةً وبالتالي فإن المحور قابل للتطبيق الميداني.

## الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

حساب صدق المحتوى للمحور الثاني: يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب.

الجدول رقم 3: يوضح نسبة صدق المحتوى لبنود المحور الثاني

البند	محكم	د. ميهوب نور دين	د. مالك محمد	د. بلخيري سليمة	يقيس لا يقيس	الفرق	الفرق/العدد الكلي للمحكمين
09	1	1	1	1	3	0	1
10	1	1	1	1	3	0	1
11	0	1	1	1	2	1	1
12	0	1	1	1	2	1	0.33
13	1	1	1	1	3	0	1
14	0	1	1	1	2	1	0.33
15	0	1	1	1	2	1	0.33
16	0	1	1	1	2	1	0.33
					Σ		5.32

المصدر: من إعداد الطالبة.

$$\text{نسبة صدق المحتوى للمحور الثاني} = 100 \times \frac{5.32}{8} = 65.375\%$$

ومنه فإن نسبة صدق محتوى المحور الثاني عاليةً وبالتالي فإن المحور قابل للتطبيق الميداني.

حساب صدق المحتوى للمحور الثالث: يساهم الارشاد الأكاديمي في زيادة التأثير الحسي الحركي للطالب.

## الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

الجدول رقم 4: يوضح نسبة صدق المحتوى لبند المحور الثالث

الفرق/العدد الكلي للمحكّمين	الفرق	لا يقيس	د. يقيس	د. مالك محمد	د. ميهوب نور دين	محكم	البند
1	3	0	3	1	1	1	17
1	3	0	3	1	1	1	18
1	3	0	3	1	1	1	19
1	3	0	3	1	1	1	20
1	3	0	3	1	1	1	21
1	3	0	3	1	1	1	22
0.33	1	1	2	1	1	0	23
1	3	0	3	1	1	1	24
<b>7.33</b>	Σ						

المصدر: من إعداد الطالبة.

$$\text{نسبة صدق المحتوى للمحور الثالث} = 100 \times \frac{7.33}{8} = 91.625\%$$

ومنه فإن نسبة صدق محتوى المحور الثالث عالية جداً وبالتالي فإن المحور قابل للتطبيق

الميداني

حساب صدق المحتوى للمحور الرابع: يساهم الارشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة

المستقبلية للطالب.

## الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

الجدول رقم 5: يوضح نسبة صدق المحتوى لبند المحور الرابع

البند	محكم د.	د.	د.	يقيس لا	الفرق	الفرق/العدد
	ميهور نور دين	مالك محمد	بلخيري سليمة	يقيس	الفرق	الكلّي للمحكمين
17	1	1	1	3	0	3
18	1	1	1	3	0	3
19	1	1	1	3	0	3
20	1	1	1	3	0	3
21	1	1	1	3	0	3
22	1	1	1	3	0	3
23	1	1	1	3	0	3
24	1	1	1	3	0	3
					Σ	8

المصدر: من إعداد الطالبة.

$$\text{نسبة صدق المحتوى للمحور الرابع} = 100\% \times \frac{8}{8} = 100\%$$

ومنه فإن نسبة صدق محتوى المحور الرابع عالية جداً وبالتالي فإن المحور قابل للتطبيق

الميداني

الجدول رقم 6: يوضح نسبة صدق المحتوى الكلي للاستبيان.

رقم المحور	نسبة صدق المحتوى	نسبة صدق المحتوى الكلي للاستبيان
01	%74.875	% 83.25
02	%65.375	
03	%91.625	
04	%100	

المصدر: من إعداد الطالبة.

# الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

حساب الثبات: معامل الفا كرو نباخ باستخدام برنامج Spss:

جدول رقم 7: يوضح ملخص الانجاز

	العدد	%
العينة	15	100.0
الاستبعاد	0	.0
المجموع	15	100.0

حذف بطريقة قائمة على اساس جمع المتغيرات في الاجراء

المصدر: Spss

الجدول رقم 8: يوضح الاحصائيات الموثوقة

عدد البنود	الفا كرو نباخ
32	0.804

المصدر Spss :

ومما سبق تبين لنا ان ألفا كرو نباخ محصور بين:

$$0.8 \geq 0.804 > 0.9, \text{ فالقياس جيد.}$$

## 03- منهج الدراسة:

من اجل تحقيق اهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لموضوع دراستنا والذي يعرف بأنه "الطريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة، وتصنيفها، واخضاعها للدراسة الدقيقة" (سلاطينة، 2004، ص 168).

بما أن الدراسة الحالية تندرج ضمن الدراسات الوصفية، فقد تم استخدام المنهج الوصفي لأنه يعتبر من أكثر المناهج تداولًا في البحوث العلمية ذلك لأنه :

"يقوم بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة المدروسة" (بلغيث، 2011، ص162).

# الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

"كما يستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة من حيث خصائصها و أشكالها ، و علاقتها و العوامل المؤثرة في ذلك " (حامد ، 2003، ص 131).

وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفقا للمراحل التالية :

## ❖ مرحلة الاستكشاف والصياغة :

- القيام بجمع المادة العلمية أي الاطلاع على الجانب النظري لموضوع الدراسة.
- البحث عن الدراسات السابقة لفهم الجوانب المختلفة لموضع الدراسة الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب.
- كما تم في هذه المرحلة تحديد مشكلة الدراسة وصياغة التساؤلات .

## ❖ مرحلة التشخيص والوصف :

- تم في هذه المرحلة تحديد منهج البحث وتعيين الهدف من استخدامه .
- اختيار الأدوات المنهجية المناسبة لدراسة مشكلة البحث وهي: استمارة الاستبيان
- تحليل وتفسير البيانات على ضوء الإطار النظري والمفاهيمي وذلك بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة والخروج بموقف علمي من مشكلة الدراسة.

## 04- مجالات الدراسة:

المجال المكاني: تجرى الدراسة على مستوى جامعة العربي التبسي بالتحديد كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية.

## ▪ نشأة جامعة تبسة:

تأسست جامعة تبسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-09 الصادر في 04 جانفي 2009 وقد جاء الإعلان عن ترقية المؤسسة إلى مصف جامعي تتويجا للمجهودات الجبارة التي بذلتها الأسرة الجامعية بكل أطيافها على مدار سنوات متواصلة وكانت بدايتها سنة 1985 سنة تأسيس المعاهد الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض، الهندسة المدنية والمناجم.

## الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

أما المحطة الثانية التي عرفتها مسيرة تطوير المؤسسة فكانت سنة 1992 أين أنشأ المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي تيمنا بما يحمله الاسم من دلالات العلم والنضال الفكري البناء.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 272/06 الصادر في 16 أوت 2006، وفي إطار الهيكلة الجديدة للمركز الجامعي، تمت هيكلة المؤسسة باعتماد تقسيم جديد للمصالح الإدارية وتوزيع الأقسام والمعاهد. أما المرحلة الحاسمة فكانت يوم 12 أكتوبر 2008، في حفل الافتتاح الرسمي للسنة الجامعية 2009/2008 من جامعة تلمسان أين أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة ترقية المركز الجامعي تبسة إلى مصف جامعة، و هذا التاريخ يعتبر نقطة تحول هامة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، حيث عرفت جامعة تبسة اليوم تغيرات كبرى على مستوى الهيكل التنظيمي و العلمي بما يسمح لها إبراز كفاءتها العلمية و إمكانياتها المادية التي تتيح لها الفرصة لمنافسة الجامعات الكبرى و رفع مستوى التكوين و التأطير في مختلف التخصصات و الفروع الموجودة.

### ▪ كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية:

تأسست كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 363/12 المؤرخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق ل 08 أكتوبر 2012 وتضم الكلية حاليا قسمان: قسم العلوم الإنسانية وقسم العلوم الاجتماعية، وقد بلغ التعداد الإجمالي للطلبة المتمدرسين على مستوى الكلية للسنة الدراسية 2023/2022 حوالي 3535 طالب موزعين على مختلف الأقسام.

🚩 **المجال الزمني:** من خلال انطلاق فترة إعداد المذكرة وقبول الموضوع من طرف قسم العلوم الاجتماعية تبسة وذلك انطلاقا من 2023/12/24، قامت الباحثتان بـ :

### ➤ المرحلة الأولى :

تم فيه جمع المعلومات فيما يخص الجانب النظري للدراسة وذلك لمدة 4 أشهر انطلاقا من 2023/01/03 إلى غاية 2023/03/10، قامت الباحثتان خلال هذه الفترة بزيارة مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والمكتبة المركزية والمكتبات الالكترونية وذلك من أجل الاطلاع على مجموعة من الأدبيات المرجعية من شأنها أن تفيد الباحثتان في الجانب النظري .

# الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

## ➤ المرحلة الثانية :

تم في هذه المرحلة تحديد المجال المكاني والبشري وتحديد المنهج المتبع للدراسة، أيضا تم بناء الاستمارة في شكلها الأولي وعرضها على المشرفة بغية تحكيمها وضبطها، وبعد قبولها من طرف المشرفة قامت الباحثتان بتوزيع الاستمارة على مجموعة من الأساتذة وذلك من أجل تحكيمها وذلك خلال الفترة الممتدة من 2023/04/13 إلى غاية 2023/04/18، وأيضا تم النزول إلى الميدان وتوزيع استمارة الاستبيان على 120 طالب جامعي وذلك بتاريخ 2023./04/23.

## ➤ المرحلة الثالثة :

تم خلال هذه المرحلة تفرغ البيانات باستخدام برنامج Spss وذلك من أجل حساب التكرارات والنسب المئوية، وأيضا حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة، ثم تحليل النتائج المتحصل عليه وذلك خلال الفترة الممتدة من 2023/04/15 إلى غاية 2023/05/15 وتعتبر هذه آخر مرحلة.

✚ **المجال البشري:** يتكون مجتمع البحث من الطلبة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية تمثلت في عينة الدراسة وقد تم الاختيار بطريقة عشوائية 120 طالب من أصل 3535 طالب وذلك لعدم تحصل الطالبان على المعلومات الخاصة بأقسام التخصصات التي تخص عدد الطلبة في كل تخصص من أجل الاعتماد عليها في حساب حجم العينة.

## 05- ادوات الدراسة:

استبيان الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب، تم اعداد الاستبيان من قبل الطالبان وذلك بالرجوع الى الادب النظري الخاص ب الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب وقد تم حساب الخصائص السيكومترية للاستبيان وقد تبين لنا ان الاستبيان صادق وثابت، تم توزيع 120 استمارة وتم استرجاع 80 استمارة واشتمل الاستبيان على المحاور التالية:

## الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

الجدول رقم 09: يبين عبارات محاور استبيان الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب

العبارات	محور الاستبيان
8-7-6-5-4-3-2-1	يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب.
16-15-14-13-12-11-10-9	يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب.
24-23-22-21-20-19-18-17	يساهم الارشاد الأكاديمي في زيادة التأثير الحسي الحركي للطالب.
32-31-30-29-28-27-26-25	يساهم الارشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطالب.

المصدر: اعداد الطالبة

وقد اعطيت لكل مستجيب ثلاث بدائل يختار من بينهما وهي:

جدول رقم 10: يبين كيفية تصحيح عبارات الاستبيان

غير موافق	موافق	موافق بشدة
01	02	03

المصدر: اعداد الطالبة

حيث تمثل اعلى درجة فالاستبيان 3 وادنى درجة 1 والفرق بينهما يمثل مدى الفئة مقسوم على عدد الفئات المطلوبة وهي كالتالي:

$0.66 = \frac{3-1}{3}$  و بناءا عليه يتم تحديد الدرجات التالية للاستعانة بها في تفسير النتائج :

بدرجة ضعيفة: 1-1.66

بدرجة متوسطة: 1.67-2.33

بدرجة كبيرة: 2.34-3

وهذه الدرجات سيتم الاعتماد عليها في تفسير استجابات افراد العينة.

# الفصل الرابع منهجية الدراسة والاجراءات الميدانية

06- اساليب الدراسة:

النسب المئوية: لمعرفة اتفاق افراد العينة بنسبة % معينة حول البند

(= عدد التكرارات / عدد الافراد) 100

المتوسط الحسابي: لمعرفة الرأي العام المتفق عليه من قبل العينة حول البند

$\sum = (\text{التكرار} \times \text{الدرجة}) / \text{حجم العينة}$

الانحراف المعياري: يعتبر الانحراف المعياري من اهم المقاييس التشتت ويعرف على انه الجذر

التربيعي لمتوسط مربعات القيم عم متوسطها الحسابي، والانحراف المعياري يفيدنا في معرفة توزيع افراد العينة ومدى تشتتها

معامل الارتباط بيرسون: لمعرفة العلاقة بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب.

من بين شروطه الغير محققة:

■ يشترط في استخدام معامل الارتباط بيرسون ان يكون المتغيرين كميين.

➤ وفي الدراسة الحالية متغيرات الدراسة رتبية.

ومنه لتحديد العلاقة بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي نعلم على اتجاه عينة الدراسة العام حول الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب.

وقد تم الاعتماد برنامج Spss الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية.

# الفصل الخامس



## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

للتعرف إذا ما كان الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات افراد عينة الدراسة لكل محاور الاستبيان.

بما ان اجابات المبحوثين حول عبارات كل محور من محاور استبيان الدراسة هي أحد اختيارات او البدائل من مقياس ليكرت الثلاثي (موافق. غير موافق، اوافق بشدة)، فإنه عادة ما تتدخل القيم (الأوزان) كالتالي:

درجة الموافقة (الأوزان): موافق1، غير موافق 2، اوافق بشدة 3

### حساب المدى العام:

المدى العام = عدد البدائل - 1

ومنه:  $ET=3-1=2$

### حساب طول الفئة:

المدى العام / عدد الفئات

ومنه:  $L=2/3=0.66$

ليتم بعد ذلك حساب ما هو موضح فيما يلي:

من (2.34 الى 3) يعني انه عال وقوي ومرتفع موافق البديل اوافق بشدة ولإثبات او نفي الفرضيات من خلال التعرف على الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطالب بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

تبسة\_، يكون بانتماء الفئة للمتوسط الحسابي الاخيرة من (3-2.34) وابدال على الاتجاه القوي للمبحوثين نحو الابعاد الدالة على الفرضية مما يجعلها تتحقق وكلما اتجهنا الفئات الاقل كان تحقق الفرضية نسبي وليس تام اي وجود الدور لكن ليس اساسي.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

1-1 عرض وتحليل البيانات الأولية :

الجدول رقم (11): توزيع أفراد عينة البحث وفقا للتخصص.

التخصص	التكرار	النسبة
فلسفة	3	3.75
تاريخ	8	10
علوم تربية	13	16.25
ارشاد وتوجيه	42	52.5
علم اجتماع	13	16.25
اعلام واتصال	01	1.25
المجموع	80	%100

يمثل الجدول توزيع المبحوثين وفق التخصص حيث نجد أن 42 مفردة بنسبة 52.5 % تمثل تخصص ارشاد وتوجيه وتمثل النسبة الأكبر، بينما نجد 13 مفردة بنسبة 16.25 % تمثل تخصص علوم تربية وعلم اجتماع 13 مفردة بنسبة 16.25%، أما طلبة تخصص تاريخ فقد عددهم بـ 08 بنسبة 10 %، بينما قدر عدد تخصص فلسفة بـ 03 مفردة بنسبة 3.75%، نجد 1 مفردة بنسبة 1.25 % تمثل تخصص اعلام واتصال.

الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقا للجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	%30
أنثى	56	%70
المجموع	80	% 100

من خلال الجدول الممثل لتوزيع عينة البحث تبعا لجنسهم يتبين لنا أن 70% (نسبة أغلبية) هي من الإناث، وهي ما يعادل 56 طالبة مقابل نسبة 30% فقط من الذكور وهي ما تعادل 24 طالب.

ترجع ارتفاع نسبة الإناث في عينة الدراسة إلى الأسباب الآتية:

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- ارتفاع نسبة المواليد من الإناث في عينة الدراسة باعتبارها جزء من مجتمع البحث وهذا الأخير هو جزء من المجتمع الجزائري الذي تمثل فيه فئة الإناث الأغلبية.
  - التحاق الإناث بالجامعة كمرحلة تدريبية مكتملة لمراحل التدريس الأولى مقارنة بالذكور
- 2-1 عرض و تحليل وتفسير نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الاولى :

### النتائج الوصفية للمقياس:

بالنسبة لعبارات المحور الاول "يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب"، تم وصف عبارات المحور الاول حسب درجة تشبعها عن طريق استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات وتحديد اتجاه العينة لإجابات افراد عينة الدراسة فكانت النتائج كما يلي:

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (13): يوضح التكرارات والنسب المئوية وال المتوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة

لعبارات المحور الاول

الرقم	البند	البدائل			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة	الرتبة
		وافق / بشدة	موافق	غير موافق				
01	يساعدني الارشاد الأكاديمي في التغلب على العديد من التحديات التي تواجهين بنجاح.	73	5	2	2.887	0.3895	اوافق	1
		91.5 %	6.5	2	5	4	بشدة	
02	تساعدني الخدمات الارشادية المقدمة لي في القيام بالمهام الموكلة الي بشكل جيد.	60	8	12	2.550	0.7778	اوافق	2
		75 %	10	15	0	6	بشدة	
03	معرفة انظمة الكلية وبرامجها الاكاديمية تساعدني على تحقيق اهدافي التي حددتها مسبقا.	18	39	23	2.300	0.8328	موافق	6
		22.5 %	48.8	28.8	0	7		
04	يساهم الارشاد الأكاديمي في تسهيل المهام الموكلة الي حتى لو كانت صعبة.	53	17	10	2.487	0.7290	اوافق	3
		66.3 %	21.3	12.5	5	3	بشدة	
05	تعزير التحصيل الأكاديمي لدي يساهم في نمو قدراتي وتخطي العقبات التي تواجهين.	56	6	18	2.475	0.8415	اوافق	4
		70 %	7.5	22.5	0	6	بشدة	
06	أستطيع ان اتعلم ما يتم تدريبنا عليه هذا العام.	8	53	19	2.325	0.8969	موافق	8
		10 %	66.3	23.7	0	0		
07	الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدني على اختيار الوظيفة التي اطمح الوصول اليها.	46	17	17	2.387	0.7874	اوافق	5
		57.5 %	21.3	21.3	5	6	بشدة	
08	بالاطلاع على آراء اساتذة التخصص وذوي الخبرات أستطيع تغيير قدرتي على التفكير على حد ما.	13	48	19	2.300	0.8479	موافق	7
		16.3 %	60	23.8	0	3		
		Σ			2,4640	0.76289		

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

بدراسة وتحليل نتائج الجدول رقم (13) سيتم عرض اجابات المبحوثين نحو هذه الفرضية من خلال ترتيب العبارات نحو اعلى القيم للمتوسط الحسابي، ووفقا للتشتت الذي يمثله الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الاول للفرضية الاولى:

**البند رقم 01:** المتمثل في (يساعدني الارشاد الأكاديمي في التغلب على العديد من التحديات التي تواجهني بنجاح) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بأن الارشاد الأكاديمي يساعدهم في التغلب على العديد من التحديات التي تواجههم بنجاح بنسبة % 91.5 وذلك بمتوسط حسابي 2.8875 واحراف معياري مقدر ب 0.38954 اذ تصنيفت هذه ضمن فئة البديل وافق بشدة.

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة على ان يساعدني الارشاد الأكاديمي في التغلب على العديد من التحديات 73 مفردة من اصل 80 مفردة، وهي قيمة مهمة تعبر على راي فئة من طلبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية حول التحديات التي تعترض مساراتهم

ان الحياة الجامعية بصفة عامة عبارة عن تحديات كون الطلبة في مرحلة في اعداد لمرحلة انتقالية من الحياة العلمية الى الحياة العملية اذ تبرز لهم صراعات بين احتياجاتهم وصعوبات التي يواجهونها بكونها مرحلة جديدة مختلفة عن المراحل السابقة، فهي لا تخلو من المشكلات والخبرات الجديدة التي تتطلب مواجهتها التعرف على انظمة الكلية والاعداد لمهنة المستقبل.

**البند رقم 02:** المتمثل في (تساعدني الخدمات الارشادية المقدمة لي في القيام بالمهام الموكلة الي بشكل جيد) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب وافق بشدة بأن الخدمات الارشادية المقدمة لهم تساعدهم في القيام بالمهام الموكلة لهم بشكل جيد بنسبة % 75 وذلك بمتوسط حسابي 2.5500 واحراف معياري مقدر ب 0.77786 اذ تصنيفت هذه ضمن فئة البديل وافق بشدة.

أكدوا عدد المبحوثين الموافقين بشدة الذين بلغ عددهم 60 مفردة من أصل 80 مفردة، وان الخدمات الارشادية المقدمة لهم تساعدهم في القيام بالمهام المقدمة لهم بشكل جيد، في هذه الحالة يساعدهم الارشاد الأكاديمي الذي بدوره يمثل مجموعة الخدمات الاعلامية الادارية والجانب البيداغوجي والمنهجي، اصبحت مرافقة الطالب امرا ملحا ومهمة واجبة وذلك بغية تحقيق مردودية عالية في مرحلة التعليم العالي والتركيز على الجانب المهني الذي يأخذ شكل مساعدة الطالب على اعداد مشروعه المهني.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

البند رقم 04: المتمثل في (يساهم الارشاد الأكاديمي في تسهيل المهام الموكلة الي حتى لو كانت صعبة) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بأن الارشاد الأكاديمي يساهم في تسهيل المهام الموكلة لهم حتى لو كانت صعبة جيد بنسبة %63.3 وذلك بمتوسط حسابي 2.4875 واحراف معياري مقدر ب 0.72903 اذ تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

كان عدد استجابات المبحوثين الموافقين بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في تسهيل المهام الموكلة لهم حتى لو كانت صعبة جيد ب 53 مفردة من أصل 80 مفردة، وتفسر هذه النتيجة بان الارشاد الأكاديمي عبارة عن خدمة نفسية تربوية في العصر الراهن فهو لا يقتصر على جانب واحد فقط من بين هذه الجوانب مطرح الجانب المهني كون الطالب في مرحلة اعدادية للمهنة المستقبلية هدفه السعي دائما لتحقيق مستوى أفضل ويكون الارشاد الأكاديمي المقدم للطلبة في شكل ممنهج ضماني في الحصص البيداغوجية.

البند رقم 05: المتمثل في (تعزيز التحصيل الأكاديمي لدي يساهم في نمو قدراتي وتخطي العقبات التي تواجهني) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بأن تعزيز التحصيل الأكاديمي لديهم يساهم في نمو قدراتهم وتخطي العقبات التي تواجههم بنسبة %70 وذلك بمتوسط حسابي 2.4750 واحراف معياري مقدر ب 0.72903 اذ تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

لقد بلغوا عدد المبحوثين الموافقين بشدة على ان تعزيز التحصيل الأكاديمي لديهم يساهم في نمو قدراتهم وتخطي العقبات التي تواجههم ب 56 مفردة من أصل 80 مفردة وتفسر هذه النتائج بان مراعات الفروقات الفردية بين الطلبة من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومميزاتهم الشخصية وذلك بإشباع حاجاتهم في المرحلة الجامعية لان عملية التعزيز للتحصيل الأكاديمي يكسبهم خبرات جديدة تزيد من قدرتهم على التخطيط في مواجهة التحديات وتخطيها.

البند رقم 07: المتمثل في (الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدني على اختيار الوظيفة التي اطمح الوصول اليها) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بأن الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدهم على اختيار الوظيفة التي يطمحون الوصول اليها جيد بنسبة %57.5 وذلك بمتوسط حسابي 2.3875 و احراف معياري مقدر ب 0.78746 اذ تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة بأن الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدهم على اختيار الوظيفة التي يطمحون الوصول اليها جيد ب 46 مفردة من أصل 80 مفردة.

يتمثل الاشراف على الطلبة مهمة المتابعة والمرافقة للطالب بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية ومتطلباتها وتسهيل الحصول على المعلومات حول عالم الشغل وذلك بمساعدة الطلبة على اعداد المشروع المهني المناسب لهم.

📌 **البند رقم 03: المتمثل في (معرفة انظمة الكلية وبرامجها الاكاديمية تساعدي على تحقيق اهدافي التي حددتها مسبقا)** نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بأن معرفة انظمة الكلية وبرامجها الاكاديمية تساعدهم على تحقيق اهدافهم التي تم تحديدها مسبقا جيد بنسبة %48.8 وذلك بمتوسط حسابي 2.3000 واحراف معياري مقدر ب 0.83287 اذ تصنيفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

كان عدد استجابات المبحوثين الموافقين بان معرفتهم انظمة الكلية وبرامجها الاكاديمية تساعدهم على تحقيق اهدافهم التي تم تحديدها مسبقا جيد 39 مفردة من أصل 80 مفردة

وتفسر الطالبتان هذه النتيجة بغياب مفهوم الارشاد الأكاديمي بشكل نسبي لان مرافقة الطالب او الاشراف عليه في مواقف قليلة وتدني المساعدة في التحكم في المناهج ضعف متابعة تطور قدراتهم. تعتبر المرافقة أحد المستحدثات الجوهرية في إطار فلسفة M.D. لوالتي تهدف الى تحسين تكوين الطالب بأعلامه وتوجيهه للرفع من قدرته وامكانية بناء مساره التكويني وتحقيق الطالب لأهدافه التي حددها مسبقا.

📌 **البند رقم 08: المتمثل في (بالاطلاع على آراء اساتذة التخصص وذوي الخبرات أستطيع تغيير قدرتي على التفكير على حد ما)** نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بالاطلاع على آراء اساتذة التخصص وذوي الخبرات يستطيعون تغيير قدراتهم على التفكير الى حد ما بنسبة %60 وذلك بمتوسط حسابي 2.3000 و احراف معياري مقدر ب 0.84793 اذ تصنيفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

أكدوا المبحوثين الموافقين الذين بلغ عددهم 48 مفردة من أصل 80 مفردة بان الاطلاع على آراء اساتذة التخصص وذوي الخبرات يستطيعون تغيير قدراتهم على التفكير الى حد ما.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

ان الاستماع للطالب وبناء علاقة وجو من الثقة بينه وبين الاستاذ من خلال تقديم الدعم والنصائح الشخصية يغير بشكل نسبي في طريقة التفكير وتعزيز نقاط القوة وايضاح نقاط الضعف والحرص على عمل الطالب في رفع وتحسين نقاط الضعف وتحويلها الى مسار ايجابي يعدل في الاختيارات المستقبلية.

نفسر اجابة المبحوثين بغير موافق بان الاحتكاك بالأساتذة ضعيف قد يرجع ذلك الى التزامات الاساتذة المهنية، ضيق الوقت، تردد الطالب في الافصاح عن نقاط ضعفه او الرهاب من التوجه نحو الاساتذة.

 البند رقم 06: المتمثل في (أستطيع ان اتعلم ما يتم تدريبنا عليه هذا العام) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق يستطيعون ان يتعلموا ما يتم تدريبهم عليه هذا العام بنسبة %66.3 وذلك بمتوسط حسابي 2.3250 واحراف معياري مقدر ب0.89690 اذ تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بأنهم يستطيعون ان يتعلموا ما يتم تدريبهم عليه هذا العام 53 مفردات من أصل 80 مفردة، نفسر هذه النتيجة ان كل هذه الاحتياجات للتعلم والتدريب تؤكد ضرورة توفر مصلحة جامعية تعنى بتوفير الحاجات في ظل ما يسمى بالإرشاد الأكاديمي لمساعدته وتبصيره بالواقع التعليمي لمساره الأكاديمي.

من خلال استجابات افراد العينة لهذا البند نرى ونفسر ان اهمية تناول مصطلح الارشاد الأكاديمي وربطه بمتطلبات الطلبة التي تنمي قدراتهم كون الطالب اهم الشرائح التي تحتاج الى هذا النوع من الارشاد.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (14): يوضح التكرارات والنسب المئوية والالمتوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة لعبارات المحور الثاني.

الرقم	البند	البدائل			المتوسط		الانحراف المعياري	اتجاه العينة	الرتبة
		/	اوافق	موافق	غير موافق	الحسابي			
09	التزامي بتوجيهات الاساتذة يجعني اثق بالقرارات التي اتخذها	ت	13	46	21	2.312	0.8655	موافق	14
		%	16.3	57.5	26.3	5	7		
10	انا المسؤول الاول على اختيار الجامعة والكلية والتخصص	ت	17	35	28	2.087	0.8886	موافق	16
		%	21.2	43.8	35	5	6		
11	مناقشتي لذوي الخبرات والبحث عن الاسباب والاستماع لمن يعارضني يجعلني اصح مسار اتخاذ قراراتي	ت	12	41	27	2.175	0.9109	موافق	15
		%	15	51.8	33.8	0	0		
12	يساهم الارشاد الأكاديمي في ابداء رأيي بحرية وتقبل النقد البناء .	ت	54	14	12	2.525	0.7458	اوافق بشدة	9
		%	67.5	17.5	15	0	7		
13	استشاراتي لذوي الخبرات يزيد ثقتي باختياراتي العلمية والعملية.	ت	53	7	20	2.412	0.8670	اوافق بشدة	12
		%	66.2	8.8	25	5	3		
14	يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياراتي المناسبة	ت	47	24	9	2.475	0.6930	اوافق بشدة	10
		%	58.8	30	11.2	0	9		
15	تساهم الخدمات الارشادية في حل المشكلات الاكاديمية التي تعترضني	ت	50	16	14	2.450	0.7778	اوافق بشدة	11
		%	62.5	20	17.5	0	6		
16	يساهم الارشاد الأكاديمي في اختيار التخصص المناسب لقدراتي.	ت	18	44	18	2.325	0.8233	موافق	13
		%	22,5	55	22.5	0	2		

0.82153  $\Sigma$

2.3453

بدراسة وتحليل نتائج الجدول رقم (14) سيتم عرض اجابات المبحوثين نحو هذه الفرضية من خلال ترتيب العبارات نحو اعلى القيم للمتوسط الحسابي، ووفقا للتشتت الذي يمثله الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الاول للفرضية الثانية:

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

البند رقم 12: والمتمثل في (يساهم الارشاد الأكاديمي في ابداء رأيي بحرية وتقبل النقد البناء) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في ابداء رأيهم بحرية وتقبل النقد البناء بنسبة 67.5% وذلك بمتوسط حسابي 2.5250 وانحراف معياري مقدر ب 0.74587 تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

لقد بلغوا عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في ابداء رأيهم بحرية وتقبل النقد البناء 54 مفردة من أصل 80 مفردة، وهي قيمة معبرة على رأي الفئة من طلبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

ولا بد للطالب ان يكتسب حرية في ابداء الراي لكل ما يتم تقديمه له من معلومات ومعارف مما يؤدي ذلك في رفع القدرة على التعامل بشكل أكثر مرونة وذلك بالعمل على كيفية تقبل مختلف الآراء والاخذ ما هو بناء.

وتفسر النتيجة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في تبني آراء وتقبل النقد مما يؤثر هذا مستقبلا على حرية الاختبارات التي قد تكون مناسبة للطلبة.

البند رقم 14: والمتمثل في (يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياري المناسبة) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في الغاء التشكيك بقدراتهم واختياراتهم المناسبة بنسبة % 58.8 وذلك بمتوسط حسابي وانحراف معياري مقدر ب تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

أكدوا المبحوثين الموافقين بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في الغاء التشكيك بقدراتهم واختياراتهم المناسبة ب 47 مفردة من أصل 80 مفردة،

يعتبر موضوع التشكيك بالقدرات من المشكلات التي تهدد تقدير الذات مما يؤثر على الاختبارات المستقبلية وبالنظر الى الطالب انه لديه قابلية للخطأ.

اي نفسر هذا بالأمر الطبيعي مما يقابلها النقد البناء من طرف اساتذة التوجيه من الجانب البيداغوجي والاعلامي والاداري يلغي التشكيك بالقدرات وذلك عن طريق التغذية الراجعة والمناقشة والحوار.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

البند رقم 15: والتمثل في (تساهم الخدمات الارشادية في حل المشكلات الاكاديمية التي تعترضني) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في حل المشكلات الاكاديمية تعترضهم بنسبة % 62.5 وذلك بمتوسط حسابي 2.4500 وانحراف معياري مقدر ب 0.77786 تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

لقد بلغوا عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في حل المشكلات الاكاديمية تعترضهم 50 مفردة من أصل 80 مفردة،

ان المشكلات الاكاديمية تعترض مسار اي طالب قد تؤثر على مساره وتحصيله الدراسي في حالة لم يتم التكفل بها فيستوجب على الطلاب الاعتماد على أنفسهم بدرجة كبيرة.

تعتبر الخدمات الارشادية المقدمة للطلبة في بناء المشروع المهني للطلاب وذلك بتوجيهه نحو التخصص الذي يتناسب مع قدراته وميولاته، مما يحدث لديه توافق على المستوى العلمي.

البند رقم 13: والتمثل في (استشاراتي لذوي الخبرات يزيد ثقتي باختياراتي العلمية والعملية) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان استشاراتهم لذوي الخبرات يزيد ثقتهم باختياراتهم العلمية والعملية بنسبة % 66.2 وذلك بمتوسط حسابي 2.4125 وانحراف معياري مقدر ب 0.86703 تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

لقد بلغوا عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان استشاراتهم لذوي الخبرات يزيد ثقتهم باختياراتهم العلمية والعملية 53 مفردة من أصل 80 مفردة.

تعرف الخبرة على انها تجربة العمل السابقة التي يكتسبها الشخص، وتصنف الخبرة على ما إذا كان الشخص قد تعرض لموقف معين مثل الخبرات العلمية.

ونفسر استجابات افراد العينة بان لديهم احتكاك بذوي الخبرات المتواجدين بالكلية مما يكسبهم مهارات تساعدهم في اختياراتهم المناسبة.

البند رقم 16: والتمثل في (يساهم الارشاد الأكاديمي في اختيار التخصص المناسب لقدراتي) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان الارشاد الأكاديمي يساهم في اختيار التخصص

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

المناسب لقدراتهم بنسبة % 55 وذلك بمتوسط حسابي 2.3250 وانحراف معياري مقدر ب 0.82332 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

أكدوا المبحوثين الموافقين الذين بلغ عددهم 44 مفردة من أصل 80 مفردة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في اختيار التخصص المناسب لقدراتهم، ان الارشاد الأكاديمي في الجامعة الجزائرية يقتصر على الاعلام الاداري والجانب البيداغوجي والنفسي والمهني والتسجيلات الجامعية. ان تحديد التخصص الذي سوف يختاره الطالب يعتمد على درجة تحصيله وقدراته ورغبته الشخصية.

**البند رقم 9: والمتمثل في (التزامي بتوجيهات الاساتذة يجعلني اثق بالقرارات التي اتخذها) نرى** بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان التزاماتهم بتوجيهات الاساتذة يجعلهم اثق بالقرارات التي يتخذونها بنسبة % 57.7 وذلك بمتوسط حسابي 2.3125 وانحراف معياري مقدر ب 0.86557 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان التزاماتهم بتوجيهات الاساتذة يجعلهم اثق بالقرارات التي يتخذونها ب 46 مفردة من أصل 80 مفردة، وهي قيمة منخفضة.

تفسر الطالبان النتيجة المتحصل عليها بان هذه التوجيهات تكون ضمنية في الجانب البيداغوجي وطرح توجيهات تخص مسارهم التكويني.

**البند رقم 11: والمتمثل في (مناقشتي لذوي الخبرات والبحث عن الاسباب والاستماع لمن يعارضني يجعلني اصح مسار اتخاذ قراراتي) نرى** بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان مناقشتهم لذوي الخبرات والبحث والاسباب والاستماع لمن يعارضهم يجعلهم يصحون مسار اتخاذ قراراتهم بنسبة % 51.8 وذلك بمتوسط حسابي 2.1750 وانحراف معياري مقدر ب 0.91090 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان مناقشتهم لذوي الخبرات والبحث والاسباب والاستماع لمن يعارضهم يجعلهم يصحون مسار اتخاذ قراراتهم ب 41 مفردة من أصل 80 مفردة وتحدد الخبرة على ما كان الشخص الذي تناقشه لديه خبرات كافية او متاحا ليبدأ عمله الاول.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

ان البحث عن الاسباب نشاط عملي يتحول الى تفكير علمي للاستخدام في حل المشكلات وتقبل المعارضين الايجابيين يؤدي هذا الى مراجعة القرارات وتصحيح المسار نحو الايجاب وخدام لمصلحة الطالب.

البند رقم 10:  والتمثل في (انا المسؤول الاول على اختيار الجامعة والكلية والتخصص) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بأنهم المسؤولين الاولين على اختيار الجامعة والكلية والتخصص بنسبة % 43.8 وذلك بمتوسط حسابي 2.0875 وانحراف معياري مقدر ب 0.88866 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

أكدوا المبحوثين الموافقين الذين بلغ عددهم 35 مفردة من أصل 80 مفردة بأنهم المسؤولين الاولين على اختيار الجامعة والكلية والتخصص

ان اختيار التخصص عادة ما يكون على حسب قدرة الطالب وميوله وعلى حسب اعتباره المهنية.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (15): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة

لعبارات المحور الثالث

الرقم	البند	البدائل			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة	الرتبة
		/	وافق	غير موافق				
17	نمط التدريس يزيد من قدرتي على الاقتناع اللفظي.	ت	61	7	2.675	0.6319	وافق	
		%	76.3	8.7	0	5	بشدة	
18	علاقتي مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتي.	ت	27	18	2.112	0.7461	موافق	
		%	33.8	22.5	5	9		
19	طرق التدريس والمشاركة الجماعية في العمل تزيد من قدرتي فالتحكم في الانفعالات.	ت	49	18	2.387	0.8342	وافق	
		%	61.3	22.5	5	9	بشدة	
20	التنوع في طرق التدريس تعزز من عملية التخطيط.	ت	49	19	2.375	0.8475	وافق	
		%	61.2	23.8	0	6	بشدة	
21	تساعدني اساليب التعلم الجماعي في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتي فالتأثير على الآخرين.	ت	17	20	2.287	0.8448	موافق	
		%	21.2	25	5	5		
22	توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في تحقيق اهدافي.	ت	6	27	2.250	0.9345	موافق	
		%	7.5	33.7	0	7		
23	التعلم الجماعي يزيد من تفاعلي ويعزز اسلوب تعاملي داخل الجماعة.	ت	9	26	2.237	0.9174	موافق	
		%	11.2	32.5	5	0		
24	مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية يزيد من قدرتي على التأثير على الآخرين.	ت	17	21	2.262	0.8530	م وافق	
		%	21.3	26.2	5	5		
		Σ	2.3234	0.82623				

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

بدراسة وتحليل نتائج الجدول رقم (15) سيتم عرض اجابات المبحوثين نحو هذه الفرضية من خلال ترتيب العبارات نحو اعلى القيم للمتوسط الحسابي، ووفقا للتشتت الذي يمثل الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الاول للفرضية الثالثة:

✚ **البند رقم 17: والتمثل في (نمط التدريس يزيد من قدرتي على الاقناع اللفظي) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان نمط التدريس يزيد من قدراتهم على الاقناع اللفظي بنسبة 76.3% وذلك بمتوسط حسابي 2.6750 وانحراف معياري مقدر ب 0.63195 تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.**

أكدوا المبحوثين الموافقين بشدة الذي بلغ عددهم 61 مفردة من أصل 80 مفردة، بان نمط التدريس يزيد من قدراتهم على الاقناع اللفظي.

ان نمط التدريس في الجامعة يقتصر على المحاضرات او اللقاء هذا ما يفسر زيادة الطلبة على الاقناع اللفظي وذلك من خلال قيامهم بالأعمال الموجهة لهم المتمثلة في البحوث التي يتم عرضها اثناء الحصص.

✚ **البند رقم 19: والتمثل في (طرق التدريس والمشاركة الجماعية في العمل تزيد من قدرتي فالتحكم في الانفعالات) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان طرق التدريس والمشاركة الجماعية في العمل تزيد من قدرتهم فالتحكم فالانفعالات بنسبة 61.3% وذلك بمتوسط حسابي 2.3875 وانحراف معياري مقدر ب 0.83429 تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.**

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان طرق التدريس والمشاركة الجماعية في العمل تزيد من قدرتهم فالتحكم فالانفعالات ب 49 مفردة من أصل 80 مفردة،

طرق التدريس تمثلت في طريقة المحاضرة والمناقشة والاستكشاف والعصف الذهني تكون اما بشكلها الفردي او الجماعي تزيد من قدرتهم في التحكم في انفعالاتهم.

✚ **البند رقم 20: والتمثل في (التنوع في طرق التدريس تعزز من عملية التخطيط)) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان التنوع في طرق التدريس تعزز من عملية التخطيط بنسبة 61.2% وذلك بمتوسط حسابي 2.3750 وانحراف معياري مقدر ب 0.84756 تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.**

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان التنوع في طرق التدريس تعزز عملية التخطيط ب 49 مفردة من أصل 80 مفردة،

ان عملية التخطيط تؤدي الى تحديد اهداف واضحة للعمل وان التنوع في طرق التدريس من خلال التعرض الى مواقف مختلفة تساهم في عملية تعزيز عملية التخطيط اي يسعى الطالب الى البحث ووضع خطط جديدة لتخطي الموقف الذي يواجهه.

✚ البند رقم 21: والتمثل في (تساعدني اساليب التعلم الجماعي في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتي فالتأثير على الآخرين) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان اساليب التعلم الجماعي تساعدهم في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتهم فالتأثير على الاخرين بنسبة %53.8 وذلك بمتوسط حسابي 2.2875 وانحراف معياري مقدر ب 0.84485 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

أكدوا المبحوثين الموافقين بشدة الذي بلغ عددهم 43 مفردة من أصل 80 مفردة، بان اساليب التعلم الجماعي تساعدهم في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتهم فالتأثير على الاخرين، ان اساليب التعلم الجماعي يتم فيه تقسيم الطلبة الى مجموعات صغيرة غير متجانسة هدفها التعاون قد يؤثر أحدهما عن الآخر بطريقة غير مباشرة او مقصودة، وذلك بالتأثر بموقف تعليمي مما يحدث ذلك تفاعل ايجابي يشعر فيه كل طالب انه مسؤول عن اقرانه.

✚ البند رقم 24: والتمثل في (مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية يزيد من قدرتي على التأثير على الآخرين) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية تزيد من قدرتهم على التأثير على الاخرين بنسبة %52.5 وذلك بمتوسط حسابي 2,2625 وانحراف معياري مقدر ب 0.85305 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية تزيد من قدرتهم على التأثير على الاخرين ب 42 مفردة من أصل 80 مفردة،

التأثير هو ترك بصمة في الغير لا بد ان يكون مؤثرا في الآخرين وذلك بطرح قضايا ومناقشتها بموضوعية يقبلها المتعاملون معك ويقتنعون بها بكونها تعالج بالمنطق مما يجعل الطالب يتمتع بشخصية قوية قادرة على السيطرة والتحكم.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

✚ البند رقم 22: والمتمثل في (توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في تحقيق اهدافي) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان توافر المعلومات المتعلقة بتخصصهم يساهم في تحقيق اهدافهم بنسبة **58.8%** وذلك بمتوسط حسابي **2.2500** وانحراف معياري مقدر ب **0.93457** تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

أكدوا عدد المبحوثين الموافقين بان توافر المعلومات المتعلقة بتخصصهم يساهم في تحقيق اهدافهم المقدر ب **47** مفردة من أصل **80** مفردة،

التخصص الجامعي هو حقل الدراسة الذي يختاره الطالب والذي يتطلب تحديد الاهداف المرجو تحقيقها بالاطلاع على كل حقل بما يحتويه من معلومات يوضح الاهداف الذي وضعها الطالب مما يساهم هذا في تحقيقها.

✚ البند رقم 23: والمتمثل في (التعلم الجماعي يزيد من تفاعلي ويعزز اسلوب تعاملي داخل الجماعة) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان التعلم الجماعي يزيد من تفاعلهم ويعزز اسلوب تعاملهم داخل الجماعة بنسبة **56.3%** وذلك بمتوسط حسابي **2.2357** وانحراف معياري مقدر ب **0.91740** تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان التعلم الجماعي يزيد من تفاعلهم ويعزز اسلوب تعاملهم داخل الجماعة **45** مفردة من أصل **80** مفردة، التعلم الجماعي يزيد من تفاعلي ويعزز اسلوب تعاملي داخل الجماعة.

ان التعلم الجماعي يزيد من دافعية الانجاز والتعاون وينمي لدى الطلبة روح التعاون من خلال الاندماج وتبادل الآراء مما يعزز هذا اسلوب تعامل الطالب داخل الجماعة.

✚ البند رقم 18: والمتمثل في (علاقتي مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتي) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان علاقتهم مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتهم بنسبة **33.8%** وذلك بمتوسط حسابي **2.1125** وانحراف معياري مقدر ب **0.74619** تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان علاقتهم مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتهم **35** مفردة من أصل **80** مفردة،

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الاستاذ يلعب دورا مهما في البناء الفكري للطالب، فالطالب يحتاج الى تفاعلات للتعلم. بحيث تساهم المواقف التربوية في النضج الفكري للطالب وتشجيعه في المساهمة بشكل كبير في تطوير معارفه يحدث فروقات فردية في شخصيته.

الجدول رقم (16): يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات واتجاه العينة والرتبة لعبارات المحور الرابع.

الرقم	البند	البدائل		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة	الرتبة
		وافق / بشدة	. موافق غير				
25	الارشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختياري للمهنة المستقبلية	53 66.3 %	15 18.7	2.512 5	0.74619	اوافق بشدة	25
26	ادراكي لقدراتي وميولاتي يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتي العملية	10 12.5 %	47 58.8	2.300 0	0.89159	موافق	30
27	المقررات الدراسية المقدمة تزيل الغموض نحو مفهومي لمهنتي المستقبلية	47 58.5 %	18 22.5	2.400 0	0.78917	اوافق بشدة	27
28	المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهامني لأداء مهنتي المستقبلية.	52 65. %	7 8.8	2.387 5	0.87863	اوافق بشدة	28
29	توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في اضافة معنى لمهنتي المستقبلية.	13 16,3 %	42 52.5	2.212 5	0.89575	موافق	26
30	يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياري المناسبة	49 61.3 %	18 22.5	2.450 0	0.76141	اوافق بشدة	32
31	جودة التعليم العالي يقيس مدى معرفتي لمتطلبات وظيفتي.	15 18.8 %	42 52.5	2.237 5	0.87502	موافق	31
32	الاستراتيجيات والمهارات التي تطبقها هيئة التدريس اثناء الحصص تكسبني معارف تساعدني على الاهتمام لأداء مهنتي المستقبلية.	8 10 %	46 57.5	2.250 0	0.92092	موافق	29
		Σ		2.3437	0.81083		

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

بدراسة وتحليل نتائج الجدول رقم (16) سيتم عرض اجابات المبحوثين نحو هذه الفرضية من خلال ترتيب العبارات نحو اعلى القيم للمتوسط الحسابي، ووفقا للتشتت الذي يمثله الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الاول للفرضية الرابعة:

✚ **البند رقم 25: والتمثل في (الارشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختياري للمهنة المستقبلية)** نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان الارشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختيارهم للمهنة المستقبلية بنسبة **66.3%** وذلك بمتوسط حسابي **2,5125** وانحراف معياري مقدر ب **0.74619** تصنفت هذه ضمن فئة البديل اوافق بشدة.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان الارشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختيارهم للمهنة المستقبلية **53** مفردة من أصل **80** مفردة.

لا بد أن ينصب اختيار الطالب على المهنة وليس على الكلية أو الجامعة، لذا فالافتتاح الكامل من جانب الطالب بمهنته المستقبلية سيدفعه لتحمل متاعب الدراسة. بل يساهم في ذلك مساندة الأساتذة في الكلية، وذلك طلبا لما لديهم من معلومات وليس لإسناد مهمة الاختيار إليهم.

✚ **البند رقم 30: والتمثل في (يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياري المناسبة)** نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في الغاء التشكيك بقدراتهم واختياراتهم المناسبة بنسبة **61.3%** وذلك بمتوسط حسابي **2.4500** وانحراف معياري مقدر ب **0.76141** تصنفت هذه ضمن فئة لبديل اوافق بشدة.

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة بان الارشاد الأكاديمي يساهم في الغاء التشكيك بقدراتهم واختياراتهم المناسبة **49** مفردة من أصل **80** مفردة.

ان الارشاد الأكاديمي يهدف الى مساعدة الطالب على حل المشكلات التي تعترض مساره التعليمي والتكويني ومن بين هاته المشاكل الاختيارات الغير مناسبة للتخصصات ونفسر هاته النتيجة بأن الطالب الجامعي على دراية بأعمال الكلية وكيفية الحصول على خدماتها اي ان الارشاد الأكاديمي يعمل على توعية الطالب بالصعوبات التي يعترضها وكيفية تخطيها.

✚ **البند رقم 27: والتمثل في (المقررات الدراسية المقدمة تزيل الغموض نحو مفهومي لمهنتي المستقبلية)** نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة المقررات الدراسية المقدمة تزيل

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الغموض نحو مفهومهم لمهنتهم المستقبلية بنسبة 58.5% وذلك بمتوسط حسابي 2.4000 وانحراف معياري مقدر ب 0.78917 تصنفت هذه ضمن فئة لبدليل اوافق بشدة.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة المقررات الدراسية المقدمة تزيل الغموض نحو مفهومهم لمهنتهم المستقبلية 47 مفردة من أصل 80 مفردة.

تعد المقررات الدراسية من المعايير المهمة نجاح البرنامج ومن دونها لا يستطيع الطالب ان يحصل على شهادة التحصيل الأكاديمي بحيث ان مخرجات الكلية متوافقة مع متطلبات سوق العمل وتواكب مستوى التطور مما تنمي المهارات العلمية والتدريبية بدرجة نسبية وذلك ما يوضح مفهوم المهنة التي سيشاغلها الطالب مستقبلا وتزيل الغموض الذي يعترض مفهومه.

✚ **البند رقم 28: والتمثل في (المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهمي لأداء مهنتي المستقبلية) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب اوافق بشدة بأن المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهامهم لأداء مهنتهم المستقبلية بنسبة 65% وذلك بمتوسط حسابي 2.3875 وانحراف معياري مقدر ب 0.87863 تصنفت هذه ضمن فئة لبدليل اوافق بشدة.**

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بشدة بأن المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهامهم لأداء مهنتهم المستقبلية 52 مفردة من أصل 80 مفردة.

تفسر الطالبان نتيجة استجابات افراد العينة على اساس:

يتم تحديد المهام للمهنة المستقبلية للطالب من خلال المعارف والمعطيات التي يتلقاها ويساهم في ذلك الارشاد الأكاديمي عن طريق جانبه البيداغوجي ومن هنا نجد ان المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهامهم لأداء مهنتهم المستقبلية بدرجة مرتفعة.

✚ **البند رقم 26: والتمثل في (ادراكي لقدراتي وميولاتي يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتي العملية) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا بموافق بان ادراكهم لقدراتهم وميولاتهم يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتهم العملية بنسبة 58.5% وذلك بمتوسط حسابي 2.3000 وانحراف معياري مقدر ب 0.89159 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.**

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان ادراكهم لقدراتهم وميولاتهم يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتهم العملية 47 مفردة من أصل 80 مفردة.

تعتبر الحياة العملية فترة مهمة في حياة الطالب مما يتوجب عليه إدراك قدراتهم وميولاته من خلال خضوعهم لتقييمات تسهل عليهم إدراك معارفهم للمهنة التي تم تحديدها مسبقا وهنا نجد إدراك فئة المبحوثين لقدراتهم وميولاتهم بدرجة متوسط وهذا راجع الى تدني العلاقات مع الاساتذة ونقص فالاهتمام بتطوير الذات اي ان ادراكهم لقدراتهم وميولاتهم يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتهم العملية.

✚ **البند رقم 32: والتمثل في (الاستراتيجيات والمهارات التي تطبقها هيئة التدريس اثناء الحصص تكسبني معارف تساعدني على الاهتمام لأداء مهنتي المستقبلية) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا بموافق بان الاستراتيجيات والمهارات التي تطبقها هيئة التدريس اثناء الحصص تكسبهم معارف تساعدهم على الاهتمام لأداء مهنتهم المستقبلية بنسبة 57.5% وذلك بمتوسط حسابي 2.2500 وانحراف معياري مقدر ب 0.92092 تصنفت هذه ضمن فئة البديل موافق.**

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان الاستراتيجيات والمهارات التي تطبقها هيئة التدريس اثناء الحصص تكسبهم معارف تساعدهم على الاهتمام لأداء مهنتهم المستقبلية 46 مفردة من أصل 80 مفردة.

ان الاهتمام الطالب بالأعمال التي تشتملها المهنة المستقبلية متوسط على العموم وذلك راجع الى الاستراتيجيات و المهارات التي تطبقها هيئة اعضاء التدريس و الى قدرة التركيز اي الفروقات الفردية بين الطلبة في حين نجدهم يقومون بمواجهة العديد من المطالب من اجل التعرف على محتوى المقياس وذلك بتدوين ملاحظات اثناء ما يتم عرضه عليهم و الخضوع الى عملية التقييم من طرف الاستاذ المحاضر لهم اي هناك نوعا ما التمسك بالطريقة التقليدية في تلقين المعارف و المهارات مما يؤثر هذا في انخفاض بروز استخدام الاستراتيجيات التي تساهم في اهتمام الطالب لأداء مهنته المستقبلية.

✚ **البند رقم 31: والتمثل في (جودة التعليم العالي يقيس مدى معرفتي لمتطلبات وظيفتي) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا ب موافق بان جودة التعليم العالي يقيس مدى معرفتهم لمتطلبات**

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

وظيقتهم بنسبة 52.5% وذلك بمتوسط حسابي 2.2375 وانحراف معياري مقدر ب 0.87502 تصنيفت هذه ضمن فئة لبديل موافق.

لقد بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان جودة التعليم العالي يقيس مدى معرفتهم لمتطلبات وظيفتهم 42 مفردة من أصل 80 مفردة.

ان عملية تقييم جودة التعليم العالي يكون على اساس القيام بتحقيق أكبر قدر من اهدافها، ومراجعة مواردها لضمان استمراريتها في المستقبل وتكون الجودة على صعيد التصميم والأداء ولتحسين المستمر وذلك باستقبال المدخلات (الطلبة) والحرص على المخرجات التي تتمثل في طالب مشروع ممتن وذلك بإدراكه لمتطلبات وظيفته بشكل نسبي معبر عن جودة التعليم العالي.

 البند رقم 29: والتمثل في (توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في اضاء معنى لمهنتي المستقبلية) نرى بأن افراد العينة الدراسة قد اجابوا بموافق بان توافر المعلومات المتعلقة بتخصصهم يساهم في اضاء معنى لمهنتهم المستقبلية بنسبة 52.5% وذلك بمتوسط حسابي 2.2125 وانحراف معياري مقدر ب 0.89575 تصنيفت هذه ضمن فئة البديل موافق.

بلغ عدد المبحوثين الموافقين بان توافر المعلومات المتعلقة بتخصصهم يساهم في اضاء معنى لمهنتهم المستقبلية 42 مفردة من أصل 80 مفردة.

لن يستطيع أي طالب أن يصل إلى قرار مناسب بشأن تخصصه الجامعي إلا بالحصول على قدر كاف من المعلومات عن ذاته أولاً ثم عن مجالات التخصص ثانياً، وهذه المعلومات لن تتوافر لديه وحده، بل يساهم في ذلك مساندة الأساتذة في الكلية، وذلك طلباً لما لديهم من معلومات وليس لإسناد مهمة الاختيار إليهم هذا يساهم في اضاء معنى للمهنة المستقبلية مع ايضاح متطلباتها.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

1-2 مناقشة النتائج العامة للفرضية الأولى:

الجدول رقم (17): يبين النتائج العامة للفرضية الأولى.

رقم العبارة	فئة المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة	الموافقة العامة
1-2-4-5	(3-2.34)	2.4640	0.76289	72.0%	وافق بشدة
7				4	
3-6-8	-1.67 (2.33)	/	/	/	/
/	(1.66-1)	/	/	/	/

نصت الفرضية الأولى " يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب "، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.4640، وانحراف معياري عام قدر بـ 0.76289، وذلك بنسبة 72.04% كان على رأسها العبارات التالية:

يساعدني الارشاد الأكاديمي في التغلب على العديد من التحديات التي تواجهني بنجاح. 

تساعدني الخدمات الارشادية المقدمة لي في القيام بالمهام الموكلة الي بشكل جيد. 

يساهم الارشاد الأكاديمي في تسهيل المهام الموكلة الي حتى لو كانت صعبة. 

تعزير التحصيل الأكاديمي لدي يساهم في نمو قدراتي وتخفي العقبات التي تواجهني. 

الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدني على اختيار الوظيفة التي اطمح الوصول اليها. 

ومما سبق يمكن القول ان الفرضية الأولى محقق بشكل تام وهو ما دل عليه المتوسط حسابي العام 2.4640 والانحراف المعياري الذي بلغ 0.76289 دليل على وجود تمركز في إجابات المبحوثين حول البديل اوافق بشدة ومنه نجد انا الارشاد الأكاديمي يساهم في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

حيث نجد ان هناك ثلاث عبارات تبين ان درجة الموافقة عليها متوسطة والتي تمثلت فيما يلي:

✚ معرفة انظمة الكلية وبرامجها الاكاديمية تساعدني على تحقيق اهدافي التي حددتها مسبقا.

✚ أستطيع ان اتعلم ما يتم تدريبنا عليه هذا العام.

✚ بالاطلاع على آراء اساتذة التخصص وذوي الخبرات أستطيع تغيير قدرتي على التفكير على حد ما.

ان الكفاءة الذاتية للطالب هي ثقته في قدرته على القيام بعمله بشكل جيد، وقد عرفها **thomas and velthouse** انها الدرجة التي يؤدي فيها الفرد عند المحاولة مهمة ما بمهارة عالية. يكتسبها الطالب من خلال الخبرات والتجارب والتحفيز النفسي والبيداغوجي الذي يقدم له من خلال الجانب البيداغوجي مما يجعله مهياً لإنجاز النشاطات المهنية المستقبلية في اطارها المحدد لها فالكفاءة الذاتية للطالب هنا ان كانت تدل على شيء فهي دالة على انه خاضع للتكوين المعرفي الذي ينمى قدراته ويساعده على تحقيق اهدافه.

الجدول رقم (18): يبين النتائج العامة للفرضية الثانية.

رقم العبارة	فئة المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة	الموافقة العامة
-13-12 15-14	(3-2.34)	2.3453	0.82153	63.75%	وافق بشدة
-10-9 16-11	-1.67) (2.33	/	/	/	/
/	(1.66-1)	/	/	/	/

نصت الفرضية الثانية " يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب"، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.3453، وانحراف معياري عام قدر بـ 0.82153، وذلك بنسبة 63.75% كان على رأسها العبارات التالية:

✚ يساهم الارشاد الأكاديمي في ابداء رأيي بحرية وتقبل النقد البناء.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

استشاراتي لذوي الخبرات يزيد ثقتي باختياراتي العلمية والعملية.

يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياراتي المناسبة.

تساهم الخدمات الارشادية في حل المشكلات الاكاديمية التي تعترضني.

ومما سبق يمكن القول ان الفرضية الثانية محققة بشكل تام وهو ما دل عليه المتوسط حسابي العام 2.3453 والانحراف المعياري الذي بلغ 0.82153 دليل على وجود تمركز في إجابات المبحوثين حول البديل اوافق بشدة ومنه نجد انا الارشاد الأكاديمي يساهم تحقيق الاستقلالية للطالب.

حيث نجد ان هناك أربع عبارات تبين ان درجة الموافقة عليها متوسطة والتي تمثلت فيما يلي:

التزامي بتوجيهات الاساتذة يجعلني اثق بالقرارات التي اتخذها.

انا المسؤول الاول على اختيار الجامعة والكلية والتخصص.

مناقشتي لذوي الخبرات والبحث عن الاسباب والاستماع لمن يعارضني يجعلني اصح مسار اتخاذ قراراتي.

يساهم الارشاد الأكاديمي في اختيار التخصص المناسب لقدراتي.

ان الاستقلالية تتضمن المسؤولية المسببة لتصرفات الطالب، ان يشعر بالفرصة في اختيار المهام ذات المعنى لديه وادائها بطريقة تبدو ملائمة، وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعورا بالحرية، والاحساس بالقدرة على استخدام حكمه الشخصي، والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم به، بحيث يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيقها.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (19): يبين النتائج العامة للفرضية الثالثة.

رقم العبارة	فئة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة	الموافقة العامة
-19-17 20		(3-2.34)		/	/	/
-21-18 -23-22 24		(2.33-1.67)	2.3234	0.82623	53.04%	موافق
/		(1.66-1)	/	/	/	/

نصت الفرضية الثالثة " يساهم الارشاد الأكاديمي في زيادة التأثير الحسي الحركي للطالب"، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.3234، وانحراف معياري عام قدر بـ 0.82623، وذلك بنسبة 53.04% كان على رأسها العبارات التالية:

علاقتي مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتي.

تساعدني اساليب التعلم الجماعي في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتي فالتأثير على الآخرين.

توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في تحقيق اهدافي.

التعلم الجماعي يزيد من تفاعلي ويعزز اسلوب تعاملي داخل الجماعة.

مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية يزيد من قدرتي على التأثير على الآخرين.

ومما سبق يمكن القول ان الفرضية الثالثة محققة بشكل نسبي وهو ما دل عليه المتوسط حسابي العام 2.3234 والانحراف المعياري الذي بلغ 0.82623 دليل على وجود تمركز في إجابات الباحثين حول البديل موافق ومنه نجد ان الارشاد الأكاديمي يساهم في زيادة التأثير الحسي الحركي للطالب بشكل نسبي غير تام.

حيث نجد ان هناك ثلاث عبارات تبين ان درجة الموافقة عليها مرتفعة والتي تمثلت فيما يلي:

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

نمط التدريس يزيد من قدرتي على الاقناع اللفظي.

طرق التدريس والمشاركة الجماعية في العمل تزيد من قدرتي فالتحكم في الانفعالات.

التنوع في طرق التدريس تعزز من عملية التخطيط.

ان التأثير بالنسبة ل thomas and velthouse انه الدرجة التي ينظر فيها للسلوك على انه يشكل فارقا فسما يتعلق بإنجاز الهدف او المهمة.

فالتأثير هو اعتقاد الطالب ان بإمكانه التأثير على المهام الموكلة اليه، وان الاخرين سيستجيبون لأفكاره، والمفتاح الاساسي للتأثير هو توافر المعلومات المتعلقة بأداء مهمة بشكل كاف.

الجدول رقم (20): يبين النتائج العامة للفرضية الرابعة.

رقم العبارة	فئة المتوسط الحسابي	المتوسط الموافقة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	النسبة	الموافقة العامة
-27-25 -28 30	(3-2.34)	اوافق بشدة	2,3437	0.81083	62.78%	اوافق بشدة
-29-26 32-31	-1.67) (2.33	موافق	/	/	/	/
/	(1.66-1)	غير موافق	/	/	/	/

نصت الفرضية الرابعة " يساهم الارشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطالب"، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2,3437، وانحراف معياري عام قدر بـ0.81083، وذلك بنسبة 62.78% كان على رأسها العبارات التالية:

الارشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختياري للمهنة المستقبلية.

المقررات الدراسية المقدمة تزيل الغموض نحو مفهومي لمهني المستقبلية.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهمي لأداء مهنتي المستقبلية.

ايضاح متطلبات سوق العمل يساهم في ادراكي لمهنتي.

ومما سبق يمكن القول ان الفرضية الرابعة محققة بشكل تام وهو ما دل عليه المتوسط حسابي العام 2,3437 والانحراف المعياري الذي بلغ 0.81083 دليل على وجود تمركز في إجابات الباحثين حول البديل اوافق بشدة ومنه نجد انا الارشاد الأكاديمي يساهم في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطالب.

حيث نجد ان هناك أربع عبارات تبين ان درجة الموافقة عليها متوسطة والتي تمثلت فيما يلي:

ادراكي لقدراتي وميولاتي يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتي العملية.

توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في اضعاء معنى لمهنتي المستقبلية.

جودة التعليم العالي يقيس مدى معرفتي لمتطلبات وظيفتي.

الاستراتيجيات والمهارات التي تطبقها هيئة التدريس اثناء الحصص تكسبني معارف تساعدني على الاهتمام لأداء مهنتي المستقبلية.

ان الاختيار السليم القائم على اسس ثابتة بمثابة حماية من العثرات في المشوار الجامعي للطالب كما يوفر المزيد من النجاح والتميز مستقبلا وقد رأى thomas and velthouse ان معنى العمل ينطوي على رعاية الفرد الذاتية لمهمة معينة، حيث يساهم الارشاد الأكاديمي في توجيه الطالب الى اختيار المهنة التي تناسب قدراتهم ومعارفهم وذلك من خلال اضعاء معنى للمهنة التي سيشاغلها مستقبلا.

الجدول رقم (21): يبين نتائج الفرضية العامة.

الموافقة	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري	الموافقة العامة
اوافق بشدة	2.3691	0.80537	اوافق بشدة
موافق	/	/	/
غير موافق	/	/	/

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

يستخلص من متوسط آراء المبحوثين حول الفرضية العامة التي تمثلت في "يعتبر الارشاد الأكاديمي آلية للتمكين الوظيفي للطالب " أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.3691، وانحراف معياري عام قدر ب 0.80537، وبعد عرضنا للبيانات المجمعَة وتحليلها ومحاولة تفسيرها تمكنا من أن نصل إلى مجموعة من النتائج العامة والتي تمثلت فيما يلي:

الفرضية الاولى " يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب "، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.4640، وانحراف معياري عام قدر ب 0.76289، وذلك بنسبة %72.04.

يساعدني الارشاد الأكاديمي في التغلب على العديد من التحديات التي تواجهني بنجاح.

تساعدني الخدمات الارشادية المقدمة لي في القيام بالمهام الموكلة الي بشكل جيد.

يساهم الارشاد الأكاديمي في تسهيل المهام الموكلة الي حتى لو كانت صعبة.

تعزير التحصيل الأكاديمي لدي يساهم في نمو قدراتي وتخطي العقبات التي تواجهني.

الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدني على اختيار الوظيفة التي اطمح الوصول اليها.

الفرضية الثانية " يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب"، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.3453، وانحراف معياري عام قدر ب 0.82153، وذلك بنسبة %63.75.

يساهم الارشاد الأكاديمي في ابداء رأيي بحرية وتقبل النقد البناء.

استشاراتي لذوي الخبرات يزيد ثقتي باختياراتي العلمية والعملية.

يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياراتي المناسبة.

تساهم الخدمات الارشادية في حل المشكلات الاكاديمية التي تعترضني.

## الفصل الخامس عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الفرضية الثالثة " يساهم الارشاد الأكاديمي في زيادة التأثير الحسي الحركي للطالب"، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2.3234، وانحراف معياري عام قدر بـ0.82623، وذلك بنسبة %53.04.

علاقتي مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتي.

تساعدني اساليب التعلم الجماعي في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتي فالتأثير على الآخرين.

توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في تحقيق اهدافي.

التعلم الجماعي يزيد من تفاعلي ويعزز اسلوب تعاملي داخل الجماعة.

مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية يزيد من قدرتي على التأثير على الآخرين.

الفرضية الرابعة " يساهم الارشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطالب"، تبين أن درجة الموافقة عليها من قبل افراد عينة الدراسة جاءت قوية، بمتوسط حسابي عام بلغ 2,3437، وانحراف معياري عام قدر بـ0.81083، وذلك بنسبة %62.78.

الارشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختياري للمهنة المستقبلية.

المقررات الدراسية المقدمة تزيل الغموض نحو مفهومي لمهني المستقبلية.

المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهني لأداء مهنتي المستقبلية.

ايضاح متطلبات سوق العمل يساهم في ادراكي لمهنتي.

وبناء على مما سبق وعلى النتائج العامة الموضحة اعلاه يتضح لنا ان افراد عينة الدراسة موافقين بشدة على ان الارشاد الأكاديمي يعتبر آلية للتمكين الوظيفي للطالب وهذا دال على ان هناك علاقة طردية بين الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطالب.

# تاريخ



على ضوء ما تم ذكره يمكن القول بأن التمكين الوظيفي للطلاب بأبعاده الكفاءة الذاتية و التأثير و الاستقلالية واعطاء معنى له علاقة بالإرشاد الأكاديمي ، وذلك بأن آلية الإرشاد الأكاديمي مفعلة داخل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية خاصة ما يتعلق بالتوجيه نحو التخصصات و اعطاء معنى للمهنة التي سيشغرها الطالب مستقبلا وعن طريق الاهتمام بما يملكه الطالب من قدرات ومهارات و معارف التي يمتلكها ومساعدته على اجتياز الصعوبات و العقبات التي تواجه مساره نحو تحقيق اهدافه لامتلاكه كفاءة ذاتية قيد النمو وتأثير حسي حركي فعال وتمتعه باستقلالية في اتخاذ قراراته وقادر على اعطاء معنى لمهنته المستقبلية.

استنتجت الدراسة المقترحات التالية:

- ✓ عقد دورات تدريبية للتعريف بالتوجيه والإرشاد الأكاديمي من حيث فلسفته ادواره واهميته في الوسط الجامعي.
- ✓ عمل مدونة ارشادية كدليل الهيئة التدريسية ووجوب العمل بها لمساعدة طلاب كلية العلوم الانسانية والاجتماعية في الجانب المعرفي والعملية.
- ✓ العمل على تطوير المركز الارشادي ليكون حلقة وصل بين الادارة والطلبة وبين اعضاء الهيئة التدريسية.
- ✓ اعداد برامج ارشادية هادفة منسجمة مع المشروع المهني والمنهج الدراسي للطلاب.
- ✓ فتح صفحات الكترونية تهدف الى حل المشكلات البيداغوجية التي تعترض طالب كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- ✓ فتح المجال من قبل اساتذة التخصص للاستشارة من اجل الحصول على قدر كافٍ من المعلومات حول تخصص معين وكيفية اختياره لتحقيق الوصول الى المهنة المستقبلية المرغوبة.
- ✓ فتح المجال بزيادة اجراء الدراسات والابحاث عن كيفية تطبيق الإرشاد الأكاديمي في الوسط الجامعي.

وفي الختام تبقى هذه الدراسة مجرد محاولة لتقييم الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطلاب فنتائجها غير نهائية تبقى بحاجة الى المزيد من التقصي بغية التأكد أكثر من النتائج للاستفادة منها.

ومن هنا نشير الى ابداء اهمية كبيرة لآلية الارشاد الأكاديمي والتمكين الوظيفي للطلاب الذي يعتبر مشروع ممتن والعمل على زرع نظرة تفاؤلية مستقبلية للأفاق والمناصب التي سيشاغرها الطلبة الخرجين.

قائمة

المصادر

والمرادج



## قائمة المصادر والمراجع

✚ القرآن الكريم:

سورة الجن الآية 2، 1

سورة الكهف الآية 10، الآية 17

✚ المراجع:

سلطان بلغيث، 2011، إضاءات منهجية في العلوم الإنسانية، ط1، ابن طفيل للنشر والتوزيع، الجزائر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

اشواق بنت سعود بن عبد الله الماضي (2021.ديسمبر)، التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، المجلد 04، (العدد 4)

برني لطيفة (2015)، إثر تمكين العاملين في تحسين الاداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية: دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة لولاية بسكرة (اطروحة دكتوراه فالعلوم الاقتصادية)، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.

بوعالية شهرزاد، بولهواش عمر، (2016)، تحديات التوجيه والارشاد المدرسي والمهني في إطار اصلاحات المنظومة التربوية الجزائرية، قسم علم النفس وعلوم التربية وعلوم، جامعة باجي مختار، عنابة.

تهاني محمد الجهني (2020)، التمكين الوظيفي، فوائده، والعوامل المؤثرة في تطبيقه في منظمات العمل، رسالة دكتوراه تخصص علم اجتماع، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة مالك سعود.

جوادي، بلقاسم (2015)، التعلم التنظيمي وعلاقته بتمكين العاملين: دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الاغواط، (رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم).

خالد المؤمني (2009)، معالم فالفكر الاداري، دار المتنبى للنشر والتوزيع، الاردن.

خالد حامد، 2003، منهج البحث العلمي، ط1، دار ربحانة للنشر والتوزيع.

## قائمة المصادر والمراجع

- خطوط رمضان، حنة عبد القادر، (2019)، الارشاد الأكاديمي في الجامعة الجزائرية؛ ملتقى وطني، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة عمار ثليجي، الاغواط، الجزائر.
- الزهرة الاسود، تصور مقترح لتنظيم الارشاد الأكاديمي بالجامعة في ضوء التوجهات العالمية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
- زينب عبد النبي، (2016)، تصور مقترح لتفعيل خدمات الارشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 17.
- سلاطنية، بلقاسم. الجيلالي، حسان. (2010). اساليب الارشاد التربوي. جبهة للنشر والتوزيع. الاردن.
- سلطان بلغيث، 2011، إضاءات منهجية في العلوم الإنسانية، ط1، ابن طفيل للنشر والتوزيع، الجزائر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- الطعاني، حسن احمد السويحي، عمر سلطان (2013)، التمكين الاداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد 40، ملحق.
- طهراوي ياسين، مسعد محمد، (2021)، نحو إرشاد أكاديمي إلكتروني تفاعلي، مجلة حقوق معرفية للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد2، العدد01.
- عبد الرحمان باي راقد (2022)، التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية بملبنة الحضنة-المسيلة-، رسالة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- عبد السلام حمادوش، (2019)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتمكين الوظيفي وأثرهما على الاداء السياقية لدى موظفي الخلايا الجوارية للتضامن، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعو محمد لمين دباغين، سطيف 2
- عبد الناصر راضي محمد حسن، أداء وحدة الارشاد الأكاديمي في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، كلية التربية، جامعة الجنوب، الوادي.

## قائمة المصادر والمراجع

عمر جهاد عبد الرحيم محمديّة (2016)، الاثر التمكين الوظيفي في السلوك الابداعي لدى العاملين في هيئة تنشيط السياحة الاردنية، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط.

غير معروف، (2016)، الارشاد الأكاديمي الالكتروني من وجهة نظر طلاب وطالبات جامعة تبوك في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، (171 الجزء الثاني).

ليلي مدور، فريدة بولسنان، (2021)، واقع التوجيه والعمل الارشادي الأكاديمي في الجامعة الجزائرية والصعوبات التي تحد من تفعيله، المجلد 04 العدد 01.

مسعودة بن السايح. (2020)، اساليب وطرق الارشاد الأكاديمي، المجلة التعليمية، المجلد 10، العدد 02.

منال الحميدي (2016)، التمكين الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظرهم، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 5، (العدد 4).

الهام جاسم محمد سعدون، (2018)، دليل الارشاد الأكاديمي، قسم الفيزياء كلية العلوم، جامعة المستنصرية.

واضح العمري، نويوة صالح، مذكور لزهري، (2020)، الارشاد الأكاديمي بمؤسسات التعليم العام بالجزائر في ضوء الاصلاحات الجديدة، مجلة البيداغوجيا- (العدد 25).

**Randy Cottrel, James F. McKenzie, Health Promotion & Education Research Methods(2010) : Using the Five Chapter Thesis/ Dissertation Model, Jones & Bartlett Publishers.**

الملافة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -تبسة-  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس

تخصص: ارشاد وتوجيه

استمارة موجهة للطلبة بعنوان:

الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطلاب.  
-دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية-  
-تبسة-

تحت إشراف:

د/جفال منال

من اعداد الطالبتان:

\_ بشوات ابتسام.

\_ براجي امال قطر الندى.

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر تخصص ارشاد وتوجيه نقدم اليكم الطلبة الاعزاء بهذه الاستمارة بغرض إجراء دراسة ميدانية بعنوان "الارشاد الأكاديمي كآلية للتمكين الوظيفي للطلاب"، راجين منكم الاجابة عن البنود بكل مصداقية وموضوعية من أجل خدمة أهداف هذا البحث وتحقيقها، يرجى منكم وضع العلامة (x) في المكان المناسب، مع العلم ان إجابتم سنستخدمها لغرض البحث العلمي فقط، وفي الاخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير وشكرا على تعاونكم معنا مسبقا.

السنة الجامعية:

2023/2022

## الملاحق

البيانات الأولية:

التخصص: .....

انثى

ذكر

المحور الاول: يساهم الارشاد الأكاديمي في تنمية الكفاءة الذاتية للطالب

الرقم	العبارات	اوافق بشدة	موافق	غير موافق
01	يساعدني الارشاد الأكاديمي في التغلب على العديد من التحديات التي تواجهني بنجاح.			
02	تساعدني الخدمات الارشادية المقدمة لي في القيام بالمهام الموكلة الي بشكل جيد.			
03	معرفة انظمة الكلية وبرامجها الاكاديمية تساعدني على تحقيق اهدافي التي حددتها مسبقا.			
04	يساهم الارشاد الأكاديمي في تسهيل المهام الموكلة الي حتى لو كانت صعبة.			
05	تعزير التحصيل الأكاديمي لدي يساهم في نمو قدراتي وتخطي العقبات التي تواجهني.			
06	أستطيع ان اتعلم ما يتم تدريبنا عليه هذا العام.			
07	الخطة الدراسية ومتطلبات التخرج بالكلية تساعدني على اختيار الوظيفة التي اطمح الوصول اليها.			
08	بالاطلاع على آراء اساتذة التخصص وذوي الخبرات أستطيع تغيير قدرتي على التفكير على حد ما.			

المحور الثاني: يساهم الارشاد الأكاديمي في تحقيق الاستقلالية للطالب

الرقم	العبارات	اوافق بشدة	موافق	غير موافق

## الملاحق

09	التزامي بتوجيهات الاساتذة يجعلني اثق بالقرارات التي اتخذها.		
10	انا المسؤول الاول على اختيار الجامعة والكلية والتخصص.		
11	مناقشتي لذوي الخبرات والبحث عن الاسباب والاستماع لمن يعارضني يجعلني اصح مسار اتخاذ قراراتي. .		
12	يساهم الارشاد الأكاديمي في ابداء رأيي بحرية وتقبل النقد البناء.		
13	استشاراتي لذوي الخبرات يزيد ثقتي باختياراتي العلمية والعملية.		
14	يساهم الارشاد الأكاديمي في الغاء التشكيك بقدراتي واختياراتي المناسبة.		
15	تساهم الخدمات الارشادية في حل المشكلات الاكاديمية التي تعترضني.		
16	يساهم الارشاد الأكاديمي في اختيار التخصص المناسب لقدراتي.		

### المحور الثالث: يساهم الارشاد الأكاديمي في زيادة التأثير الحسي الحركي للطالب.

الرقم	العبارات	اوافق بشدة	موافق	غير موافق
17	نمط التدريس يزيد من قدرتي على الاقناع اللفظي.			
18	علاقتي مع اساتذة التخصص تحدث فروقات نوعية في شخصيتي.			
19	طرق التدريس والمشاركة الجماعية في العمل تزيد من قدرتي فالتحكم فالانفعالات.			
20	التنوع في طرق التدريس تعزز من عملية التخطيط.			
21	تساعدني اساليب التعلم الجماعي في استخدام استراتيجيات مختلفة تساهم في زيادة قدرتي فالأثير على الاخرين.			
22	توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في تحقيق اهدافي			
23	التعلم الجماعي يزيد من تفاعلي ويعزز اسلوب تعاملي داخل الجماعة.			
24	مناقشة القضايا المعاشة بموضوعية يزيد من قدرتي على التأثير على الآخرين.			

### المحور الرابع: الارشاد الأكاديمي في اعطاء معنى للمهنة المستقبلية للطالب.

الرقم	العبارات	اوافق بشدة	موافق	غير موافق

			25	الإرشادات المقدمة من طرف هيئة التدريس تسهل عملية اختياري للمهنة المستقبلية.
			26	ادراكي لقدراتي وميولاتي يسهل نوعا ما في ابراز نمط حياتي العملية.
			27	المقررات الدراسية المقدمة تزيل الغموض نحو مفهومي لمهنتي المستقبلية.
			28	المهارات والمعارف المكتسبة تحدد مهامني لأداء مهنتي المستقبلية
			29	توافر المعلومات المتعلقة بتخصصي يساهم في اضافة معنى لمهنتي.
			30	ايضاح متطلبات سوق العمل يساهم في ادراكي لمهنتي.
			21	جودة التعليم العالي يقيس مدى معرفتي لمتطلبات وظيفتي.
			32	الاستراتيجيات والمهارات التي تطبقها هيئة التدريس اثناء الحصص تكسبني معارف تساعدني على الاهتمام لأداء مهنتي المستقبلية.

اداءات الة لة لة د

ألفا كرو نباخ إذا تم حذف العنصر	العلاقة المصححة الكلية الصنف	مقياس التباين إذا تم حذف العنصر	مقياس يعني إذا تم حذف العنصر
.804	.000	98.981	75.4667
في الأكاديمي الارشاد يساعدني التي التحديات من العديد على التغلب .بنجاح تواجهني			
.806	.101	96.638	75.9333
المقدمة الارشادية الخدمات تساعدني الي الموكلة بالمهام القيام في لي جيد بشكل			
.796	.365	92.429	76.0000
وبرامجها الكلية انظمة معرفة تحقيق على تساعدني الاكاديمية مسبقا حددتها التي اهدافي			
.803	.127	97.971	75.6000
تسهيل في الأكاديمي الارشاد يساهم كانت لو حتى الي الموكلة المهام صعبة			
.789	.539	89.838	75.8667
لدي الأكاديمي التحصيل تعزيز وتخطي قدراتي نمو في يساهم تواجهني التي العقبات			
.789	.529	89.924	75.9333
عليه تدريبنا يتم ما اتعلم ان أستطيع العام هذا			
.792	.484	91.743	75.8000
التخرج ومتطلبات الدراسية الخطة الوظيفة اختيار على تساعدني بالكلية اليها الوصول اطمح التي			
.804	.152	96.210	75.9333
اساتذة آراء على بالاطلاع أستطيع الخبرات وذوي التخصص حد على التفكير على قدرتي تغيير ما			
.806	.125	95.924	76.0667
بتوجيهات التزامي التي بالقرارات اثق يجعلني الاساتذة اتخذها			
.787	.542	88.267	76.5333
اختيار على الاول المسؤول انا .والتخصص والكلية الجامعة			
.788	.552	89.571	76.0000
عن والبحث الخبرات لذوي مناقشتي يعارضني لمن والاستماع الاسباب .قراراتي اتخاذ مسار اصح يجعلني			
.803	.175	96.067	75.7333
ابداء في الأكاديمي الارشاد يساهم .البناء النقد وتقبل بحرية رأبي			

ثقتي بيزيد الخبرات لذوي استشاراتي والعملية العلمية باختياراتي	75.9333	94.495	.234	.801
الغاء في الأكاديمي الارشاد يساهم واختياراتي بقدراتي التشكيك المناسبة.	75.8667	95.267	.221	.801
حل في الارشادية الخدمات تساهم تعرضني التي الاكاديمية المشكلات	75.7333	101.352	-.228-	.813
اختيار في الأكاديمي الارشاد يساهم لقدراتي المناسب التخصص	76.4000	86.257	.661	.782
على قدرتي من بيزيد التدريس نمط اللفظي الاقناع.	75.8000	98.457	.000	.809
تحدث التخصص اساتذة مع علاقتي شخصيتي في نوعية فروقات	76.3333	92.524	.319	.798
الجماعية والمشاركة التدريس طرق فالتحكم قدرتي من تزايد العمل في فالانفعالات	75.9333	98.924	-.038-	.811
من تعزز التدريس طرق في التنوع التخطيط عملية	75.9333	95.352	.212	.802
في الجماعي التعلّم اساليب تساعدني تساهم مختلفة استراتيجيات استخدام على فالأثير قدرتي زيادة في الآخرين	76.0000	91.571	.421	.794
بتخصصي المتعلقة المعلومات توافر اهدافى تحقيق فى يساهم	76.4667	88.552	.501	.789
تفاعلي من بيزيد الجماعي التعلّم داخل تعاملي اسلوب ويعزز الجماعة	76.5333	88.410	.489	.789
بموضوعية المعاشة القضايا مناقشة على التأثير على قدرتي من بيزيد الآخرين	75.8667	90.124	.594	.788
هيئة طرف من المقدمة الارشادات للمهنة اختياري عملية تسهل التدريس المستقبلية	75.7333	94.352	.371	.797
يسهل وميولاتي لقدراتي ادراكي العملية حياتي نمط ابراز في ما نوعا	76.1333	91.267	.363	.796
تزيل المقدمة الدراسية المقررات لمهنتي مفهومي نحو الغموض المستقبلية	76.0000	96.571	.105	.806
تحدد المكتسبة والمعارف المهارات المستقبلية مهنتي لأداء مهامى	76.2667	90.067	.410	.793
بتخصصي المتعلقة المعلومات توافر لمهنتي معنى اضاء في يساهم	76.0667	88.781	.546	.788

يساهم العمل سوق متطلبات ابضاح لهنتي ادراكي في	76.0667	92.352	.332	.797
مدى يقيس العالي التعليم جودة وظيفتي لمتطلبات معرفتي	76.3333	94.095	.203	.803
التي والمهارات الاستراتيجيات الحصص اثناء التدريس هيئة تطبقها على تساعدي معارف تكسبني المستقبلية مهنتي لأداء الانتمام	76.2000	99.029	-.051-	.814

ال د ر: Spss

Statistiques						
	N		Mean	Médian	Std. Déviation	Sum
	Valid	Missing				
في الأكاديمي الارشاد يساعدي التي التحديات من العديد على التغلب ببجاح تواجهني	80	0	2.8875	3.0000	.38954	231.00
المقدمة الارشادية الخدمات تساعدي الي الموكلة بالمهام القيام في لي جيد بشكل	80	0	2.5500	3.0000	.77786	204.00
وبرامجها الكلية انظمة معرفة تحقيق على تساعدي الاكاديمية مسبقا حددتها التي اهدافي	80	0	2.3000	3.0000	.83287	184.00
تسهيل في الأكاديمي الارشاد يساهم كانت لو حتى الي الموكلة المهام صعبة	80	0	2.4875	3.0000	.72903	199.00
لدي الأكاديمي التحصيل تعزيز وتخطي قدراتي نمو في يساهم تواجهني التي العقبات	80	0	2.4750	3.0000	.84156	198.00
عليه تدريبينا يتم ما اتعلم ان أستطيع العام هذا	80	0	2.3250	3.0000	.89690	186.00
التخرج ومتطلبات الدراسية الخطة الوظيفة اختيار على تساعدي بالكلية اليها الوصول اطمح التي	80	0	2.3875	3.0000	.78746	191.00
اساتذة آراء على بالاطلاع أستطيع الخبرات وذوي التخصص حد على التفكير على قدرتي تغيير ما	80	0	2.3000	3.0000	.84793	184.00
بتوجيهات التزامي التي بالقرارات اتق يجعلني الاساتذة اتخذها	80	0	2.3125	3.0000	.86557	185.00

اختيار على الاول المسؤول انا والتخصص والكلية الجامعة	80	0	2.0875	2.0000	.88866	167.00
عن والبحث الخبرات لذوي مناقشتي يعارضني لمن والاستماع الاسباب قراراتي اتخاذ مسار اصح يجعلني .	80	0	2.1750	3.0000	.91090	174.00
ابداء في الأكاديمي الارشاد يساهم البناء النقد وتقبل بحرية رأبي	80	0	2.5250	3.0000	.74587	202.00
ثقتي يزيد الخبرات لذوي استشاراتي والعملية العلمية باختياراتي	80	0	2.4125	3.0000	.86703	193.00
الغاء في الأكاديمي الارشاد يساهم واختياراتي بقدراتي التشكيك المناسبة	80	0	2.4750	3.0000	.69309	198.00
حل في الارشادية الخدمات تساهم تعترضني التي الاكاديمية المشكلات	80	0	2.4500	3.0000	.77786	196.00
اختيار في الأكاديمي الارشاد يساهم لقدراتي المناسب التخصص	80	0	2.3250	3.0000	.82332	186.00
على قدرتي من يزيد التدريس نمط اللفظي الاقناع	80	0	2.6750	3.0000	.63195	214.00
تحدث التخصص اساتذة مع علاقتي شخصيتي في نوعية فروقات	80	0	2.1125	2.0000	.74619	169.00
الجماعية والمشاركة التدريس طرق فالتحكم قدرتي من تزيد العمل في فالانفعالات	80	0	2.3875	3.0000	.83429	191.00
من تعزز التدريس طرق في التنوع التخطيط عملية	80	0	2.3750	3.0000	.84756	190.00
في الجماعي التعلّم اساليب تساعدني تساهم مختلفة استراتيجيات استخدام على فالأثير قدرتي زيادة في الآخرين	80	0	2.2875	3.0000	.84485	183.00
بتخصصي المتعلقة المعلومات توافر اهدافي تحقيق في يساهم	80	0	2.2500	3.0000	.93457	180.00
تفاعلي من يزيد الجماعي التعلم داخل تعاملي اسلوب ويعزز الجماعة	80	0	2.2375	3.0000	.91740	179.00
بموضوعية المعاشاة القضايا مناقشة على التأثير على قدرتي من يزيد الآخرين	80	0	2.2625	3.0000	.85305	181.00
هيئة طرف من المقدمة الارشادات للمهنة اختياري عملية تسهل التدريس المستقبلية	80	0	2.5125	3.0000	.74619	201.00

يسهل وميولاتي لقدراتي ادراكي حياتي نمط ابراز في ما نوعا العملية.	80	0	2.3000	3.0000	.89159	184.00
تزيل المقدمة الدراسية المقررات لمهنتي مفهومي نحو الغموض المستقبلية.	80	0	2.4000	3.0000	.78917	192.00
تحدد المكتسبة والمعارف المهارات المستقبلية مهنتي لأداء مهمامي	80	0	2.3875	3.0000	.87863	191.00
بتخصصي المتعلقة المعلومات توافر لمهنتي معنى اضاء في يساهم	80	0	2.2125	3.0000	.89575	177.00
يساهم العمل سوق متطلبات ايضاح لمهنتي ادراكي في	80	0	2.4500	3.0000	.76141	196.00
مدى يقين العالي التعليم جودة وظيفتي لمتطلبات معرفتي	80	0	2.2375	3.0000	.87502	179.00
التي والمهارات الاستراتيجيات الحصص اثناء التدريس هيئة تطبقها على تساعدني معارف تكسبني المستقبلية مهنتي لأداء الاهتمام	80	0	2.2500	3.0000	.92092	180.00

المصدر: Spss