



تأثير خدمات برامج الإرشاد النفسي على تطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف

مي خالد المسيلم
أخصائي الإرشاد النفسي

المخلص

هدف البحث إلى معرفة تأثير الإرشاد النفسي على تطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف، اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، وتكون مجتمع الدراسة من عينه قوامها (50) فرد من الأفراد المشاركين في كورسات التنمية البشرية في أكاديمية ابن سينا الدولية - فيصل- القاهرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم مقياس وأعداد برنامج إرشادي، وتم تطبيق المقياس قبل وبعد البرنامج، واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية في التحليل الإحصائي للبيانات: الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم: SPSS: Statistical Package for the Social Sciences v.25 : التحليل الإحصائي الوصفي والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري - التمثيل البياني بالأعمدة - اختبارات للمجموعتين المرتبطتين لدلالة الفرق بين درجات التطبيقين - اختبار التحليل البعدي مربع إيتا وحجم الأثر، وأسفرت الدراسة عن بعض النتائج أهمها: يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوي (0,05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لمقياس مهارات التحفيز الذاتي (الأبعاد والدرجة الكلية) في التطبيقين القبلي والبعدي وذلك لصالح التطبيق البعدي، يوجد أثر فعال لاستخدام برنامج قائم على الإرشاد النفسي في تنمية مهارات التحفيز الذاتي. وأوصت الدراسة بما يلي: ضرورة توفير برامج إرشادية تساهم في رفع مستوي التحفيز الذاتي لدى الأفراد بصفة عامة والشباب بصفة خاصة وذلك لأن أكبر فئة مشاركة في البرنامج من الشباب حيث انهم بناء المستقبل - ضرورة الاهتمام بتعزيز التحفيز الذاتي لدى الأفراد العاملين وذلك عن طريق التقدير وتحديد الأهداف والمشاركة في تبادل الأفكار وتشجيعهم على اتخاذ القرارات الصحيحة.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد النفسي، التحفيز الذاتي، تحقيق الهدف.



The Impact of Psychological Counseling Program Services on Developing Self-Motivation Skills and Achieving Goals

Mai Khaled Al-Mosailam

Psychological counseling specialist

ABSTRACT

The research aimed to know the effect of psychological counseling on developing self-motivation skills and achieving goals ,The study relied on the experimental method ,The study population consisted of a simple of (50) individuals of the individuals participating in human development courses at Ibn Sina International Academy-Faisal Cairo, In order to achieve the objectives of the study ,a scale was designed and a guidance program was prepared ,The scale was applied before and after the program ,The researcher used the following statistical methods: SPSS: Statistical Package for the Social Sciences v.25 -Descriptive analysis, arithmetic averages and standard deviation-The bar graph represents a T-test for the two related groups to indicate the difference between the scores of the two applications-post _analysis tested square and effect size . Studying some of the most important results: There is a statistically significant difference at the 0.05 level between the averages for the experimental group to measure self-motivation skills in the pre-and post-applications for a reason related to the dimension- There is an effective effect based on psychological counseling in developing self-motivation skills. The study concludes with the following: It is necessary to provide guidance programs that help raise the level of self-motivation among individuals in general and youth in particular, because the largest group participating in the program is young people, as they are the daughters of the future-It is necessary to pay attention to enhancing self-memorization among working individuals through appreciation, setting goals, participating in the exchange of ideas, and encouraging them to make the right decisions.

Keywords: Psychological Guidance, Self-Motivation, Achieve the goal.



مقدمة

إن الفرد والجماعة بحاجة إلى التوجيه والإرشاد وكل فرد خلال مراحل تطوره المتعاقبة يمر بمشكلات عادية وفترات حرجة يحتاج فيها إلى التوجيه، لقد حدث تقدم علمي وتكنولوجي كبير وحدث تطور في التعليم ومناهجه وحدث تغييرات في العمل والمهنة ونحن نعيش الآن في عصر يسمى العصر القلق، كل هذا يؤكد أن هناك حاجة ملحة إلى التوجيه والإرشاد، لأن الإرشاد النفسي هو بمثابة المساعد الأساسي للأفراد لفهم أنفسهم وحل مشكلاتهم والتغلب على التحديات التي تواجههم في حياتهم، توصلت دراسة زهران (2005) من خلال تطبيق برنامج إرشادي على أطفال المؤسسات الأيوائية إلى تنمية الدافع للإنجاز لدى أطفال المؤسسات الأيوائية، والذي من خلاله تم توفير المناخ النفسي الآمن، والتفاعل الاجتماعي المناسب، والأنشطة التي تنمي الدافع للإنجاز. ويستخدم الإرشاد النفسي لعدة أغراض يقوم بها الكثير من الأشخاص لتوضيح الأفكار أو التصرفات التي يقومون بها ومن ثم يتم استخدامه كمصدر لإعطاء النصائح وتبادل الآراء مع الآخرين فكلمة إرشاد في العربية تعني الإصلاح والبعد عن الضلال وتتضمن معنى التوعية وتقديم الخدمة والمساعدة للآخرين، وعلي ذلك فإن الإرشاد النفسي يساعد الفرد على فهم نفسه ومعرفة تجاربه وخبراته والتعرف على مشكلاته وتنمية قدراته على حل مشكلاته في ضوء معرفته وتدريبه بما يحقق الأهداف ويحقق الصحة النفسية، وأضاف الغريز (2010) أن الإرشاد النفسي يهدف إلى دعم الفرد ومساعدته على فهم ذاته وعالمه المحيط به فالفرد بطبعه يهتم ببناء شبكة علاقات اجتماعية تتفاعل في ضوء معايير وقيم واتجاهات مكتسبة. ولقد أشار (شحاته، 2001) في أحد المؤتمرات التربوية في عمان أن "التعليم إذا استمر في تقديم خدماته بمستوي النوعية التي يقدمها الآن فإن ذلك سيؤدي إلى كارثة كبيرة، وذلك لأن جميع الطلبة الخريجين مؤهلين من تخصصاتهم العلمية ولكنهم لا يستطيعون تقديم خدمات لمجتمعهم"

ولكي يحقق الفرد النجاح يجب عليه الاعتماد على العمل والانخراط فيه بشكل فعال لعدة أسباب ربما في مقدمتها امتلاك القدرة على العمل ومن ثم الرغبة في القيام بهذا العمل، وأن النفس البشرية بطبعها تحتاج إلى من يريدها أن تعمل لكي تنشط بها، والرغبة في العمل تنبع من مصدرين أساسيين، أولهما خارجي ويسمى التحفيز الخارجي، وثانيهما مصدر داخلي ينبع من نفس الإنسان، ويسمى التحفيز الذاتي وسوف نتناول الباحثة في هذا البحث المصدر الداخلي وهو التحفيز الذاتي، حيث يجب على الفرد أن يعمل على تطوير مهاراته ووضع الخطط والتغلب على العوائق واستخدام التوجيه الإيجابي لتشكيل شبكة دعم قوية من خلال التحفيز الذاتي الذي يسهم في الابتكار والإبداع وبالتالي تحقيق الأهداف والنجاح، وهذا ما اوصت به دراسة الحلبي (2014) خلق فرصة جو العمل الإبداعي لفريق العمل لاستخراج أفضل ما لدي الموظفين بتركهم يبدعون بما يتقنون من أعمال واعطائهم الفرصة للإبداع وزيادة شعور الاستقلالية في العمل تؤدي إلى نتائج إيجابية والتحرر من التحكم والرقابة.، وذكر (Yoo,et.al,2018) أن التحفيز الذاتي مجموعة من الممارسات التي تمكن العاملين وتساعدهم على تحقيق أهدافهم وأن هذا التحفيز يعتبر المحرك الأساسي نحو سلوك معين، ومرد ذلك الشعور بحالات الرضا المنظمي مما يجعله مصدرا للتنمية البشرية. وأشار (Kim,et.al.2018) إلى أن الأشخاص الذين لديهم مستوى عال من التحفيز الذاتي يكونون مصدرا فاعلا عبر تقديم الإسهامات ومنها الابتكار والإبداع وتقديم أفضل الجهود في العمل المنظمي ومواجهة التحديات الوظيفية، فضلا عن تحسين القدرة والمعرفة والمرونة ضمن الإطار التنظيمي. وهذا ما توصلت إليه دراسة (Gure,2010) إلى أن هناك أثر إيجابي جراء تقديم التحفيز إلى العاملين بشكل يتوافق مع إشباع رغبات العاملين سواء المادية أو المعنوية، أيضا الرضا الوظيفي هو مقياس حقيقي يتحكم فيه ما يقدم من تحفيز إلى العاملين والعلاقة بينهم طردية بحيث كلما زاد التحفيز زاد مستوى الرضا الوظيفي والعكس صحيح

مشكلة الدراسة

يولد الإنسان وفي خياله المستقبلي مخططات من النجاح يسعى إلى الوصول إليها ونيل مبتغاه، ولكن ليست الرغبة والتخيل غير كافيين للوصول إلى ما يبتغيه الإنسان، بل يحتاج إلى العمل والجد والتخطيط والتدريب لتنمية قدراته، وهذا ما اوصت به دراسة التيجاني (2010) وهو رفع الروح المعنوية لدى العاملين والاعتماد على البرامج التدريبية لسفّل المواهب ورفع القدرات لديهم وتجاوز كل المعوقات والعراقيل التي تقابله طوال حياته، فيحتاج الإنسان إلى التحفيز الذاتي الذي هو مصدر شحن المعنويات الإيجابية للإنسان، وكل إنسان يقابله دائما مشاكل في حياته لذا فهو في حاجة إلى الإرشاد النفسي حيث انه يساعد في تبصير المسترشد في



إيجاد حلول لمشكلاته المختلفة النفسية والاجتماعية والتربوية وتحقيق الأهداف ، وذلك لا يحدث من فراغ ، حيث يأتي دور التحفيز الذاتي الذي يعد بمثابة العامل الأساسي لتحقيق الأهداف ، وهذا ما أوصت به دراسة سعيد(2023) وهو الاهتمام بغرس مفاهيم واليات التحفيز الذاتي في نفوس السادة اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا وأيضاً يسعي الإرشاد النفسي إلى تقديم الخدمات النفسية لأولئك الأفراد الذين يعانون من مشكلات في حياتهم اليومية بهدف التغلب عليها والحد من آثارها وعواقبها السلبية ومساعدة الأفراد على فهم السلوكيات والمواقف الحياتية المختلفة، و توصلت أيضا دراسة القرشي(2013) إلى ان المرشدين التربويين يتمتعون بتحفيز الذات وان هناك علاقة ارتباطية موجبة(طردية)بين تحفيز الذات والاقناع ، وفي ضوء استطلاع الباحثة في العيادات الإرشادية ومراكز التنمية البشرية ، ومن خلال تردد الباحثة على كورسات التنمية البشرية ، اكتشفت أن عدد كبير من طلاب الجامعة وبعد اجتياز الجامعة يشاركون في تلك الكورسات لتطوير انفسهم ومهاراتهم للوصول إلى أهدافهم وتحقيق النجاح ، فقامت بعمل دراسة على عينة من هؤلاء الطلاب ، حيث وجدت أن كل لديه طموحات يحتاج إلى تحقيقها ، فكيف يتم ذلك؟ إلا إذا وجد حافز داخلي يدفع هؤلاء الأفراد إلى الوصول لمبتغاهم ، فبالتالي هنا يظهر دور الإرشاد النفسي في التحفيز الذاتي للفرد ، ومن هنا يظهر السؤال: ما تأثير الإرشاد النفسي على مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف؟ وللإجابة على ذلك التساؤل سوف تتناول الباحثة الدراسة الحالية التي توضح دور الإرشاد النفسي في التحفيز الذاتي.

فروض الدراسة

- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوي(0,05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لمقياس مهارات التحفيز الذاتي (الأبعاد والدرجة الكلية) في التطبيقين القبلي والبعدي وذلك لصالح التطبيق البعدي
- يوجد أثر فعال لاستخدام برنامج قائم على الإرشاد النفسي في تنمية مهارات التحفيز الذاتي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الي:

- بناء برنامج إرشادي نفسي لتطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف.
- التحقق من تأثير البرنامج الإرشادي النفسي على تطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف لدي عينة من المشاركين في جلسات التنمية البشرية .

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

- تناول البحث الحالي مفهوم التحفيز الذاتي والذي يعتبر من المفاهيم التي تؤثر في شخصية الفرد بكل جوانبها.

- تشكيل إضافة معرفية جديدة في المكتبات البحثية لكونها تستهدف بناء وتصميم برنامج إرشادي لتطوير مهارات التحفيز الذاتي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تتجلى قيمة هذه الدراسة من خلال تناولها أحد الموضوعات الهامة وهي اكتشاف اتجاهات وأهداف الشباب (عينة الدراسة) والضغوطات التي تعوق تحقيق تلك الأهداف وكيفية التغلب عليها من خلال البرنامج الإرشادي.

- أهمية الفئة المستهدفة وهم الشباب الخريجين الذين يحملون أفكار وأهداف وطموحات سوف تغير المستقبل .

- لفت انتباه وأنظار المختصين إلى أهمية الإرشاد النفسي ودوره في تطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف.

- ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع على علم الباحث ،حيث أن هناك ندرة في دراسة تأثير الإرشاد النفسي على مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف.

- إفادة الباحثين في مجال علم النفس والتوسع في بحوث جديدة للمرشدين النفسيين .

- تقديم نموذج لبرنامج إرشادي لتطوير مهارات التحفيز الذاتي



حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: برنامج إرشادي نفسي وتطبيقه على مجموعة من المشاركين في كورسات التنمية البشرية الذين يقومون بتنمية مهاراتهم لتحقيق أهدافهم.
الحدود المكانية: أكاديمية ابن سيناء الدولية - فيصل-القاهرة
الحدود الزمنية: فترة تطبيق البرنامج وهي في الفترة من 1 فبراير حتى 21 فبراير 2024.
الحدود البشرية: تم تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة قوامها (50) فردا من المشاركين بكورسات التنمية البشرية في أكاديمية ابن سيناء الدولية - فيصل-القاهرة

مصطلحات الدراسة

أولاً: الإرشاد النفسي

يري موسي (2001) أن الإرشاد النفسي هو المساعدة التي يقدمها الفرد للآخر لحل مشكلة ما ورفع قدراته على حسن الاختيار والتوافق.

وذكر الخطيب (2007) أن بروك (BruchK,1981) عرفه بأنه: الحالة التي يتم التفاعل فيه بين شخصين أحدهما مرشد والآخر مسترشد يحاول كل منهما الوصول إلى فهم الآخر، ولديهم العديد من الأهداف الخاصة لتحقيق فائدة كبيرة للمسترشد.

وعرفه الداھري (2001) بأنه: خدمة نفسية يقدمها مرشد نفسي متخصص في المعرفة والخبرة في علم النفس بفروعه المختلفة للفرد من أجل مساعدته على فهم نفسه وتحليل قدراته وإمكانياته والواقع الذي يعيش فيه واستثمار هذه القدرات والإمكانات في حل المشكلات التي يصادفها والتخطيط للمستقبل ليعيش الفرد متكيفا في النواحي الشخصية والاجتماعية.

التعريف الإجرائي للإرشاد النفسي: هو المؤشر والموجه الذي يقود الفرد ويساعده على السعي نحو أهدافه في ضوء إمكانياته.

ثانياً: التحفيز الذاتي

التحفيز الذاتي هو: شحن وتعزيز المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقود الإنسان إلى تحقيق أهدافه، أو تسهل عليه القيام بشيء ما بحسب إمكانياته وقدراته، حيث يعني لفظ التحفيز الذاتي بعملية التحفيز الداخلية التي تقوم بها لأنفسنا ولا أحد يساعدنا (شاهين، 2014)

التعريف الإجرائي للتحفيز الذاتي: هو مجموع الطاقات الإيجابية التي يحصل عليها الفرد والتي تحرك جميع جوانب شخصيته للوصول إلى أهدافه وتحقيقها حسب قدراته.

الإطار النظري

فيما مضى كان التوجيه والإرشاد موجودا ويمارس دون أن يأخذ هذا الاسم أو الإطار العلمي ودون أن يكون ضمن برنامج منظم ، ولكنه تطور وأصبح له أسس ونظرياته وطرقه ومجالاته وبرامجه ،أصبح الآن يقوم أخصائون متخصصون علميا وفنيا وأصبحت الحاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد في مدارسنا وفي أسرنا وفي مؤسساتنا الإنتاجية وفي مجتمعنا بشكل عام. وهذا ما توصلت إليه دراسة زهران (2005) فاعلية البرنامج الإرشادي لتنمية الدافع للإنجاز لدى اطفال المؤسسات الايوائية ، والذي من خلاله تم توفير المناخ النفسي الامن ، والتفاعل الاجتماعي المناسب ، والانشطة التي تنمي الدافع للإنجاز .

مفهوم الإرشاد النفسي

عرف زهران (2002) التوجيه والإرشاد النفسي عملية بناء تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويتعرف على خبراته ، ويحدد مشكلاته وينمي إمكانياته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته وخبرته وتعليمه وتدريبه ، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق الصحة النفسية والتوافق شخصيا وتربويا ومهنيا وأسريا.

كما يعرفه القاضي (2002) بأنه علم تطبيقي في المقام الأول ومهنة تستمد جذورها من تلاقح وتداخل معارف كثيرة نابعة من مجالات علم النفس الاجتماعي والأنثروبولوجيا والتربية والاقتصاد والفلسفة؛ فكل علم من هذه العلوم له إسهاماته في الإرشاد.



أهداف الإرشاد النفسي

ذكر موسى وآخرون (2013) أن الإرشاد النفسي يهدف إلى:

1. تنمية مهارات المسترشد: يواجه جميع الأفراد صعوبات أثناء عملية النمو وقليل منهم يحقق جميع مهاراتهم النمائية.
2. تسهيل تغيير السلوك: بهدف مساعدة المسترشد على تغيير سلوكه، وهذا لجعله أكثر إنتاجية ورضا بحياته ومستقبله.
3. تحسين عملية اتخاذ القرار لدي المرشد: حيث يساعد الإرشاد الأفراد على اتخاذ قرارات صعبة في المواقف التي تتطلب ذلك.
4. تحسين العلاقات الاجتماعية للمسترشد: حيث أن المرشد يساعد العميل على تحسين علاقته الاجتماعية مع الآخرين، وبناء على ذلك يساعد المرشد يساعد العميل على تحسين علاقته الاجتماعية مع الآخرين سواء كان ذلك على نطاق تفاعل الفرد مع زملاءه أو أسرته.
5. تنمية قدرات المسترشد: حيث يساعد العميل في تعليم كيفية التغلب على المشكلات التي يواجهها، مثلاً كيفية التغلب على الخجل أو على الكآبة، والأزمات التي يواجهها وكيفية التغلب على مشكلاته الشخصية والعاطفية. وهذا ما هدفت إليه دراسة البلوي (2009) وهو معرفة أثر برنامج تدريبي قائم على التحصين ضد الضغط وإدارة الوقت فيخفض ضغوط العمل وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدي المعلمين، ونتجت الدراسة عن انخفاض مستوي الضغط النفسي وتحسين مستوي الكفاءة الذاتية لدي المجموعة التجريبية.
6. تحقيق التكيف السوي: يسعى الفرد إلى تحقيق التكيف الطبيعي في الجماعة التي يعيش فيها وقد أوضح (Macgwan & Shdirt, 1962) ماكجوان وشدرت) أن أهم أشكال التكيف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها هي:
 - التكيف الشخصي : أي تحقيق الرضا عن الذات وإشباع الدوافع والاحتياجات ومتطلبات النمو.
 - التكيف التربوي: ويتم ذلك من خلال اختيار المواد الدراسية الملائمة لقدراته.
 - التكيف الاجتماعي : ويتحقق ذلك من خلال تحقيق الانسجام مع الآخرين والالتزام بالمعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وقبول التغيير الاجتماعي والعمل من أجل الجماعة.
7. تحقيق الصحة النفسية: الفرد كثيراً ما يواجه مشكلات وصعوبات وفترات حرجة خلال مراحل حياته المختلفة وهذه المشكلات والصعوبات تسبب في القلق لديه ، وان المعاناة من هذا القلق الذي لا يصاحبه حلول إيجابية وقد يؤدي إلى مشاكل كثيرة من حالات إلى المعاناة من بعض الاضطرابات النفسية كالاكتئاب والعزلة أو المخاوف المرضية أو أشكال من العصاب، وهذه تؤثر سلباً على السلوك الفردي وان الإرشاد النفسي يرمي إلى تبصير الفرد بالمشكلات التي يواجهها والإمكانيات المتوفرة لحلها وهذا يساعد الفرد على إيجاد الحل الملائم الذي يخفف من التوتر والقلق ويساعد الفرد على التمتع بالصحة النفسية.
8. تحقيق الذات: يؤكد روجرز Rogers على وجود دافع أساسي يوجه السلوك الإنساني وهو دافع تحقيق الذات ، اشارت دراسة حسن و عبد(2023) إلى معرفة أثر برنامج إرشادي بأسلوب المقابلات التحفيزية في تنمية التحفيز الذاتي لدي الطالبات الايتام في المرحلة الاعدادية، حيث ان الاستعداد الدائم للفرد لفهم ذاته وقدراته واستعداداته وإمكانياته والعمل على تحقيقها يدل على وجود دافع أساسي يوجه السلوك الإنساني وهو دافع تحقيق الذات وهو استعداد دائم لدي الفرد لفهم ذاته واستعداداته وإمكانياته والعمل على تحقيقها وبلوغ أقصى درجة من فهم الذات
9. قبول الذات: كهدف ناتج على فهم الذات.
10. التوجيه الذاتي : يساعد الفرد على فهم إمكانياته وإمكانيات بيئته بحيث يتمكن من مواجهة المشكلات المستقبلية بنفسه وصياغة الأهداف.
11. النمو: بهدف توجيه وإرشاد الطلاب في جميع المجالات التعليمية والمهنية والاجتماعية والشخصية في مختلف المراحل.
12. تحقيق التوافق: أي أن خدمات التوجيه والإرشاد تعالج البيئة والسلوك بتعديلها بما يخلق التوافق بين الفرد ونفسه وبيئته وبين البيئة الاجتماعية. زهران(1986).
13. الوقاية: هي التعليم الذي يهدف إلى مساعدة الفرد على تحقيق النمو الطبيعي وحمايته من الاضطراب.
14. تعلم ضبط الذات. الداھري (2001)
15. اختيار مهنة واستكشاف البدائل المتعلقة بهذا الاختيار .



أسس ومبادئ الإرشاد النفسي
ذكر موسي (2013) أن الخدمات الإرشادية تقدم في ضوء أسس ومبادئ تتطلب الاعتبار عند تقديم هذه الخدمات ، ومن اهم هذه الأسس والمبادئ :

1. استقرار السلوك الإنساني إلى حد ما، وعلى ضوء ذلك يمكننا الاستنتاج كيف سيكون السلوك في المستقبل.
2. أن مرونة السلوك الإنساني، وقبوله للتعديل ، وفي ضوء ذلك يتم تطوير البرامج الإرشادية لان السلوك المرن هو سلوك قابل للتعديل.
3. المشكلات النفسية ، الاجتماعية والأخلاقية لها تأثيرات مختلفة حسب مصدرها، وهذا يتطلب ضرورة معرفة مصدر المشكلة.
4. يعتمد نجاح العملية الإرشادية على عوامل خاصة بالمسترشد وبيئته مثل الخصائص البيئية والاجتماعية والتربوية وهناك عوامل خاصة بالمرشد النفسي مثل استعداداه ، وكفاءته المهنية واتجاهاته تجاه العميل ، والتزامه بمسؤولياته المهنية والاجتماعية.
5. هناك اختلافات داخل الشخص نفسه وبين الشخص والآخرين وبين الجنسين وتوجد هذه الاختلافات بأشكال مختلفة كما يلي:

6. -الخصائص الموجودة داخل الشخص نفسه في خصائصه الجسدية والعاطفية والعقلية والاجتماعية.
7. -الاختلافات بين الأشخاص سواء في قدراتهم أو استعدادهم أو ميولهم أو سماتهم الشخصية.
8. -وجود اختلاف بين الجنسين في بعض جوانب النمو والاهتمامات والقدرات وطاقة العمل وأحياناً نوع المشكلات.
9. السلوك فردي واجتماعي عند التشخيص يهتم الإرشاد النفسي بفهم موقع مشكلة المسترشد سواء كانت فردية أو اجتماعية ومن ثم العمل على خلق التوازن بينهما.

أبعاد التحفيز الذاتي

كل فرد في المنظمة لديه دافع داخلي نحو احتياجاته ورغباته، وهذا ينعكس على سلوكه، ويعتبر هذا دافعا له لإنجاز شيء ما، ويتغير مستوى التحفيز لكل فرد حسب الاحتياجات والرغبات، كلما ارتفع مستوى التحفيز ارتفع مستوى الإنجاز

ذكر الشمري (2009) أن هناك عدة عوامل تساهم في تعزيز التحفيز الذاتي لدى الأفراد وهي:

1. التحفيز الذاتي من خلال التفكير: التحفيز الذاتي لا يأتي من تلقاء نفسه، بل هو نتيجة للتفكير المستمر وإعادة النظر من خلال وضع أهداف ملموسة وقابلة للتحقيق وتمكين الفرد من تطوير الدافعية الذاتية لديه ،ولذلك يجب على الأفراد خلق حالة من وعي صحيحة بأهمية التحفيز الذاتي من خلال تحديد مقدار الجهد المبذول بشكل متصاف لتحقيق النتيجة المرجوة ويجب إلزامهم بالتفكير في وضعهم الحالي والسعي إلى تحقيق السعادة من خلال مكافأة الذات. وهذا ما أكدته دراسة (Gure، 2010) حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك علاقة ما بين الحوافز في العمل وبين الرضا الوظيفي وانعكاس ذلك على أداء العاملين في الشركة ، ونتجت الدراسة عن أن هناك أثر إيجابي جراء تقديم التحفيز إلى العاملين بشكل يتوافق مع إشباع رغبات العاملين سواء المادية أو المعنوية، أيضا الرضا الوظيفي هو مقياس حقيقي يتحكم فيه ما يقدم من تحفيز إلى العاملين والعلاقة بينهم طردية بحيث كلما زاد التحفيز زاد مستوى الرضا الوظيفي والعكس صحيح
2. الحالة الصحية: يجب على الفرد أن يحترم نفسه من خلال توفير وسائل العيش في ظروف جيدة للحفاظ على أقصى قدر من الكفاءة الذاتية من خلال وسائل الترفيه واخذ وقت للراحة ،والا فعليه أن يهمل حالته الصحية اذ كثيراً ما يستخدم الأفراد الأعذار لتبرير غياب المحفزات الذاتية لديهم وهي في الأصل مظاهر لحالة صحتهم النفسية.

3. مخاوف اللاوعي : مسؤولية تحقيق الأهداف تبدأ من الداخل حيث نأخذ انفسنا بين أيدينا وان نحاسبها دائما ولكن هناك مجال لظهور مجموعة من الضغوط تساهم في قلة تقدير الذات وهي تلك الأعذار التي تكون بمثابة الحماية أو المخاوف التي نضعها للخوف من التأثيرات الوهمية اللاوعية مثل اختلاق الأعذار والذي غالبا ما يتضمن تجاوز إملاءات الأنا والتركيز على الأهداف الشخصية وعدم الرغبة في فعل أي شيء ، ويجب علينا أن ننسى أن المحفزات الذاتية تتأثر بالبيئة المحيطة بنا وقيمنا ومعتقداتنا ولكي يتم تمرير غياب المحفزات الذاتية فانه يتم اختلاق المبررات كمحاولة للتهرب من مواجهة المسؤولية الشخصية.



4. الطبيعة البشرية: من الضروري أن تعرف المنظمات احتياجات الأشخاص من خلال تهيئة بيئة عمل مريحة وضمان تحقيق العدالة بينهم ، وهذا ما اشارت اليه دراسة(عبد الرزاق، 2021) حيث هدفت إلى تحفيز الذات لدي المرشدين التربويين، الرضا الوظيفي لدي المرشدين التربويين ومدى اسهام متغيري المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في التباين الكلي لمتغير تحفيز الذات لدي المرشدين التربويين، ودراسة القريشي(2013) حيث هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على تحفيز الذات لدي المرشدين، دلالة الفروق في الافئدة لدي المرشدين التربويين وفقا لمتغيري الجنس والعمر، وهدفت دراسة التيجاني(2010) إلى التعرف على عوامل التحفيز الثلاثية (المادية والمعنوية والداخلية) وركز على مفاهيم ونظريات التحفيز لدي العلماء وربط عملية التحفيز بزيادة الانتاجية وكذلك رفع مستوي الرضا الوظيفي لدي العاملين ، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وكذلك الإصغاء والإنصات بعناية لهم بشأن حول احتياجاتهم الشخصية والمهنية.

5. الحاجات الاجتماعية: الإنسان اجتماعي بطبيعته ويرغب في أن يكون محبوبا من الآخرين من خلال انتسابه للآخرين ومشاركته لهم مبادئه ومشاعره التي تحدد مسار حياته والعمل الذي يقوم به فرصة لتحقيق ذلك من خلال تكوين علاقات ود صداقة مع العاملين معهم ، وهذا ما هدفت اليه دراسة سعيد(2023) وهو التعرف على دور التحفيز الذاتي وابعاده (الروح المعنوية-اشباع الحاجات-الإنجاز في العمل، التأثير الإيجابي) على تدعيم القدرة على الصمود النفسي بأبعاده(التعاطف-التواصل-التقبل) ، حيث أن بيئة العمل غير القادرة على إشباع الاحتياجات الاجتماعية تؤدي إلى اختلاف التوازن النفسي للموظفين ومن ثم إلى مشكلات تؤدي إلى ضعف كفاءة الأداء وارتفاع معدل التسرب الوظيفي وترك العمل وهذا يجعل أي مؤسسة قد تفشل في تحقيق أهدافها على المدى الطويل.

6. التقدير: وهو شعور الفرد بالثقة وحصوله على التقدير والاحترام من الآخرين مما يجعله يشعر بمكانته وهذه الحاجة تجعل الفرد يشعر بأهميته وقيمة الإمكانيات التي يمتلكها للمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ولذلك تعتبر من وظائف القائد الناجح هو التركيز على احتياجات التقدير كمحرك لدوافع العاملين معه وتحفيز محفزيه لنفسه.

7. المشاركة في اتخاذ القرارات: ويعني اعطاء الفرصة للفرد للتعبير عن رأيه ومقترحاته المتعلقة بأمر العمل مما يعطيه حافزا معنويا لزيادة الانتاجية ، حيث اشارت دراسة الحلبي(2014) إلى معرفة أثر التحفيز القيادي على مستوي أداء الفرد بالمنظمات والمنشآت دراسة وتحليل، حيث أن نظام الإدارة التشاركية هو اجراء يقوم به القادة ويضعون فيه مشاركة الموظفين أو مجموعات العمل في قائمة تساعد على تحديد المشاكل والسيطرة عليها.

8. تشجيع روح المنافسة : أن توفير فرص المنافسة البناءة بين الافراد والجماعات يعتبر بوابة عظيمة للتحفيز الذاتي الإيجابي. حيث هدفت دراسة(تكريتي، العبيدي، 2021) إلى التعرف على مستوي التحفيز الذاتي لدي طلبة الجامعة والتعرف على مستوي مهارات المذاكرة الفعالة لدي طلبة الجامعة-التعرف على العلاقة بين التحفيز الذاتي ومهارات المذاكرة الفعالة، فالمنافسة وسيلة مهمة للنجاح والوصول إلى الأفضل، حيث تشجع الفرد لكي يحقق ذاته.

وبناء على ذلك يمكن القول إن التحفيز الذاتي هو: مجموعة من الدوافع النفسية الداخلية التي توجه سلوك الفرد نحو تبني سلوك معين إذا كان إيجابيا أو يبعده عن هذا السلوك إذا كان سلبيا بغرض ملء وقضاء حاجة أو التخلص من الاذي أو تجنب ضرر ما .

منهج الدراسة : يعتمد البحث على المنهج التجريبي باستخدام المجموعة الواحدة

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغير المستقل وهو: الإرشاد النفسي

ثانياً: المتغير التابع وهو: مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة : تم تطبيق الدراسة على مجموعة من الطلاب الذين يشاركون في كورسات التنمية البشرية في أكاديمية ابن سيناء الدولية -فيصل - القاهرة

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من مجموعة من الأفراد المشاركين في كورسات التنمية البشرية في أكاديمية ابن سيناء الدولية في فيصل -القاهرة ، وقوامها(50) فرد، تتراوح اعمارهم من 25-40سنة.



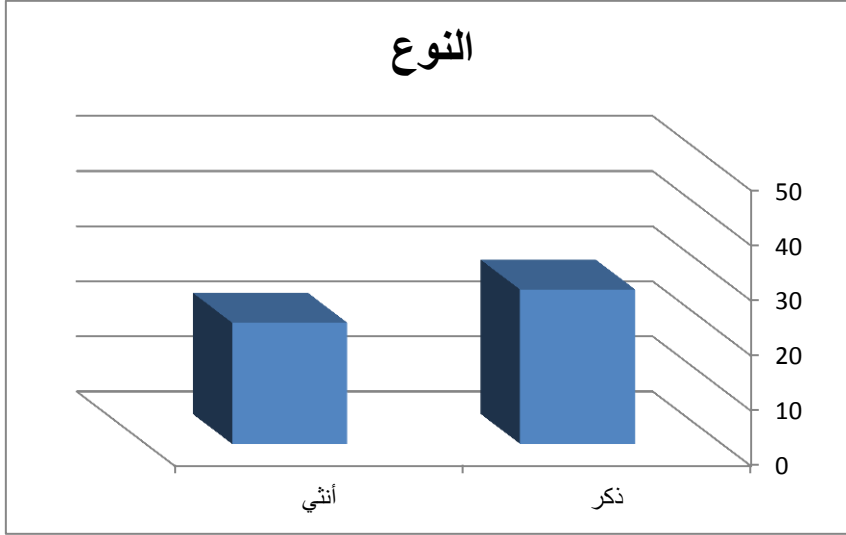
خصائص عينة الدراسة

فيما يلي وصف عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات

- النوع:

جدول (1) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للنوع

النوع	العدد	%
الذكر	28	56%
الأنثى	22	44%
الإجمالي	50	100%



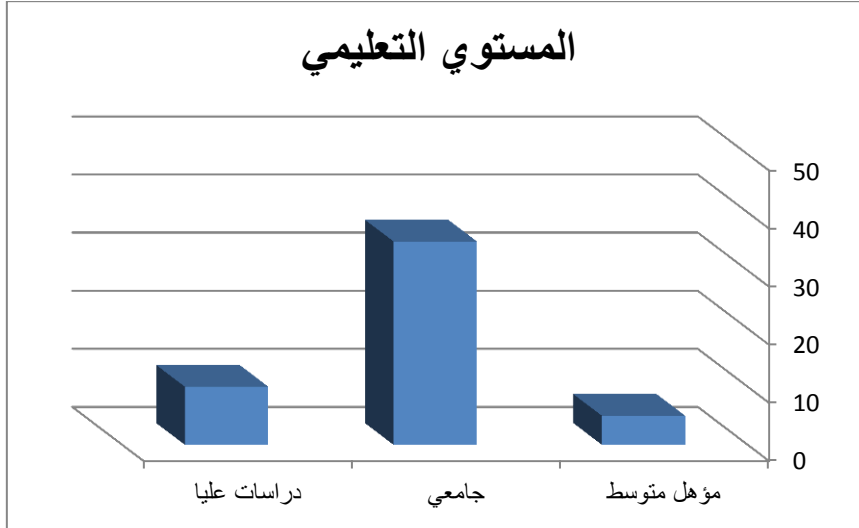
شكل (1) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للنوع

يتبين من الجدول السابق والشكل السابق أن أكثر من نصف العينة بنسبة (56%) من نوع الذكور.

- المستوى التعليمي

جدول (2) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	%
مؤهل متوسط	5	10%
جامعي	35	70%
دراسات عليا	10	20%
الإجمالي	50	100%



شكل (2) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقا للمستوي التعليمي

يتبين من الجدول السابق والشكل السابق أن أكبر فئة في العينة تعليم جامعي بنسبة (70%) وأقل فئة دراسات عليا بنسبة 10% .

أدوات الدراسة

1. مقياس التحفيز الذاتي

تم إعداد مقياس يتناول أربعة محاور للتحفيز الذاتي بإجمالي (33) عبارة، وتلك المحاور هي:

- التحفيز الذاتي من خلال التفكير
- الحاجات الاجتماعية
- التقدير
- المشاركة في اتخاذ القرارات

ثانياً: البرنامج الإرشادي لتطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف

ضبط أداة البحث (مقياس مهارات التحفيز الذاتي):

أولاً: صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

1. صدق المحكمين: تم عرض المقياس على السادة المحكمين لإبداء الرأي حول محاور المقياس ومفرداته والصياغة اللغوية والفنية وتم التعديل في ضوء آراء السادة المحكمين .

2. صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس مهارات التحفيز الذاتي باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب معامل ارتباط درجة كل مفردة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل ارتباط درجات كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول (3) صدق الاتساق الداخلي لمفردات مقياس مهارات التحفيز الذاتي : معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس

التحفيز الذاتي من خلال التفكير		الحاجات الاجتماعية		التقدير		المشاركة في اتخاذ القرارات	
م	الارتباط بالدرجة الكلية	م	الارتباط بالدرجة الكلية	م	الارتباط بالدرجة الكلية	م	الارتباط بالدرجة الكلية
1	**0,755	1	**0,609	1	**0,718	1	**0,732
2	**0,731	2	**0,718	2	**0,733	2	**0,772
3	**0,853	3	**0,813	3	**0,725	3	**0,854
4	**0,849	4	**0,792	4	**0,767	4	**0,628
5	**0,713	5	**0,756	5	**0,811	5	**0,657
6	**0,712	6	**0,792	6	**0,765	6	**0,684
7	**0,716	7	**0,691			7	**0,688
8	**0,711	8	**0,718				
9	**0,724	9	**0,798				
10	**0,809						
11	**0,783						

** إحصائياً عند مستوى 0,01 * دال عند مستوى 0,05

يتضح من نتائج الجدول السابق أن جميع مفردات مقياس مهارات التحفيز الذاتي لها علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بدرجة البعد التي تنتمي إليها وبالدرجة الكلية للمقياس وهي قيم مرتفعة ذات دلالة إحصائية. مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي الذي يعني أن المفردات تشترك في قياس مهارات التحفيز الذاتي، كما تم حساب معامل ارتباط درجة كل بُعد بالدرجة الكلية والجدول يوضح ذلك

جدول (4) علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس مهارات التحفيز الذاتي

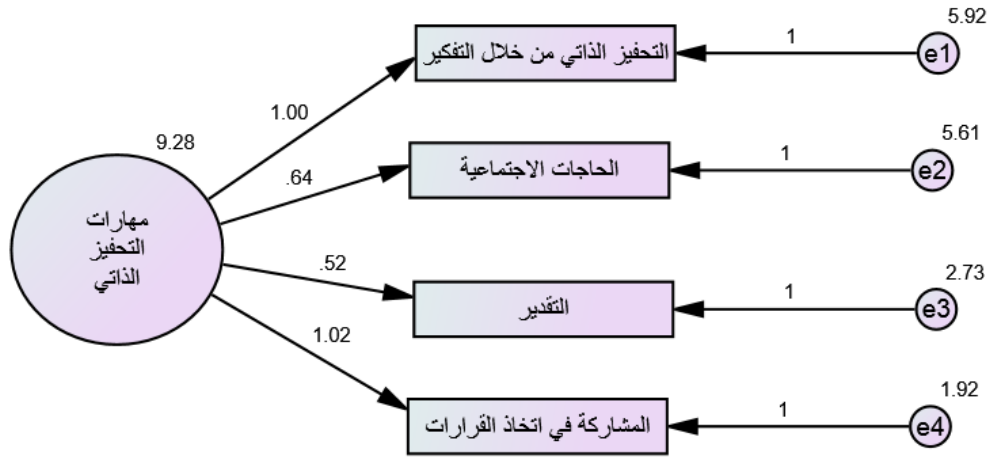
الأبعاد	التحفيز الذاتي من خلال التفكير	الحاجات الاجتماعية	التقدير	المشاركة في اتخاذ القرارات
الارتباط بالمقياس ككل	**0,826	**0,812	**0,823	**0,814

** دالة إحصائياً عند مستوى 0,01

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (0,01) مما يدل على أن المقياس بوجه عام يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

3. الصدق العاملي التوكيدي:

تم اختبار التحليل العاملي التوكيدي لاختبار مدى مطابقة نموذج اشتق من نظرية ما لمجموعة من البيانات، وبناء عليه تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج Amos الإصدار 27 عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام حيث افترض أن جميع العوامل المشاهدة لمقياس مهارات التحفيز الذاتي تنتظم حول عامل كامن واحد وأسفرت النتائج عن تشبع عوامل المقياس على عامل كامن واحد وبيين الشكل التالي التمثيل المخطط للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس مهارات التحفيز الذاتي



$$7,96 = \text{CMIN}$$

$$2 = \text{DF}$$

شكل (3) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس مهارات التحفيز الذاتي

ويوضح الجدول التالي مؤشرات حسن المطابقة للنموذج
جدول (5) مؤشرات حسن المطابقة وقيمة المؤشر والمدى المثالي لكل مؤشر

قيمة المؤشر التي تشير إلى أفضل مطابقة	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة
0	تكون غير دالة	7,96	مربع كاي (k^2)
من صفر إلى 1	صفر إلى 5	3,98	نسبة مربع كاي / درجة الحرية (k^2/df)
1	صفر إلى 1	0,865	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
1	صفر إلى 1	0,323	مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)
1	صفر إلى 1	0,839	مؤشر المطابقة المعيارية (NFI)
1	صفر إلى 1	0,850	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
1	صفر إلى 1	0,517	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)
1	صفر إلى 1	0,280	مؤشر الافتقار إلى المطابقة المعيارية (PNFI)
0	صفر إلى 1	0,377	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)

وبالنسبة لمؤشرات مطابقة النموذج لبيانات مقياس مهارات التحفيز الذاتي فكانت النتائج جيدة حيث قيمة مربع كاي غير دالة عند مستوي 0,01 وبلغت نسبة (مربع كاي / درجات الحرية) (3,98) وبلغ الجذر التربيعي



لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) (0,377) وجميعها تدل على تمتع نموذج التحليل العاملي التوكيدي بدرجة جيدة من المطابقة لبيانات مقياس مهارات التحفيز الذاتي. وبذلك يكون المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

ثانياً: ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل الثبات وذلك عن طريق معادلة ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس.

جدول (6) الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحاور مقياس مهارات التحفيز الذاتي

البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التحفيز الذاتي من خلال التفكير	11	0,833
الحاجات الاجتماعية	9	0,837
التقدير وأولياء الأمور	6	0,829
المشاركة في اتخاذ القرارات والنظام التعليمي	7	0,839
الأسباب ككل	33	0,843

يوضح الجدول السابق أن درجات معامل ألفا كرونباخ جميعها مرتفعة دالة احصائياً وهي معاملات ثبات عالية.

2. البرنامج التدريبي

قامت الباحثة باعداد برنامج ارشادي بهدف تطوير مهارات التحفيز الذاتي لدي عينة من المشاركين في كورسات التنمية البشرية ، وقامت الباحثة بتصميم مقياس للتحفيز الذاتي وطبقته على العينة قبل وبعد تطبيق البرنامج ، وتم اتباع الخطوات التالية في اعداد البرنامج.

الهدف العام للبرنامج

يهدف البرنامج إلى تطوير مهارات التحفيز الذاتي وتحقيق الأهداف

الأهداف الإجرائية للبرنامج

1. يحدد أهدافه ويضع خطط زمنية لكي يصل إلى تحقيق تلك الأهداف.
2. يطوع وينمي مهاراته وقدراته للوصول إلى أهدافه.
3. ينمي الطاقة الإيجابية بداخله والابتعاد عن الطاقة السلبية.
4. يواجه العقبات والصعوبات ويحل المشاكل بشكل ايجابي.
5. يتحدث عن تجاربه ويذكر الجانب الايجابي من حياته ويستفيد من الماضي في المستقبل.

الفنيات المستخدمة في البرنامج

تضمن البرنامج الإرشادي مجموعة من الفنيات الإرشادية والاساليب تم انتقاؤها ودمجها بشكل تكاملي لخدمة أهداف البرنامج حيث وجدت الباحثة أن هذه الفنيات مناسبة تماما لعينة الدراسة حيث اعتمدت الباحثة على فنيات انتقائية كالمحاضرة والحوار والمناقشة والواجب المنزلي ومجموعات العمل والتعبير .

محتوي جلسات البرنامج

تم اعداد جلسات البرنامج الإرشادي وكانت عدد الجلسات (8) جلسات بواقع جلستين اسبوعيا ، ولمدة (5) اسابيع ، وتراوح زمن الجلسة ما بين (30-45) دقيقة، في الفترة من 2024-2-1 حتى 2024-2-21 وفيما يلي مخطط تفصيلي للبرنامج:

جدول (7) مخطط توضيحي لجلسات البرنامج الإرشادي

الجلسة	موضوع الجلسة	هدف الجلسة	الفنيات المستخدمة
الجلسة الأولى	جمع البيانات	جمع البيانات والمعلومات عن أفراد العينة	المحاضرة الحوار والمناقشة



	– تحديد احتياجات الفرد والتعرف على المشكلات التي تواجهه في حياته وكيف يقضي وقت فراغه		
المحاضرة الحوار والمناقشة	– استقبال الأفراد والترحيب بهم والتعريف بالبرنامج الإرشادي والأهداف العامة وأسباب وعوامل نجاحه.	تمهيد وتعارف	الثانية
الحوار والمناقشة المحاضرة العمل الجماعي	– يحدد أهدافه ويضع خطط زمنية لكي يصل إلى تحقيق تلك الأهداف.	تحديد الأهداف ووضع خطة لتحقيقها	الثالثة
المحاضرة العمل الجماعي الحوار والمناقشة	– تطويع وتنمية المهارات والقدرات للوصول إلى الأهداف.	تحديد المهارات والقدرات الجسمية والشخصية وتطويعها لتحقيق الأهداف	الرابعة
المحاضرة العمل الجماعي الحوار والمناقشة	– كيفية تنمية الطاقة الإيجابية بداخله والابتعاد عن الطاقة السلبية.	تحديد الأفكار الإيجابية والسلبية لدى الأفراد	الخامسة
المحاضرة العمل الجماعي الحوار والمناقشة	– كيفية مواجهة العقبات والصعوبات وكيفية حل المشاكل بشكل إيجابي.	تحديد العقبات والصعوبات لدى الأفراد وكيفية التغلب عليها	السادسة
المحاضرة العمل الجماعي الحوار والمناقشة	– كيفية الاستفادة من التجارب الماضية	تحديد العقبات والصعوبات لدى الأفراد وكيفية التغلب عليها	السابعة
المحاضرة العمل الجماعي الحوار والمناقشة	– مناقشة الأفراد حول إيجابيات وسلبيات البرنامج.	الختامية وانهاء البرنامج	الثامنة

الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- للتحليل الإحصائي لبيانات البحث الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم SPSS: Statistical Package for the Social Sciences v.25
- التحليل الإحصائي الوصفي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري
- معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات جمع البيانات بطريقة الاتساق الداخلي.
- اختبار ت للمجموعتين المرتبطين لدلالة الفرق بين درجات التطبيقين.
- اختبار التحليل البعدي مربع إيتا وحجم الأثر. لايجاد نسبة التباين الكلي للمتغير التابع (مهارات التحفيز الذاتي) التي ترجع إلى تأثير المتغير المستقل (برنامج الإرشاد النفسي)
- التمثيل البياني بالأعمدة.

عرض ومناقشة النتائج

قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة قبل تطبيق البرنامج، ثم قامت بتطبيق البرنامج الإرشادي على عينة الدراسة ثم تطبيق أداة البحث بعد البرنامج، ثم تحليل وتفسير النتائج وفقا لفروض الدراسة، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (spss) للتحقق من صحة فروض الدراسة على النحو التالي:



اختبار صحة الفرض الأول

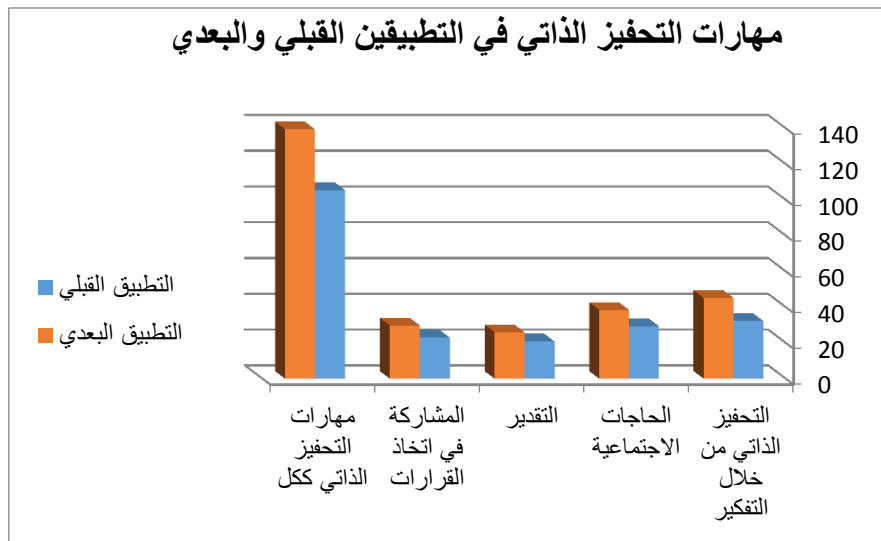
والذي ينص على أنه "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوي (0,05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لمقياس مهارات التحفيز الذاتي (الأبعاد والدرجة الكلية) في التطبيقين القبلي والبعدي وذلك لصالح التطبيق البعدي".

ولاختبار صحة هذا الفرض تم وصف وتلخيص بيانات البحث بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، أكبر درجة، أصغر درجة) لدرجات التطبيقين لمقياس مهارات التحفيز الذاتي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (8) يوضح الإحصاءات الوصفية لدرجات التطبيقين لمقياس مهارات التحفيز الذاتي.

البعدي	التطبيقين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أصغر درجة	أكبر درجة
التحفيز الذاتي من خلال التفكير	القبلي	50	32,22	6,80	19	44
	البعدي	50	45,14	3,94	38	52
الحاجات الاجتماعية	القبلي	50	29,42	4,92	18	38
	البعدي	50	38,5	3,09	31	45
التقدير	القبلي	50	20,9	2,45	15	26
	البعدي	50	26,02	2,32	20	30
المشاركة في اتخاذ القرارات	القبلي	50	23,04	3,37	11	29
	البعدي	50	29,84	3,45	17	35
مهارات التحفيز الذاتي ككل	القبلي	50	105,58	7,54	87	122
	البعدي	50	139,5	5,81	129	153

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي بالنسبة لمهارات التحفيز الذاتي ككل بلغت (139,50)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لدرجات التطبيق القبلي الذي بلغ (105,58) درجة من الدرجة النهائية؛ مما يدل على وجود فرق بين متوسطي درجات التطبيقين لمقياس مهارات التحفيز الذاتي لصالح التطبيق البعدي نتيجة تعرضهم للمعالجة التجريبية (برنامج الإرشاد النفسي). ويتمثل درجات التطبيقين باستخدام شكل الأعمدة البيانية اتضح ما يلي:



شكل (4) التمثيل البياني بالأعمدة لمتوسطات درجات التطبيقين



ويتضح من التمثيل البياني السابق وجود فروق واضحة بيانياً بين درجات التطبيقين لمقياس مهارات التحفيز الذاتي ككل وللمهارات الفرعية لصالح التطبيق البعدي. وللتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المرتبطتين **Paired Samples** في عدد الأفراد، وتطبيق اختبار (ت) للفرق المتوسطين لمقياس مقدار دلالة الفرق بين متوسطي درجات التطبيقين اتضح ما يلي:

جدول (9) نتائج اختبار "ت" للفرق بين متوسطي درجات التطبيقين لمقياس مهارات التحفيز الذاتي

البعد	فرق المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التحفيز الذاتي من خلال التفكير	12,92	7,06	12,93	49	مستوى 0,01
الحاجات الاجتماعية	9,08	5,59	11,49	49	مستوى 0,01
التقدير	5,12	2,24	16,18	49	مستوى 0,01
المشاركة في اتخاذ القرارات	6,8	2,21	21,73	49	مستوى 0,01
مهارات التحفيز الذاتي ككل	33,92	7,59	31,60	49	مستوى 0,01

ت الجدولية عند مستوي 0,01 ودرجة حرية 49 = 2,66

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة بالنسبة لمهارات التحفيز الذاتي بلغت (31,60) تجاوزت قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (49) ومستوى دلالة (0,01)؛ مما يدل على وجود فرق حقيقي بين متوسطي درجات التطبيقين لصالح التطبيق البعدي (ذات المتوسط الأكبر)؛ وبالتالي تم قبول الفرض "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوي (0,01) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لمقياس مهارات التحفيز الذاتي في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي" ذلك بالنسبة لمقياس ككل وكذلك بالنسبة للمهارات الفرعية. وهذا ما أكدته دراسة كلا من سعيد (2023) التي نتجت عن وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد التحفيز الذاتي (الروح المعنوية-إشباع الحاجات-الإنجاز في العمل - التأثير الإيجابي) وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي بأبعاده (التعاطف-التواصل-التقبل) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر، وأن مستوي ادراك أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر مرتفع تجاه ابعاد التحفيز الذاتي وكذلك ابعاد الصمود النفسي، دراسة تكرיתי، العبيدي (2021) حيث أظهرت النتائج: ضعف مستوي طلبة الجامعة في متغيري التحفيز الذاتي ومهارات المذاكرة الفعالة-وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التحفيز الذاتي ومهارات المذاكرة الفعالة، دراسة مروان احمد الحلبي (2014) حيث ونتجت الدراسة عن: الحوافز المادية تستخدم احيانا للتحفيز القيادي بالمنظمات والمنشآت وذلك من وجهة نظر الموظفين وجاءت بدرجة ممارسة (احيانا) -الحوافز المعنوية تستخدم نادرا للتحفيز القيادي بالمنظمات والمنشآت وجاءت بدرجة ممارسة (نادرا)- التحفيز الذاتي مقارنة بالتحفيز المادي والمعنوي (هو النمو المحرك) لهما، دراسة القرشي (2013) حيث أظهرت في نتائجها انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تحفيز الذات والإقناع وفقا لمتغيري الجنس والعمر، هناك علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين تحفيز الذات والإقناع، دراسة عبد الرزاق (2021) التي أظهرت في نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين تحفيز الذات وكلا من (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي)- تسهم كل من (المسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي) بنسبة (12.5)% من التباين الكلي في متغير (تحفيز الذات)، دراسة Gure (2010) التي أظهرت أن هناك اثر ايجابي جراء تقديم التحفيز إلى العاملين بشكل يتوافق مع إشباع رغبات العاملين سواء المادية أو المعنوية



اختبار صحة الفرض الثاني:
والذي ينص على انه "يوجد أثر فعال لاستخدام برنامج قائم على الارشاد النفسي في تنمية مهارات التحفيز الذاتي".

يتضح مما سبق وجود فروق ونتائج ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التطبيقين لصالح التطبيق البعدي : ولكن تسليماً بأن وجود الشيء قد لا يعني بالضرورة أهميته فالضرورة تتحقق بوجود الدلالة الإحصائية والكفاية تتحقق بحساب الفاعلية وحجم الأثر وأهمية النتيجة التي ثبت وجودها إحصائياً، ولذلك يجب أن تتبع اختبارات الدلالة الإحصائية ببعض الإجراءات لفهم معنوية النتائج الدالة إحصائياً وتحديد أهمية النتائج التي تم التوصل إليها، ومن هذه الأساليب المناسبة للبحث الحالي اختبار مربع ايتا (η^2) واختبار حجم الأثر (d)، ويهدف اختبار مربع ايتا (η^2) الى تحديد نسبة من تباين المتغير التابع ترجع للمتغير المستقل.

جدول (10) نتائج اختبار "ت" ومربع ايتا وحجم الأثر لنتائج تطبيق مقياس مهارات التحفيز الذاتي

التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية				البعد
مستوي الفاعلية والأثر	حجم الأثر (d)	مربع ايتا (η^2)	قيمة ت	
أثر كبير وفاعلية مرتفعة	1,85	0,77	12,93	التحفيز الذاتي من خلال التفكير
أثر كبير وفاعلية مرتفعة	1,64	0,73	11,49	الحاجات الاجتماعية
أثر كبير وفاعلية مرتفعة	2,31	0,84	16,18	التقدير
أثر كبير وفاعلية مرتفعة	3,10	0,91	21,73	المشاركة في اتخاذ القرارات
أثر كبير وفاعلية مرتفعة	4,51	0,95	31,60	مهارات التحفيز الذاتي ككل

يتبين من الجدول (10) السابق:

قيمة اختبار مربع ايتا (η^2) لنتائج التطبيقين في اختبار مهارات التحفيز الذاتي (= 0,95) وقد تجاوزت القيمة الدالة على الأهمية التربوية والدلالة العملية ومقدارها (0,14) وهي تعني أن (95%) من التباين بين متوسطي درجات التطبيقين يرجع إلى متغير المعالجة التدريسية، أي أن (95%) من التباين بين درجات التطبيقين في مهارات التحفيز الذاتي يمكن تفسيره بسبب برنامج الارشاد النفسي التي تعرض لها مجموعتي البحث، ويتضح من الجدول أن قيمة حجم الأثر = 4,51 وهي أكبر من 0,80 ما يدل على أن مستوي الأثر كبير، جميع قيم مربع ايتا أكبر من 0,14 وجميع قيم حجم الأثر أكبر من 0,80 بالنسبة للتطبيقين لمقياس مهارات التحفيز الذاتي بالنسبة للمهارات الفرعية.

أي أن هناك فاعلية وأثر كبير ومهم تربوياً لاستخدام برنامج الارشاد النفسي في تنمية مهارات التحفيز الذاتي (البعد والدرجة الكلية). وهذا ما أكدته دراسة كلا من دراسة حسن، عبد (2023) التي أكدت على فاعلية البرنامج الإرشادي ونتجت الدراسة أن للبرنامج الإرشادي بأسلوب المقابلات التحفيزية تأثيراً في تنمية التحفيز الذاتي لدى الطالبات الإيتام في المرحلة الإعدادية، وايضا دراسة البلوي (2009) التي أكدت فاعلية البرنامج التدريبي ونتج عنها: انخفاض مستوي الضغط النفسي وتحسين مستوي الكفاءة الذاتية لدي المجموعة التجريبية مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي، دراسة زهران (2005) والتي ايضا أكدت فاعلية البرنامج الإرشادي لتنمية الدافع للانجاز لدي اطفال المؤسسات الايوائية، والذي من خلاله تم توفير المناخ النفسي الامن، والتفاعل الاجتماعي المناسب، والانشطة التي تنمي الدافع للانجاز.



ملخص النتائج

أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج وهي:

- 1- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوي (0,05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية لمقياس مهارات التحفيز الذاتي (الأبعاد والدرجة الكلية) في التطبيقين القبلي والبعدي وذلك لصالح التطبيق البعدي ، مما يعني أن هناك أثر فعال من تطبيق برنامج قائم على الإرشاد النفسي في تنمية مهارات التحفيز الذاتي.
- 2- ان الافراد بحاجة إلى التحفيز على طريقة التفكير الإيجابية والثقة بالنفس ومعالجة جوانب الضعف لديهم وترك المواقف والطرق السلبية واتضح ذلك من خلال تطبيق البرنامج.
- 3- ان الفرد يحتاج إلى اشباع الحاجات الاجتماعية لديه مما يؤدي إلى رفع معنوياته والإقبال على العمل وتحقيق أهدافه.
- 4- أن قدرة الفرد على تحقيق أهدافه لا تأتي من فراغ بل من خلال تنمية مهاراته ومواجهة العقبات لاتخاذ القرارات الصحيحة.

التوصيات

- 1- توفير برامج ارشادية تسهم في رفع مستوي التحفيز الذاتي لدي الافراد بصفة عامة والشباب بصفة خاصة وذلك لان أكبر فئة مشاركة في البرنامج من الشباب حيث انهم بناء المستقبل.
- 2- عدم الاعتماد على الأساليب الإرشادية التقليدية، بل لابد من تفعيل البرامج الارشادية في مرحلة الجامعة وبعد الجامعة.
- 3- تعزيز التحفيز الذاتي لدي الافراد العاملين وذلك عن طريق التقدير وتحديد الاهداف والمشاركة في تبادل الأفكار وتشجيعهم على اتخاذ القرارات الصحيحة.
- 4- القيام بدراسات مشابهة للدراسة الحالية لكن مع عينات اوسع واشمل .
- 5- الاهتمام بتنمية المهارات المختلفة لدي الشباب .
- 6- توجيه الشباب لاتخاذ القرارات السليمة .

البحوث المقترحة

- 1- أثر برنامج إرشادي في رفع مستوي التحفيز الذاتي لدي طلبة الجامعة.
- 2- دراسة علاقة التحفيز الذاتي بالتحصيل الدراسي لدي طلبة المرحلة الجامعية.
- 3- دور التحفيز الذاتي في تدعيم الاداء الوظيفي لدي العاملين في المؤسسات التعليمية.
- 4- إجراء دراسات في برنامج ارشادي لتنمية التحفيز الذاتي وتحقيق الاهداف في مرحلة التعليم الجامعي.

المراجع

1. البصري، بتول بناي زبيري. (2017). مفهوم الإرشاد التربوي والنفسي. منشورات كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق.
2. البلوي، محمد عبد الله نواف. (2009). أثر برنامج تدريبي قائم على التحصين ضد الضغوط وادارة الوقت الوقت في خفض ضغوط العمل وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدي المعلمين في منطقة الجوف في السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.
3. التكريتي، رعد سعدي نصيف جاسم؛ والعبدي، صباح مرشود منوخ. (2022). التحفيز الذاتي وعلاقته بمهارات الذاكرة الفعالة لدي طلبة الجامعة. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، 29(3).
4. التيجاني، محمد الحسن. (2010). التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
5. حسن، سميرة علي؛ وعبد، أزهار محمد. (2023). أثر برنامج إرشادي بأسلوب المقابلات التحفيزية في تنمية التحفيز الذاتي لدى الطالبات الأيتام في المرحلة الإعدادية. مجلة ديالى للبحوث الانسانية، 3(96).
6. حسين، طه عبد العظيم. (2004). الإرشاد النفسي: النظرية، التطبيق، التكنولوجيا. الأردن: دار الفكر.



7. الحلبي، مروان أحمد. (2014). أثر التحفيز القيادي على مستوى أداء الفرد بالمنظمات والمنشآت. رسالة ماجستير غير منشورة.
8. الخطيب، صالح. (2007). الإرشاد النفسي في المدرسة (أسسه ونظرياته وتطبيقاته). ط2، العين: دار الكتاب الجامعي.
9. الداهري، صالح حسن. (2001). مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي. ط1، الأردن: دار الكتب الكندي.
10. الداهري، صالح حسن. (2001). مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
11. زهران، حامد عبد السلام. (2002). دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي. القاهرة: عالم الكتب.
12. زهران، حامد عبد السلام. (2019). التوجيه والإرشاد النفسي. ط3، القاهرة: عالم الكتب.
13. الشمري، سالم عواد. (2009). النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 1(36).
14. سعيد، وفاء فنجري مرزوق. (2023). دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا بمصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
15. شاهين، محمد. (2014). مهارات ادارة الذات في ظل ضغوط العمل. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
16. عبد الرزاق، محمود شاكر. (2021). التحفيز الذاتي وعلاقته بالمسؤولية الشخصية والرضا الوظيفي في المرشد التربوي. مجلة كلية التربية الأساسية، 27(110).
17. عبيدات، ذوقان. (1998). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
18. الغرير، احمد نايل. (2010). برنامج ارشاد نفسي نموذج في التربية الخاصة. الأردن: دار الشروق.
19. القاضي، يوسف مصطفى. (2002). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي. الرياض: دار المريخ للنشر.
20. القريشي، عدي جبر كاظم. (2003). تحفيز الذات وعلاقته بالانقناع لدى المرشدين التربويين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، العراق.
21. موسي، رشاد على عبد العزيز؛ والدسوقي، مديحة منصور. (2013). علم النفس العلاجي. القاهرة: عالم الكتب.
22. موسي، رشاد. (2001). الإرشاد النفسي في حياتنا اليومية. القاهرة: الفاروق الحديثة.
23. Gure, N. (2010). *The Impact of Motivation on Employee, Performance: A Study of Nation Link Telecom Somalia*. Unpublished Master thesis, Malaysia: University Utara.
24. Kim, B., Chang, Y. & Kim, T. (2018). How Does Corporate Social Responsibility Promot Innovation? The Sequential Mediating Mechanism of Employees Meaningfulness of Work and Intrinsic Motivation, *Proceeding in Hawaii International Conference on System Sciences*.
25. Yoo, S., Han, H., eung, h. & Huang, W. (2013). The roles of intrinsic motivators and extrinsic motivators in promoting e-learning in the workplace: A case from South Korea. *Computers in Human Behavior*, 28(3).