



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: التوجيه والإرشاد

موسومة بـ:

جودة حياة العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني

(دراسة ميدانية لدى عينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.)

مقدمة ومناقشة من طرف

الطالب(ة): بواب دليقة

أمام لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. عباسة أمينة	أستاذة محاضرة (أ)	رئيسا
د. مسكين عبد الله	أستاذ محاضر (أ)	مشرفا ومقررا
د. بلخير حفيظة	أستاذة محاضرة (أ)	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: التوجيه والإرشاد

موسومة بـ:

جودة حياة العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

-دراسة ميدانية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بمستغانم -

مقدمة ومناقشة من طرف

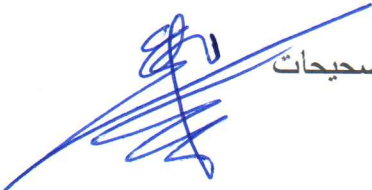
الطالب(ة): بواب دليلا

أمام لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. عباسة أمينة	أستاذة محاضرة (أ)	رئيسا
د. مسكين عبد الله	أستاذ محاضر (أ)	مشرفا ومقررا
د. بلخير حفيظة	أستاذة محاضرة (أ)	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

تاريخ الإيداع: 23 جوان 2022 إمضاء المشرف بعد الاطلاع على التصحيحات



إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه

ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى صاحبة الصدر الرحب والقلب الحنون، من تعبت بحملي وتألمت لوضعي، إلى من عجز اللسان عن ذكر صنيعها وجميلها، أُمي الغالية.

إلى من كنت أنامله ليقدم لي لحظة سعادة وفرح، من حصد الأشواك من دربي ليمهد لي طريق العلم والتعلم، إلى القلب الشاسع والكبير، أبي الغالي.

إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة أخواتي: أمين، شرف الدين، معتر بالله، إقبال، منال، رحاب، وصال.

إلى عائلتي الكريمة الثانية التي كانت سندا لي في إنجاز هذا العمل المتواضع، أُمي عبلة، أبي أمين، أختي الحبيبة وصال، أخي طيب القلب إقبال.

إلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمتني لحظاتي رعاهم الله ووفقهم، مريم، فايذة، وسام .

إلى من كان سندا ولم يبخل علي بنصائحه إلى مشرفي الأستاذ عبد الله مسكين.

شكر وتقدير

الحمد لله نعمده وهو المستحق للحمد والثناء ونستعين به في السراء والضراء، ونتوكل عليه في جميع حالاتنا، ونصلّي ونسلم على خير خلق الله سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وصحبه أجمعين ومن تبع هديه إلى يوم الدين؛ وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كل من أوقد لنا مشعل الحياة وحملنا على سفينة النجاة.

إلى كل من علمنا علما به ننتفع وأدب به نرتفع.

تحية عطرة وشكر خاص إلى الأستاذ المشرف "مسكين عبد الله" الذي أفادني بنصائحه وتوجيهاته طيلة إنجاز هذه المذكرة.

إلى جميع من مشرفي التوجيه والإرشاد المدرسي بمستغانم على مشاركتهم ومساعداتهم لنا في الجانب الميداني للبحث.

كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل.

إلى كل من ساهم في مساعدتي لإنجاز هذا العمل المتواضع

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن علاقة جودة حياة العمل بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وتم اختيار عينة عشوائية تتكون من (45) مستشار ومستشارة بمدينة مستغانم خلال الموسم الدراسي 2021/2022، واتبعت الباحثة خطوات المنهج الوصفي، كما استخدمت أداتين؛ الأولى لقياس جودة حياة العمل من إعداد مداني خديجة سنة (2019) والثانية لقياس الدافعية للإنجاز من إعداد عبد اللطيف محمد خليفة سنة (2006)، وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية طردية بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- عدم وجود علاقة ارتباط بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، باستثناء بعد ظروف بيئة العمل المادية.

- وجود مستوى منخفض لجودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- مستوى مرتفع للدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل؛ الدافعية للإنجاز؛ مستشار التوجيه والإرشاد.

Abstract:

The current study aims to reveal the quality of working life relationship with the school guidance and guidance advisers. A random class sample consisting of 35 counsellors and counsellors was selected for the guidance and guidance Centre of the state of mustaganam during the 2021/2022 school season. The researcher followed the steps of the prescriptive curriculum, the indicators of his honesty and consistency were verified, and the statistical analysis was carried out by the "T". The study found a correlation between the quality of work life and the motivation of achievement at the school Guidance and Counselling Adviser.

Keywords: Quality of working life, guidance and guidance advisers, motivation for achievement.

قائمة المحتويات

المحتوياترقم الصفحة	
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ت	ملخص البحث
ث	قائمة المحتويات
خ	قائمة الجداول
ذ	قائمة الأشكال
ر	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول: مدخل الدراسة	
4	أولاً: الاشكالية الدراسة
6	ثانياً: فرضيات الدراسة
7	ثالثاً: أهداف الدراسة
7	رابعاً: أهمية الدراسة
	خامساً: أسباب إختيار الموضوع
7	سادساً: نطاق وحدود الدراسة
8	سابعاً: التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
الفصل الثاني: جودة حياة العمل	
10	تمهيد
10	أولاً: مفهوم جودة حياة العمل
13	ثانياً: أبعاد جودة حياة العمل
16	ثالثاً: أهمية جودة حياة العمل
18	رابعاً: أهداف جودة حياة العمل
19	خلاصة
الفصل الثالث: دافعية الإنجاز	
21	تمهيد
21	أولاً: الدافعية

23	ثانيا: تعريف الدافعة للإنجاز
رقم الصفحة	المحتويات
25	ثالثا: مكونات الدافعية للإنجاز
26	رابعا: أنواع الدافعية للإنجاز
27	خامسا: نظريات الدافعية للإنجاز
29	سادسا: قياس الدافعية للإنجاز
33	خلاصة
الفصل الرابع: التوجيه والإرشاد المدرسي	
35	تمهيد
35	أولا: مفهوم التوجيه والإرشاد
37	ثانيا: التطور التاريخي لمفهوم التوجيه والإرشاد
40	ثالثا: أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي
45	رابعا: أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد
48	خامسا: مفهوم مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي
49	سادسا: مهام ونشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي
52	خلاصة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
54	تمهيد
54	أولا: الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية
54	1. الغرض من الدراسة الاستطلاعية
54	2. مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية
54	3. أدوات الدراسة الاستطلاعية
57	4. عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها
60	5. الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة
72	ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية
72	1. منهج الدراسة
73	2. مكان الدراسة الأساسية
73	3. مدة الدراسة الأساسية
73	4. طريقة إجراء الدراسة الأساسية

74	5. مجتمع الدراسة الأساسية
رقم الصفحة	قائمة المحتويات
74	6. عينة الدراسة الأساسية
77	7. أدوات الدراسة الأساسية
78	8. الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الميدانية
الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية	
81	تمهيد
81	أولاً: عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
83	ثانياً: عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثانية
87	ثالثاً: عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة
89	خاتمة
90	الاقتراحات
92	قائمة المراجع
98	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع فقرات استبيان جودة حياة العمل على أبعاده	55
02	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	57
03	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية المهنية	58
04	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة	59
05	معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في استبيان جودة حياة العمل	61
06	معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان جودة حياة العمل.	61
07	قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين للعينتين	62
08	معامل الثبات ألفا لكرونباخ لاستبيان جودة حياة العمل	62
09	معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في استبيان جودة حياة العمل	63
10	معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان	64
11	معامل الثبات ألفا لكرونباخ لاستبيان جودة حياة العمل	64
12	قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الذكور	66
13	قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الإناث	67
14	معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الإنجاز وكل من الدافع إلى الإنجاز، وفعالية الذات والصلابة النفسية، والثقة بالنفس، والمثابرة	68
15	معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الإنجاز ومتغيري التشاؤم واليأس	69
16	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستفتاء والدرجات على الأبعاد الخمسة للدافع إلى الإنجاز	69
17	معاملات الارتباط الداخلية للعينة الكلية	70
18	معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الذكور	71
19	معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ لعينة الإناث	72

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
20	يبين معامل الارتباط بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	74
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	75
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	76
23	معامل الارتباط بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	81
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	84
25	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي	87

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث	23
02	مكونات الدافعية لإنجاز لدى جيلفورد	25
03	مكونات دافعية الإنجاز لهيرمانس	26
04	مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	58
05	مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية المهنية	59
06	مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة	60
07	مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	75
08	مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية المهنية	76
09	مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة	77

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
98	استبيان جودة حياة العمل	01
100	استبيان دافعية الإنجاز	02
102	ترخيص لإجراء التربص الميداني	03

مقدمة:

لقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا في مجال علم النفس بدراسة مفهوم جودة الحياة والمتغيرات المرتبطة به مثل الرضا عن الحياة، والسعادة، وفعالية الذات، والرضا عن العمل، واشباع الحاجات؛ وذلك في إطار علم النفس الإيجابي، الذي يبحث في الجوانب الإيجابية في حياة الفرد والمجتمع ليصل بهما إلى الرفاهية.

إن جودة الحياة إنما هي مؤشرا لا ستمتاع الفرد بحياته وشعوره بالسعادة والتفاؤل والتمتع بالصحة الجسمية والنفسية الإيجابية، ورضاه عن حياته في جوانبها المختلفة مما يجعل حياته مليئة بالمعاني الإيجابية.

كما أن لها أهمية في رضا الموظفين عن العمل، لما لها انعكاس عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضاء الموظفين.

أي أن جودة حياة العمل هي مجموعة السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أداء والتزام وولاء الموظفين بشكل إيجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها (النصار، 2013، ص11).

ومن المتغيرات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بجودة حياة العمل، نجد متغير الدافعية للإنجاز، حيث تعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين فهي من العناصر الأساسية التي تؤثر في سلوك الفرد، ويؤكد علماء النفس بشكل عام أنه لا بد من وجود دافع في الحياة الوظيفية للإنسان لمواصلة مسيرته والوصول إلى أهدافه بكل ثقة وقدرة على الإنجاز، ففي حالة عدم وجود دافع لن يكون هناك سلوك ومن ثم لن يحدث العمل.

انطلاقاً مما سبق ذكره، جاءت الدراسة بعنوان "جودة حياة العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى

مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي" حيث عالجتها الباحثة وقالخطة الهيئية التالية:

الفصل الأول: يضم الإطار العام لمشكلة الدراسة من مشكلة الدراسة وفرضياتها، أهدافها، أهميتها، حدودها

البشرية، وصولاً إلى التعاريف الإجرائية للمفاهيم التي تضمنتها.

الفصل الثاني: يتضمن مفهوم جودة حياة العمل وأبعاده وأهميته وأهدافه

الفصل الثالث: يشتمل على تعريف الدافعية للإنجاز ومكونات وأنواع ونظريات وقياس الدافعية للإنجاز.

الفصل الرابع: يتناول مفهوم التوجيه والإرشاد، والتطور التاريخي لهذا المفهوم، وأهداف وأسس ومبادئ

التوجيه والإرشاد المدرسي ومهام ونشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

الفصل الخامس: يحتوي على الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وينقسم إلى جزأين، الجزء الأول يتطرق

إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية من حيث ذكر الغرض منها، إلى مكان والزمان إجرائها،

إضافة إلى الأداة المستخدمة فيها، والعينة التي اشتملتها، وصولاً إلى ما أفرزته من نتائج فيما يخص

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، أما الجزء الثاني ف يتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

بتحديد المنهج الذي اتبعته، والأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الميدانية.

الفصل السادس : يتناول عرض النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية

المناسبة، وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة، ويتبع ذلك

بخاتمة وذكر الاقتراحات المنبثقة من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وأخيراً قائمة المراجع ثم

الملاحق.

الفصل الأول

مدخل الدراسة

أولاً: الاشكالية الدراسة

تعتبر جودة حياة العمل من المفاهيم الحديثة؛ بحيث أنها تتناول الجهود والأنشطة التي يستخدمها الفرد بغرض توفير حياة مهنية أفضل له قصد إشباع احتياجاته من خلال توفير الأمن والاستقرار الوظيفي والإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاح جودة المهنة في الأداء.

ولقد أكد جومينس (GUMMINS, 1996) أن مفهوم جودة الحياة في العمل يشير إلى الصحة النفسية والسعادة أو الرضى عن الحياة أو الصحة النفسية، وأن جودة الحياة لا تقصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط بل تتعدى ذلك إلى النواحي الإيجابية(بن

خالد، 2015، ص03.07)

وأكد زاهر أن استخدام جودة حياة العمل يسهم في تنمية الالتزام التزام التنظيمي لدى الأفراد ويعمل على تعزيزها كون جودة حياة العمل توفر لهؤلاء الأفراد كل يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتطبيق وتجريب أفكارهم على الأرض الواقع (زاهر، 2016، ص15).

ومن الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل نجد دراسة أحمد بوجمعة (2019) التي هدفت إلى اختلوا أثر جودة حياة العمل بأبعاده (ظروف العمل المادية-الموازنة بين حياة العملية والخاصة-الصحة والسلامة المهنية-الاستقرار والأمان الوظيفي) على حوادث العمل، وقد اعتمد الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمكونة من 40 عينة، فتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة حياة العمل في مؤسسة مطاحن سوفيا عالية إذا أن لجودة العمل أثير إيجابي على عدم وجود حوادث العمل لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

كما توصلت دراسة مداني خديجة (2020) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط الإدارة المدرسية وجودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ويعد دافع الإنجاز من الدوافع المهمة إذ يقود الكائن ويوجهه إلى كيفية الت خفي من التوتر وأن يضع خططا بالطريقة التي تسمح أك ث من غيرها بتهدئة إلحاح حاجات الكائن ودوافعه. (عبد الغفار، 1971، ص178).

وتمثلت عينة الدراسة الحالية في مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، والذي له دور فني، فهو المسؤول والمتخصص الأول عن العمليات الإرشادية التي يقوم بها في مجاله لذلك ينبغي أن يتصف بقدراته ومهارات إرشادية عالية تمكنه من أداء عمله الإرشادي بكفاءة عالية.

ولنجاح مستشار التوجيه في عمله لابد من وجود محفزات وظروف ملائمة تدفعه للأداء الجيد وزيادة مستوى أدائه وزيادة إشباع حاجاته و ارتفاع دافعيته للعمل، والتي تعتبر أهم العوامل المحركة لسلوك الإنسان؛ وبالتالي تساعد على القيام بواجبه على أكمل وجه وتشجعيه على بذل المزيد من الجهد في العمل، وإن للدوافع بصفة عامة أهميتها في دفع الفرد وتوجيهه نحو أهداف محددة، فأى دافع يستثو لدى الكائن الحي يؤدي إلى توتره ويدفعه هذا التوتر إلى البحث عن أهداف معينة إذا وصل إليها أشبع حاجاته أو دافعه فينخفض توتره ويستعيد الفرد اتزانه(راجع، 1979، ص189).

ولقد أكد فاروق عبد الفتاح موسى (1981) بأن الدافعية للإنجاز هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح كما يرتبط إيجابا بالاستقلال والثقة بالنفس ويمكن تنميتها تجريبيا(مصطفى كردي، 2003، ص116).

كما أشار ماكيلاند إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنموالاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع ويرتبط الازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز (خليفة، 1998، ص16).

وفي هذا السياق، هدفت دراسة الشيخ أولاد هدار (2017) إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، على عينة قوامها 42 مستشار ومستشارة بمنطقة ورقلة حيث أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

يمكن القول إن الدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تنمي لديه السعي نحو الإتقان والتميز والقدرة على تحمّل المسؤولية والقدرة على تحديد الهدف والقدرة على التخطيط لتحقيق الهدف؛ كما تنمي لديه كذلك مستويات عالية من التفوق والامتياز والاستقلالية والثقة بالنفس.

وعليه فإن نجاح المستشار في عمله وحسن أدائه يتوقف بالأساس على نظراته إلى جودة حياته المهنية في العمل ودافعية للإنجاز، وهذين المتغيرينهما الداعم للإيجاد بيئة عمل آمنة ومناسبة له لذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، والتي تتضح من خلال السؤال الأساسي التالي:

ما علاقة جودة حياة العمل بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي؟
ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى جودة حياة العمل لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟
- 2- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

وبعد عرضنا لمشكلة الدراسة وما انبثق عنها من أسئلة، وانطلاقاً من الأدب النظري حول متغيراتها تمت صياغة فرضياتها على النحو الآتي:

- 1- يوجد علاقة ارتباط طردية بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

2 يوجد مستوى متوسط لجودة حياة العمل لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي.

3 يوجد مستوى متوسط للدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي.

ثالثا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1 الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل و الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي.

2 التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

3 التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

رابعا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية حسب علم الباحثة في تقديم إضافة علمية قيّمة وسد النقص الحاصل

في الأدبيات السابقة التي تناولت موضوع جودة حياة العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وربطها ببعض

المتغيرات ذات العلاقة، كما تتجلى أهميتها أيضا في تسليط الضوء على شريحة مهمة في الميدان التربوي

ألا وهي فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لما لها من دور فعال في العناية بالتلاميذ وتوجيههم

وإرشادهم، وعلى الفاعلين في الوسط المدرسي العمل على توفير كافة الوسائل التي تكفل جودة حياة

العمل لهذه الفئة وزيادة دافعية الإنجاز لها نظرا لأهمية المخرجات التي تعمل عليها.

خامسا: أسباب إختيار الموضوع

هناك عدة أسباب دفعت الباحثة لإختيار هذا الموضوع من أهميها:

1 حداثة موضوع جودة حياة العمل وأهميته خاصة بالنسبة للمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي

والمهني.

2 نقص الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة معا.

4 -الرغبة في معرفة العلاقة بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

5 -اهتمام الباحثة بقضايا التربية والتعليم عامة والبقضية التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني خاصة، إذا ترى في هذه الأخيرة الدعامة الأساسية التي تستند إليها كل ما يتعلق بالمنظومة التربوية من تعليم والإرشاد وتوجيه وتقويم، كما تعتبر منطلق التفكير السليم للنهوض بالنظام التربوي نحو تجويد مخرجاته وتجسيد اهداف الإصلاح .

6 -من هنا إختارت الباحثة هذا الموضوع لدراسته.

خامسا: نطاق وحدود الدراسة

- 1 -من حيث العيننة: تشمل مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بمستغانم.
- 2 -من حيث الزمان: تجري الباحثة الدراسة خلال الموسم الدراسي (2021-2022).
- 3 -من حيث المكان: يتم إجراء الدراسة بمدينة مستغانم.
- 4 -من حيث أداة الدراسة: تستخدم استبيانين أحدهما لقياس جودة حياة العمل إعداد مداني خديجة، والآخر لقياس دافعية للإنجاز إعداد عبد اللطيف محمد خليفة.

سادسا: التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

- 1 -جودة حياة العمل: هي الدرجة التي يتحصل عليها مستشار على أداة جودة حياة العمل المستخدمة في الدراسة الحالية، وتتمثل بشعور المرشدين بالرضا والسعادة وقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ما يتوفر لديهم من قدرات وإمكانيات وما يقدم لهم من خدمات في مجالات الصحية الاجتماعية والتعليمية والنفسية من حسن إدارتهم للوقت والاستفادة منه.
- 2 -الدافعية للإنجاز: هي عملية يتم بواسطتها توجيه السلوك بغية تحقيق أهداف معينة، والمعبر عنه بالنتيجة التي يتحصل عليها المفحوص عندأداةالدافعية للإنجاز المستخدمة في الدراسة الحالية.

3 **مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:** هو أحد موظفي قطاع التربية متحصل على شهادة ليسانس

في علم النفس أو علوم التربية يعمل على تنفيذ البرنامج المسطر من طرف مديرية التربية لأجل

توجيه التلاميذ توجيهها مناسباً.

الفصل الثاني

جودة حياة العمل

تمهيد:

ينتمي مفهوم جودة العمل إلى علم النفس الإيجابي الذي يعيد للفرد شعوره بالرضا والسعادة في ضوء الحالية وإمكاناته وقدراته المتاحة ويختلف هذا المفهوم باختلاف الفرد وظروفه، وإن ارتباط جودة الحياة بعلم النفس الإيجابي قد جاء من أهمية النظرة الإيجابية لحياة الفرد، بحيث تعددت قضايا البحث في هذا الإطار فشملت الخبرات والمجال المهني وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل إلى مفهوم جودة الحياة بصفة عامة ثم جودة حياة العمل، بالتطرق لأبعادها وأهميتها وأهدافها.

أولاً: مفهوم جودة حياة العمل

1 مفهوم جودة الحياة:

تعرف المنظمة الصحة العالمية (OMS, 1994) على أنها مفهوم واسع يتأثر بشكل معقد كل من الصحة الجسمية للفرد، حالته النفسية، علاقته الاجتماعية، مستوى تحكمه في ذاته، بالإضافة إلى علاقته مع العوامل الفعالة (أبو حلاوة، 2010، ص 5).

ويرى مصطفى الشرقاوي أن جودة الحياة هي: "كل ما يفيد الفرد بتنمية طاقاته النفسية والعقلية ذاتيا والتدريب على كيفية حل المشكلات واستخدام أساليب مواجهة المواقف الضاغطة والمبادرة بمساعدة الآخرين والتضحية من أجل رفاهية المجتمع وهذه الحالة تتسم بالشعور وبنظرة إلى جودة الحياة من خلال قدرة إشباع حاجات الصحة النفسية مثل الحاجات البيولوجية والعلاقات الاجتماعية والاستقرار الاقتصادية والقدرة على المقاومة، الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، ويؤكد أي شعور الفرد بالصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة على جودة العمل (الشرقاوي، 2014، ص 15).

أما عبد المعطى فيُعرف جودة الحياة بأنه ا: "تعبير عن الإدراك الذاتي للفرد أو تقييمه للنواحي

المادية المتوافرة في حياته، ومدى أهمية كل جانب منها بالنسبة للفرد في وقت محدد، في ظل ظروف

معينة، ويظهر بوضوح في مستوى السعادة أو الشقاء الذي يكون عليه، ويؤثر بدوره على تعاملات الفرد وتفاعلاته اليومية" (عبد المعطى، 2015، ص 11).

2 مفهوم جودة حياة العمل:

تعددت تعريفات الباحثين كمفهوم جودة حياة العمل، نظرا لتعدد أبعاد المفهوم، فيرى Andevneen أن برامج الحياة الوظيفية هي تلك البرامج الشاملة والتي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمل والتغيرات الثقافية الواسعة ومثل هذه البرامج تشمل الوظائف ونظم الأجور وجداول العمل (جاد الرب، 2008، ص 6).

ولقد استحوذ مفهوم جودة حياة العمل على المجال الواسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته، حيث يشير إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك إدماج سياسات الأجور والمكافآت التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقق أداء أفضل للمنظمة (زاهر، 2016، ص 09).

ورأجيبسون (Gibson) وآخرون، بأن جودة الحياة الوظيفية، هي: "فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين، وتطور التغيرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طري إتاحة فرص النمو والتطوير" (مروان البربري، 2016، ص 18).

ويرى جاد الرب (1999) مفهوم جودة الحياة الوظيفية بأنها: "العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. فيما يرى آخرون أن جودة الحياة الوظيفية تعني: "ظروف عمل جيدة وإشرافا جيدا، ومراتب ومزايا ومكافآت جيدة، وقدرا من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال الفلسفة

علاقة العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرصا أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل" (مغربي، 2005، ص 5).

كما يرى أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى إدراكات وتصورات العاملين بالمؤسسة، لمستوى البيئة المادية والمعنوية التي يعملون فيها، حيث تشتمل هذه البيئة على مجموعة من العوامل، والتي تشير إلى المزايا والفوائد وأنظمة التحفيز والمكافآت والأمن الوظيفي والمشاركة في صنع القرارات والرضا الوظيفي. (عزة جلال، 2020، ص33)

ويمكن تعريف جودة حياة العمل على أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة لتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابيا على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة. (بوجمعة، 2019، ص12)

كما أشار البليبيسي هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تتفدها المؤسسة بهدف تطوير وتحسن الحياة المهنية والشخصية للمستشارين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والمرشدين إيجابيا، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات المرشدين، مما يضمن استمرارية نجاح العملية الإرشادية. (البليبيسي، 2012، ص 7).

وفي ضوء ما سبق، نعرف جودة حياة العمل على أنها بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، مما ينعكس ذلك على إيجابيا على الموظف فيشعر بالرضا والأمن الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

ثانياً: أبعاد جودة حياة العمل

لقد اهتم العديد من الباحثين بتحديد نوعية الأبعاد التي تسهم في تحقيق جودة حياة العمل، ونجد أن بعضها يتشابه وبعض الأبعاد تختلف حيث قام كل باحث بتحديد الأبعاد بناء على طبيعة بحثه وتفضيله لبعض الأبعاد دون الأخرى، ويمكن تناول الأبعاد التي اتفق عليها معظم الباحثين فيما يلي:

1 الاستقرار والأمان الوظيفي:

يعد الاستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أية منظمة، لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

وقد أشار يوسف (1997) بأن الأمن الوظيفي يعبر عن بقاء واستمرارية الفرد موظفاً في نفس المؤسسة بدون نقص من الأجر، والأقدمية والمحافظة على حقوق التأمين والمعاشات، لَمَّا له أثر إيجابي على الإنتاجية، فهو محور هام لصحة وسلامة الموظفين، وزيادة رفايتهم النفسية والجسدية والاحتفاظ بالموظفين، وزيادة رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي ورفع الأداء الوظيفي (يوسف، 1997، ص 184) ويعرف المغربي (1999) الأمن الوظيفي بأنه مجموعة الضمانات، والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثلاً الأمن من فقدان الوظيفة أو الإجراءات تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي ينعكس تباعاً على الآراء وتوثيق الولاء للمنظمة.

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في عمله، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل (صرصور، 2015، ص 9) وترى الباحثة من خلال ما سبق بأن الاستقرار والأمان الوظيفي من شأنه التأثير على زيادة فاعلية أداء العاملين، وزيادة الإنتاجية والطمأنينة في العمل، ومن ثم القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية السليمة التي تخدم أهداف المنظمات.

2 التوازن بين العمل والحياة:

يعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية من القضايا الهامة والحساسة لدى الموظف والمنظمة، فكلاهما لديه متطلبات عديدة تحتاج إلى أسس محددة لضبط موازين التوازن بينهما، فنرى الموظف يواجه تحدي في تلبية واجبات الموظف في العمل، وتحديد الأجور العادلة التي تلبى احتياجاته المختلفة واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها المنظمة بما يحقق أهدافها المرجوة (حلاوة، 2015، ص46)

إن ومن أهم البرامج التي يمكن تطبيقها لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل :

-وجود برامج مساعدة تعليمية لدعم وتطوير الموظفين نحو الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل.

- دعم العاملين من خلال تقديم خدمات (استشارية مالية قانونية).

-توفير برامج الرفاهية الإجتماعية للموظفين وعائلاتهم من (مطعم حضانة مسكن مواصلات أماكن استراحة نوادي

- برنامج الإذن بالغياب.

- برنامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية من خلال إعطاء الموظف إجازات

مدفوعة الأجر.(جاد الرب،2008،ص56)

وترى الباحثة أن التوازن بين الحياة والعمل يحقق للعاملين الراحة والطمأنينة بالعمل، ويزيد من

الرضا الوظيفي والإنتاجية من خلال وضع المنظمة سياسات، وإجراءات تهدف تمكين الموظفين من أداء

أعمالهم بكفاءة وفعالية، مع توفير المرونة للتعامل مع ظروفهم الشخصية والعائلية.

3 النمط القيادي والإشرافي:

يعد النمط القيادي والإشرافي هو قدرة الرئيس على التعامل مع مرؤوسيه على وفق مبادئ الإشراف التي تتضمن بناء العلاقات الإنسانية معهم، والمحافظة على حقوقهم، وإيجابية التفاعل التخطيطي والتنفيذي والتوجيهي لتحقيق الأهداف المشتركة (الإشرافي، 2013، ص 97).

وهناك علاقة قوية بين نمط القيادة والإشراف ورضا العاملين ومن أعمالهم المطلوبة منهم، فالرئيس الذي يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادة مرؤوسيه، لا يكسب ولاءهم، ويؤدي إلى تعزيز مشاعر الاستياء اتجاهه، أما القائد أو الرئيس الذي يعتمد على الأسلوب الديمقراطي في القيادة يجعل المرؤوسين موضعاً اهتمامه في القرارات التي يتخذها يؤدي إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم للعمل والمنظمة، وهذا له تأثيره على رضاهم عن العمل (الحريري، 2012، ص 156).

وترى الباحثة أن نمط القيادي والإشرافي عامل مهم في تحقيق رضا عاملين، وتحقيق الانتماء لدى للمنظمة، فإذا كان نمط القيادة الإشرافية تسلطياً ومركزياً، فإن ذلك سيؤدي إلى عدم رضا العاملين، وفقدانهم الانتماء، وعدم الرغبة في العمل، وانعدام الثقة، وبالتالي فإن ذلك يؤثر سلباً على أداء المنظمة، والعكس صحيح.

4 برامج الأمن والسلامة والصحة:

تعد من المهام التي توليها إدارة الموارد البشرية أهمية استثنائية، مستهدفة من خلالها التأمين وتوفير البيئة الصحية، والسلامة المهنية لجميع العاملين لديها، والحفاظ عليهم من الآثار الناجمة عن المخاطر الناتجة عن العمل، وتقليل أثر الحوادث والإصابات المهنية والصحية من خلال إعداد البرامج الوقائية والعلاجية في مجال الأعمال والأنشطة الإنتاجية والخدمية. (حمود والخوشة، 2010، ص 230).

إن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية في أية مؤسسة يعد من أحد أهم مؤشرات الأبعاد المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية لإشباع غريزة الأمان الإنساني لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، كما يعتبر

مظهر أمن مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح وانعكاسا للوعي العام ودورا لحكومات والمنظمات في الارتقاء بأحوال العمل (عجرفة، 2016، ص 13).

ترى الباحثة أن برامج السلامة والصحة المهنية تهدف إلى تحسين سلامة مكان العمل والتقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الإصابات المهنية والحوادث والمرض، وذلك من خلال تنفيذ بعض المعايير الأمن والسلامة لتدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين وبناء جسور التعاون بينهم.

5 #التقدم والرقيا الوظيفي:

تُعرف الترقية بأنها إعادة تخصيص الفرد على الوظيفة على أساس مسؤوليته وسلطاته أكبر وأكثر صعوبة من واجباته ومسؤولياته وسلطاته الحالية، كما أنها عادةً تترتب بزيادة في الراتب والأجر، تعمل الترقية على استغلال مهارات وقدرات الأفراد ذوي الأداء المرتفع، وتحفيز العاملين لتحسين أدائهم وتنمية قدراتهم وتحقيق الاستقرار الوظيفي (مصطفى نجيب شاويش، 2010، ص 276).

تتمثل الأهداف التنظيمية للترقي إلى ما يأتي:

أ - خلق حافز قوي لإشباع حاجات العاملين إلى الأمن وتقدير الذات، وإتاحة الفرصة للتقدم والرقى؛

ب - تحسين إنتاجية الموظف عندما تؤدي الترقية لوضع لشخص المناسب في المكان المناسب؛

ج - التكامل مع آليات تخطيط الموارد البشرية، وتخطيط المسار الوظيفي في المنظمة.

وترى الباحثة كالباحثة بأن التقدم في العمل والترقي الوظيفي له تأثير كبير على أداء العاملين،

ومعنوياتهم، وخلق حافز قوي لتحسين الإنتاجية، وتحقيق الرضا الوظيفي، والذي تنعكس أثره على تعزيز

دور المنظمة، وتحقيق أهدافها.

ثالثا: أهمية جودة حياة العمل

ترجع أهمية برامج نوعية حياة العمل بأنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، وذلك كما يدر عليها من زيادة الإنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعا بالعمل (العنزي صالح، 2009، ص43).

وقد حدد بأن هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر، وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومن أهمها ما يأتي:

- أ - تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية، وصل جميع المظالم وتهيئة مناخ جيد للعمل يساعد في حل المشكلات؛
- ب - مشاركة واسعة من القوة المؤثرة في أعضاء العمل بالعديد من الأفكار الجيدة والبناءة التي تساعد في عملية تحسين الأبعاد الخاصة بعمليات التصنيع وظروف العمل؛
- ج - زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى العاملين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام؛
- د - تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها؛
- هـ - انخفاض معدل غياب العاملين في المؤسسة؛
- و - زيادة الفاعلية والكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة؛
- ز - استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة. (ماضي، 2014، ص67)

فيما يرى الهيدتي (2005) بأن نوعية حياة العمل تكتسب أهميتها كونها استراتيجية متكاملة يمكن

أن تقود المنظمة إلى النتائج التالية :

- أ - التفوق الواضح للموظفين في الجوانب الإدارية حال تعرض المؤسسة لمشاكل، قد تعرقل نشاطها، وتعطل برامجها؛

ب - الاحتفاظ بنوعيات من الموارد البشرية ذات كفاءة ومهارة ومعرفة؛

ج - فرصة للنمو والتطور حيث أن استقرار الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحقيق ذلك.

تتوى الباحثة أنّ لجودة حياة العمل أهمية كبيرة في تطوير وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام، والتركيز

على تنمية دور المورد البشري بالمنظمة بشكل كبير خاص بصفته المورد الأساسي ومحور العملية

الإنتاجية داخلها، من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة على الصعيد المادي أو المعنوي، لمواجهة

التحديات في البيئة الداخلية والخارجية، التي تعصف بمستقبل المؤسسة.

رابعاً: أهداف جودة حياة العمل

تهدف جودة حياة العمل إلى:

- 1 - زيادة ثقة المستثمرين؛
- 2 - المشاركة في حل المشكلات؛
- 3 - زيادة الرضا الوظيفي والمهني؛
- 4 - زيادة الفاعلية المهنية؛
- 5 - تحقيق أهداف المؤسسة التربوية؛
- 6 - تنمية قدرات المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء؛
- 7 - تساهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة؛
- 8 - توفير ظروف عمل حسنة ومطورة من جهة نظر المستشارين وبين زيادة الولاء المهني؛
- 9 - الشعور بالأمان الوظيفي؛
- 10 - إمكانية الترقية والتقدم. (البليبيسي، 2012، ص12_13)

والهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية وماندفة ومحفزة وذات ولاء عال لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (بوركيبة، 2017، ص 25).

خلاصة:

نستخلص مما سبق أن جودة الحياة العمل في المؤسسة تعتبر متطلبا وظيفيا تسعى من خلال تطبيق برامجه إلى إشباع احتياجات الأفراد داخل التنظيم للرفع من شعور الاستقرار والأمان لديهم، وبالتالي زيادة دافعيتهم في الاستمرار بالمؤسسة، وبذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

الفصل الثالث

دافعية الإنجاز

تمهيد:

يعتبر موضوع دافعية العمل واحدا من القضايا المهمة بالنسبة لأصحاب العمل أو العاملين أنفسهم، وأيضا بالنسبة للباحثين والمهتمين بفهم سلوك العامل في كل مجال من مجالاته المتنوعة، فالكل يسعى جاهدا وفقا لزاوية اهتمامه بالموضوع، للتعرف على القوى والعوامل التي تحرك طاقة العامل لبذل الجهد المتوقع، قصد تحسين الأداء والرفع من المردود ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى الدافعية وتعريف دافعية الإنجاز ثم ننقل إلى مكوناتها وأنواعها ونظريات المفسرة لها ثم إلى كيفية قياسها.

أولا: الدافعية

1 - تعريف الدافعية:

أ - لغة: لها جذور من الكلمات اللاتينية mover والتي تعني يدفع أو يحرك.

ب - اصطلاحا: تعدد التعريفات ومن بينها:

مفهومها العام إلى ما يدفع الشخص إلى القيام بنشاط سلوكي ما، وتوجيه لهذا النشاط إلى وجهة معينة، كما تدل الدافعية على وجود حالة شعور داخلية لدى الفرد تحرض على السلوك وتوجهه وتبقى عليه، ولا يمكن ملاحظة تلك الدافعية إلا من خلال تأثيرها. (محمود عبد الحليم المنسي، 2007، ص 120).

يعرفها ماكلياند (mclelland) أن الدافعية هي إعادة التكامل وتجدد النشاط، الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 69_70).

ويعرفها يونغ young عملية إثارة السلوك وتنظيمه وجعله مستمرا (محمد بالرابح، 2011، ص ص 58-57).

يعرفها فيكتورفروم (Vroom) بأنها تلك العمليات التي تحكم اختيار الأفراد أو الكائنات الحية بين البدائل المختلفة للنشاطات الاختيارية.

يعرفها اتكسون (T.w Atkinson) بأنها ح الة استعداد لتحقيق هدف محدد، مصحوبة بالباعث وتوقعه.

ويمكن القول إن الدافعية من خلال ثلاث مكونات وهي:

أ - تحريك السلوك من خلال اكتسابه طاقة للتحريك؛

ب - توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين؛

ج - درجة إشباع الحاجة أو تحقيق الهدف تؤدي إما: لتكراره أو تثبيته أو تغييره.

2 - بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

ترتبط الدافعية بمجموعة من المفاهيم، لكنها تختلف من حيث معانيها وسوف نوضح ذلك من خلال

مفاهيم التالية:

أ - الحاجة: هي الحالة لدى الكائن الحي تنشأ من انحراف أو حيد للشروط البيئية عن الشروط

البيولوجية الحيوية المثلى للأزمة لحفظ بقاء الكائن الحي، و لهذا ترتبط الحاجة بالمحافظة على

الكائن الحي (محمود عبد الحليم منسي، 2007، ص 121).

ب - الحافز: يقصد به المثير الداخلي أو ناحية العضوية التي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن مستعد

بالاستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية، ويشعر بها الكائن الحي كالإحساس

الضيق والتوتر.

ج - الباعث: يقصد به المثير الخارجي الذي يسعى الكائن الحي إلى الحصول إليه أو يسعى إلى

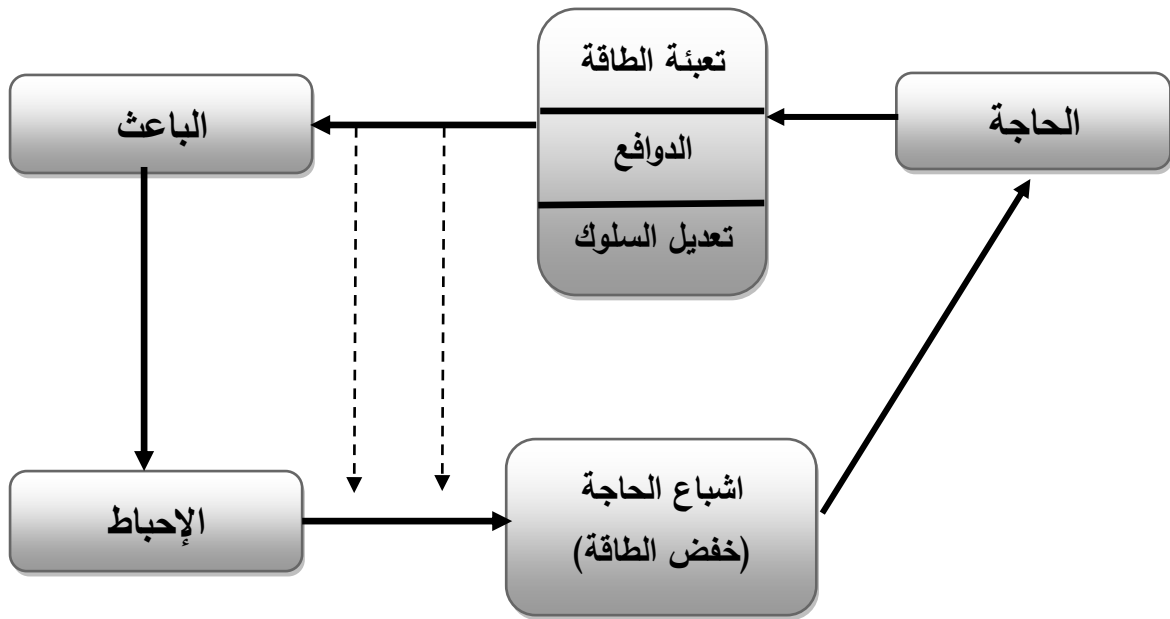
تجنبه، والبواعث نوعان:

▪ إيجابية: وهي ما تجذب الفرد إليها كأنواع الثوابت المختلفة؛

▪ السلبية: ما تحمل الفرد على تجنبها والابتعاد عن عواقبها مثل أنواع العقاب المختلفة (محمود

المنسي، 1991، ص 60).

د - **الطموح**: هو أمل الفرد في تحقيق هدف ما، لأن أمل الفرد في إمكانية تحقيق هدف ما واعتقاده أن هذا الهدف، يقع ضمن قدراته، يجعل الفرد يعمل جاهدا على تحقيقه، أي أن الدافعية نحو تحقيق هذا الهدف تزداد أكثر مما لو كان طموحه اتجاه تحقيق هذا الهدف قليل، أي أن مستوى طموح الفرد يؤثر في الدافعية نحو الهدف (محمد بني خالد، 2012، ص 244).



الشكل رقم (01): يبيّن العلاقة بين مفهوم الحاجة والدافع والباعث (المصدر: محمد خليفة، 2000، ص 85).

هـ - **الدافع**: مصطلح عام يستعمل للدلالة على علاقة ديناميكية بين الكائن وبيئته، فاللفظ لا يعني ظاهرة سلوكية ممكن ملاحظتها وإنما هي فكرة تكونت بطريقة الاستدلال ، ولا بد من التسليم لوجودها لأن الأفراد لا يستعجبون للمواقف بطريقة واحدة (رمزية، 1978، ص 93).

ثانياً: تعريف دافعية الانجاز

يعد دافع الحاجة للإنجاز من أهم من الدوافع النفسية في مجال العمل والذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الأفراد، والمتمثلة في رغبتهم في التميز والإبداع.

ويظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي والمنافسة حيث أنهم يبذلون جهدا أكثر من غيرهم إثباتا لأنفسهم وإرضاء لذواتهم وذلك بغض النظر عن المكافآت والعائد الذي سيمنح لهم.

ونظرا لهذه الأهمية حظيت دافعية الإنجاز باهتمام كبير من طرف الإدارات وكذا علماء النفس، علم النفس التنظيمي والذين أعطوا له تعريفات مختلفة وذلك حسب اتجاهاته الفكرية (عبد الحميد، 2001، ص 96).

أ - تعريف الإنجاز:

يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية (عمر، 2005، ص 133).

ب - تعريف دافعية الإنجاز:

يرى عبد القادر طه " تشير إلى رغبة الفرد وميله للإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يجوز رضا رؤسائه ومخدوميته فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين" (فرج، 2003، ص 352). ويرى كل من ماكلياند واتكنيسون (1951-1958) بأن الدافع للإنجاز هو "تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع ، وذلك في الموقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (أدبي، 2008، ص 102).

ويتمثل دافع الإنجاز "في الرغبة في القيام فيه والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في المواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفصيل المهمات التي تتطوي على المجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا" (ثائر، 2008، ص 49).

ثالثاً: مكونات دافعية الإنجاز

يرى أوزبل (1969) أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

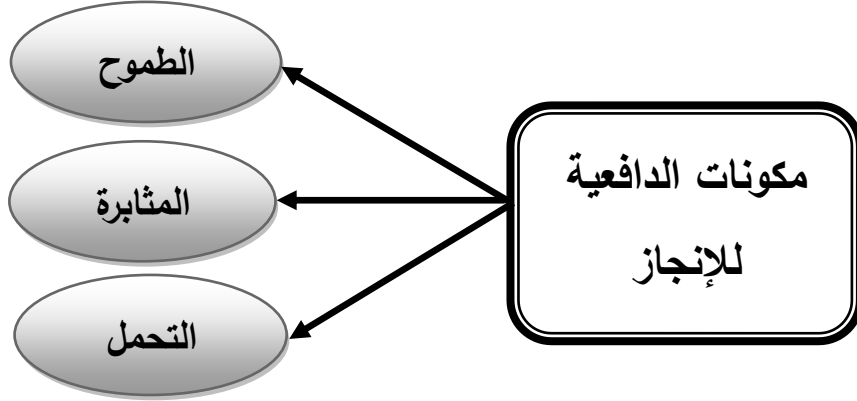
أ - **الحافز المعرفي**: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.

ب - **توجيه الذات**: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والمكانة التي يحوزها عن طريق أداء المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

ج - **دافع الانتماء**: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إتباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة لحصول الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذي يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (أدبي، 2008، ص 49).

وحسب جيلفورد (Guilford, 1959) انتهى إلى وجود ثلاثة مكونات لدافعية الإنجاز الشكل التالي

يبين ذلك:



الشكل رقم (02): يوضح مكونات الدافعية لإنجاز لدى جيلفورد (المصدر: حسين، 1988، ص 63).

من خلال الشكل رقم (02) نلاحظ أن جيلفورد قسم الدافعية للإنجاز إلى ثلاث مكونات أساسية

هي:

الطموح والمثابرة وأيضاً التحمل، أما هرمانس (1970) صنف مكونات الدافعية للإنجاز فيما يلي:



الشكل رقم (03): يوضح مكونات دافعية الإنجاز لهرمانس (المصدر: رشاد عبد العزيز، 1994، ص 40)

رابعاً: أنواع الدافعية للإنجاز

ميز فيروف وشارلز سميث بين نوعين أساسيين من الدافعية لإنجازهما:

- 1 - دافعية الإنجاز الذاتية: ويقصد تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.
- 2 - دافعية الإنجاز الاجتماعية: وتتضمن معايير التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي المقارنة لأداء الفرد بالآخرين، ويكمن أن يعمل هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقاً لأيهما أكثر سيادة و سيطرة في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف، فإنه غالباً ما يتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعية والعكس صحيح (عبد اللطيف، 2002، ص 95)، ويذكر سميث أن كلا النوعين يؤثر في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقاً لأيهما السائد في الموقف فإذا كانت دافعية الإنجاز الاجتماعية هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالاً في الموقف (عبدالله، 2003، ص 36).

خامساً: نظريات الدافعية للإنجاز

نحاول في هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز نذكر ما يلي:

1 **نظرية ماكيلاند:** اقترح "ماكيلاند" عام 1967 نظرية في العمل، سماها نظرية الإنجاز حيث

يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة الإثباع في ثلاث حاجات هي:

أ - **الحاجة إلى القوة:** وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة ووفقا لنظريته فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة لكسب القوة.

ب - **الحاجة إلى الإنجاز:** يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجازات الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

ج - **الحاجة إلى الاندماج:** الانتماء الألفة: الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والمودة فإنهم يرون المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع الزملاء العمل كما وجد ماكيلاند أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن النتائج ما يقومون به من أعمال (عزم الله، 2009، ص111).

2 **نظرية أتكسون:** في منتصف الستينات قدم "أتكسون" نظرية شاملة في الدافعية للإنجاز

والسلوك ويفترض إن ميل الفرد لتحقيق هدف ما بتحديد بناء على محصلة ثلاث عوامل الحاجة للإنجاز أو الدافع للإنجاز واحتمالية النجاح والقيمة الحافزية للنجاح.

ومن منظور "أتكسون" إن قوة دافعية الفرد لحرية الاختيار فإن الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة واحتمالية النجاح من جهة أخرى أما الفرد ذو الدافعية المنخفضة للإنجاز فإنه يتجنب المهام لأن خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي المواقف الاختيار فإنه يختار مهام سهلة نسبياً لأن احتمالية النجاح مرتفعة أو أنه يختار مهمة صعبة لأنه لا يتعرض لحرَج كبير عند فشله في مهمة صعبة (أحمد يحيى، 2009، ص 236).

ويرى "أتكسون" أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الأقدام، الأحجام بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل وعليه فإن الاهتمام بدوافع النجاح وتنميتها والعمل على تقليص دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى المحصلة أكبر من الدافع للإنجاز (محمد، 2009، ص 250).

3 نظرية التنافر المعرفي: تؤكد نظرية التنافر المعرفي التي طورها "فسينفر" 1956 إن الدافعية

الأفراد نحو تحقيق التوازن والانسجام المعرفي تنشأ كنتيجة لعدم الانسجام أو التوازن المعرفي وإن مثل هذه الحالة تحدث عندما تلزم الفرد نفسه بعمل ما يتناقض مع معتقداته واتجاهاته وعاداته السلوكية، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث حالة من التنافر المعرفي وعليه يسعى الفرد جاهداً للتخلص من التنافر كأن يقنع نفسه بأن ما سيقوم به من أعمال وأفعال هي بحد ذاتها مفيدة وتحقق أهدافه لذا يلجئ جاهداً إلى إيجاد المبررات التي تؤكد أن هذه الأعمال لا تتناقض مع معتقداته واتجاهاته (عماد، 2015، ص 302).

4 النظرية المعرفية: تقترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عاقل ذو إدارة حرة في اتخاذ

القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه لذلك تفسر على أساس أن النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة وتنشئة تفسيراتها على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعيته ذاتية متأصلة فيه كالقصر والنية والتوقع (علي، 2005، ص 48).

سادسا: قياس الدافعية للإنجاز

لقياس الدافعية للإنجاز هناك نوعان من المقاييس المستخدمة هما مقاييس الإسقاطية ومقاييس الموضوعية.

1 المقاييس الإسقاطية:

تتضمن اختبار تفهم الموضوع T.A.T من وضع "موراي" عام (1938) وهي طريقة للتمييز بين المستويات المختلفة للدافعية للإنجاز حيث تقدم للفرد صور غامضة وغير واضحة ويطلب منه أن يحكي قصة عليها، ويفترض "موراي" أن الفرد يكشف عن نفسه عن حاجاته الانجازية من خلال هذه القصص (مجدي عبد الله، 2003، ص 121)

ولقد قام "ماكيلاند" وآخرون (1953) بوضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، يتكون من أربع صور اشتقها من اختبار تفهم الموضوع T.A.T الذي أعده "موراي" عام 1938، أما البعض الآخر فقام بتصميمها خصيصا لقياس الدافعية للإنجاز (رشاد موسى، 1994، ص 21)، ويتم عرض كل صورة من صور الاختبار على المفحوص بواسطة شاشة ولمدة 20 ثانية وبعد العرض يطلب منه أن يكتب قصة من خلال الإجابة عن أربعة أسئلة لكل صورة هي:

- ماذا يحدث؟ منهم الأشخاص؟
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟
- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟
- ما يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟ ويعطي للمفحوص زمن قدره لا يزيد عن أربع دقائق حتى يكتب قصة من خلال الإجابة عن الأسئلة السابقة (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 97).

ويحصل المفحوص بعد ذلك على درجة عن كل قصة يكتبها لا تخرج من الفئات الثلاثة التالية:

أ - تعطى الدرجة (-1) إذا كانت القصة لا تحتوي على إشارة للإنجاز؛

ب - تعطى الدرجة (0) إذا كانت القصة تحتوي على إشارة للإنجاز ولكن الإنجاز ليس أساسيا فيها؛

ج - تعطى الدرجة (+1) إذا كانت القصة تحتوي على الإنجاز كحاجة أساسية ومركزية فيها . (بدر

محمد الأنصاري، 2000، ص 201)

وعلى إثر أبحاث كل من "ماكيلاند" و"أكنسون" وغيرهم أخذ اختيار تفهم الموضوع لقياس الدافعية

للإنجاز بعدا أكثر تطورا ودقة حيث راعوا صدقه وثباته، فأما عن صدق الاختبار فتم من خلال إيجاد

الارتباطية مع عدد من المحكات التي يفترض أنها ترتبط به من الناحية النظرية (إبراهيم قشقوش وطلعت

منصور، 1979، ص 83)، ومن ثم توالت البحوث و الدراسات في انتهاج منحى "ماكيلاند"

و"أكنسون" من بينهما دراسة "لويل" (1952) حول الفروق الفردية في مستوى الأداء، ودراسة "قرنش"

و"توماس" (1958) حول المثابرة في حل المشكلات وهكذا يتضح أن اختبار تفهم الموضوع (T.A.T)

يتمتع بالخصوبة الارتباطية وبالتالي بالصدق المرتبط بالمحك (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور،

1979، ص 87) ، وأما بالنسبة لثبات الاختبار فقد قام "ماكيلاند" وزملاؤه بحسابه وذلك بتطبيقه على

ولما بدأ النقد إلى طرق القياس الإسقاطية أجرى بعض الباحثين تعديلات عليها وخصوصا اختبار تفهم

الموضوع، فقامت "فرنش" (French) بتصميم اختبار الاستبصار في ضوء ما وضعه "ماكيلاند" لتقدير

صور الإنجاز، والاختبار يتكون من عدة عبارات تصف أنماطا من السلوك يتطلب كل منها استجابة

لفظية إسقاطية من قبل المفحوص في تفسيره للموقف السلوكي الذي تشتمل عليه العبارة أو البند،

ووضعت الباحثة نظاما مرنا لتصحيحه بحيث يمكن استخدامه لقياس الدافعية للإنجاز والدافع للتواد كل

على حده (رشاد موسى، 1994، ص 22)، كما توصل إليه "أرنسون" (1956) إلى تقنية تتلخص في

تحليل مضمون الرسوم التي يجري التعبير عنها تلقائيا، بعد أن وجد الباحث أن نتيجة هذا التحليل من حيث

الخط والحيز والشكل ترتبط بصورة دالة مع درجات الدافعية للإنجاز كما يقيسها اختبار تفهم الموضوع (TAT) على عينة طلاب الجامعة (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979، ص 91). نظرا لأن الأساليب الإسقاطية وجه لها نقدا شديدا خاصة التشكيك في صدقها وثباتها حيث يرى البعض أن اختبار تفهم الموضوع لا يصلح إلا عند الأفراد المتعلمين تعليما جيدا يسمح لهم بالتعبير، فبدأ الباحثون يفكرون في تصميم أدوات أخرى لقياس الدافعية للإنجاز يمكنها تجنب العيوب والصعوبات التي عرفتتها الأساليب الإسقاطية وتحري الدقة والموضوعية في قياس هذا الجانب النفسي الهام.

2 المقاييس الموضوعية:

قام كثير من الباحثين بإعداد مقاييس موضوعية لقياس الدافعية للإنجاز منها ما صمم لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال مثل مقياس "روبنسون" (Robinson، 1968) ومقياس "وينر" (1970)، (Weiner) ومنها ما صمم لقياس الدافع للإنجاز لدى الكبار مثل "مهرييان" (Mehrabian، 1968)، مقياس "لين" (Lynn، 1969) ومقياس "هرمانز" (Hermans 1970) ومقياس "سميث" (Smith، 1973) ومقياس "قسقوش" (1975).

وسنذكر بالشرح ثلاثة مقاييس هي:

أ - مقياس "وينر" (Weiner، 1970):

قام "وينر" بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال و المراهقين عباراته مشتقة من نظرية "اتكنسون" وتكون من 20 عبارة من عبارات الاختبار الجبري، وقام الباحث بإيجاد صدق المقياس باستخدام الصدق التنبؤ وصدق التكوين وحصل على نتائج مرضية وبالنسبة لثبات المقياس رغم أنه طبق في البيئة الأمريكية في دراستين إلا أنه لم تذكر أية تفاصيل على ثبات المقياس، قام "موسى" (1985) بتطبيقه على عينة تتكون من 124 تلميذا و تلميذة من المدارس الابتدائية في مدينة برادفورد بإنجلترا و باستخدام ألفا لكرونباخ وصل معامل الثبات إلى 0.85 وهو دال (رشاد موسى، 1994، ص 25).

ب - مقياس سميث 1975:

كما استخدم "سميث" (1973) طريقة "مورفي" و"ليكرت" في تصميم استبيان لقياس دافع الإنجاز لدى الراشدين، وكان يتكون في صورته الأولى من 103 عبارة، تم إجرائه على عينة قوامها 89 فردا وانتقى "سميث" بعد ذلك عشر عبارات الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد في دافعية الإنجاز، ثم تحقق الباحث من مدى صدق وثبات الاستبيان بأكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979، ص94).

ج - مقياس قشقوش (1975):

قام إبراهيم قشقوش (1975) بتصميم أول أداة عربية لقياس دافع الإنجاز، استند فيها للمفهوم نفسه الذي اعتمده "ماكلياند" وزملاؤه عن دافع الإنجاز، وقد عرض " قشقوش " عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاثة من المحكومين، حيث اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس الدافعية للإنجاز، كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريق إعادة الإجراء على 100 طالب وتوصل إلى معامل ارتباط بلغ 0.89 واعتمد على محكات أخرى، فتوصل إلى نتائج مرضية في هذا الصدد (إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979، ص 95).

بالرغم من تعدد وتنوع المقاييس الموضوعية التي تقيس الدافعية للإنجاز والتي استخدمت في الكثير من الدراسات والبحوث النفسية الأجنبية والعربية إلا أنها لا تخلو من السلبيات منها أن المفحوص يدرك المقصد والغرض من الاختبار وبالتالي قد تتأثر إجابته بهذا الإدراك وهذا الأمر لا يحدث في الأساليب الإسقاطية التي تعتمد على التدعيات الحرة التي لا يدرك المفحوص الهدف من ورائها وبالتالي قد لا يستعمل الأساليب الدفاعية التي تحد من استجابته.

مما سبق يمكن القول بأن لكل من الأساليب الإسقاطية أو الأساليب الموضوعية مزايا وعيوب وعلى الباحث ألا يقف موقف المفاضلة بين الأسلوبين في قياس الدافعية للإنجاز، ويترك قرار استخدام أسلوب دون آخر حسب طبيعة الدراسة والهدف منها.

خلاصة:

من خلال العرض النظري نستخلص أن الدافعية هي المحرك والموجه لسلوك الفرد لتحقيق هدف أو غاية ما، كما تعتبر الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الخاصة بالإنسان التي يسعى من خلالها إلى تحقيق التفوق والامتياز، وأن دراسة الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي أمر هام لأن طبيعة عمله تطلب منه دافعية قوية من أجل إنجاز المهام على ما يرام وكل هذا يتوقف على مدى الفاعلية والقدرة الانجازية والمثابرة في تحقيق الأهداف المرجوة.

الفصل الرابع

التوجيه والإرشاد المدرسي

تمهيد:

يعتبر التوجيه والإرشاد المدرسي من التعليمات التربوية الحديثة التي شهدتها مختلف الأنظمة التربوية ولقد أخذ الكثير من اهتمام المنظرين، ولاسيما في مجال التربية، وإلى تحقيق التوافق بين الرغبات التلاميذ ونتائجهم الدراسية من جهة، ومستلزمات شعب التعليم الثانوي من جهة أخرى لذلك فهو يخص بعناية خاصة من طرف مسؤولي النظام التربوي ومسيرته وذلك سعيا للبحث عن أنجح السبل والوسائل التي تمكن من بلوغ الأهداف المسيطرة.

وسنعرض في هذا الفصل إلى ماهية التوجيه والإرشاد، كما نعرض على الإطار التاريخي له في العالم الغربي ثم تطوره في الجزائر ماقبل الاستقلال وبعد الاستقلال وذلك من خلال عرض أهم الأهداف وأهمية كل من التوجيه والإرشاد التربوي، وسنتطرق عرض الأسس التي يقوم عليها التوجيه من أسس نفسية وتربوية واجتماعية وفي الأخير نتطرق إلى تعريف مستشار التوجيه ومهامه ونشاطاته مع تسليط الضوء من الإعلام والتوجيه وتقويم والمتابعة النفسية والاجتماعية.

أولاً: مفهوم التوجيه والإرشاد

1 تعريف التوجيه:

تطرق العديد من الباحثين على تعاريف مختلفة للتوجيه فكل باحثا عرفها حسب تخصصه ومجال تخصصه ومجال اهتمامه، وبالنسبة للمجال التربوي عرف التوجيه كالتالي: هو تجسيد عملية تربوية بحيث يجعل الفرد يفهم ذاته بمعنى أن تكون لديه الإمكانيات لمعرفة قدراته وميوله وإمكاناته ومشاكله وأن يتقبل الفرد ذاته ويوجهها أو يقبل توجيهها من الآخرين حسب ماهي عليه وهذا ما يجعله فردا متوافقا ومتراضيا عن ذاته ثم محيطه ومجتمعه الذي يعيش فيه. (محمد توفيقالسيد وآخرون، 2001، ص 257)

إن فالتوجيه هو تجسيد العملية التربوية بحيث يجعل الفرد يفهم ذاته بمعنى أن تكون لديه الإمكانيات لمعرفة قدراته وميوله وإمكاناته ومشاكله وأن يقبل الفرد ذاته ويوجهها أو يقبل توجيهها من الآخرين حسب

ماهي عليه وأن يكون واعيا بخصوصياته الفردية وتنميتها من أجل اختباره المدرسة والمهنية من خلال فترات حياته مع العرض المزدوج على المساهمة في خدمة المجتمع لتنمية وتحقيق ازدهاره (محمود عطية، 1999، ص 12).

ومن خلال هذه التعريفات يمكن أن تعرف التوجيه بأنه عملية مهنية تقوم على مساعدة المتعلم لأجل تحقيق ذاته وتعريفه بما لديه من قدرات وإمكانيات واستعدادات، وتبصيره بمواطن القوة والضعف في شخصيته ومساعدته للتغلب على المشكلات النفسية والدراسية والاجتماعية التي تعترضه، لتحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق والنضج بما يتلاءم مع ميوله وقدراته.

2 تعريف الإرشاد:

هو إرشاد الضال أي هدايته للطريق والإرشاد: الهداية والدلالة وفي أسماء الله تعالى: الرشيد هو الذي أرشد الخلق إلى مصالحهم أي هداهم ودلهم عليها (صالح بن عبد الله أبو عباد، 2000، ص 22-23).

يعرفها "جلانز": على أنها عملية تفاعلية تنشأ عن علاقة فردين أحدهما متخصص هو المرشد والآخر المسترشد على مواجهة مشكلة تغيير أو تطوير سلوكه وأساليبه في التعامل مع الظروف التي يواجهها.

ويعرف "هولمن" الإرشاد بأنه: برنامج منظم لمساعدة الفرد على النمو إلى أقصى حد مستطاع وأن ينمي طاقاته واستعداداته ومواهبه لأقصى درجة ممكنة بحيث يستطيع أن يأخذ مكانه كإنسان صالح في المجتمع (صالح حسن الدايري، 214، ص 24-25).

ويمكن تعريف الإرشاد بأنه عملية تساعد الشخص على أن يفهم الواقع الذي يعيش فيه وأن يفهم حاضره ويأخذ فكرة عن مستقبله كما أنها تتسم بالتفاعل بين المرشد والمسترشد والغرض من هذه العلاقة هو حل مشكلة للشخص المسترشد والإرشاد ليس مجرد تقديم حلول، وإنما يدفع الفرد إلى البحث عن هذه

الحلول ويتم ذلك في إطار من التفاهم فيجعل المرشد يستمع لكل ما يريد المسترشد أن يقوله بأذان صياغة وقلب عطوف (طارق كمال، 2007، ص5).

من خلال ما سبق يمكن تعريف الإرشاد بأنه العلاقة المهنية التي يتحمل فيها المرشد مسؤولية المساعدة الايجابية للمسترشد من خلال تغيير أنماطه السلوكية السلبية بأنماط سلوكية جديدة أكثر ايجابية ومن خلال فهم وتحليل استعداداته وقدراته وإمكانياته، وإعداد لمستقبله بهدف وضعه في المكان المناسب له.

ثانيا: نشأة وتطور التوجيه والإرشاد

إن الحديث عن نشأة التوجيه يقودنا للتطرق إلى أصول تاريخية لحركة التوجيه في بعض دول العالم ذلك لأن الكثير من الأفراد يعتقدون أن عملية التوجيه حديثة النشأة نتيجة لتطورات الحياة المعاصرة، غير أن هذه العملية قديمة جدا ودليل ذلك أن الانسان منذ القدم وهو يستشير أخيه الانسان في مختلف مجالات الحياة، ومعنى هذا أن فكرة التوجيه كانت سائدة منذ القدم دون معرفتها بمصطلح التوجيه ومع تطور الحياة المعاصرة ظهر التوجيه كوسيلة فعالة لمواجهة مشكلات الانسان.

1 تطور التوجيه والإرشاد في العالم الغربي:

إن التطور التاريخي للتوجيه في العالم الغربي قد مر بعدة مراحل:

أ - مرحلة التركيز على التوجيه المهني:

كانت حركة التوجيه المهني التي بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية خلال فترة الكساد الاقتصادي في الثلاثينات تمثل مهد حركة التوجيه والإرشاد، فقد نشأ التوجيه المهني على يد " فرانك بارسوتر " وكان يدور حول إيجاد وسائل يمكن بها وضع الرجل المناسب في المهنة المناسبة، وكذا الإرشاد في تلك الفترة يعتبر أسلوبا معاونوا في جمع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوفيق بينها. (ملحم، 2007، ص 14)

وهذا ما أوضحه بارسوتر في كتابه المعروف "اختيار المهنة" الذي ينشر سنة 1909 وتتلخص هذه الأفكار في مبدأين هما: أحدهما التأكيد على دراسة الفرد بهدف التعرف على قدراته وإمكانياته واستعداداته وميوله، وثانيهما العمل على تزويد الفرد بالمعلومات الصحيحة والكافية عن المهن المختلفة، وطبيعة متطلبات كل مهنة، بهدف مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتلاءم مع ظروفه وإمكانياته. (الطبوسي وآخرون، 2002، ص 16)

ب - مرحلة التركيز على التوجيه المدرسي:

اتجه التفكير بعد ذلك إلى توجيه المهني على توجيه الطلبة في المدارس وكذلك إلى طبيعة التربية لعملية الإرشاد واكتشف العاملون في مجالات التوجيه والإرشاد الهوة الفاصلة بين ما يتعلمه الطلبة في مدارسهم وما يواجهونه في حياتهم العملية بعد ذلك، مما أكد ضرورة سد هذه الثغرة، فأصبح ينظر إلى التربية على أنها نوع من أنواع التوجيه، فالتوجيه والإرشاد التربوي هو التوجيه من أجل الحياة (ملحم، 2007، ص 25).

وقد كانت أول محاولة جادة بشأن التوجيه التربوي عام 1914، حيث نشر "كلي" رسالة عن الإرشاد التربوي بجامعة كولومبيا، ضمنها الهدف منه، هو مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة الملائمة له وفقا لاحتمال نجاحه فيها و في مقال آخر له عام 1918 رأى أن التوجيه التربوي هو الجهد المقصود الذي يبذل في سبيل تنمية الفرد من الناحية العقلية، و رأى أن كل ما يرتبط بالتدريس أو التعليم يمكن أن يوضع تحت التوجيه التربوي وفي كتابه الذي نشر عام 1932 بعنوان "التربية كتوجيه" يرى أن هناك فرقا بين عبارتي التربية كتوجيه و التوجيه التربوي، إذ قصد بالأولى ضرورة توجيه الطلبة في جميع الأنشطة التي يقومون بها أما الثانية فقصدها ناحية محددة من التوجيه تهتم بنجاح الطلبة في حياتهم الدراسية (خطيب 2009، ص 28).

ج - مرحلة التركيز على التوافق والصحة النفسية:

لقد كان لهذه الحركة أثر واضح على مجال الإرشاد وإضفاء الصفة العلمية عليه في البحث والممارسة، حيث أصبح الإرشاد يهتم بالصحة النفسية يوجه عام للأسوياء وغير الأسوياء، أيا كان موقعهم في مرحلة النمو أو المجال المهني، كما ازداد اهتمام الإرشاد بفهم الفرد، سعيا لتحقيق توافقه وتكيفه في مجتمعه المتغير والمتطور سواء على مستوى الأسرة أو العمل أو المدرسة. (المالكي، 2005، ص 16).

2 تطور التوجيه والإرشاد فيالجزائر:

مرت نشأة التوجيه والإرشاد في الجزائر بمراحل التالية:

أ - مرحلة ما قبل الاستقلال: لقد كانت أغلب المؤسسات العمومية في الجزائر امتدادا للمؤسسات العمومية الفرنسية، بما في ذلك مصالح التوجيه المدرسي، فالتوجيه المدرسي أدرج في الجزائر في الأربعينات على أنه موجها لأبناء الاستعمار، وقد كان التوجيه مهنيا تتركز مهامه في مساعدة الدواوين العمومية للتشغيل في انتقاء الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 17-18 سنة الراغبين في التأهيل مهني، ولتحقيق ذلك تم إنشاء معهد علم النفس التقني والبيومترى بجامعة الجزائر سنة 1945، والذي يتكفل بتكوين مختصين في تطبيق الروايز البيكوتقنية، أما الجانب التربوي والمدرسي في عملية التوجيه فقد كان غائب تماما نظرا لطبيعة تنظيم المنظومة التربوية. وفي سنة (1959-1960) وبعد التغيرات التي طرأت على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، اتسع نطاق التعليم نسبيا دون أن ترتقي إلى الطابع الديمقراطي كما أن تغير التعليم نسبيا دون أن يرتقي إلى الطابع الديمقراطي، كما أن تغير التعليم التقني أثر في عملية التوجيه، كما بدأ الاهتمام بمشاكل التكيف لدى التلاميذ المقبولين في التعليم الثانوي، وارتفع بالموازاة عدد المراكز العمومية للتوجيه المدرسي إلى 9 مراكز سنة 1962 وهي على التوالي: الجزائر، وهران،

قسنطينة، سطيف، عنابة، سعيدة، تلمسان، الشلف، تيزي وزو (خديجة بن فليس، 2014، ص 90-91).

ب - مرحلة ما بعد الاستقلال: بعد 1962 استأنفت ثلاث مراكز العمل (وهران-عنابة-الجزائر) بأربعة

مستشارين للتوجيه المدرسي والمهني ثلاثة منهم جزائريين تم تكوينهم قبل الاستقلال.

وقد أسندت مهام تسيير مراكز التوجيه لوزارة التربية الوطنية، كما أعيد فتح مراكز قسنطينة، سعيدة،

تلمسان، سطيف في الفترة بين (1965-1967) وفي نفس الفترة كان خمسة مستشارين يتكفون في

المغرب، وقد تم توظيفهم من طرف مصالح التوجيه في 1964.

وفي سنة 1964 أيضا تم إنشاء معهد علم النفس التطبيقي خلفا لمعهد علم النفس التقني أو

البيومتري وكانت مهمة هذا المعهد تكوين مستشارين في التوجيه المدرسي وأخصائيين في علم النفس

التقني.

وفي 1908 نظم أول ملتقى حول التوجيه المدرسي والمهني وتلاه ملتقى حول الروايز السيوكوتقنية

1971.

ومن 1985 أصبح معهد علم النفس التطبيقي تابعا لمعهد علم النفس وعلوم التربية بالجزائر حيث

تمثلت المهمة الأساسية للتوجيه في التوجيه تلاميذ نهاية الطور الثالث في التعليم الأساسي لمختلف شعب

التعليم الثانوي (خديجة بن فليس، 2014، ص 92).

ثالثا: أهداف وأهمية التوجيه والإرشاد المدرسي

1 أهمية التوجيه:

يسمح الإرشاد الناس بالتعاون مع بعضهم لإنجاز أهداف مشتركة ويتيح لهم فرصا عديدة للتعبير

عن الآمال والطموحات والمخاوف، ومشاركة بعضه بعضا في هذه الهوم والاهتمامات فيتجلى في عدة

جوانب فهو أداة لاكتشاف المواهب والقدرات والعمل على صقلها وتنميتها، كما أنه وسيلة من وسائل

تفعيل العملية التربوية وجعلها تتجاوب مع التنمية الوطنية وعالم الشغل ويأخذ بأيدي الدراسيين ويساعدهم على تلبية حاجاتهم ومطامحهم التعليمية.

كذلك يعد الإرشاد مصدر أساسيا لمساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم والتعرف على قدراتهم

والاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن بما يعود بالنفع للفرد وللمجتمع. وفي هذا الصدد يرى "دالفر" 1984 على المرشد أن يساعد المتعلم على تحقيق ما يلي:

أ - تقويم استعداداته العقلية وميوله الدراسية والمهنية وتحصيله الدراسي وسماته الشخصية المتعلقة

بدراسته وذلك من خلال تحصيله الدراسي ونتائج الاختبارات النفسية التي تجري عليه؛

ب - التعرف على الإمكانيات التربوية ومساعدته في اختيار المدارس أو الكليات أو المراكز التي تتلاءم

مع اختياره الدراسي والمهني وذلك بتقديم المعلومات التربوية والمهنية الملائمة ومساعدته على

الاختيار المناسب؛

ج - تحديد جوانب القصور لدى المتعلم والعمل على علاجها وتعويضها وذلك باستخدام الاختبارات

الشخصية والوسائل الأخرى الطبيعية والصحية؛

د - تحقيق التوافق مع الجو المدرسي والأسري والاجتماعي حتى يستطيع أن يوجه إمكانياته نحو

تحصيله الدراسي (صالح عبد الله أب عباد، 2000، ص 55)؛

هـ - مساهمة المؤسسات التوجيه بالتنسيق مع المؤسسات البحث في أعمال البحث والتجربة والتقويم

حول نجاعة الطرق واستعمال وسائل التعليم وملائمة البرامج وطرق الاختيار بالإضافة إلى

الخروج من حقل التسيير الإداري للمسار الدراسي للتلاميذ إلى مجال المتابعة النفسانية والتربوية

والاهتمام الفعلي في رفع مستوى الأداء للمؤسسات والدارسين، تطوير قنوات التواصل الاجتماعي

والتربوي داخل المؤسسة وخارجها (سعيد عبد العزيز وعزت العطوي، 2004).

2 أهداف التوجيه المدرسي:

إن للتوجيه المدرسي أهداف يسعى إلى تحقيقها في حياة الأفراد والجماعات، وهذه الأهداف قد تكون أهدافا عامة يسعى الجميع إلى تحقيقها وقد تكون أهدافا خاصة لها خصوصيتها تتعلق بنفس الفرد الذي يسعى إليها بحيث تحقق له الرضي النفسي والرضي الاجتماعي ومن بين الأهداف التي يسعى التوجيه المدرسي إلى تحقيقها:

أ - تحقيق الذات: يأتي تحقيق الذات في أعلى هرم الحاجات الإنسانية لدى البشر الأسوياء ولا يمكن

الوصول إليه إلا بعد أن يكون الفرد قد حقق أو أشبع بعض الحاجات الأساسية لبقائه، مثل حاجاته للطعام والشراب والملبس والمسكن والأمن والسلامة والحب والانتماء إلى أسرته ومجتمعه، وبعد تحقيق هذه المتطلبات يبدأ الفرد في تكوين هوية ناجحة عن ذاته ويرغب في أن يختل مكانة اجتماعية ومهنية لاثقة يحقق من خلالها سعادته و قيمته كإنسان يُحب ويُحَبُّ وينظر إلى نفسه نظرة أمل و تفاؤل و سعادة و ثقة (سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، 2009، ص11).

أي تسهيل النمو العادي وتحقيق مطالب النمو في ضوء معايير وقوانينه حتى يتحقق النضج النفسي، كي يسهل النمو السوي الذي يتضمن التحسن والتقدم ولي مجرد التغير، إن الإرشاد النفسي يهدف إلى النمو مفهوم هو حب للذات الذي يحقق عند التطابق مفهوم الذات الواقعي مع مفهوم الذات المثالي ومفهوم الذات هو محدد الرئيسي للسلوك.

ب - تحقيق الصحة النفسية الفرد: الصحة والسلامة الجسم والعقل متطلبات لا غنى عنها لكل فرد في

المجتمع، فإن صح العقل الإنسان وجسمه، استطاع أن يعيش مع بني جنسه وبيئته في وئام وتوافق، وإذا اعتلت صحته النفسية واضطربت سلوكياته وساعت أعماله، والأمر الذي يفقده الرضا عن نفسه ورضا الآخرين عنه.

ويهدف التوجيه والإرشاد إلى تحرير الفرد من مخاوفه، ومن قلقه وتوتره وقهره النفسي، ومن الإحباط والفتل، ومن الكبت والاكنتاب والحزن ومن الأعصاب ومن الأمراض النفسية الذي قد يتعرض لها بسبب تعامله مع بيئته التي يعيش فيها.

والتوجيه يساعد الفرد في حل مشكلاته، وذلك بالتعرف على أسبابها وطرق الوقاية منها وإزالة تلك الأسباب والسيطرة عليها إذا حدثت مستقبلاً.

إذ التكيف يعني التوافق الذي يسعى إلى تحقيقه التوجه والإرشاد ويتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حيث يحدث توازن بين الفرد وبيئته وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ومتطلباته البيئية وأهم مجالات التوافق النفسي والتكيف ما يلي:

▪ **تحقيق التوافق الشخصي:** أي تحقيق السعادة مع النفس وإرضائها وإشباع الداخلية الأولية الفطرية والعضوية والتوافق لمطالب النمو.

▪ **تحقيق التوافق المهني:** وذلك عن طريق مساعدة الفرد في اختيار أنسب المواد المدرسية والمناهج في ضوء قدرته وميوله حتى يحقق النجاح الدراسي.

▪ **تحقيق التوافق الاجتماعي:** ويتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة (كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم، 1999، ص 20).

ج - **تحسين العملية التعليمية:** إن التوجيه المدرسي لا يمكن فصله عن العملية التربوية، إذ أن هذه العملية هي في أسس الحاجة إلى خدمات التوجيه، وذلك بسبب الفروقات بين الطلاب، واختلاف المناهج، وازدياد أعداد الطلبة وازدياد المشكلات الاجتماعية كما وكيفا وضعف الروابط الأسرية وانتشار وسائل التربية الموازية كالسينما والإذاعة والتلفزيون وذلك لإيجاد جو نفسي صحي وودي في المدرسة (سعيد عبد العزيز، وجودت عزت عطوي، 2009، ص 12-13) بين الطالب

والمعلم والإدارة والأهل وتشجيع كل منهما على احترام الطالب كفرد له إنسانيته، وله حقوق وعليه واجبات ليتمكن من الانجاز الناجح والابتعاد عن الفشل حيث يعتمد لإنجاح العملية التعليمية على عدة أمور منها:

- إثارة دافعية الطلبة نحو الدراسة واستخدام أساليب التعزيز وتحسين وتطوير خبرات الطلبة اتجاه دروسهم؛
- مراعاة مبدأ الفروقات الفردية بين الطلبة أثناء التعامل مع قضاياهم الدراسية والأسرية والتربوية ومراعاة المتوسطين والمتفوقين والمتخلفين منهم تحصيليا وتوجيه كل منهم وفق قدراته واستعداداته؛
- توجيه وإرشاد الطلبة إلى الطرق الدراسية الصحيحة؛
- مساعدة الطالب على التكيف مع نفسه وأسرته ومجتمعه؛
- تقديم خدمات الإرشاد التربوي والمهني لمساعدة الطلبة على الاختيار المهني الملائم لقدراتهم وقابليتهم (سعيد عبد العزيز، جودت عزت عطوي، 2009، ص 13).

وحسب مشروع النظام التربوي الجزائري المجسد في أمرية 76 حددت أهداف التوجيه المدرسي فيما يلي:

- متابعة تطور التلاميذ خلال دراستهم؛
- اقتراح طرق التوجيه وتداركه؛
- تنظيم اجتماعات إعلامية حول الدراسات ومختلف المهن وإجراء الفحوص النفسانية والمحادثات التي تتيح اكتشاف مؤهلات التلاميذ؛ (إبراهيم الطيبيني، 2013، ص 58).

■ مساعدة التلميذ في تقييم استعداداته وميوله للدراسة الملائمة له، فالتلميذ في المدرسة في كثير من الأحيان قد لا يعرف ما يريد؟ ووظيفة التوجيه المدرسي مساعدته على النمو في جميع الجوانب الشخصية؛

■ تحديد نواحي النقص المؤدية إلى عدم النجاح في دراسته وهذا الهدف يعتبر الأسمى باعتبار أن كل تلميذ يواجه خلال تدرسه الكثير من الصعوبات في التخصص الذي اختاره وبالتالي فهو بحاجة إلى من يساعده على تخطي عقبات سوء التوافق مع التخصص ونواحي القصور في تحصيله وكذا رسوبه، وبالتالي دراسة تلك الأسباب وإيجاد الحلول لها؛ (محمد منير موسي، 1991، ص 141).

■ العمل على اكتشاف المواهب المتم درسين وميولهم، المتفوقين منهم وغير المتفوقين على حد سواء، والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول بما يعود بالنفع على التلميذ. (خديجة بن فليس، 2014، ص 26).

رابعاً: أسس ومبادئ التوجيه والإرشاد

يعتمد التوجيه على أسس مستمدة من الواقع التربوي والنفسي والاجتماعي، كما له أهمية له أهمية كبرى في حياة التلميذ من خلال درجة تأثيره على مستقبله الدراسي والمهني، في هذا الإطار وضعت بعض الأسس للتوجيه لكي تبعده عن أي تنظيم عشوائي من بين هذه الأسس نجد التربوية والنفسية والاجتماعية وهي كما يلي:

1- الأسس النفسية:

أ- الاستعدادات: مثلما يختلف الأفراد في بنيتهم المرفولوجية، فالاستعدادات بدورها تختلف من شخص لآخر، وهنا تظهر أهمية التوجيه المدرسي في تحديد مهمة كل متعلم من المتعلمين، حيث يقوم بدراسة استعدادات المتعلم ليتمكن من توجيهه إلى الدراسات أو المهن التي تناسبه، وهذا ما أكده "كلابار": إن ما

يسمح بالتفرقة من الأفراد عندما تنظر إليهم من زاوية المردود هناك استعدادات جسدية وحسية وفكرية فالانتباه والملاحظة والذاكرة والذكاء، نستطيع أن نعتبرها كاستعدادات في نفس مستوى المهارة اليدوية أو الميل إلى الرسم (فضة عباسي، 1995، ص 85-86).

ب-المبول: إن الكثير من المشكلات التي يواجهها التلاميذ وخاصة في اختياراتهم لدراساتهم ترجع إلى عدم تناسب قدراتهم واستعداداتهم مع ميولهم (زهرة مزرقط، 2014، ص 82).

2+الأسس التربوية: تعتبر كلية التوجيه عملية متممة ومكملة لعملية التعليم_التعلم، إذ يساهم في دفع العملية التربوية لتجعلها أكثر فعالية، وعلى كل فإنه لا يمكن فصل العمليتين عن بعضهما البعض لأن من شروط عملية التعليم الجيد أن تهتم بعملية التوجيه والتعلم حيث يستفاد منها تطوير المناهج وطريقة التدريس عن طريق التأكيد على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي للتلاميذ.

تساعد عملية التوجيه للتلاميذ على تحقيق حاجاته العقلية والاجتماعية وهذا وفقا لإمكانياته الملائمة لمتطلبات التخصصات المختلفة، وتعتبر اختبارات الذكاء والتحصيل من أهم مقاييس التوجيه التي تبين الاستعدادات والميولات الخاصة بكل تلميذ، لذا أوجب التعاون بين أفراد العملية التربوية للأخذ بعين الاعتبار الأماكن المتوفرة في كل مؤسسة وفي كل تخصص، كما أن العملية التوجيهية تعمل على التكيف الفرد مع المجتمع المدرسي، فعلى الأسرة والمدرسة والمجتمع تقديم التسهيلات اللازمة التي تجعل البرنامج الإرشادي أكثر فعالية وفائدة ومن هنا نستنتج:

- أن العملية التوجيه تستغل المنهج والنشاط الدراسي لتحقيق أهدافها كما يقوم بدور ملموس في تعديل المنهج بما يتلاءم و ينسجم مع تحقيق ما وضعت تلك العملية من أجله.
- تعاون العملية التربوية من الأمور الضرورية لإنجاح عملية التوجيه وتنشيطها (العملية التربوية) بصورة عامة.

- الاهتمام بالتلميذ على أنه فرد في الجماعة له حقوق وعليه واجبات اتجاه الجماعة واتجاه نفسه.
- عملية التوجيه تشمل كل من يستطيع تقديم خدمات التوجيه للفرد سواء من داخل المدرسة أو من خارجها، لذا يجب تنسيق والمشاركة والتعاون بين المدرسة والمؤسسات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

ويمكن القول بأن تنفيذ الخدمات التوجيه تعتبر من مسؤوليات الاختصاصيين المؤهلين والمربين دون إنكار دور المدرسة والأسرة والمجتمع في تقديم التسهيلات التي تجعل برامج التوجيه أكثر فعالية.

3- الأسس الاجتماعية: عملية التوجيه يجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار المجتمع الذي يعيش فيه التلاميذ مما يقتضي وجود أسس اجتماعية تستند إليها هذه العملية وتتمثل هذه الأسس فيما يلي:

أ - الاهتمام بالتلميذ كعضو في الجماعة، وعليه فلا بد من توافر الخدمات الفردية نظرا لوجود التفاعل بينه وبين المجتمع، وهذا هو المحور الأساسي لعملية التوجيه.

ب - الاهتمام بالمدرسة باعتبارها المجتمع الذي تتم عملية التوجيه، وعليه فلا بد من توفير التوجيه الجماعي عن طريق المرشدين المتخصصين أو عن طريق تعديل المناهج وطرق التدريس وتحسين الجو المدرسي.

ج - الاهتمام الآباء ومشاركتهم في عملية التوجيه، بحيث تؤدي هذه المشاركة إلى تنسيق التعاون بين المدرسة وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى باعتبارهم مسئولين عن تربية غير مقصودة (حامد

عبد السلام، 1980، ص 63-64).

ومنه نستنتج أن أسس التوجيه والإرشاد النفسي متعددة، فهي تستمد مكانتها من طبيعة الانسان وخصائص سلوكها اجتماعيته.

خامسا: مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي

1 مستشار التوجيه: هو الشخص الذي تولى رسميا القيام بالتوجيه المدرسي على مستوى

المؤسسات التعليمية ومراكز التكوين، ومهامه تؤهله للتدخل أكثر من مستوى وفي أكثر من مجال

من المجالات ذات العلاقة بالتوجيه ويمارس نشاطه تحت إشراف مدير المؤسسة ويندرج ضمن

نشاطات الفريق التربوي التابع للمؤسسة وتحدد النصوص الرسمية المهام الرئيسية لمستشار

التوجيه (خديجة بن فليس، 2014، ص 98).

ويعرف أيضا بأنه ذلك الشخص الفني والمهني المؤهل الذي يمارس عمله في المجال المدرسي

هادفا إلى مساعدة التلاميذ من جميع النواحي ليستطيعوا التكيف والتأقلم مع البيئة المدرسية والبيئة

المجتمعية المحيطة بهم ومساعدتهم أيضا على قياد مشروعهم الدراسي والمهني وفق أسس علمية تعتمد

على تحليل ميولات واستعدادات التلميذ من جهة ومتطلبات الواقع المدرسي من جهة أخرى(الطراوني،

2014، ص 14).

حيث يعرفه "مورس روكلان" على أنه المسئول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني،

وهو مختص في التوجيه ويعتبر من أقدر الناس وأفكارهم على جمع كافة المعلومات حول التلميذ المراد

توجيهه، واستغلالها بالاعتماد على مبادئ وتقنيات علم النفس (خديجة بن فليس 2004، ص 126).

وبما أنه أهم متخصص في المؤسسة التعليمية، إذ يقر الكل بأنه يقوم بدور مهم في تيسر العملية

التعليمية من خلال إسهامه في معالجة المشكلات النفسية التي يتعرف لها الدراسي ، وما دام الأمر كذلك

فإنه من الضروري الاهتمام بإعداده علميا في الجامعات وذلك في أقسام علم النفس وعلوم التربية، وعلميا

ومهنيا في العيادات النفسية ومراكز التوجيه والمؤسسات التعليمية تحت إشراف أخصائيين مؤهلين حتى

يضطلع بدوره المنشود بدرجة عالية من الكفاءة خاصة مع بداية تجربته الميدانية.

ومن خلال هذه التعريفات يمكن أن تعرف مستشار التوجيه بأنه شخص متخصص في العملية التربوية يعمل مع الدارسين كأفراد أو كمجموعات حيث يساعدهم في اختيار المواد التعليمية وطرق التعليم المناسبة وهو بشكل عام يساعد المتعلم على بلوغ الأهداف المحددة.

سادسا: مهام مستشار التوجيه والإرشاد

كما سبق وأن رأينا مهام مستشار التوجيه الذي يخضع لسلطتين واحدة إدارية والأخرى تقنية وهو مطالب بالتنسيق ما بين هاتين الهيئتين حتى يتمكن من أداء مهامه سواء تلك الموجودة بمركز التوجيه المدرسي والمهني أو الثانوية التي يقوم بها أو المتوسطات مقاطعة التدخل التابعة له وهذه المهام تتخلص في أربعة محاور أساسية (وزارة التربية الوطنية، 1991):

1 الإعلام: تتطلب هذه العملية من مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني جمع وتحديد

الوثائق الخاصة بالإعلام المدرسي، وإنجاز الوثائق الإعلامية عن طريق تنشيط خلة الإعلام والتوجيه الموجودة بمؤسسة إقامته وتنظيم الحصص الإعلامية لتلاميذ السنوات الثالثة والرابعة متوسط، وكذا السنوات الأولى و الثالثة ثانوي حول المسارات المدرسية و المهنية المتوفرة، وذلك بالاستعانة بالملصقات والمطويات واستثمار المعلومات والنتائج المدرسية والزيارات الميدانية لمراكز التكوين المهني والمعاهد التعليمية كأدوات فعالة لدعم الحصص ويهدف إلى تنظيم وتفعيل مسار الدراسي للتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائجه المدرسية وتكوينية في مجال البحث الفردي والجماعي (محمد منير مرسى، 1995، ص 195).

2 التوجيه: هو إجراء الذي يسمح للتلميذ بعبور مراحل التي يتكون منها النسق المدرسي، فهو يتبعه

في مشواره الدراسي، وفي كل مرة تحضر أمامه مجموعة من الاختبارات وعليه أن يتوجه. والاختيار المدرسي يتبعه اختيار مهني، فكثيرا ما يختار الفرد مهنته بناء على معطيات غير صحيحة أو على طموحات مزيفة (عبد الحفيظ مقدم، 1994، ص 58).

وهنا يبرز دور المستشار التوجيهي وماله من أهمية في توضيح كل ما من شأنه أن يساعد التلميذ على فهم نفسه أولاً وتفهم المحيط المدرسي والمهني ثانياً ؛ فتلميذ مرحلة التعليم الثانوي يواجه تغيرات جسمية وعقلية واجتماعية أكثر وضوحاً من المراحل السابقة، ومن جهة أخرى فإن مرحلة الثانوية تعد مرحلة تقرير المصير بالنسبة للتلميذ من حيث التصميم والتخطيط لمواصلة دراساته العليا أو ترك المدرسة ليمارس عملاً ما.

تعد عملية التوجيه المدرسي من أهم العمليات التربوية وجوهر برنامج التوجيه المدرسي حيث يقضي مستشار التوجيه معظم وقته داخل الثانوية في عملية التوجيه المدرسي سواء كانت فردية أو جماعية (محمد عبد الحميد الشيخ حمود، 1994، ص 104).

كما يهدف مستشار التوجيه المدرسي من خلال التوجيه إلى مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق بين قدراته الدراسية وميولاته ورغباته من جهة، ومن بين متطلبات الفروع الدراسية والتخصصات المهنية من جهة أخرى.

3 التقويم: يحتل التقويم التربوي جانبا مهما من العملية التربوية وبشكل عنصر أساسا من عناصر

المنهج المدرسي، حيث يسعى إلى معرفة مدى نمو شخصية المتعلم من جميع نواحيها العقلية والعاطفية والنفسية والسلوكية وغيرها (علي بوعنقة، 1993، ص 73).

ويعدّ التقويم من أهم المحاور الكبرى التي يجب أن يركز عليها المهام التي يقوم بها مستشار

التوجيه المدرسي والمهني بالمؤسسات التعليمية.

يهدف المستشار التوجيهي المدرسي من عملية التقويم إلى مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة

التي تلائم قدراته واستعداداته وميوله كما يساهم في حل مشكلات الطالب التربوية مثل الاهتمام بالطلبة المتفوقين وإتاحة الفرصة أمامهم للابتكار والإبداع وتحقيق نمو متكامل.

وسائل التقويم: لكي يتمكن مستشار التوجيه من تحقيق هذه الأهداف أو تحقيق الجزء الأكبر منها،

يستعمل مجموعة من الوسائل نلخصها فيما يلي:

أ - تنظيم ومتابعة الحصص الاستدراك: إن إدخال الحصص الاستدراكية يعد أحد الإجراءات المتخذة

في إطار الإصلاح النظام التعليمي لتدارك التأخر النسبي عند بعض التلاميذ مقارنة بمستوى

قسمهم، وهذا بغرض الحد من التأخر الدراسي الذي يعتبر من بين العوامل الرئيسية المؤدية

للسوب والتسرب المدرسي.

ب - متابعة وتحليل النتائج المدرسية للتلاميذ: يقوم المستشار التوجيه بمتابعة النتائج المدرسية

للتلاميذ من خلال سجل يدون فيها نتائج امتحانات الثلاثيات لكل تلميذ في كل المواد ومعلومات

خاصة بالتلميذ كالإكتمالية الأصلية التي أتى منها، ونتائجه في السنة التاسعة وفي امتحان شهادة

التعليم الأساسي هذا فيما يخص تلاميذ الأولى ثانوي.

ج - تقويم ميول واهتمامات التلاميذ: يقوم المستشار التوجيه بتقويم ميول التلاميذ واهتماماتهم عن

طريق تحليل نتائج الاختبارات النفسية وتحليل نتائج استبيان الميول والاهتمامات والتي لها أهمية

بالغة في قياس الميول لدى التلاميذ وذلك لكي يوازن المستشارين ميولهم وقدراتهم الدراسية فإن

كانت متعكسة فإنه يجري مقابلات مع التلاميذ لكي يحاول تقريبها.

د - المتابعة النفسية والاجتماعية: يهدف المستشار التوجيه المقيم بالثانوية إلى إزاحة جميع العوائق

والصعوبات التي يمكن أن تعترض التلميذ في مشواره الدراسي وتسبب له سوء التوافق المدرسي.

لذلك هو يحاول التقرب من التلميذ لحل مشكلاته النفسية والاجتماعية ويحدث هذا عن طريق

المقابلات المتكررة حيث أن أسلوب التوجيه المتمركز أو المقابلة تسمح للتلميذ من تحقيق عدة

أهداف تتمثل فيما يلي:

■ مساعدة التلميذ على فهم نفسه وتقبلها.

- تقديم المعلومات الاجتماعية والتربوية، التي تهم التلاميذ وتستخدم عند الحاجة لها.
- تساعد التلميذ على تنمية قدراته على التكيف مع مشكلاته وحلها بشكل مبكر بذاتية مستقلة.
- تساعد التلميذ على تقرير إمكانية اتخاذ القرارات المتصلة بحياته (محمد عبد الحميد، الشيخ

محمود، ص 149).

ولكي يتمكن مستشار التوجيه من المساعدة الفعلية للتلميذ يحتاج إلى فهم العوامل الاجتماعية وتأثيراتها على الفرد، لأنها عظيمة الأهمية ويجب ملاحظة الوضعية الاقتصادية للعائلة وإعطاء ذلك اعتبارات كثيرة.

وفي هذا السياق فإن مستشار التوجيه سيقدم للتلميذ رؤية أكثر وضوحا فهو سيحلل معه أسباب مشاكله، ويجدد ثقته في نفسه، وموازاة مع ذلك يمكن أن يكون من المهم جعل التلميذ يتقبل مساعدة خاصة مع ازدواجية الهدف في إعطائه منهجية في حل مشاكله (صبحي عبد اللطيف المعروف، 1963، ص 19).

ونشير إلى أن المستشار يفتح سجل خاص بالحالات التي يتابعها، وكل المعلومات يجمعها عن التلميذ أو التي يبوح له بها تكون سرية ولا يمكن أن يطلع عليها أحد حتى يزيد ذلك من تعزيز الثقة بين الطرفين.

خلاصة:

إن التوجيه والإرشاد من الدعائم الأساسية للعملية التربوية، ونظرا لصعوبة إجرائها فينبغي أن لا تقتصر على مستشار التوجيه فحسب وإنما تمتد لتشمل كافة أطراف العملية التربوية، وعلى العاملين بميدان التربية والتعليم أن يولوها حقا من الاهتمام والعناية وذلك في سبيل إنجاح العملية التربوية والنهوض بالمدرسة الجزائرية نحو التقدم والرفي لتواكب البلدان الأخرى.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

نتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي؛ والذي نتناول فيه الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية؛ والذي يقسم إلى جزأين ؛ حيث يتضمن الجزء الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس ، أما الجزء الثاني في تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية بتحديد المنهج الذي اتبعته، ومكان وزمان ومدة إجرائها، وكيفية القيام بها، وصولاً إلى تحديد خصائص المجتمع والعينة التي شملتها، والأدوات المستخدمة في الحصول على النتائج من خلال ذكر كيفية تصحيحها وإعطاء الدرجات الخام، والأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الميدانية.

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

1. الغرض من الدراسة الاستطلاعية:

إن الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو الاطلاع والاكتشاف لميدان بحثي، والتدريب على إجراءاته الميدانية، من حيث منهج البحث وطريقة المعاينة، ومعرفة الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة، من أجل استعمالها بكل ثقة لجمع بيانات البحث من أفراد العينة ، وتجهيزها للدراسة الأساسية لمعالجة نتائج الفرضيات المصاغة.

2. مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية:

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية في مركز التوجيه والارشاد المدرسي بولاية مستغانم، وامتدت الدراسة من 09 فيفري 2022 إلى 24 فيفري 2022، وهي فترة توزيع وجمع أداتي الدراسة.

3. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

1.3. استبيان جودة حياة العمل:

تمّ اعتماد الاستبيان الذي أعدته الطالبة مدني خديجة في مذكرتها بعنوان "أنماط الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة حياة العمل" تخصص علم النفس المدرسي بجامعة مستغانم خلال السنة الجامعية 2020-2019.

الجدول رقم 01: يمثل توزيع فقرات استبيان جودة حياة العمل على أبعاده.

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام المفردات
خصائص الوظيفة في المدارس	07	25-21-17-13-9-5-1
ظروف بيئة العمل المادية في المدارس	07	22-18-14-10-6-2
علاقات العمل في المدارس	07	26-23-19-15-11-7-3
التعويضات في المدارس	07	27-24-20-16-12-8-4

لتقييم عبارات استبيان "جودة حياة العمل" كانت البدائل وفق ميزان خماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، أحيانا، غير موافق، غير موافق بشدة)، بحيث تم إعطاء الدرجات للبدائل (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

2.3. مقياس الدافع للإنجاز:

أعدّ هذا الاستفتاء السيكولوجي المصري عبد اللطيف محمد خليفة بجامعة القاهرة عام 2006، حيث يتكون من 50 بنداً تقيس الدافعية إلى الإنجاز ضمن خمسة أبعاد، تقيس كل بعد عشر بنود ؛ وفيما يلي الأبعاد وأرقام البنود التي تقيسها وهي:

- أ. **الشعور بالمسؤولية:** ويشير إلى الالتزام وجدية الفرد في أداء ما يكلف به من أعمال على أكمل وجه، وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك، حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد ، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46.

ب. **السعي نحو التفوق والطموح:** ويعني بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات والرغبة في

الإطلاع ومعرفة كل ما هو جديد، وإيجاد حلول جديدة للمشكلات، والسعي لتحسين مستوى

الأداء، وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث ، وتقيسه البنود التي

تحمل الأرقام التالية: 2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 42، 74.

ج. **المثابرة:** وتعني السعي نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الشخص في أدائه

لبعض الأعمال، والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت وجهد، والاستعداد

لمواجهة الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذي يؤديه الفرد، والتضحية بكثير من الأمور

الحياتية مثل قضاء وقت الفراغ وممارسة الأنشطة والترفيه ، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام

التالية: 3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 48.

د. **الشعور بأهمية الزمن:** ويعني الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها، والالتزام بجدول زمني

لكل ما يفعله الفرد سواء فيما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو في زيارته وعلاقته بالآخرين،

والانزعاج من عدم التزام الغير بالمواعيد ، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 4، 9، 14،

19، 24، 29، 34، 39، 44، 49.

هـ. **التخطيط للمستقبل:** وتركزت مظاهره في رسم خطة للأعمال التي ينوي الفرد القيام بها، والشعور

بأن ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد وتفاذي الوقوع في المشكلات، وأن التخطيط للمستقبل من

أفضل السبل لتوفير كل من الوقت والجهد ، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 5، 10،

15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50 (عبد اللطيف محمد خليفة، 2006، ص ص 21-

23).

يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي: لا، قليلا، متوسطا، كثيرا، وتعال الدرجات من صفر

3- على التوالي ، وكل البنود تصحح في اتجاه واحد ، وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من صفر

30-، أما الدرجة الكلية على الاستفتاء فتتراوح بين صفر 150-، وارتفاع الدرجة على كل بعد وعلى الدرجة الكلية، يشير إلى ارتفاع الدافع الإنجاز.

4. عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها:

1.4. حجم عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 35 مستشار ومستشارة بولاية مستغانم خلال الموسم الدراسي (2021-2022).

2.4. مميزات عينة الدراسة الاستطلاعية:

توضح الجداول والمخططات أدناه مميزات عينة الدراسة الاستطلاعية:

أ. حسب الجنس: يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

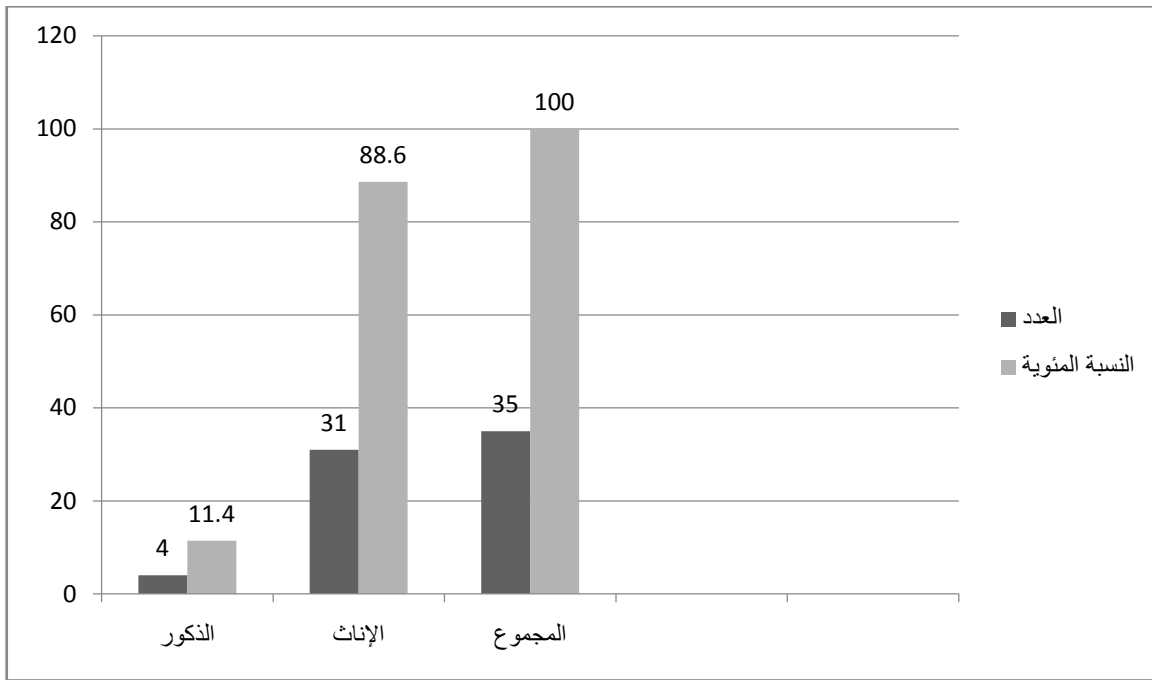
الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
الذكور	4	11.4%
الإناث	31	88.6%
المجموع	35	100%

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن عدد الإناث يساوي 31 مستشارة بنسبة مئوية (88.6%)،

يفوق عدد الذكور الذي يساوي 4 مستشارين بنسبة مئوية (11.4%)، وهذا بفارق قدره (27 فرد) أي ما

نسبته (77.20%)، وهذا ما يوضحه المخطط التالي:



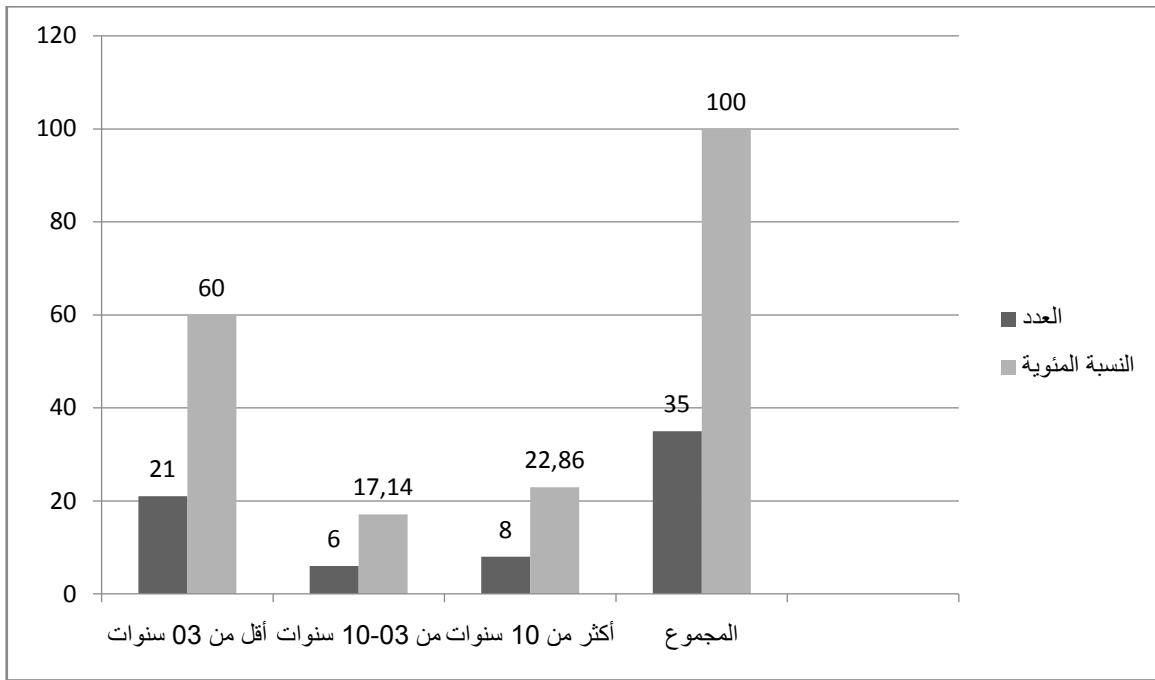
الشكل رقم (01): يمثل مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

ب. حسب الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية المهنية:

الأقدمية المهنية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 03 سنوات	21	60%
من 3-10 سنوات	6	17.14%
أكثر من 10 سنوات	8	22.86%
المجموع	35	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن عدد مستشارين الذين تفوق أقدميتهم المهنية أقل من 03 سنوات (21 بنسبة 60%) يفوق عدد المستشارين ذوي الأقدمية أكثر من 10 سنوات والذين تتراوح أقدميتهم من 3-10 سنوات، ويفسر ذلك نتيجة الإحالة على التقاعد ومسابقات توظيف المنظمة حديثا في سلك مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، ويوضح المخطط التالي هذا الفارق:



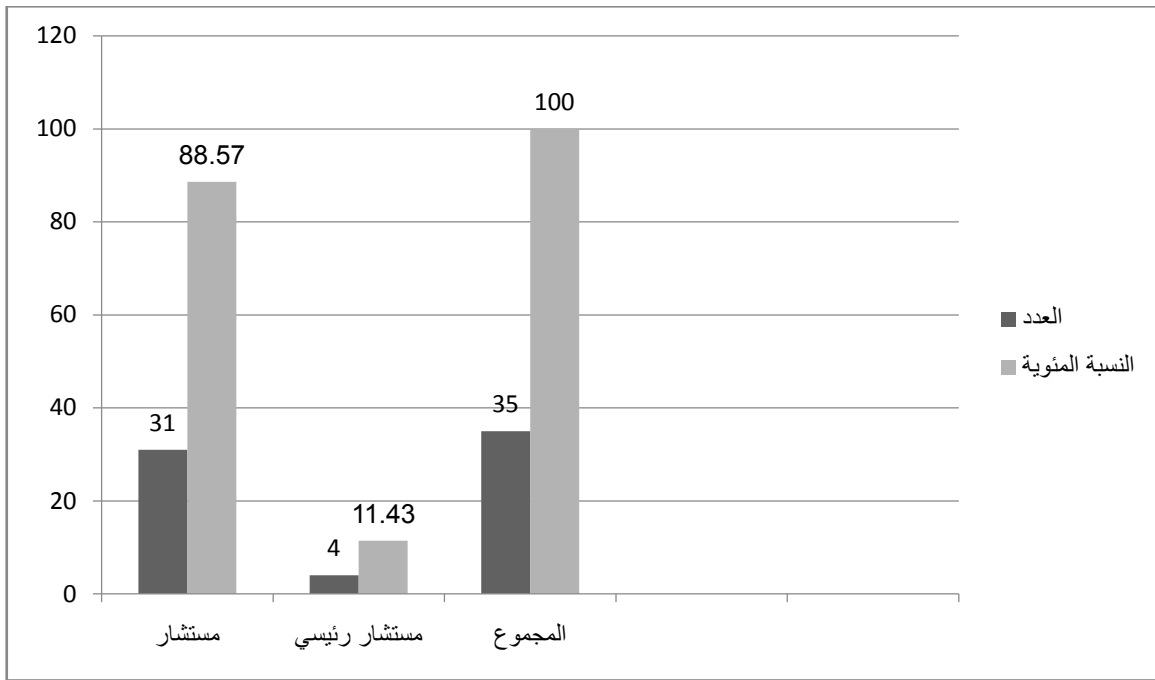
الشكل رقم (02): يمثل مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية المهنية.

ج. حسب الرتبة:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة:

الرتبة	العدد	النسبة المئوية %
مستشار	31	88.57%
مستشار رئيسي	4	11.43%
المجموع	35	100%

يتضح من الجدول رقم (04) أن عدد المستشارين (31 مستشار بنسبة 88.6%) يفوق عدد المستشارين الرئيسيين (4 مستشار بنسبة 11.4%) بفارق قدره (27 فرد بنسبة 77.14%) ويفسر ذلك بعدد المستشارين حديثي التوظيف كما أشرنا له سابقا في الأقدمية المهنية التي تقل عن ثلاث سنوات، وهذا ما يوضحه المخطط التالي:



الشكل رقم (03): يمثل مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة.

5. الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة:

1.5. الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة حياة العمل:

الخصائص السيكومترية حسب دراسة الطالبة مدني خديجة:

أ. الصدق: تم حساب معامل الصدق بطريقتين وفق ما يلي:

❖ صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من فاعلية فقرات استبيان جودة حياة العمل تم التحقق من توفر صدق الاتساق الداخلي

لفقراته عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما

تم - أيضا - حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والمجموع الكلي لدرجات الأداة، وهذا ما

يوضحه الجدولين رقم (05)، (06) على التوالي:

الجدول رقم (05): يبين معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في استبيان جودة حياة العمل.

بعد التعويضات		بعد علاقات العمل		بعد ظروف بيئة العمل المادية		بعد خصائص الوظيفة	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.687**	4	0.587**	3	0.208	2	0.415**	1
0.604**	8	0.813**	7	0.419**	6	0.591**	5
0.645**	12	0.683**	11	0.514**	10	0.609**	9
0.668**	16	0.739**	15	0.714**	14	0.646**	13
0.524**	20	0.609**	19	0.497**	18	0.597**	17
0.498**	24	0.533**	23	0.543**	22	0.553**	21
0.419**	28	0.590**	27	0.456**	26	0.726**	25

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$

من خلال الجدول أعلاه نجد أن جميع فقرات استبيان جودة حياة العمل دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 باستثناء الفقرتين رقم 02 من بعد ظروف بيئة العمل الغير دالة إحصائياً.

الجدول رقم (06): يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان جودة حياة العمل.

معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للأداة	البعد
0.769**	خصائص الوظيفة
0.792**	ظروف بيئة العمل المادية
0.834**	علاقات العمل
0.560**	التعويضات

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الأربعة لاستبيان جودة حياة

العمل والدرجة الكلية له، كانت موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وبذلك على

تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق.

❖ الصدق التمييزي:

لحساب الصدق التمييزي تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية؛ حيث تمت المقارنة بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات المحصل عليها بعد تطبيق الاستبيان على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية؛ حجم كل عينة يساوي (11 أستاذ وأستاذة) بواقع 27% من العينة الكلية (ن = 41)، وتم تطبيق اختبار "ت" بين متوسطي العينتين كما هو مبين في الجدول رقم (07):

الجدول رقم (07): يبين قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين للعينتين.

قيمة "ت"	العينة الدنيا ن=33		العينة العليا ن=33		المتغير العينة
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
23.72*	0.15338	0.97214	0.15338	0.97214	41

* قيمة "ت" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$

يتبين من قيم "ت" في الجدول رقم (07) أن أداة الدراسة تتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في جودة حياة العمل؛ مما يجعلها تتصف بمستوى عال من الصدق لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

أ. الثبات:

استخدمت الباحثة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود

استبيان جودة حياة العمل (اتساق ما بين البنود)؛ وقد بلغ معامل الثبات ما يلي:

الجدول رقم (08): يبين معامل الثبات ألفا لكرونباخ لاستبيان جودة حياة العمل.

عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا لكرونباخ
27	0.828

يتضح من الجدول رقم (08) أن قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لفقرات استبيان جودة حياة العمل

بلغ 0.828، وهي قيمة تتمتع بدرجة من الثبات تفي بأغراض الدراسة.

الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة حياة العمل في الدراسة الحالية:

أ. صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من فاعلية فقرات استبيان جودة حياة العمل تم التحقق من توفر صدق الاتساق الداخلي

لفقراته عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما

تم -أيضا- حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والمجموع الكلي لدرجات الأداة، وهذا ما

يوضحه الجدولين رقم (09)، (10) على التوالي:

الجدول رقم (09): يبين معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

في استبيان جودة حياة العمل

بعد التعويضات		بعد علاقات العمل		بعد ظروف بيئة العمل المادية		بعد خصائص الوظيفة	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.644**	4	0.400*	3	0.348*	2	0.274	1
0.515**	8	0.644**	7	0.514**	6	0.619**	5
0.717**	12	0.688**	11	0.764**	10	0.699**	9
0.643**	16	0.487**	15	0.749**	14	0.757**	13
0.518**	20	0.416*	19	0.540**	18	0.742**	17
0.440**	24	0.740**	23	0.700**	22	0.664**	21
0.419**	27	0.364*	26			0.542**	25

** دال إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$ * دال إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$

من خلال الجدول أعلاه نجد أن جميع فقرات استبيان جودة حياة العمل دالة إحصائيا عند مستوى

دلالة 0.01 باستثناء الفقرة رقم 01 من بعد خصائص الوظيفة الغير دالة إحصائيا التي سنحذفها لاحقا.

الجدول رقم (10): يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

معامل ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للأداة	البعد
0.883**	خصائص الوظيفة
0.876**	ظروف بيئة العمل المادية
0.619**	علاقات العمل
0.802**	التعويضات

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$)

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الأربعة لاستبيان جودة حياة العمل والدرجة الكلية له، كانت موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وبذلك على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق.

ب. الثبات:

استخدمت الباحثة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لبيان مدى الاتساق في الاستجابات لجميع بنود

استبيان جودة حياة العمل (اتساق ما بين البنود)؛ وقد بلغ معامل الثبات ما يلي:

الجدول رقم (11): يبين معامل الثبات ألفا لكرونباخ لاستبيان جودة حياة العمل.

معامل الثبات ألفا لكرونباخ	عدد الفقرات	البعد
0.767	6	خصائص الوظيفة
0.728	6	ظروف بيئة العمل
0.592	7	علاقات العمل
0.595	7	التعويضات
0.864	26	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لفقرات أبعاد استبيان جودة حياة

العملكان على التوالي: 0.767، 0.728، 0.592، 0.595، في حين بلغ للدرجة الكلية 0.864، وهي

قيم تتمتع بدرجة من الثبات تفي بأغراض الدراسة.

2.5. الخصائص السيكومترية لأداة الدافع للإنجاز:

أ. الصدق والثبات على عينات مصرية وسودانية:

الصدق: حسب معد الاستفتاء (خليفة 2006) الارتباطات بين كل بعد والدرجة الكلية على الاستفتاء على عينة من طلاب وطالبات من مصر $n=404$ ، وعينة من طلاب وطالبات من السودان $n=250$ ، وتراوحت معاملات الارتباط بالنسبة للعينة المصرية بين (0.54-0.74)، أما بالنسبة للعينة السودانية فتراوحت معاملات الارتباط بين (0.66-0.77)، وكل معاملات الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

وحسب أيضاً معاملات الارتباط بين الاستفتاءات الفرعية الخمسة، فجاءت لدى العينة المصرية تتراوح بين 0.130-0.827، وكل الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وجاءت العينة السودانية تتراوح بين 0.295-0.621 وكل الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

الثبات: تم حساب الثبات بطريقة تطبيق وإعادة التطبيق بعد فاصل زمني تراوح بين 10-15 يوماً على عينة مصرية حجمها 35 فرداً من طلاب وطالبات الجامعة، وعينة سودانية تكونت من 22 طالباً وطالبة، فجاء معامل الاستقرار عبر الزمن للاستفتاء ككل يساوي لدى العينة المصرية 0.81 ولدى العينة السودانية 0.76، وكلا المعاملين دالين إحصائياً عند مستوى 0.01، أما ثبات الاستفتاءات الفرعية فجاءت معاملات لدى العينة المصرية تتراوح بين 0.61-0.86 ولدى العينة السودانية جاءت تتراوح بين 0.69-0.74، وكل المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

الصدق والثبات على العينة الجزائرية:

عينة اليتيمين: تكونت عينة التقنين من 433 فرداً؛ منهم 209 ذكور و 224 إناث، تراوحت أعمار عينة الذكور بين 15-49 سنة، بمتوسط حسابي قدره 22.05 وانحراف معياري قدره 5.26، وتراوحت أعمار الإناث بين 15-46 سنة، بمتوسط حسابي قدره 20.65 وانحراف معياري قدره 4.87، وتم سحب العينيتين

(الذكور والإناث) من تلاميذ وتلميذات مؤسسات التعليم الثانوي بولاية باتنة، ومن كليات جامعة الحاج لخضر - باتنة، وشملت الطاهة والموظفين والأساتذة ، ومن مراكز التكوين المهني والتكوين المهني والتكوين شبه الطبي بمدينة باتنة.

تم استعمال استفتاء الدافع إلى الإنجاز، من قبل الباحث شخصيا (الأستاذ بشير معمري)، واسرغرت عملية الاستعمال من 11 أكتوبر 2010 إلى 12 مارس 2011.

الصدق:

تم حساب معامل الصدق بثلاث طرق:

❖ الصدق التمييزي:

عينة الذكور:

لحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية، حيث تمت المقارنة بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات لعينة الذكور، حجم كل عينة يساوي 41 مفحوصا بسحب 27% من العينة الكلية (ن=153) .

والجدول رقم (12): يبين قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابين لعينة الذكور.

قيمة "ت"	العينة الدنيا ن=41		العينة العليا ن=41		العينة المتغير
	ع	م	ع	م	
***21.16	2.79	16.26	1.16	26.84	الشعور بالمسؤولية
***28.05	1.71	16.68	1.56	27.34	السعي نحو التفوق والطموح
***16.92	3.74	16.58	1.29	27.58	المثابرة
***23.58	2.49	15.55	1.55	26.87	الشعور بأهمية الزمن
***23.08	2.65	15.47	1.56	27.24	التخطيط للمستقبل
***20.85	10.48	88.60	6.34	130.52	الدرجة الكلية

***قيمة "ت" دلالة إحصائية عند مستوى 0.001.

يتبين من قيم "ت" في الجدول رقم (12) أن الاستفتاء يتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدافع إلى الإنجاز، مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الذكور.

عينة الإناث:

تمت المقارنة كذلك بين عينتين تم سحبهما من طرفي الدرجات لعينة الإناث، حجم كل عينة يساوي 39 مفحوصة بسحب 27 % من العينة الكلية (ن = 143).

الجدول رقم (13): يبين قيم "ت" لدلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لعينة الإناث:

قيمة "ت"	العينة الدنيا ن=39		العينة العليا ن=39		العينة المتغير
	ع	م	ع	م	
***17.29	2.70	19.56	1.06	27.86	الشعور بالمسؤولية
***22	1.16	27.78	2.32	18.32	السعي نحو التفوق والطموح
***12.95	3.93	19.40	0.79	28.08	المثابرة
***19.35	3.41	15.59	1.44	27.59	الشعور بأهمية الزمن
***19.02	3.50	16.32	1.10	27.92	التخطيط للمستقبل
***8.24	30.92	91.65	4.06	134.41	الدرجة الكلية

*** قيمة "ت" دالة إحصائيا عند مستوى 0.001.

يتبين من قيم "ت" في الجدول رقم (13) أن الاستفتاء يتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدافع إلى الإنجاز، مما يجعله يتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الإناث.

❖ الصدق الاتفاقي:

لحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال استفتاء الدافع إلى الإنجاز مع استبيان الدافع إلى الإنجاز (نظام السبع النابلسي، 1993)، وقائمة فعالية الذات، إعداد: روبرت تبتون، إيفرت ومنتجون 1984 (محمد السيد عبد الرحمن، 1998)، وقائمة الصلابة النفسية (عماد محمد أحمد مخير،

(2002)، والثقة بالنفس، إعداد: سيدني شروجر 1990 (عادل عبد الله محمد، 2000)، والمثابرة، إعداد: أري كوهين (جمال مختار حمزة، 1999).

الجدول رقم (14) يبين معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الإنجاز وكل من الدافع إلى الإنجاز، وفعالية الذات والصلابة النفسية، والثقة بالنفس، والمثابرة .

المتغيرات	جنس العينات	حجم العينات	معاملات الارتباط
استفتاء الدافع إلى الإنجاز (خليفة)	ذكور	40	**0.862
	إناث	41	**0.837
	ذكور وإناث	81	**0.818
فعالية الذات	ذكور	22	**0.848
	إناث	18	**0.587
	ذكور وإناث	40	**0.718
الصلابة النفسية	ذكور	26	**0.806
	إناث	24	**0.667
	ذكور وإناث	50	**0.742
الثقة بالنفس (شروجر)	ذكور	60	**0.643
	إناث	59	**0.522
	ذكور وإناث	119	**0.530
المثابرة (كوهين)	ذكور	36	**0.897
	إناث	84	**0.855
	ذكور وإناث	120	**0.877

** دالة إحصائية عند مستوى 0.01.

يتبعي من معاملات الصدق الاتفاقي في الجدول قم (14) ان استفتاء الدافع إلى الإنجاز يتصف بمعاملات صدق مرتفعة.

❖ الصدق التعارضي أو التناقضي:

ولحساب الصدق التعارضي أو التناقضي، تم استعمال استفتاء الدافع إلى الإنجاز مع استبيان التشاؤم (أحمد محمد عبد الخالق، 1998)، وقائمة اليأس/بيك (بدر محمد الأنصاري، 2001).

الجدول رقم (15): يبيّن معاملات الارتباط بين استفتاء الدافع إلى الإنجاز ومتغيري التشاؤم واليأس.

معاملات الارتباط	حجم العينات	جنس العينات	المتغيرات	
**0.562-	35	ذكور	التشاؤم (عبد الخالق)	استفتاء الدافع إلى الإنجاز (خليفة)
**0.521-	32	إناث		
**0.544-	67	ذكور وإناث		
**0.601-	35	ذكور	اليأس (بيك)	
**0.624-	32	إناث		
**0.584-	67	ذكور وإناث		

يتبين من معاملات الصدق التعارضي أو التناقضي في الجدول رقم (15) أن استفتاء الدافع إلى الإنجاز يتصف بمعاملات صدق مرتفعة.

❖ الارتباطات الداخلية:

تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والدرجات على الأبعاد الستة للسعادة الحقيقية.

الجدول رقم (16): يبيّن م معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستفتاء والدرجات على الأبعاد الخمسة

للدافع إلى الإنجاز ، ويمثل المثلث العلوي عينة الذكور ن= 209 ، بينما يمثل المثلث السفلي عينة

الإناث=224.

م	1	2	3	4	5	6
1	-	0.637	0.721	0.506	0.431	0.849
2	0.604	-	0.670	0.323	0.376	0.777
3	0.531	0.737	-	0.425	0.379	0.808
4	0.441	0.386	0.343	-	0.310	0.632
5	0.408	0.474	0.483	0.471	-	0.660
6	0.751	0.729	0.753	0.747	0.767	-

دالة إحصائية عند مستوى 0.01 عند أكثر من 0.254، وعند مستوى 0.05 عند أكثر من 0.195.

أما الجدول رقم (17): فيبين معاملات الارتباط الداخلية للعينة الكلية ن=433.

م	1	2	3	4	5	6
1	-	0.621	0.653	0.426	0.397	0.807
2		-	0.612	0.328	0.424	0.753
3			-	0.380	0.411	0.776
4				-	0.379	0.651
5					-	0.707
6						-

دالة إحصائية عند مستوى 0.01 عند أكثر من 0.254، وعند مستوى 0.05 عند أكثر من 0.195.

وفيما يلي المتغيرات بأرقامها:

(1) الشعور بالمسؤولية

(2) السعي نحو التفوق والطموح

(3) المثابرة

(4) الشعور بأهمية الزمن

(5) التخطيط للمستقبل

(6) الدرجة الكلية

الثبات:

تم حساب الثبات بطريقتين:

- طريقة إعادة تطبيق الاختبار:

- معامل ألفا لكرونباخ

عينة الذكور:

كان حجم العينة التي تم استخراج معاملات الثبات للاستفتاء عليها يساوي 209 فردا.

والجدول رقم (18) يبيّن معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكرونباخ

لعينة الذكور.

معامل الثبات	المتغيرات	نوع معامل الثبات
**0.762	1) الشعور بالمسؤولية	طريقة إعادة التطبيق (بعد أسبوعين)
**0.793	2) السعي نحو التفوق والطموح	
**0.776	3) المثابرة	
**0.743	4) الشعور بأهمية الزمن	
**0.741	5) التخطيط للمستقبل	
**0.765	6) الدرجة الكلية	
0.780	1) الشعور بالمسؤولية	معامل ألفا لكرونباخ
0.790	2) السعي نحو التفوق والطموح	
0.820	3) المثابرة	
0.786	4) الشعور بأهمية الزمن	
0.774	5) التخطيط للمستقبل	
0.814	6) الدرجة الكلية	

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01.

عينة الإناث:

كان حجم العينة التي تم استخراج معاملات الثبات للاستفتاء عليها يساوي 224 فردا،

والجدول رقم (19) يبيّن معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق وطريقة حساب معامل ألفا لكر ونباخ

لعينة الإناث:

معامل الثبات	المتغيرات	نوع معامل الثبات
**0.712	1)الشعور بالمسؤولية	طريقة إعادة التطبيق (بعد أسبوعين)
**0.651	2)السعي نحو التفوق والطموح	
**0.614	3)المتابرة	
**0.735	4)الشعور بأهمية الزمن	
**0.627	5)التخطيط للمستقبل	
**0.723	6)الدرجة الكلية	
0.829	1)الشعور بالمسؤولية	معامل ألفا لكرونباخ
0.858	2)السعي نحو التفوق والطموح	
0.839	3)المتابرة	
0.812	4)الشعور بأهمية الزمن	
0.789	5)التخطيط للمستقبل	
0.782	6)الدرجة الكلية	

**دالة إحصائية عند مستوى 0.01.

يتبين من معاملات الصدق والثبات التي تم الحصول عليها، أن استفتاء الدافع إلى الإنجاز يتميز بشروط سيكومترية مرتفعة على عينات من البيئة الجزائرية، مما يجعله صالحا للاستعمال بكل اطمئنان في مجال البحث النفسي.

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

1. منهج الدراسة:

إن مناهج البحث العلمي يعتبر مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي وضعت من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول ظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحث في مختلف مجالات المعرفة

الإنسانية، وأن هذه المناهج تختلف باختلاف الموضوعات المطلوبة من قبل الباحثين والتي يمكن أن يتبعوا مناهج علمية مختلفة.

ونظرا لطبيعة دراستنا التي تندمج ضمن الدراسات الوصفية قد تم اختيار المنهج الوصفي الذي يصف ظاهرة محل الدراسة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا وذلك بجمع الحقائق والبيانات، ومن ثم تصنيفها وتحليلها للوصول إلى نتائج وتعميمها.

2. مكان الدراسة الأساسية:

حدّد مكان الدراسة الأساسية بمركز التوجيه والإرشاد بولاية مستغانم، وهي نفس المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية.

3. حجم عينة الدراسة الأساسية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من 45 مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بمستغانم خلال الموسم الدراسي (2021-2022).

4. مدة الدراسة الأساسية:

بدأت الدراسة الأساسية من تاريخ 10 أبريل 2022، وانتهت بتاريخ 27 أبريل 2022.

5. طريقة إجراء الدراسة الأساسية:

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الأساسية وفق الخطوات التالية:

أ. الاتصال بمديرية التربية لولاية مستغانم، بطلب تسهيل مهمة في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماستر في علم النفس تخصص إرشاد وتوجيه؛ ولقد حصلت الباحثة على طلب إجراء

التربص الميداني؛ كما قامت نفس المصلحة بتزويد الباحثة بتاريخ اجتماعات مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي من أجل تسهيل مهمة تجميعهم والاتصال بهم.

ب. بعد مواعيد الالتقاء بأفراد العينة.

ج. قامت الباحثة بشرح طريقة ملء البيانات الشخصية المرفقة بأداتي الدراسة، وشرح طريقة الإجابة عليهم.

د. بعد إتمام الباحثة جمع أداة البحث على أفراد العينة؛ قامت بالتعبير عن كامل الشكر والتقدير لهم لمساعدتهم في إتمام هذا البحث.

6. مجتمع الدراسة الأساسية:

يتكون مجتمع الدراسة الأساسية من مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بولاية مستغانم البالغ عددهم 45

7. عينة الدراسة الأساسية ومواصفاتها:

1.6. حجم عينة الدراسة الأساسية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من 45 مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي بمستغانم خلال الموسم الدراسي (2021-2022).

2.6. مميزات عينة الدراسة الاستطلاعية:

توضح الجداول والمخططات أدناه مميزات عينة الدراسة الاستطلاعية:

أ. حسب الجنس: يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

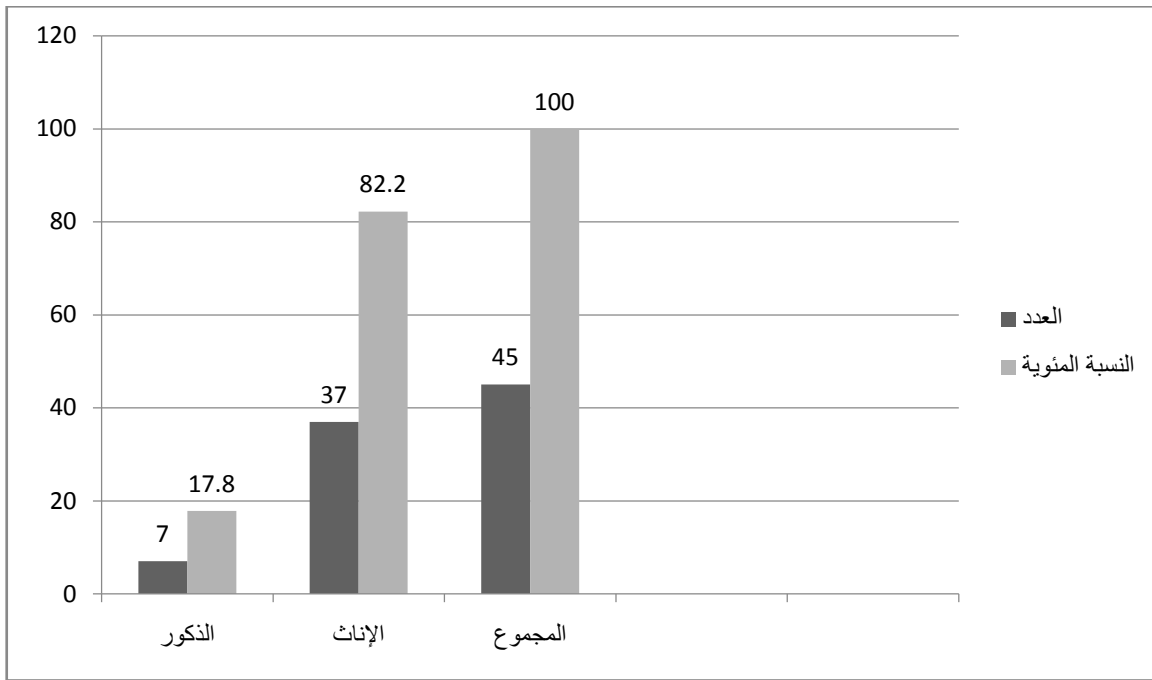
الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
17.8%	8	الذكور
82.2%	37	الإناث
100%	45	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن عدد الإناث يساوي 37 مستشارة بنسبة مئوية (82.2%)،

يفوق عدد الذكور الذي يساوي 7 مستشارين بنسبة مئوية (17.8%)، وهذا بفارق قدره (27 فرد) أي ما

نسبته (77.20%)، وهذا ما يوضحه المخطط التالي:



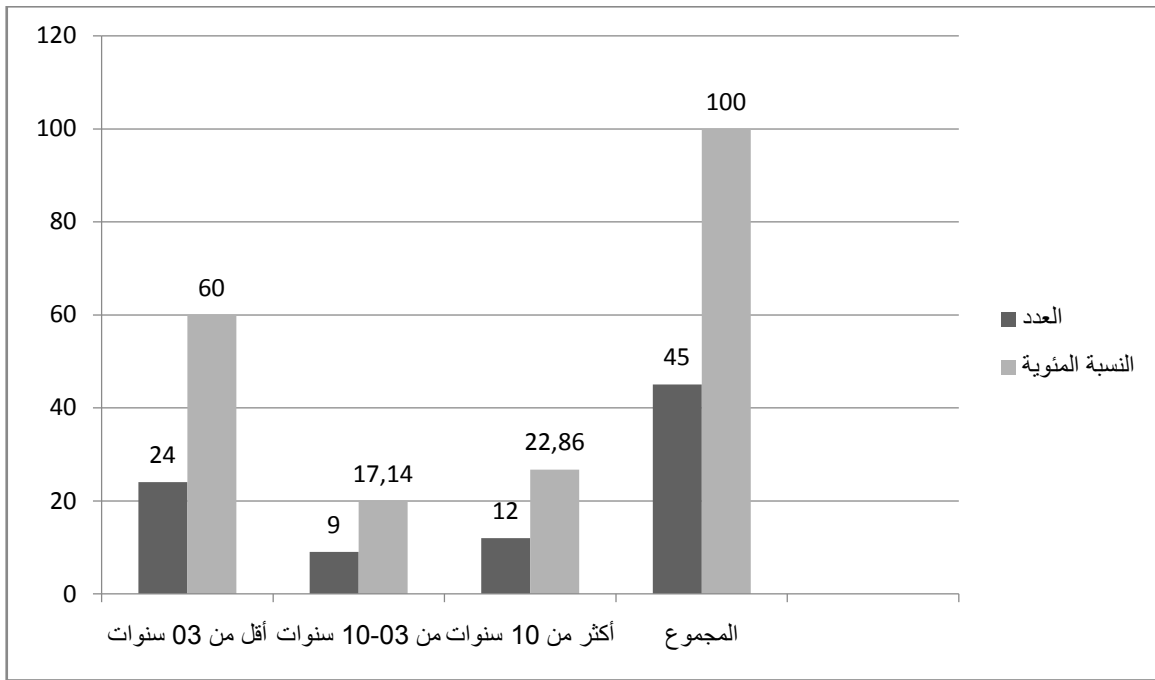
الشكل رقم (01): يمثل مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.

ب. حسب الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية المهنية:

الأقدمية المهنية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 03 سنوات	24	53.3%
من 3-10 سنوات	9	20.0%
أكثر من 10 سنوات	12	26.7%
المجموع	45	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن عدد مستشارين الذين تفوق أقدميتهم المهنية أقل من 03 سنوات (24 بنسبة %) 53.3 يفوق عدد المستشارين ذوي الأقدمية أكثر من 10 سنوات والذين تتراوح أقدميتهم من 3-10 سنوات، ويفسر ذلك نتيجة الإحالة على التقاعد ومسابقات توظيف المنظمة حديثا في سلك مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، ويوضح المخطط التالي هذا الفارق:



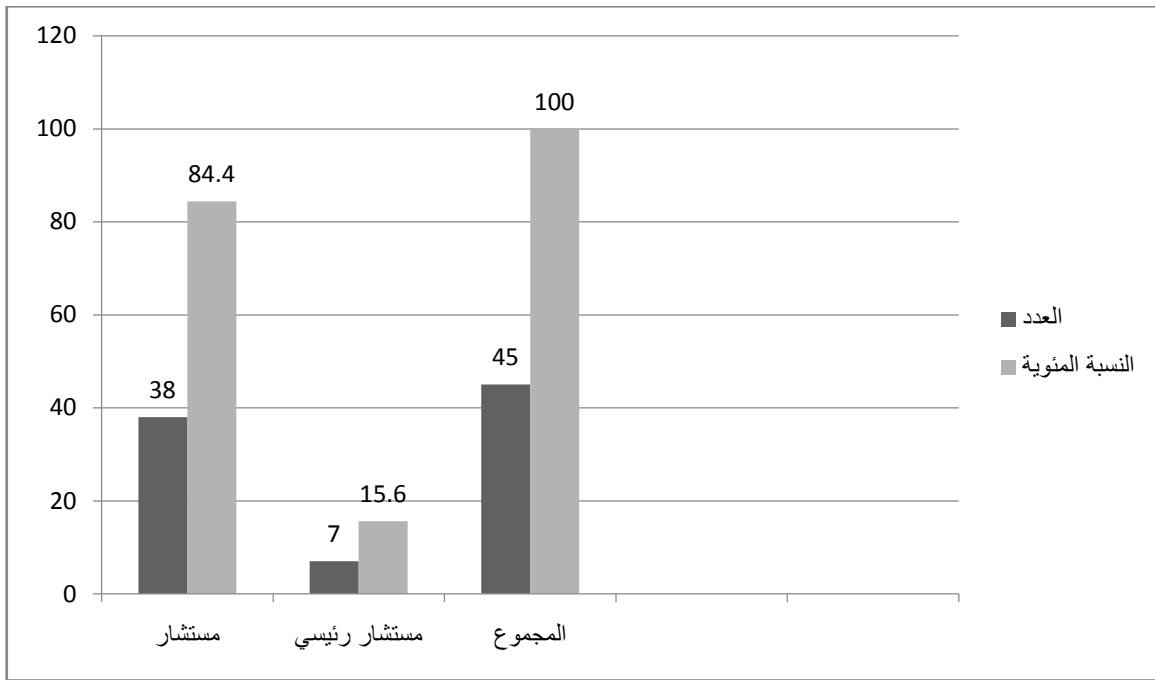
الشكل رقم (02): يمثل مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية المهنية.

ج. حسب الرتبة:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة:

الرتبة	العدد	النسبة المئوية %
مستشار	38	84.4
مستشار رئيسي	7	15.6
المجموع	45	100

يتضح من الجدول رقم (04) أن عدد المستشارين (38مستشار بنسبة %84.4) يفوق عدد المستشارين الرئيسيين (7مستشار بنسبة%15.6) بفارق قدره (27 فرد بنسبة %77.14) ويفسر ذلك بعدد المستشارين حديثي التوظيف كما أشرنا له سابقا في الأقدمية المهنية التي تقل عن ثلاث سنوات، وهذا ما يوضحه المخطط التالي:



الشكل رقم (03): يمثل مخطط أعمدة لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الرتبة.

8. أدوات الدراسة الأساسية:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الأساسية استبيانين وهما كالآتي:

أ. استبيان جودة حياة العمل: يتكون من 26 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد:

- بعد خصائص الوظيفة: يتضمن 06 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 1، 5، 9، 13، 17، 21، 25.
- بعد ظروف بيئة العمل المادية: يتضمن 06 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 2، 6، 10، 14، 18، 22.
- بعد علاقات العمل: يتضمن 07 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 3، 7، 11، 15، 19، 23، 26.
- بعد التعويضات: يتضمن 07 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 4، 8، 12، 16، 20، 24، 27.

مفتاح التصحيح: لتقييم عبارات استبيان "جودة حياة العمل" كانت البدائل وفق ميزان خماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة) ، بحيث تم إعطاء الدرجات للبدائل (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

ب. مقياس الدافعية للإنجاز: أعدّه عبد اللطيف محمد خليفة بجامعة القاهرة عام 2006، حيث يتكون من 50 بنداً تقيس الدافعية إلى الإنجاز ضمن خمسة أبعاد وهي كالتالي:

- **الشعور بالمسؤولية:** يتضمن 10 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46.

- **السعي نحو التفوق والطموح:** يتضمن 10 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 42، 47.

- **المثابرة:** يتضمن 10 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 48.

- **الشعور بأهمية الزمن:** يتضمن 10 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49.

- **التخطيط للمستقبل:** يتضمن 10 فقرات، وتقيسه البنود التي تحمل الأرقام التالية: 5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50.

مفتاح التصحيح: يجاب عن الفقرات بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي: لا، قليلاً، متوسطاً، كثيراً، وتعال الدرجات من صفر 3- على التوالي، وكل البنود تصحح في اتجاه واحد، وبالتالي تتراوح الدرجة عن كل بعد من صفر 30-، أما الدرجة الكلية على الاستفتاء فتتراوح بين صفر 150-، وارتفاع الدرجة على كل بعد وعلى الدرجة الكلية، يشير إلى ارتفاع الدافع للإنجاز.

8. الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة الميدانية:

أ - **معامل الارتباط بيرسون:** استعملت الباحثة معامل الارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين

جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشارى التوجيه والإرشاد المدرسي بمستغانم.

ب - المتوسط الحسابي: استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي في الدراسة الحالية لإيجاد متوسط استجابات أفراد العينة على أداتي لتحديد مستوى جودة حياة العمل ومستوى الدافعية للإنجاز لديهم على التوالي.

الفصل

عرض ومناقشة نتائج

تمهيد:

يتناول من خلال هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج ثلاث فرضيات تخص الدراسة الحالية ، تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، في حين تهدف الفرضية الثانية والثالثة إلى الكشف عن مستوى جودة حياة العمل ومستوى الدافعية للإنجاز لديهم على التوالي ، وفيما يلي عرض للنتائج المحصل عليها استنادا إلى مخرجات الدراسة الميدانية:

أولا: عرض وتفسير ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

نص الفرضية: "يوجد علاقة ارتباط طردية بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي".

بعد استخدام برنامج الحزم الإحصائية الإصدار رقم 20 (IBM SPSS Statistics 20) للإجابة عن هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة (ن = 45) على استبيان جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس الدافعية للإنجاز ، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): يبين معامل الارتباط بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي.

أبعاد جودة حياة العمل	معامل الارتباط بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه	قيمة الاحتمال Sig.(bilatérale)
خصائص الوظيفة	0.281	0.061
ظروف بيئة العمل المادية	0.331*	0.027
علاقات العمل	0.165	0.280
التعويضات	0.131	0.393
الدرجة الكلية	0.274	0.069

*معامل الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (01) عدم وجود علاقة ارتباط بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بحيث بلغ معامل الارتباط (0.274) عند قيمة احتمال $0.069\text{Sig.}(bilatérale)$ وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% وبالتالي غير دالة إحصائياً، وهذا ينطبق على جميع أبعاد جودة حياة العمل باستثناء بعد ظروف بيئة العمل المادية الذي اتضح أن له علاقة دالة إحصائياً مع الدافعية للإنجاز حيث بلغ معامل الارتباط (0.331) عند قيمة احتمال $0.027\text{Sig.}(bilatérale)$ وهي أقل من مستوى المعنوية 5%.

وقد اختلفت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة بوعزاز تسعيدت (2011) والتي هدفت إلى التعرف على علاقة الرضا المهني بالدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والتي خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين رضا المهني والدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ويمكن تفسير العلاقة الارتباطية بين استبيان جودة حياة العمل ودافعية للإنجاز من خلال أدبيات الإطار النظري يشير بصفة عامة إلى أن مناخ العمل الجيد يؤدي إلى الرضا المهني فينبئ بجودة الحياة لما يحققه من اشباع لدى الأفراد على المستوى المادي والمعنوي مما يعني استقرار الحالة النفسية، والأمر الذي ينعكس بالإيجاب على كافة صور الحياة.

وتعزو الباحثة إلى وجود علاقة الارتباط بين ظروف العمل المادية هذا منطقي فالامتلاك مستشار تصميم مكان العمل، بحيث يكون تصميم مؤسسة قوي بشكل جديد وحديث لورنظلاء المكتب مناسب ويبعث على ارتياح والحماس للعمل، الإضاءة فآثر الإضاءة يعتبر مهم لأنه أثناء العمل يتطلب التركيز ويحتاج إلى الإضاءة جيدة كما تعتبر عامل وقائي لتجنب إجهاد العين، الصداع، المزاج السيء ، للوضوء لها أثر إيجابي على أداء فإن العمل في جو هادئ يساعده على التركيز وتسهيل عمله ، الحرارة والتوفر جهاز التدفئة و مكيف هوائي يؤدي إلى توفر الراحة لدى عينة الدراسة، مكتب مجهز فإن

توفر مكتب على أجهزة الإعلام الآلي ولواحقها تساعد مستشار في سهولة الإنجاز، نظافة مكان العمل فالمؤسسة الحريصة على نظافة المكتب حيث يتم وضع مكان خاص لوضع نفايات، كذلك توفر على وسائل الوقاية من العدوى، فهذا يساعده على الإنجاز في مجال عمله إضافة إلى قيود المفروضة بسبب جائحة كوفيد 19 كان لها أثر على دافعية الإنجاز كالتباعد الاجتماعي ونظام التفويج لإن مستشار كان يذهب و هو خائف من خطر الإصابة بعدوى.

- لا توجد علاقة بين خصائص الوظيفة ودافعية للإنجاز وتعزو الباحثة هذه النتيجة لإن مستشار ليس غريبا عن الوظيفة بحكم تكوينه الجامعي من أجل توظيفه في منصب مستشار وأيضا بحكم تكوينه أثناء الخدمة ويعني ذلك عندما يكون في عمله يتوظف عن طريق المسابقة يقوم بتكوينات وهذا التكوين من خصائص الوظيفة.

- لا توجد علاقة بين علاقة العمل والدافعية الانجاز تعزو الباحثة ممكن تكون نفس العينة لطبقت عليها يعني ذلك أن نفس الفريق مستشار ممكن يعمل مع النفس الفريق لمدة طويلة كالفريق المؤسسة التربوية وبالتالي هذا أثر بأن علاقة العمل ليس لها علاقة بالدافعية للإنجاز على مستوى العينة الدراسة.

- لا توجد علاقة بين التعويضات ودافعية الإنجاز نفس هذه النتيجة لإن التعويضات أغلبيتها لا تكون على مستوى المؤسسة وإنما تكون مركزية ومن طرف الوزارة الوصية ويعني هذا أن المؤسسة ليس لها دخل في التعويضات.

ثانيا: عرض وتفسير ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

نص الفرضية: "يوجد مستوى متوسط لجودة حياة العمل لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي".

من أجل التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، نحدد

المستويات النظرية لمقارنتها مع المتوسطات المحسوبة.

ولتحديد مستويات جودة حياة العمل نتبع ما يلي:

$$34.67 = 3 \div (26 - 130) = 3 \div (\text{أعلى درجة} - \text{أدنى درجة})$$

ومنه نتحصل على المستويات التالية:

(60.67-26) مستوى منخفض، (95.35-60.68) مستوى متوسط، (130-95.36) مستوى مرتفع.

وبعد الاستعانة ببرنامج spss لحساب المتوسط الحسابي تحصلنا على ما يلي:

الجدول رقم (02): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي:

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى جودة حياة العمل
45	58.60	9.101	مستوى منخفض

من خلال الجدول رقم (02) نجد أن المتوسط الحسابي يساوي 58.60 وهو ينحصر ضمن المجال

(60.67-26)، وعليه يمكن القول إن هناك مستوى منخفض لجودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة رميصاء تيجيني (2020) والتي هدفت إلى تعرف على جودة الحياة

الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ، فتوصلت الدراسة إلى

وجود مستوى جودة حياة الوظيفة منخفض لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، وتختلف هذه النتائج

مع دراسة أحمد بوجمعة (2019) والتي هدفت إلى اختلوا جودة حياة العمل بأبعاده على حوادث العمل

لدى العاملين في مؤسسة مطاحن، فتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة حياة العمل في مؤسسة

المطاحن عالية.

يمكن تفسير أن مستوى جودة حياة العمل منخفض لدى العينة الدارسة من خلال أبعاد جودة حياة العمل:

- استقرار والأمن الوظيفي تعزو الباحثة إلى أن جودة حياة العمل منخفضة بسبب عدم وجود

الطمأنينة العاملين التي تدفعهم إلى الإبداع واتخاذ القرارات الفعالة، فيما يعد أمان الوظيفي هام

من رفع جودة حياة العمل وزيادة رفاهيتهم النفسية والجسدية وزيادة رضاهم الوظيفي ورفع من الأداء الوظيفي، ولكي يقوم مستشار التوجيه بعمله على أحسن وجه يجب أن تهيأ له ظروف المناسبة التي يتطلع عليها ليتمتع بمعيشة طيبة ومنها إحساسه بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل، كما يساهم استقرار والأمن الوظيفي في إشباع حاجاته المادية والأمنية، بإضافة كذلك جائحة كورونا كوفيد 19 التي ظهرت في آونة الأخيرة فهذا حدث تحول المفاجئ الذي يتعلق بقضايا الصحة والسلامة العاملين والعمل عن بعد، فيختلف العمل من المنزل خلال جائحة كوفيد 19 عن العمل عن البعد في ظل الظروف العادية، حيث يعمل مستشار من المنزل لفترة طويلة، و في ظل ظروف خارجية صعبة فأدت العزلة طويلة المدة الشعور بالإهمال والإرهاق وبالتالي تدني في مستوى جودة حياة العمل.

- التوازن بين العمل و الحياة تعزو الباحثة أن التعارض بين العمل والحياة الذي يعاني منه مستشاري العاملون عن بعد بسبب الحدود غير الواضحة بين العمل والحياة الشخصية التي تعتبر أحد أهم التي يواجهها أثناء الجائحة كوفيد 19، ودائما ما يكون عدم وضوح الحدود الفاصلة بين العمل مدفوع الأجر والحياة الشخصية مشكلة في العمل عن بعد، كما أظهرت الدراسات أن العمل عن بعد يزيد من كثافة العمل والتداخل بين العمل والمنزل مما يؤدي إلى آثار سلبية على مستشارين ومستوى الإجهاد لديهم، بإضافة إلى عدم توفر برامج التي تساعد في تحقيق توازن بين العمل والحياة منها وجود برامج دعم وتطوير لدى أفراد العينة نحو الحصول على مؤهلات في المستقبل وايضا برامج الإجازات من خلال إعطائهم إجازات مدفوعة الأجر وغيرها من البرامج التي تساعد على بشكل كبير على تحقيق توازن بين العمل وحياة.

- نمط القيادي والإشرافي تعزو الباحثة بأن المدير الذي يتبنى نمط القيادي لديه سلطة على العاملين في تسيير المؤسسة التربوية، وبالتالي يؤثر النمط القيادي سلبا على ممارسة وأداء

مستشارين لمهامهم في بيئة عملهم ويؤدي هذا إلى عدم رضا مستشاري وفقدانهم الانتماء وعدم الرغبة في العمل وبالتالي يؤثر سلبيا على أداء المنظمة لأنه يخلو من أساليب التعامل المرن بين الأطراف الفاعلة في العملية التعليمية.

- برامج الأمن والصحة والسلامة تعزو الباحثة إلى أن انعدام برامج الامن واهتمام بالسلامة والصحة العاملين في مؤسسة يؤدي إلى انخفاض مستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري، لأنه من أهم المؤشرات الأبعاد المرتبطة بجودة حياة العمل لإشباع غريزة الأمان الإنساني لتحقيق جودة حياة الوظيفية، وبالإضافة إلى مخاطر الجائحة كوفيد 19 على الصحة مستشاري داخل مؤسساتهم التي تهدد صحتهم وسلامتهم فقد أثرت عليهم وجعلتهم يعيشون في خوف مستمر من التعرض للعدوى فأدت إلى حدوث ضغط نفسيا هائلا على مستشاري فعدم وضع معايير ومبادئ توجيهه لممارسة الصحة والسلامة مستشاري كضمان توفير الخدمات البيئية المناسبة مثل: المياه والنظافة الصحية والتطهير والتهوية الكافية، كذلك توفير معدات ومحطات عمل جاهزة ومصممة بشكل مريح بهدف الحد من حالات التعرض للإصابات العضلية والهيكلية والسقوط، فإن عدم وجود أنظمة حماية كافية يفاقم خطر تعرضهم للأزمة مما أدى الى وجود مستوى منخفض في جودة حياة العمل.

- التقدم والرقي الوظيفي تعزو الباحثة أن التقدم والرقي الوظيفي له تأثير كبيرا على أداء المستشارين ومعنوياتهم وتحقيق الرضى الوظيفي، ، حيث أن خلق حافز قوي لدى أفراد العينة كالتوفير الظروف التي من شأنها تحفيزهم من أجل العمل منها وجود النظام الأساسي للمؤسسة الذي يوضح للعاملين في بداية التحاقهم في المؤسسة بمعرفة رواتبهم، وسلم ترقيةاتهم خلال فترة عملهم وفقا للشاغل الوظيفي المتوفر في المؤسسة، حيث تساعد عملية الترقية المؤسسة على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها، فعدم إتاحة فرصة لدى مستشاري ذوي الأداء المرتفع للتقدم

والرقي يؤدي إلى انخفاض مستوى جودة حياة العمل، حيث أن من طموح العاملين جميعاً الحصول على أفضل مستوى في بيئة العمل سواء من حيث الراتب أو الوضع الوظيفي.

ثالثاً: عرض وتفسير ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

نص الفرضية: "يوجد مستوى متوسط للدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي". من أجل التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، نحدد المستويات النظرية لمقارنتها مع المتوسطات المحسوبة.

ولتحديد مستويات جودة حياة العمل نتبع ما يلي:

$$(أعلى درجة - أدنى درجة) \div 3 = (150 - 0) \div 3 = 50$$

ومنه نتحصل على المستويات التالية:

(0 - 50) مستوى منخفض، (50.01 - 100.01) مستوى متوسط، (100.02 - 150) مستوى مرتفع.

وبعد الاستعانة ببرنامج spss لحساب المتوسط الحسابي تحصلنا على ما يلي:

الجدول رقم (03): يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي:

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى جودة حياة العمل
45	124.04	11.22	مستوى مرتفع

من خلال الجدول رقم (03) نجد أن المتوسط الحسابي يساوي 124.04 وهو ينحصر ضمن

المجال (100.02-150)، وعليه يمكن القول إن هناك مستوى مرتفع للدافعية للإنجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سمارة وآخرون (2011) التي هدفت إلى معرفة درجة

تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم و علاقتها

بلدافعية للإ إنجاز لديهم حيث توصلت إلى وجود مستوى مرتفع في دافعية الإنجاز لدى العينة
المبحوثة وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة فوزي حنان (2014) التي هدفت للتعرف على مستويات
الضغوط المهنية ودافعية إنجاز لدى أطباء الصحة العمومية وطبيعة العالقة بين المتغيرين و توصلت إلى
وجود مستوى منخفض في دافعية إنجاز لدى العينة المبحوثة.

وتعزو الباحثة أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعا، بسبب امتلاك
مستشاري السرعة في إنجاز المهام والإتقان في العمل، واختيار أفضل الطرق للإنجاز والتنافس، إتقان
الأداء والتميز وتحمل المسؤولية، وامتلاكهم القدرة على معرفة الهدف والسعي الجاد إلى تحقيقه وجودة
الأداء وتعديل المسار، وأن ما يميز مستشاري التوجيه والإرشاد هو التجرد من كل مشاكل وقت القيام
بمهامهم، بإضافة إلى توفر مكتب مجهز من توفير الانترنت وايضا حسن سير نظام المؤسسة وطاقتهم
الإداري ، يؤدي إلى إشباع حاجاتهم الأساسية وبالتالي ارتفاع دافعية الإنجاز فهذا يجعلهم يتحدوا
الصعوبات ويواجهونها بدافعية عالية من أجل تحقيق أهدافهم ، حيث يرى الباحثون أن الدافعية للإنجاز
تتمثل في الرغبة في النجاح بتقدير كبير.

بالإضافة إلى القيم الدينية التي تعد حافزا قويا لدافع الإنجاز التي تركز على العمل الجاد، والسعي
المستمر، والاهتمام بالإتقان، الرغبة في تحقيق الذات مما يؤدي إلى شعوره بكفاياته واحترامه لذاته تزيد
من دافعية الإنجاز في حين أن الانقطاع للعبادة والإهمال العمل، يؤدي إلى خفض مستوى دافع الإنجاز.

خاتمة:

يعتبر موضوع الجودة حياة العمل وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي من المواضيع المهمة التي شغلت الباحثين في مجال علوم التربية ، وذلك لما له أثر على دافعية العاملين في حياتهم المهنية، حيث تهدف جودة حياة العمل إلى تطوير وتحسن الحياة المهنية والشخصية للمستشارين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والمسترشدين ايجابيا، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها مما يضمن استمرارية نجاح العملية الإرشادية، حيث إن عدم تناسب العمل مع إمكانيات العاملين يزيد مما يواجهونه من مشاكل اجتماعية ونفسية وصحية في العمل بسبب فقدان رضاهم عن عملهم وغياب رغبتهم ودافعيتهم له.

ومن خلال ما تم التطرق إليه في الجانب النظري في كل ما يتعلق بمتغيرات الدراسة (جودة حياة العمل، دافعية للإنجاز)، وفي إطار تحقيق الهدف العام من الدراسة المتمثل في الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، ومن خلال أفرزته نتائج الدراسة تم التوصل إلى:

- عدم وجود علاقة ارتباط بين جودة حياة العمل في جميع أبعادها والدافعية للإنجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي باستثناء بعد ظروف بيئة العمل المادية.

- وجود مستوى متوسط لجودة حياة العمل لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

- وجود مستوى مرتفع للدافعية للإنجاز لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي.

وفي الأخير نرجو أن تساهم نتائج هذه الدراسة، ولو بقليل في إثراء معلومات الطلبة في شعبة علوم

التربية، واعتمادها في بناء مواضيع مستقبلية ذات علاقة.

الاقتراحات:

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في الدراسة الحالية نقترح ما يلي:

1_ تحسين المسار المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني وزيادة فرص الترقية من خلال :

• استحداث مناصب نوعية في إطار هذه المهنة .

• زيادة المناصب العليا المرتبطة بهذه المهنة (مفتش، مفتش عام) .

2_ ضرورة توفير مناخ ملائم يرتاح فيه مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ، وبالتالي تزداد درجة

رضاه عن عمله ويزداد أداؤه.

3_ العمل على القيام بدراسات حول جودة حياة العمل لما لها أثر على أداء العاملين ودافعيتهم

للإنجاز .

4_ بناء برامج تدريبية تعتمد على المساهمة في تحسين جودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه.

5_ كذلك ضرورة العمل على جعل الوظيفة تتميز بالمهام وأنشطة التي تساعد على كسر الروتين

الناجم عن نفس المهام المعتاد عليها.

5_ إجراء دراسات على نظام الحوافز والمكافأة وأثرها على دافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه.

6_ إجراء دراسات على فاعلية البرامج الإرشادية في رفع مستوى الدافعية للإنجاز .

7_ القيام الدراسة تستهدف التعرف على انخفاض مستوى جودة حياة العمل لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني .

نقترح الباحثة إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية لدى عينات أخرى من الموظفين كالأساتذة

والمدرء...

قائمة المراجع

قائمة المصادر:

وزارة التربية الوطنية: القرار الوزاري رقم 827، المؤرخ في 13/11/1991 و المتضمن تحديد مهام مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية، الجزائر.

قائمة المراجع:

- إبراهيم الطيبي. (2013). خطة المدرسي المعتمدة في الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- إبراهيم قشقوش، طلعت منصور. (1979). دافعية الإنجاز وقياسها. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1.
- أبو حلاوة، محمد السعيد (2019). جودة الحياة، مذكرة ماجستير في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- أحمد بوجمعة. (2019). أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل، دراسة حالة مؤسسة مطاحن سويفيا، الوادي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- أحمد يحيى الزق. (2009). علم النفس. الأردن: دار وائل، ط1.
- الإشرافي، رياض أحمد وآخرون. (2013). جودة حياة العمل. مجلة الرافدين فكر العلوم الرياضية، المجلد 19، العدد 62، العراق.
- البلبيسي أسامة، زياد يوسف. (2012). جودة حياة الوظيفية وأثارها على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية، غزة.
- بن خالد عبد الكريم، مبارك بوحفص. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20.
- بوربيكة ثورية. (2017). إدراك الأساتذة لجودة حياة العمل، مذكرة ماستر في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ورقلة.
- ثائر أحمد غباري. (2008). الدافعية. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1.
- جاد الرب، سيد محمد. (2008)، جودة حياة الوظيفية، مصر: دار الفكر العربي للنشر.

- حامد عبد السلام زهران. (1980). التوجيه والإرشاد النفسي، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
- الحريري، محمد سرور. (2012). إدارة الموارد البشرية، ط 3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- حلاوة، عماد منصور. (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مذكرة ماجستير في قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الخلبوسي سعدون سليمان وآخرون. (2002). التوجيه التربوي والإرشاد النفسي بين نظرية والتطبيق. فاليثا مالطا : منشورات ELGA.
- حمود خضير، الخرشة ياسين. (2010). إدارة الموارد البشرية، ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- خديجة بن فليس. (2004). التوجيه المدرسي والمهني، ط1. ديوان المطبوعات الجامعية. دمشق.
- خديجة بن فليس. (2014) التوجيه المدرسي والمهني، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، دمشق.
- الخطيب صالح أحمد. (2009). الإرشاد المدرسي في المدرسة، ط 3، الإمارات العربية: دار الكتاب الجامعي.
- د.محمد بالرباح. (2011). الدافعية الإنسانية مذكرة ماجستير في التخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران.
- رابح أحمد غرت. (1979). أصول علم النفس، ط1، ط1 مصر: دار المعارف للنشر
- رشاد علي، عبد العزيز، موسى. (1994). علم النفس الدافعي. مصر: دار النهضة الغربية، ط1.
- زاهر تيسير . (2016). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن (النافذة الواحدة) . مجلة جامعة نشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 38، العدد 01. محافظة دمشق.
- زهرة مزرقط. (2014). دور المستشار التوجيه في التقليل من العنف المدرسي. مذكرة ماستر. جامعة الوادي. الجزائر.
- سامي محمد ملحم. (2007). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط1. عمان: دار المسيرة.

- سعيد عبد العزيز، جودت عطوي. (2009). التوجيه المدرسي، ط1، عمان.
- صالح بن عبد الله أبو عباد، عبد المجيد بن طاش النازي. (2000). الإرشاد النفسي الاجتماعي، ط1، جامعة الإسلام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- صالح حسن الطاهري. (2014). مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي، ط1. القاهرة: دار المكتبة الكتب.
- صبحي عبد اللطيف، المعروف. (1963). مسؤوليات المرشد النفسي التربوي، ط1، مطبعة الآداب، العراق.
- صرصور، آية عبد القادر. (2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، مذكرة ماجستير في قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بالغزة.
- الصيتي، خالد. (2003). إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- طارق كمال. (2007). الإرشاد النفسي للأطفال، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- عبد الحفيظ مقدم. (1994). دور التوجيه والإرشاد في الاختيار والتوافق المدرسي والمهني، المجلة الجزائرية للتربية، العدد الأول، وزارة التربية الوطنية، الجزائر.
- عبد الغفار، عبد السلام. (1971). مقدمة في علم النفس العام. مصر: إدارة النهضة العربية.
- عبد الله الطروانة. (2009). مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي. الأردن، عمان: دار يافا العملية للنشر والتوزيع.
- عبد الله مجدي. (2003). السلوك الاجتماعي ودينامياته. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الله، مجد علي أحمد محمد. (2003). علم النفس التربوي وجوانبه، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد المعطى، حسن مصطفى. (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. المؤتمر العلمي الثالث. جامعة الزقازيق.
- عبدات زوليخة. (2020). علاقة التكوين بالدافعية للإنجاز، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في التخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2.
- عجربة فاطمة. (2016). أثر تأمين بيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية، مجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد 1، العدد 3، مصر.

- عزم الله بن عبد الرزاق. (2009). التذكير العقلاني والغير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية للإنجاز، أطروحة الدكتوراه في علم النفس، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة السعودية.
- عطا الله دلال. (2018). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة.
- على بوعنقة. (1993). التقويم التربوي في المديرية الجزائرية، قراءة في التقويم التربوي. ط 1. الجزائر: جمعية الاصطلاح الاجتماعية والتربوي، باتنة.
- علي أحمد وادي، إخلاص أحمد الجنابي. (2005). أساسيات علم النفس فسيولوجي. عمان: دار جرير.
- عمر عبد الرحيم. (2005). تدني مستوى التحميل والانجاز المدرسي. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع. ط.2
- فرج عبد القادر طه. (2003). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. مصر: دار العزيب للطباعة والنشر.
- فضة عباسي. (1995). بعض العوامل المؤثرة في إعادة التوجيه المدرسي من الأساسي إلى الثانوي. رسالة ماجستير، جامعة عنابة. الجزائر.
- كاملة الفرخ شعبان، عبد الجابر تيم. (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- ماضي، خليل. (2014). جودة حياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه في قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس. مصر.
- المالكي موزة عبد الله. (2005). مهارات الإرشاد المدرسي وتطبيقاته، ط1، قطر: المجلس الوطني للثقافة والفنون والتراث، الدوحة.
- محمد توفيق السيد وآخرون. (2001). بحوث في علم النفس. مصر: مكتبة أنجلو المصرية.
- محمد خليفة عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز، مذكرة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- محمد عبد الحميد الشيخ حمود. (1994)، الإرشاد المدرسي. سوريا: منشورات جامعة دمشق.
- محمد منير مرسي. (1995). الإدارة، المدرسة الحديثة، عالم الكتب. القاهرة.

- محمود عطية. (1999). التوجيه التربوي، مصر: مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- محمود منسي. (1991). علم النفس التربوي للمسلمين، مذكرة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- مداني خديجة. (2019). أنماط الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي، مستغانم، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مسرغانم.
- مروان بربري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراف الوظيفي. مذكرة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة.
- مصطفى الكردي. (2003). المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى طالبات كلية التربية بطائف، مجلة علم النفس، العددان.
- مصطفى نجيب شاويش. (2005). إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- مصطفى، حسن حسين. (2004). بعض المتغيرات النفسية لنوعية الحياة وعلاقتها بسمات الشخصية لمدمني الهروين، مذكرة ماجستير.
- المغربي عبد الحميد. (2004). جودة حياة العمل وأثارها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد 2. غزة.
- المغربي كامل محمد. (1995)، السلوك التنظيمي، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- هاشم، عيسى، عبد الرحمان. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية. مذكرة ماجستير في قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة. الجامعة الإسلامية بغزة.
- جاد الرب، السيد. (2008). جودة حياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر: دار الفكر العربي.

الملاحق

الملاحق:

الملحق رقم 01: استبيان جودة حياة العمل

ضع إشارة (X) في المكان المناسب:

الجنس: ذكر أنثى

الأقدمية المهنية: أقل من 03 سنوات من 03-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الرتبة: مستشار مستشار رئيسي

تعليمات:

فيما يلي مجموعة من العبارات تشير إلى مشاعرك وأفكارك وتصرفاتك، اقرأها جيدا ثم أجب عنها بوضع

علامة X تحت كلمة لا أو قليلا أو متوسطا أو كثيرا، وذلك حسب انطباق العبارة عليك. أجب عن كل

العبارات.

الرقم	الفقرات	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
01	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه
02	أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته
03	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد
04	أحرص على تأدية الاعمال في مواعيدها
05	أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي والحاضر
06	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة
07	من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات وأحسن النتائج
08	المتابعة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال
09	لأحدد ما أفعله وفق جدول زمني
10	أفكر في إنجازات المستقبل
11	أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما
12	أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث
13	عندما بدأت في عمل أجد أنه من الضروري الانتهاء منه
14	أحرص على الالتزام أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين

....	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات	15
....	أرى أن العمل الجدي هي أهم شيء في الحياة	16
....	أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة	17
....	عندما أفشل في عمل ما أبقى أحاول حتى اتقنه	18
....	عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلى عن مشاغل وظروف أخرى	19
....	من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما نقوم به من أعمال	20
....	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال	21
....	أحاول دائما الاطلاع والقراءة	22
....	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة	23
....	المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي	24
....	أتجنب الفشل في أعمالي لأنني أخطط لها قبل البدء فيها	25
....	أتضايق إذا أنجزت شيئا ما بطريقة رديئة	26
....	أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة	27
....	أتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من الوقت	28
....	عندما أحدد موعدا فأني أحضر في الوقت المحدد بالضبط	29
....	أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى	30
....	أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها	31
....	اسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي	32
....	إن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شيء مهم للغاية	33
....	أتعامل مع الوقت بجدية تامة	34
....	أتجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من أحداث	35
....	أفضل الأعمال التي تحتاج إلى جهود كبيرة	36
....	أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطوري	37
....	المتابعة وبذل الجهد هما أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة	38
....	أنظم أعمالي وفق توزيعي للوقت	39
....	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل	40
....	أداء الأعمال والواجبات له قيمة كبيرة عندي	41
....	أستزيد من المعلومات والمعارف باستمرار	42
....	أشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة في حل مشكلات التي تواجهني	43

....	يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي	44
....	أشعر بالسعادة عندما أخطط لأعمال التي أنوي القيام بها	45
....	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي	46
....	أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة	47
....	أفضل التفكير بجدية لساعت طويلة	48
....	أتجنب زيارة أحد غلا بموعد مسبق	49
....	التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت والجهد	50

الملحق رقم 02: استبيان دافعية الإنجاز

السادة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي؛ تحية طيبة وبعد....

أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الفقرات التي تقيس جودة حياة العمل لديكم، حاولوا أن تختاروا لكل فقرة إجابة واحدة ما ترونه مناسباً من بدائل الأجوبة (دائماً، أحياناً، نادراً)، مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تناسبكم وتتناسب مع رأيكم، وتعتقدون أنها صحيحة من وجهة نظركم، فقط ضعوا العلامة (X) أمام الجميع التي تمثل رأيكم بالفعل أو ما ترونه مناسباً، ونحيطكم علماً أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

ضع إشارة (X) في المكان المناسب:

الجنس: ذكر أنثى

الأقدمية المهنية: أقل من 03 سنوات من 03-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الرتبة: مستشار مستشار رئيسي

الرقم	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً
1	تتميز المهام عملي بالتنوع والتحدي والمتعة
2	تعاملني إدارة مؤسستي بعدالة واحترام

....	الأجر الذي أنقضاه يتناسب مع جهدي المبذول في العمل	3
....	تتسم المهام والمسؤوليات المكلف بها بالوضوح	4
....	الإضاءة مناسبة في مكان العمل	5
....	تستمتع إدارة المؤسسة لوجهة نظري في الأمور المتعلقة بتطوير العمل	6
....	الأجر الذي أنقضاه يتناسب مع مستوى المعيشة	7
....	يتناسب العمل الذي أمارسه مع مهاراتي	8
....	تتناسب أنظمة التكييف والتدفئة مع مواجهة ظروف العمل	9
....	تتمتع إدارة المؤسسة بقدرة عالية على تشجيعها لبذل أقصى جهد	10
....	أشعر بعدالة الأجر التي أنقضها مقارنة بمن يؤدون العمل في المؤسسات الخاصة	11
....	أشعر بالاستقلالية والحرية في أداء عملي	12
....	إن تجهيزات المؤسسة وتقنياتها كافية لأداء العمل على أكمل وجه	13
....	تقدر إدارة المؤسسة الظروف الشخصية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي	14
....	تقدم وزارة التربية حوافز لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي ذوي الأداء المتميز	15
....	أشعر بأني جزء مهم في المؤسسة التي أعمل بها	16
....	يتسم موقع المؤسسة بالهدوء وعدم الضجيج	17
....	أشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائي بالعمل	18
....	تؤمن وظيفتي فرص لتأمين المستقبل من خلال (التقاعد، التأمين ...)	19
....	توفر لي إدارة المؤسسة المعلومات عن نقاط القوة والضعف لدي	20
....	توفر المؤسسة وسائل إيضاح تكنولوجية حديثة	21
....	تساعدني إدارة المؤسسة على حل أي مشكلة تواجهني في عملي	22
....	يمكنني عملي من الحصول على خدمات طبية بأسعار رمزية	23
....	تقوم إدارة المؤسسة بمشاركة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي في اتخاذ أي قرار يتعلق بعمله	24
....	أمتلك مكتبا مجهزا بكل الوسائل المتاحة لتسهيل عملي	25
....	يساعدني زملائي على حل أي مشكلة تواجهني في عملي	26
....	يمكنني عملي من الحصول على خدمات ترفيهية (ملاعب، مسابح، نوادي....)	27

الملحق رقم 03: ترخيص لإجراء التريص الميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مستغانم في: 2022/02/09

ولاية مستغانم
مديرية التربية
مصلحة التكوين والتفتيش
رقم: 371/20.20/2022

مديرة التربية
الى
السيدات والسادة
مديري الثانويات
مديري المتوسطات
دائرة مستغانم وحاسي ماماش

الموضوع: ترخيص لإجراء تربص ميداني (استبيان).

يشرفني أن أطلب منكم السماح للطالبة (ة)

- بواب دليلت.

بإجراء (تربص ميداني - توزيع استبيان) بالمؤسسة التي تشرفون عليها

تخصص: علم النفس.

وذلك ابتداء من: 2022/02/09

مديرة التربية


مديرة التربية
حسبية صرموم

مديرية التربية لولاية مستغانم- مصلحة التكوين والتفتيش- الهاتف والفاكس : 045417670 البريد الالكتروني : formation.de27@gmail.com

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم-

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

عنف رقم 218

مستغانم: في 2022/01/30

الى السيد: هديرية التريفة والتعليق

الموضوع: طلب تسهيل مهمة

نحن رئيس شعبة علم النفس ، نتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة طلبة الماستر علم النفس، للقيام بالبحث الميداني المرتبط بمذكرة التخرج المعنونة بـ جودة حياة العالين وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه الإرشاد المدرسي (المكان) من طرف هديرية التريفة والتعليق من 2022/01/30 الى 2022/02/01

الطالب (ة):

الأستاذ المؤطر:

د. مسعود عبد الله

1- بنو عبد الله

تقبلوا سيدي فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلية

رئيس شعبة علم النفس

