



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم النفس

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص التوجيه والإرشاد الموسومة بـ



## الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالتخصص والخبرة المهنية

(دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني -

مقدم ومناقش علنا من طرف:

الطالب: قاسمي محمد

أمام لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الرتبة	الصفة
أ . بورزق يوسف	أستاذ مساعد (أ)	رئيسا
د . عباسة أمينة	أستاذة محاضرة (ب)	مشرفا ومقررا
د . بلخير حفيظة	أستاذة محاضرة (أ)	مناقشا

السنة الجامعية: 2018 - 2019

تاريخ الإيداع: 2019 / 06 / 26

امضاء المشرف بعد الاطلاع على التصحيحات: د. عباسة أ.

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم النفس

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص التوجيه والإرشاد الموسومة بـ

## الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني في ضوء بعض المتغيرات

(دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه المدرسي والمهني - مستغانم -)

مقدم ومناقش علنا من طرف:

الطالب: قاسمي محمد

أمام لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الرتبة	الصفة
أ . بورزق يوسف	أستاذ مساعد (أ)	رئيسا
د . عباسة أمينة	أستاذة محاضرة (ب)	مشرفا ومقررا
د . بلخير حفيظة	أستاذة محاضرة (أ)	مناقشا

السنة الجامعية: 2018 - 2019

# الإهداء

بسم الذي خلق الأكوان ورسم الأرض بالألوان وسخر كل شيء لخدمة الإنسان بعد سنوات الجد  
والإجتهاد لابد أن يأتي يوم الحصاد ففي يوم كهذا لا أستطيع سوى تقدير الأهل والأحباب.  
إلى التي حملتني جنينا ورعتني صغيرا وحننت علي كبيرا وكانت لي سنداً في حياتي بدعواها  
ونصائحها وتوجيهها وهان كل شيء في سبيل رضاها إلى أُمي الغالية .  
إلى من عجز لسانني عن شكره إلى رمز العطاء والتضحية إلى من زرع فيا الأخلاق والوفاء  
وجعلني أسير في طريق النجاح والتفوق أبي العزيز.  
إلى رياحين دربي إخوتي " مصطفى، سعيد، عبد الحميد، ربيعة، سليم، فاطمة زهراء " وإلى كل براعم العائلة  
إلى كل من يكن لي المودة والمحبة إهتم برعايتي طول مشواري الدراسي  
وإلى كل من سندي وساهم في إتمام هذا العمل.  
إلى من تربطني بهم أحلى صلة، إلى رفقاء دربي وأصدقائي رعاهم الله  
وإلى كل من مثلهم قلبي ولم يسعهم قلبي وورقي أهدي لهم ثمرة جهدي .

# شكر وعرفان

الحمد لله علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على معلم البشرية وإمام الأنبياء والعلماء والشهداء أجمعين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

أتقدم بالشكر الجزيل وخالص التقدير إلى والدي العزيزين "أمي وأبي" لأنهما ساعداني

وشجعاني على إنجاز هذا العمل المتواضع .

كما أخص بالشكر والإمتنان إلى من زادني شرفا بالعمل معها وكانت لي خير موجه للدكتورة "عباسة أمينة"

التي قدمت لي التوجيهات والمتابعة المستمرة لإخراج هذا العمل إلى النور

فلها مني صادق الدعاء ودوام الصحة والعافية والعطاء المستمر.

ولا يفوتني أن أتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كافة أساتذة شعبة علم النفس

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني على ترحيبها وحسن إستقبالها لي

ومستشاري التوجيه على تعاونهم معي

والشكر والتقدير إلى كل من ساعدني من بداية إلى النهاية بدعائه

وإرشاداته وتوجيهاته ودعمه لي .

## الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني علاقته بالتخصص والخبرة المهنية لدى عينة من (48) مستشار ومستشارة توجيه ، بإستخدام المنهج الوصفي و إعتد الطالب على مقياس الرضا الوظيفي (ويلز 1967)، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات ثم معالجة البيانات المتحصل عليها إحصائيا بالاعتماد على برنامج SPSS20، وبعد تحليل النتائج توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- 1 - يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .
- 2 - توجد فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- 3 - لا توجد فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص .
- 4 - لا توجد فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

وقد نوقشت هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة وما جاء في الجانب النظري ،وختمت هذه الدراسة ببعض الاقتراحات الموجهة للمعنيين .

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي ، مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

## **Abstract :**

The present study aimed at revealing job satisfaction with the counselors of the school and vocational guidance and its relation to specialization and professional experience in a sample of (48) consultant and guidance counselor using the descriptive approach . The student adopted the job satisfaction scale ( Welsh 1967) , after verifying the psychometric properties of honesty and consistency, then program SPSS 20 , after analyzing the results, this study found the following results :

- 1\_ what is the level of availability of job satisfaction with the counselors of the school and vocational guidance .
- 2 \_ There are statistically significant differences in job satisfaction among school and vocational guidance counselors due to the gender variable in favor of males .
- 3\_ There were no statistically significant differences in job satisfaction among school and vocational guidance counselors due to the variable specialization .
- 4 \_ There were no statistically significant differences in job satisfaction among school and vocational guidance counselors due to the variable of professional experience .

These results were discussed in the light of the previous studies and came in the theoretical side , and this study concluded with some suggestions addressed to the concerned parties

**Keywords :** job satisfaction , school and vocational guidance counselors .

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	كلمة شكر
ج	ملخص الدراسة
هـ	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
ن	قائمة الملاحق
13	مقدمة
<b>الفصل الأول: مدخل الدراسة</b>	
	1- إشكالية الدراسة
	2 - فرضيات الدراسة
	3 - أهداف الدراسة
	4 - أهمية الدراسة
	5 - التعارف الإجرائية لمصطلحات الدراسة

## الفصل الثاني: التوجيه والإرشاد

	تمهيد
	1 - مفهوم التوجيه
	2 - مفهوم الإرشاد
	3 - الفرق بين التوجيه والإرشاد
	4 - مبادئ التوجيه والإرشاد
	5 - أهداف التوجيه والإرشاد
	6 - الفرق بين الأرشاد والتربية والتعليم
	7 - مناهج وأساليب التوجيه والإرشاد
	8 - نظريات التوجيه والإرشاد
	9 - مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
	خلاصة
<h2>الفصل الثالث: الرضا الوظيفي</h2>	
	تمهيد
	1- مفهوم الرضا الوظيفي

	2 - تعريف الرضا الوظيفي
	3 - أنواع الرضا الوظيفي
	4 - أهمية الرضا الوظيفي
	5 - أبعاد الرضا الوظيفي
	6 - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
	7 - النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
	8 - مؤشرات الرضا الوظيفي
	خلاصة
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
	تمهيد
	أولاً: الدراسة الإستطلاعية
	1 - أهداف الدراسة الإستطلاعية
	2 - مكان وزمان الدراسة الإستطلاعية
	3 - عينة الدراسة الإستطلاعية ومواصفاتها
	4 - أدوات الدراسة الإستطلاعية

	5 - خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة الإستطلاعية
	ثانيا: الدراسة الأساسية
	1 - منهج الدراسة الأساسية
	2 - مكان وزمان الدراسة الأساسية
	3 - مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها
	4 - أدوات الدراسة الأساسية
	5 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية
<b>الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة الفرضيات</b>	
	تمهيد
	أولاً: عرض نتائج الدراسة الميدانية
	أ- عرض نتائج المتعلقة بالفرضية العامة
	1- عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى
	2 - عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية
	3 - عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة
	ثانيا: مناقشة فرضيات الدراسة الميدانية

	ب - مناقشة الفرضية العامة
	1 - مناقشة الفرضية الفرعية الأولى
	2 - مناقشة الفرضية الفرعية الثانية
	3 - مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة
	الخاتمة
	الإقتراحات
	قائمة المراجع
	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس	01
	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب التخصص	02
	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الخبرة المهنية	03
	توزيع فقرات مقياس الرضا الوظيفي على الأبعاد الستة	04
	بيانات إرتباطات درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس	05
	بيانات إرتباطات درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس لتقدير الصدق	06
	الفقرات المحذوفة في مقياس الرضا الوظيفي	07
	بيانات صدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي	08
	تقدير ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ	09
	توزيع العينة الأساسية حسب الجنس	10
	توزيع العينة الأساسية حسب التخصص	11
	توزيع العينة الأساسية حسب الخبرة المهنية	12
	بيانات الإرتباطات مستوى توافر الرضا الوظيفي	13

	بيانات لدلالة الفروق في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الجنس	<b>14</b>
	بيانات لدلالة الفروق في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير التخصص	<b>15</b>
	بيانات لدلالة الفروق في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الخبرة المهنية	<b>16</b>

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
	المفاهيم الأساسية لنظرية الذات	01
	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الجنس	02
	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب التخصص	03
	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب الخبرة المهنية	04
	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	05
	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب التخصص	06
	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة المهنية	07

## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
	مقياس الرضا الوظيفي	01
	مخرجات spss لمقياس الدراسة	02

## مقدمة:

يعد التوجيه المدرسي والمهني واحد من الخدمات النفسية والتربوية التي تقدم للتلاميذ داخل المؤسسات التربوية بغرض مساعدتهم على إكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم وميولهم ومهاراتهم وعليه يعتبر التوجيه المدرسي من أهم العمليات التربوية التي تركز عليها فعالية النشاطات التربوية ودافعية المتعلمين.

وإنطلاقاً من أهمية عملية التوجيه المدرسي للمسار الدراسي للمتعلم فاقد سهرت جل المنظومات التربوية على تأطيرها من خلال إسنادها إلى أخصائيين في المجال يعرفون بمستشاري التوجيه المدرسي والمهني والذين تتوفر لديهم الخبرة العلمية والعملية التي تأهلهم لتقديم خدمات في مختلف المراحل التعليمية، إلا أن وجود كثير من الصعوبات والعراقيل تجعل عملية التوجيه صعبة وخاصة عدم التكيف المهني، والفعالية في الأداء نتأثر بالرضا المهني .

وهذا الأخير بتأثر بالعديد من العوامل كالتخصص والخبرة المهنية ولذا إرتأينا أن نبحت في مدى تأثير الرضا المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني للتخصص والخبرة المهنية

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لمعرفة أن الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالتخصص والخبرة المهنية والكشف عن مدى مستوى رضاهم الوظيفي ولتحقيق هدف الدراسة تم تقسيم فصول الدراسة على النحو التالي لما رآه الطالب يخدم مسار الدراسة:

**الفصل الأول:** ويعتبر مدخل الدراسة وفيه قام الطالب بتقديم الدراسة من خلال تحديد أهمية وأهداف الدراسة، كما قام بتحديد الإشكالية وفرضيات الدراسة وبعدها تم تقديم التعاريف الإجرائية للمفاهيم الأساسية: الرضا الوظيفي ، مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

**الفصل الثاني:** كان بعنوان التوجيه والإرشاد حيث تناول فيه الطالب مفهوم التوجيه، مفهوم الإرشاد، الفرق بين التوجيه والإرشاد، مبادئ التوجيه والإرشاد، وأهداف التوجيه والإرشاد، الفرق بين الإرشاد والتربية والتعليم، ومناهج وأساليب التوجيه والإرشاد، ونظريات التوجيه والإرشاد، مهام مستشار التوجيه والإرشاد .

**الفصل الثالث:** عنوان هذا الفصل الرضا الوظيفي، فقد خصصه الطالب لكل ما رآه ذو صلة بالرضا الوظيفي وتمثلت في: مفهوم الرضا الوظيفي، وأنواع الرضا الوظيفي، أهمية الرضا الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، والنظريات المفسرة للرضا الوظيفي، مؤشرات الرضا الوظيفي .

**الفصل الرابع:** ويشمل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمتمثلة في الدراسة الإستطلاعية وأهدافها،

حدودها الزمانية والمكانية، وتم تقديم أيضا مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية كما أن الهدف الأساسي من

الدراسة الإستطلاعية هو تحديد أدوات القياس لذلك تم وصف وسائل المقياس الذي إستعمله في جمع المعلومات (

مقياس الرضا الوظيفي)، حيث تم التأكد من الخصائص السيكومترية لوسائل القياس من صدق وثبات .

وفي الإطار تم التطرق إلى الدراسة الأساسية بعدما تم التحدث عن منهج الدراسة، والحدود الزمانية والمكانية

للدراسة، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة وخصائص العينة، وتم التذكير بأدوات القياس وخصائصها السيكومترية،

وأخيرا الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة .

**الفصل الخامس:** وفيه تم عرض نتائج الدراسة، ومناقشة فرضيات الدراسة، وذلك بتقديم التبريرات المناسبة

وفق الخلفية النظرية للدراسة الحالية، ثم إستخلاص إستنتاج عام .

وفي الأخير إقترح الطالب مجموعة من الإقتراحات .

## الفصل الأول: مدخل الدراسة

1 - إشكالية الدراسة

2 - فرضيات الدراسة

3 - أهمية الدراسة

4 - أهداف الدراسة

5 - التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة

## 1 - إشكالية الدراسة:

يعاني العديد من مستشاري التوجيه في معظم المؤسسات التربوية أنواعا كثيرة من الضغوط في حياتهم وقد تكون هذه الضغوط ناتجة عن أسباب كثيرة منها ما يرجع إلى ظروف خاصة بالمستشارين أنفسهم ومنها ما يعود للمؤسسات التعليمية التي يعملون بها، هذه الضغوط تؤدي بدورها إلى مشاكل جمة في جميع المجالات الاجتماعية والمهنية وغيرها .

ونظرا لأهمية العنصر البشري داخل المنظمات وجب ضرورة التركيز على دراسة العوامل المحيطة به بهدف زيادة إنتاجيته وفعاليته ورضاه، ولهذا فإن عنصر الرضا الوظيفي يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة في أية منظمة، حيث أن إنخفاض أو غياب الرضا الوظيفي يسهم بقدر كبير في عدم تحقيق المستشار لأهدافه، إن الرضا الوظيفي كما نعلم هو شعور باطني يكمن في وجدان الفرد ويمكن أن يعبر عنه في درجة إنعكاس هذه المشاعر الباطنية على السلوكات الظاهرية، فقد يكون تراكمها ذو أثر قوي على السلوك الخارجي لمستشاري التوجيه فكلما كانت مشاعر الإستياء من العمل قوية كان لذلك أثر على سلوكهم كأن يلجئوا إلى التغييب المتكرر أو الانتقال إلى عمل بمنظمة أخرى أو كثرة تذرهم إزاء اوضاعهم والعكس صحيح وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية التي أجريت بجامعة " ميشغان " بالولايات المتحدة الأمريكية بهدف التعرف على جملة العناصر والعوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي، إذ توسع مجال تطبيقها بمؤسسات وشركات كبرى بالولايات المتحدة الأمريكية وقد أسفرت النتائج إلى أن عناصر الرضا الوظيفي المشكلة له مرتبطة بالوظيفة ومرتبطة بسياسة المؤسسة، بإضافة إلى القوانين والهياكل التنظيمية وذلك راجع إلي ذات الطابع المالي ولها إرتباط بالمركز الإجتماعي إنطلاقا من نتائج هذه الدراسة يمكن إعتبارها كمنطلق كاف وملم بجوانب التي يكون فيها العامل راضيا عن عمله، بالرغم من أنها لم تشر إلى الجانب النفسي للعامل كالأحاسيس التي تنبأ عن رضاه أو عدم رضاه بوظيفته (صالح، 1966: 35) .

ومن خلال ما سبق يتبين حصر المشكلة في الدراسة في العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني والتخصص والخبرة المهنية، والكشف عن العلاقة التي تكون بين هذين المتغيرين الهامين، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة المشكلة فيما يلي: ما مستوى توافر الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني؟

ومنه تفرعت التساؤلات التالية:

- 1 - هل توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس؟
- 2 - هل توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص؟
- 3 - هل توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

## 2 - فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

الفرضيات الفرعية:

- 1 - توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس
- 2 - توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص
- 3 - توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية

### 3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- ❖ نريد ربط الدراسة النظرية التي تلقيناها ومدى مطابقتها بالواقع في مؤسساتنا التعليمية .
- ❖ التعرف على مظاهر الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني .

### 4- أهمية الدراسة: برزت أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- ❖ تعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .
- ❖ تبرز أهمية الدراسة في أنها تلفت نظر المسؤولين إلى ضرورة التعرف على مظاهر الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه ورسم السياسات الكفيلة بتحقيقه وذلك لتحقيق الأداء .

### 5 - التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

**الرضا الوظيفي:** ثمة عدد من التعريفات للرضا الوظيفي أكثرها قبولاً هو تعريف لوك الذي يعرفه بأنه حالة إنفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله ويرتبط بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقى والعلاقة مع الزملاء والرؤساء إلى غير ذلك. وتعرف إجرائياً بالدرجة التي يتحصل عليها الفرد على المقياس المطبق في الدراسة الحالية .

**مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:** يعرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بأنه:

شخص متخصص في العملية التربوية يعمل مع الدارسين كأفراد أو كمجموعات حيث يساعدهم في إختيار مواد التعليمية وطرق التعلم المناسبة وهو بشكل عام يساعد المتعلم على بلوغ الأهداف المحددة.

## الفصل الثاني: التوجيه والإرشاد

### تمهيد

1 - مفهوم التوجيه

2 - مفهوم الإرشاد

3 - الفرق بين التوجيه والإرشاد

4 - مبادئ التوجيه والإرشاد

5- أهداف التوجيه والإرشاد

6 - الفرق بين الإرشاد والتربية والتعليم

7- مناهج وأساليب التوجيه والإرشاد

8 - نظريات التوجيه والإرشاد

9 - مهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

خلاصة

## تمهيد:

لم يكن التوجيه و الإرشاد بمنأى عن الممارسة منذ أقدم العصور فالآباء و المعلمون على سبيل المثال يسعون إلى مساعدة أبنائهم و طلابهم من أجل سلامتهم و نضجهم إلا أن هذه المسألة كانت تأخذ شكل التوجيه فقط دون الدخول في علاقة تفاعلية بين الموجه و الفرد المحتاج إلى التوجيه. مع بداية القرن العشرين تغيرت النظرة و بدأ الإرشاد بمرحلة التوجيه المهني ثم المدرسي حيث امتدت برامج الإرشاد لتشمل المجالات التربوية ففي سنة 1970 اعتبر الإرشاد التربوي عملية اتخاذ القرار بهدف التقليل من قلق الطلاب.

ثم تطور المفهوم بعد ذلك و اصبحت الإتجاهات نحو برامج الإرشاد التربوي أكثر إيجابية و أخذ مكانته كعلم معترف به و أصبح التوجيه يعتبر جزءا أساسيا في البرنامج التربوي في جميع المراحل الدراسية هذا بغرض مساعدة الفرد على التكيف ليصبح عضوا فعالا في المجتمع.

هذا ما سنتطرق إليه من خلال ابراز بعض النقاط و المفاهيم المتعلقة من خلال تسليط الضوء عليها و إيضاها.

### 1- مفهوم التوجيه:

يعرفه حامد عبد السلام زهران: إنه نخطط يهدف إلى تقديم المساعدة المتكاملة للفرد حتى يستطيع حل مشكلاته الشخصية التربوية أو الصحية التي تقابله في حياته و توافقه معها ( زهران، 1980: 09).

أما زكي بدوي يرى أن التوجيه هو الذي يهتم بتقديم المساعدة للتلاميذ أو الطلاب في اختيار نوع الدراسة الملائمة و التي يلتحقون بها و يتكيفون معها يساعدهم التغلب على الصعوبات التي تعترض دراستهم (بدوي، 1989: 193).

و يعرفه سهير كامل أحمد على أنه عملية توجيه الفرد لفهم إمكاناته و قدراته استعدادته، و استخدامها في حل مشكلاته و تحديد أهدافه و وضع خطط حياته المستقبلية من خلال فهم واقعه و حاضره و مساعدته في تحقيق أكبر

قدر من السعادة والكفاية من خلال تحقيق ذاته و الوصول لأقصر درجة من التفوق الشخصي و الإجتماعي (أحمد، 1999: 07).

يقصد أيضا بالتوجيه هو مساعدة الطالب و إرشاده إلى نوع الدراسة التي تلائم أي مساعدته على فهم استعداداته و إمكانيته المختلفة، معرفة متطلبات الدراسة، المهن المختلفة و مما يعني به التوجيه المدرسي أيضا مساعدة الطلاب الموهوبين و المتخلفين دراسيا و إرشادهم (عبد العزيز وعطوي، 2004: 142).

كما يعرفه حسن صالح الداهري بأنه العملية التي تهدف إلى الكشف عن قدرات الفرد و مهاراته و إمكانياته من أجل الإستفادة منها في التخصصات المناسبة و المناهج الدراسية و كذلك معالجة مشكلات التربية(الداهري، 2005: 13).

كما يعرفه سيد عبد الحميد مرسي على أنه تلك العملية التي تهتم بالتفويق بين الطالب بماله من خصائص مميزة من ناحية و من الفرص التعليمية المختلفة و مطالبها المتباينة من ناحية أخرى التي تهتم أيضا بتوفير المجال الذي يؤدي إلى نمو الفرد و تربيته (ملحم، 2007: 48).

بناء على ما سبق من كل التعريفات نجد أن التوجيه من أهم ميادين التربية و هو جزء لا يتجزأ منها: فهو يؤكد على ضرورة الإهتمام بالفرد و توجيهه بالضرورة إلى تحقق الخبرة المتوقعة لمجتمعه التقدم و الرفاهية فهو مساعدة التلميذ على تنمية طاقاته و استعداداته و قدراته و مواهبه لأقصى درجة ممكنة لإعداده لمستقبله و لتحقيق التوافق التربوي.

## 2- مفهوم الإرشاد:

يعرفه جود 1945 على أنه تلك المعاونة القائمة على أساس فردي و شخصي فيما يتعلق بالمشكلات الشخصية التعليمية، المهنية التي تدرس فيها جميع الحقائق المتعلقة بهذه المشكلات يبحث عن حلول لها و ذلك بمساعدة

المتخصصين و بالإستفادة من إمكانيات المدرسة و المجتمع من خلال المقابلات الإرشادية التي يتعلم المسترشد فيها أن يتخذ قراراته الشخصية(ملحم، 2007: 40).

أما رين 1951 يعرف الإرشاد : هو علاقة دينامية و هادفة بين شخصين تتنوع فيها الأساليب باختلاف طبيعة حاجة الطالب، و لكن في كل الحالات يكون هناك اسهام متبادل من جانب كل من المرشد و الطالب، مع التركيز على فهم الطالب لذاته(أبوحماد، 2014: 09).

كما يعرفه بلوتشر 1966: الإرشاد عملية يتم فيها التفاعل بهدف أن يتضح مفهوم الذات و البيئة و بهدف بناء و توضيح أهداف أو قيم تتعلق بمستقبل الفرد المسترشد(خطيب، 2009: 22) .

كما يعرفه ليون تيلور 1969: الإرشاد ليس هو مجرد إعطاء نصائح و لا ينجم عن الحلول التي يقترحها المرشد بل أنه أكثر من تقديم حل لمشكلة آنية، هو تمكين الفرد من التخلص من الإتجاهات الإنفعالية التي تعوق من تفكيره (الشناوي، 1994: 22).

هو عملية تساعد الشخص على أن يفهم الواقع الذي يعيش فيه و أن يفهم حاضره، و يأخذ فكرة عن مستقبله و لكن هذا لتحديد العملية الإرشادية يذهب بها بعيدا عن هدفها الكبير كما أنه يجعل كل حديث بين اثنين جلسة إرشادية و الغرض من هذه العلاقة هو حل مشكلة للشخص المسترشد و الإرشاد ليس مجرد تقديم حلول و إنما هو يدفع الفرد إلى البحث عن هذه الحلول و يتم ذلك في إطار من التفاهم بجعل المرشد يستمع لكل ما يريد المسترشد أن يقوله بأذان صاغية حتى يستطيع التكيف مع نفسه و مع بيئته تكيفا سليما(كمال، 2007: 05).

هو أيضا مساعدة الطالب في حل مشاكله كما يمهد أيضا لعملية التخطيط التربوي و قد اكتسب نجاحا كبيرا بين أوساط الشباب و ذلك لأنه ينمي ميولهم و قدراتهم، يساعدهم على حل مشاكلهم كما أنه يساعد الطلاب على اختيار المعهد أو الكلية التي سوف ينتمون إليها(كمال، 2006: 243).

من خلال التعريفات يمكن القول أن الإرشاد عملية مدروسة و مخططة تتضمن المعرفة الشاملة حيث تهدف هذه العملية إلى بناء الفرد كما و نوعا، و أنه لكي تكون عملية الإرشاد ناجحة لابد للمرشد أن يكون على دراية و علم و تأهيل من نجاح هذه العملية، لذلك لابد أن تتضمن عملية الإرشاد القدرة على التمييز بين الأفراد و الفروق الفردية من أجل تلبية الإحتياجات و القدرات و الإستعدادات لكل فرد بمفرده حتى يحقق السعادة و الطمأنينة في حياته.

### 3 - الفرق بين الإرشاد و التوجيه:

هنا يجدر بنا الإشارة إلى مفهوم الإرشاد يختلف عن التوجيه، فالإرشاد يهدف إلى تحديد الذات و التوافق و الصحة النفسية أي فواصله مع نفسه و مجتمعه.

أما التوجيه يدرس ما لدى الطالب من ذكاء و ميول و مواهب و خبرات و مهارات حتى يتكيف مع نفسه و غيره بالرغم من وجود تشابه ظاهري بين الإرشاد و التوجيه و التداخل الكبير بين المفهومين. هناك فروق عملية دقيقة بين العمليتين يمكن تلخيص أبرزها في ما يلي:

- الإرشاد هو في أغلب الأحيان علاقة بين المرشد و فرد واحد اصطلح على تسميته بالعميل هذا الأخير يأتي طالبا للمساعدة.

أما التوجيه فهو علاقة بين الموجه و مجموعة من الأفراد (تلاميذ في مدرسة، عمال في مصنع.... إلخ) لمساعدتهم في اكتشاف قدراتهم و على تنظيم خبراتهم و استخدامها بدرجة أقصى لزيادة فاعليتهم و انتاجهم المدرسة أو المجتمع.

2- كثيرا ما يكون الإرشاد لاحقا لعملية التوجيه خاصة عند بدء العمل في مؤسسة أو عند بدء الدراسة، يكون التوجيه المبدئي هنا بمثابة التوعية و إعطاء المعلومات للتعريف بالمكان و نظمه و قوانينه الإدارية و الإجتماعية و المالية، و أنواع الدراسة و الخدمات و النشاط في المدرسة و الجامعة.

3- الإرشاد وسيلة وقائية علاجية تتطلب تأهيلا خاصا فلا بد من إعداد المرشد المتخصص و المدرب لإتمام العملية الإرشادية بنجاح، أما التوجيه الذي هو وسيلة اعلامية في أغلب الأحيان لا يتطلب كل ذلك، و البدائل في توفير هذه الخدمة عديدة (عبد الحق، 2010: 24 - 25) .

#### 4 - مبادئ التوجيه و الإرشاد:

##### 4-1. مبدأ استعداد التلميذ للتوجيه:

إن ضرورة استعداد التلميذ للتوجيه و شعوره بالحاجة للمساعدة شرط أساسي لنجاح عملية التوجيه فإذا كان التلميذ غير مستعد لتقبل نصيحة و إرشاد الموجه المدرسي و النفسي فإن هذا الأخير لن يستطيع مساعدته و قد يعود سبب عدم الإستعداد لقبول خدمة التوجيه إلى الخوف و عدم الثقة لاعتقاده أن الموجه لن يستطيع تفهم مشاكله.

##### 4-2. مبدأ حق التلميذ في تقرير مصيره:

يقصد بهذا عملية التوجيه لا تقوم على الإكراه أو الأمر و النهي بل أن الموجه يهيئ الجو المناسب لإجراء المقابلة مع التلميذ يقوم بتقديم النصائح اللازمة لمساعدة هذا التلميذ في حل مشاكله فهو لا يمثل سلطة إصدار الأوامر و النواهي بل يستمع للتلميذ و يوجهه للحلول المناسبة مع إفهامه أنه هو الوحيد الذي عليه اتخاذ القرار المناسب.

##### 4-3. مبدأ اعتبار التوجيه عملية تعليم:

التوجيه هو إحدى العمليات التعليمية التي تمكن الفرد من فهم نفسه و استعداده و قدراته و فهم البيئة التي يعيش فيها الأفراد الذين يتعامل معهم و يتعلم أيضا الإتجاهات و القيم و الأنماط السلوكية التي تساعد على تعديل وجهة نظره.

#### 4-4. مبدأ استمرارية التوجيه:

يجب أن تكون عملية التوجيه مستمرة و متتابعة لتتماشى مع نمو الفرد كما يجب أن تتوفر في جميع المراحل الدراسية باعتبار لكل مرحلة و لها متطلباتها و مشاكلها الخاصة بها (مريم، 2009: 58).

#### 5- أهداف التوجيه و الإرشاد:

يعكس التوجيه التطور الحضاري للفرد لدى اهتمام المربين لتحقيق الشخصية للمعلم عن طريق التوجيه لذلك كان اهتمام الدول و المنظمات العالمية للتربية بالتوجيه و ذلك من خلال الأهداف التي تكاد خاصة لكل عملية حسب حالته و توقعاته على العموم فإن أهداف التوجيه تحدد و جهت كل من المرشد العميل و عملية لإرشاد نفسها و من الأهداف نجد:

#### 5-1. تحقيق الصحة النفسية:

يهدف التوجيه و الإرشاد إلى تحرير الفرد من مخاوفه و من قلقه و توتره النفسي، و من الإحباط و الفشل من خلال تحرير التوجيه للأفراد من هذه الأمور فهو يساعد على تحقيق صحته النفسية، كما يساعدهم على حل مشكلاتهم ذلك للتعرف على أسبابها و طرق الوقاية منها، و معرفة كيفية تسييرها و تجنبها مستقبلا عن طريق معرفة الأسباب (زهران، 1980: 55).

تحقيق الصحة النفسية و العمل مع الفرد يقصد به العمل حسب حالاته سواء كانت عادية أو متفوقة أو ضعيفة العقل، و مساعدته في تحقيق ذاته إلى درجة يستطيع أن ينظر إلى نفسه فيرضى عنها، و لعل أهم هدف للذات هو

تحقيق قدرة الفرد على توجيه حياته بنفسه بذكاء و بصيرة و كفاية في حدود المعايير الإجتماعية لتحقيق أهداف واقعية تتطابق مع الذات المثالية.

## 5-2. تحقيق التوافق الإجتماعي:

مساعدة الفرد للوصول إلى التوافق مع التأكيد على التأثير المتبادل بين الفرد و البيئة في عملية التوافق الإجتماعي (أحمد، 1990: 10).

## 5-3. تطوير العملية التربوية:

إن العملية التربوية لا يمكنها أن تستغني عن التوجيه و هذا يعود إلى الأسباب منها الفروق الفردية بين التلاميذ و اختلاف المناهج، ازدياد عدد التلاميذ بالإضافة إلى تعقد الحياة الإجتماعية التي ليسوا بمعزل عنها لذلك فهم بحاجة ماسة إلى التوجيه و الإرشاد لإحداث التوازن بين التلميذ و الإرشاد و الإدارة و يشجع كل منها على احترام التلميذ كفرد له إنسانيته و له حقوقه و عليه واجبات.

- حماية التلاميذ من الانحرافات المختلفة

- تقديم الخبرات المتنوعة للتلميذ و ربطها بالحياة الواقعية و تبصيرهم بمشكلات الحياة التي سيتصلون بها لتحقيق التكيف.

- تشجيع التلميذ على الإشتراك في النشاطات المدرسية لتحقيق نمو التكيف الإجتماعي.

ليتمكن التلميذ من احراز النجاح و يبتعد عن الفشل يعتمد التوجيه لإنجاح العملية التربوية على عدة أمور:

1- إثارة الدافعية و تشجيع الرغبة في التحصيل و استخدام التبرير.

2- الأخذ بعين الإعتبار الفروق الفردية و أهمية التعرف على المتفوقين و مساعدتهم على النمو التربوي.

3- توجيه التلميذ إلى الطرق الدراسية الناجحة و الفعالة و ذلك بتحصيلهم على علامات مرتفعة تسمح لهم بالإلتحاق بالثانوية و اختيار الجذع الذي يتوافق مع قدراته، ميولاته.

4- توجيه التلاميذ إلى طريقة مذاكرة و التحصيل السليم بأفضل طريقة ممكنة حتى يحقق أعلى درجة من النجاح (عبد العزيز والعطوي،2004: 172).

#### 6- الفرق بين الإرشاد و التربية و التعليم:

ظهور الإرشاد و تطوره عبر التاريخ اقترن دائما بعلم التربية و ربما لأن التركيز فيه كان في البداية على سرعة الشباب و الأطفال و هؤلاء عادة تحتضنهم المؤسسات التربوية و بالتالي من الصعب تهميش دورها بل و قد لا تتصور الفعل الإرشادي المؤثر بعيدا عن المدرسة خاصة إذا كان المجتمع يعتمد سياسة الوقاية و يحتاط دائما للمستقبل. و على العموم توجد بعض أوجه الشبه بين الإرشاد و التربية نجملها فيما يلي:

#### 6-1. تشابه في الهدف:

نتحدث بالمعنى العام عن الإرشاد الذي يمارسه المعلم كجزء لا يتجزأ من وظيفته و كيفية التميز بينه و بين الإرشاد الذي يؤديه المختص، سوف نلاحظ أن العمليتين مختلفتين في الشكل و المضمون. كما أن الأهداف المتدخلة من كل إرشاد تختلف و تتباين. ما يقال عن المعلم يقال عن كل إنسان يجد نفسه يتعامل مع البشر فيحتاج أحيانا إلى تقديم الإرشاد أو ممارسة التوجيه في سياق مواصلة سيره نحو مقاصده ما يصبو إليه. من ناحية أخرى فإن المرشد في المدرسة لا يعمل بمعزل عن زملائه و إنما هو عقد مندمج ليس عنهم زائر، فهو ليس معلما إضافيا و المعلم ليس مرشدا إضافيا ( عبد الحق،2010: 27 - 28).

#### 6-2. تشابه في الوظيفة:

خاصة من حيث تجسيدها سلوكيا و من خلال المواقف و من جملة ما نستطيع ملاحظة في هذا السياق:

- النظرة إلى التلميذ ككل و الإهتمام به و الحرص على متابعة و تحقيق حاجاته الصحية و النفسية و الإجتماعية و العقلية و الروحية.

- التعرف على حاجات التلميذ و مشكلاته، يهتم المنهج الحديث بأهمية اختيار الخبرات التعليمية بدقة لتحقيق حاجات الفرد و مساعدته على حل مشكلاته هذا من صميم العملية الإرشادية.

العمل مع نفس الأفراد المهتمين بالتلميذ حيث يعمل كل من المعلم و المرشد مع الآباء و المشرف الإجتماعي و طبيب المدرسة.

### 3-6. تشابه في استخدام الطرق الوقائية:

الإهتمام بحاجات و قدرات و ميول و مشاكل التلميذ يسهل المهمة، يعني كل طرف من عواقب التباعد و التباين في الصدق فكلاهما يعتمد سياسة الوقاية خير من العلاج (عبد الحق، 2010: 29 - 30).

## 7 - مناهج وأساليب التوجيه والإرشاد:

7 - 1- المنهج التنموي : من خلال هذا المنهج تقدم خدمات الإرشاد لأفراد عاديين قصد تحقيق زيادة كفاءة

الفرد، وإلى تدعيم توافق الفرد إلى أقصى حد ممكن حيث تهدف الخدمات الإنمائية بالدرجة الأولى إلى تنمية قدرات الإنسان، وإستغلال طاقاته إلى أقصى حد ممكن، وذلك عن طريق معرفة وفهم الذات ونمو مفهوم إيجابي للذات، وتحديد أهداف سليمة للحياة وكذا من خلال رعاية مظاهر النمو الشخصية جسديا، عقليا، إجتماعيا، نفسيا كما أن لهذا المنهج أهمية كبيرة في برنامج الإرشاد في المدارس(القاضي وآخرون ،1981: 394) .

## 7 - 2 - المنهج الوقائي: يطلق عليه أحيانا مصطلح " التحسيس النفسي " ضد المشكلات والإضطرابات

والأمراض النفسية، حيث يهتم هذا المنهج بالأسوياء قبل إهتمامه بالمرضى ليقبهم ضد حدوث مشكلات مهما كان نوعها، كما أنه يهدف بالدرجة الأولى لتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق النمو السوي للفرد وبناء علاقات إجتماعية إيجابية مع الآخرين، وكذا بناء إستجابات ناجحة في مواجهة المواقف المختلفة التي تواجه الإنسان في تعامله اليومي ( المرجع السابق : 394 ) .

## 7 - 3 - المنهج العلاجي: هنا بعض المشكلات قد يكون من الصعب التنبأ بها فتحدث فعلا وهنا يأتي دور

الخدمات العلاجية، التي تهدف إلى التعامل مع الإضطرابات السلوكية والمشكلات الإنفعالية ومشكلات التوافق وغيرها، حتى يتمكن الفرد من العودة إلى حالة التوافق والصحة النفسية (زهران،1977: 44).

## 7 - 4 - الأسلوب الفردي: يأخذ هذا الأسلوب شكل المقابلة مع فرد واحد أي وجه لوجه لديه مشكلات غالبا ما

تكون خاصة، وتستدعي السرية حيث يسعى إلى تخطي تلك الصعوبات كما يهدف الإرشاد الفردي إلى تبادل المعلومات وإثارة الدافعية لدى المسترشد، وتفسير المشكلات ووضع الخطط المناسبة (المرجع السابق: 45).

## 7 - 5 - الأسلوب الجماعي: يعمل هذا الأسلوب على تعليم أعضاء الجماعة مهارات الإتصال والتواصل

وطرق حل المشكلات وتعديل سلوكياتهم، ومساعدتهم على التكيف مع الآخرين ومن خلال إستكشاف الشخصية والتغذية الراجعة داخل الجماعة، يساعد كل عضو على إتخاذ القرارات المختلفة في حياته، كإختيار المهنة أو الدراسة التي يرغب بها أو الإلتحاق بالجامعة أو غيرها من القرارات العديدة التي على الفرد أن يتخذها سواء في حياته العامة أو الخاصة، كما يهدف التوجيه الجماعي إلى تنمية الحس العام لدى الفرد داخل الجماعة، لإحترام الآخرين وإحترام مشاعرهم وأفكارهم ويتعاون معهم ويتقبل منهم المشورة ( القاضي وآخرون،1981: 395).

نستنتج من خلال ما سبق أنه تنوعت وتعددت مناهج وأساليب التوجيه والإرشاد، وهذا التنوع ناتج عن

إختلاف المدارس وإتجاهات، لكنها تشترك في تحقيق أهداف الإرشاد النفسي، ومساعدة التلميذ بالدرجة الأولى

فالمنهج الإنمائي تنمي مهارات التلميذ باكتشافها وإتاحة الفرصة لقدراته، أما الوقائي نشر التوعية بين التلاميذ واكتشاف السلوكات والمشكل في وقت مبكر، أما المنهج العلاجي يهدف إلى مساعدة التلميذ إلى العودة إلى حالة التوافق، حيث أن الأسلوب يختلف من حالة إلى أخرى.

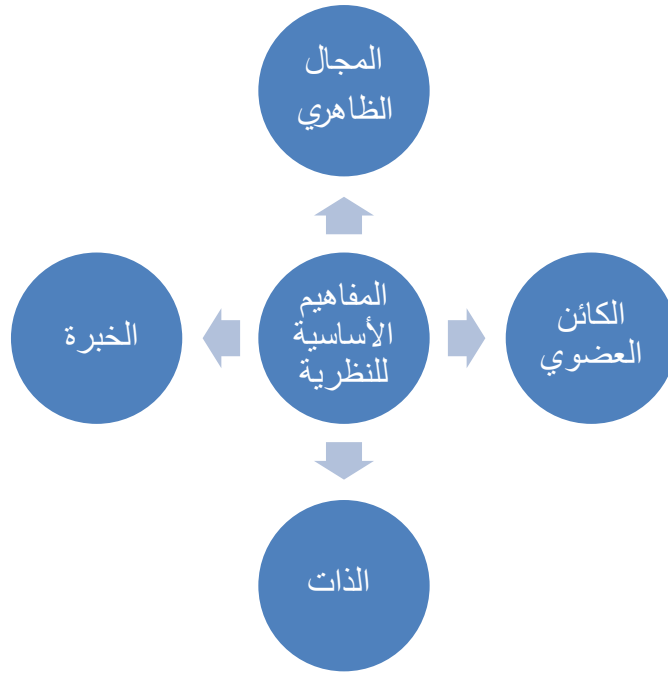
## 8- نظريات التوجيه والإرشاد:

إن تعدد نظريات التوجيه والإرشاد أدى إلى تنوع الأساليب التي يتبعونها لحل المشكلات التي يعاني منها التلميذ قبل وبعد العملية الإرشادية، حتى يتمكن من خلالها القائمين على هذه العملية من إختيار الأسلوب الأنسب ومن بين هذه النظريات:

### 8- 1 - نظرية الذات: لقد بنيت هذه النظرية أساسا على خبرة " كارل روجز " صاحب نظرية الذات في التوجيه غير

المباشر والتوجيه الممرکز حول العميل، فمن منظور النظرية تؤدي عملية الإرشاد إلى فهم واقعي وإلى زيادة التوافق بين مفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات المثالي، الذي يعني تقبل الذات وتقبل الآخرين والتوافق النفسي والصحة النفسية، وإن الأفراد ذوي مفهوم الذات الموجب يكونون أحسن توافقا من الأفراد ذوي مفهوم الذات السالب ( زهران، 1998: 260 ).

حيث تتكون النظرية من مجموعة من المفاهيم منها:



الشكل (01): المفاهيم الأساسية لنظرية الذات

8-1-1 - المجال الظاهري: إن الفرد مركز لعالم كثير التغير من خلال الخبرة، والخبرة تعني الظواهر الداخلية والخارجية، وأن ما يدركه الفرد في المجال الظاهري هو الشيء المهم بالنسبة له وليس الواقع الفعلي أن ما يدرك الفرد هو واقعه .

8-1-2 - الكائن العضوي: وهو الفرد ككل، وهو يستجيب ككل منظم للمجال الظاهري لإشباع حاجاته المختلفة، كما أن تحقيق الذات وصيانتها وترقيتها هي دافع هذا الكائن العضوي الأساسي، أي الدافع الأساسي لكل نشاط الكائن هو رغبته في الوصول إلى أقصى نمو والتحرر من كافة القيود التي تعوق هذا النمو (العزة، 2000: 113).

8-1-3 - الذات: تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية ، وتشمل هذه العناصر الذات الحقيقية، الذات المدركة، الذات الإجتماعية، الذات المثالية أو ما يعرف بأشكال الذات:

✓ الذات الحقيقية: وهي الذات كما يدركها الفرد فعلا، أي كما هي في الواقع دون أي تغيير أو تشويه .

- ✓ الذات المدركة: وهي صورة الفرد عن ذات كما يراها تنمو من خلال التفاعل مع الآخرين ومع البيئة .
- ✓ الذات الإجتماعية: تعني إدراك الفرد لتقييم الآخرين له، أو أفكار الآخرين عن الفرد كما يتصورونها، فالفرد يحاول أن يعيش في مستوى توقعات الآخرين منه .
- ✓ الذات المثالية: تمثل طموحات الفرد والمستويات التي يرغب في الوصول إليها، أو ما يود الفرد أن يعملها ( زهران، 1998: 261).

**8- 1 - 4 - الخبرة:** هي موقف يعيشه الفرد في مكان وزمان معين ويتفاعل معه، ويؤثر فيه ويتأثر به، فالخبرة متغير ويحول الفرد خبراته إلى رموز يدركها في ضوء مفهوم الذات والمعايير الإجتماعية أو يتجاهلها على أنها لا علاقة لها بالذات أو ينكرها إذا كانت غير متطابقة مع الذات ( العزة، 2000: 113).

**نقد نظرية الذات:** وجه إلى نظرية الذات بعض الإنتقادات ومن هذه الإنتقادات مايلي:

- ✓ أن النظرية لم تبلور تصورا كاملا لطبيعة الإنسان وذلك لتركيزها على الذات ومفهوم الذات .
- ✓ يرى روجز أن الفرد يعيش في عالمه الخاص، ويكون سلوكه تبعاً لإدراكه الذاتي أي أنه يركز على أهمية الذاتية وذلك على حساب الموضوعية .
- ✓ يضع روجز أهمية قليلة أو ثانوية للإختبارات والمقاييس كوسيلة لجمع المعلومات للإرشاد النفسي وأشار أن الإختبارات يمكن إستخدامها حين يطلبها المسترشد ( زهران، 1977: 104) .

يستنتج الطالب من خلال ما سبق أن نظرية الذات في التوجيه والإرشاد تهدف إلى مساعدة التلميذ لأن يصبح أكثر نضجا، ويحقق ذاته والتقدم بطريقة إيجابية بناءة، بإضافة إلى مساعدته على تقبل نفسه والآخرين، ليصبح أكثر مرونة وتعقلا بأفكاره لكي يستطيع معرفة نفسه بصورة أكثر وهنا يتخلص من تدخل الآخرين في شؤون حياته.

## 8-2 - نظرية التحليل النفسي: هي أول مدارس علم النفس ويرجع الفضل في تأسيسها إلى الطبيب النمساوي "

سيجموند فرويد " و ترى مدرسة التحليل النفسي الحديثة أن الإنسان يولد وهو يعاني من القصور لأسباب كثيرة منها العوامل التكوينية، ومستوى الذكاء، وهيئة العميل، وأطوار نموه، ينظر " فرويد" إلى الطبيعة الإنسانية نظرة متشائمة ومحدودة، ويرى أن الأفراد كائنات بيولوجية، دافعهم الأساسي هو إشباع الحاجات الجسمية بشكل عام، والفرد خلق موجه نحو اللذة، فهو محكوم بقوى غير منطقية كالحوافز اللاشعور، والحاجات البيولوجية، والغريزة، والدوافع، وتسير حياته غريزة العدوان، فهو مدفوع بالشر من داخله، حيث تهدف هذه النظرية إلى مساعدة التلميذ للوصول إلى فهم ثابت وواضح، لقدراته المعرفية والنفسية والتربوية، والتي من خلالها يستطيع التكيف مع المواقف الجديدة في الشعب والتخصصات العلمية التي يوجه إليها، كما تساعده على حل مشكلاته المتعلقة بسوء التكيف مع المواقف الدراسية وما يترتب عليها من مهن قد لا تتناسب ومشروعه الشخصي، ويهدف التوجيه والإرشاد بالإعتماد على طريقة التحليل النفسي إلى المحافظة على التوافق النفسي والدراسي والمتمثل في أمرين:

1- توافق التلميذ مع بيئته الداخلية .

2 - توفق التلميذ مع بيئته الخارجية ( القذافي، 1998: 109).

نقد نظرية التحليل النفسي: لقد لاقى هذا الإتجاه معارضة ونقدا شديدين في ميدان التوجيه والإرشاد على أساس:

- ✓ أن التحليل النفسي يهتم بالمرضى والمضطربين أكثر من إهتمامه بالأسوياء والعاديين .
- ✓ أنه عملية طويلة وشاقة ومكلفة في الوقت والجهد والمال ويحتاج إلى خبرة واسعة .
- ✓ أن هناك خلافات نظرية ومنهجية بين طريقة التحليل النفسي الكلاسيكي وبين طرق التحليل النفسي

الحديث والمعدل ( زهران، 1977: 136).

يستنتج الطالب من خلال ما سبق أن النظرية الفرويدية في التوجيه والإرشاد المدرسي، بما أن التلميذ يخضع للعمليات النفسية الشعورية واللاشعورية، فإن هدف التوجيه والإرشاد هو جعل الخبرات اللاشعورية شعورية، ويجب على المرشد تحليل السلوك وتفسيره، وتبيان ذلك للتلميذ حتى يتعرف على العوامل التي تتدخل وتعترض طريقه، بإضافة إلى توفير له جو من الإطمئنان، ومساعدته على التخطيط وإيجاد حلول لمشاكله .

## 9 - مهام مستشار التوجيه والإرشاد:

بلغ أن بعض المؤسسات التعليمية تكلف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمهام غير منصوص عليها في النصوص الرسمية، لذلك يجب التذكير بمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التعليمية فهذه المهام محددة في القانون التوجيهي للتربية الوطنية والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك التربية الوطنية وكذا في القرار 91:827 المؤرخ في 13-11-1991 وتنحصر هذه المهام في:

- مرافقة التلاميذ خلال مسارهم الدراسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي.

- تقييم نتائج التلاميذ المدرسية ودراستها وتحليلها وتبليغها للفريق التربوي للمؤسسة.

- الإطلاع على ملفات التلاميذ وعلى جميع المعلومات التي تساعده على ممارسة وظائفه من أجل معرفة نتائجهم ومسارهم الدراسي مع إخضاعه إلى قواعد السر المهني.

- يشارك مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجالس الأسام بصفة إستشارية على أن يؤخذ برأيه في مجال تخصصه.

- القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلميذ على التكيف مع النشاط التربوي.

- متابعة التلاميذ الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدن.

- يشارك المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في تأطير عمليات التكوين التحضيرية.

- يشارك في إعداد مشاريع المؤسسات فيما يتعلق بمجال إختصاصه.

- ضمان مسؤولية الإعلام وتنمية الإتصال داخل المؤسسات التعليمية .

- تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقا لبرنامجهم بالتعاون مع مدير المؤسسات المعنية.

- تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمناخ الجامعية والمهنية المتوفرة في عالم الشغل.

- تنشيط مكتب التوثيق والإعلام في المؤسسات التعليمية بالإستعانة بالأساتذة ومساعدتي التربية وتزويده بالوثائق التربوية قصد توفير الإعلام الكافي للتلاميذ .

نظرا للمهام العديدة والمهمة المسندة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، لذلك يتوجب على مدير الثانوية تقديم الدعم المادي على غرار تخصيص مكتب مجهز بما يمكنه من أداء عمله على أحسن وجه، وكذلك تقديم السند المعنوي الذي من شأنه أن يسهل عليه القيام بنشاطاته في أحسن الظروف وأكملها (وزارة التربية الوطنية، 2011).

#### خلاصة:

إن الفعل الإرشادي ضروري لمواكبة لتطور العصر و المجتمع و ضمان الإستمرارية وجود هذا الأخير.

حتى نواكب تطور المجتمع و متطلباته تكيف الأفراد داخل المجتمع لا بد للعملية الإرشادية أن تتطور هي بدورها حتى تحقق أهدافها.

بما أن الفعل الإرشادي موجه للإنسان، و كل إنسان له ما يميزه عن باقي الناس، فمن المتوقع أن تتعدد مظاهر هذا الفعل بحسب هذا التنوع البشري.

كذلك الحال بالنسبة للأساليب فهي بدورها متعددة و متنوعة من غير المستبعد في ظل الممارسة الإرشادية أن

نسجل حضور البعد الثقافي و الحاجة إلى تكييف الفعل الإرشادي مع حقائق البيئة التي يعيش فيها المرشد لأن

المقصود بالخدمة التي يقدمها الفعل الإرشادي هو الإنسان في كليته لا فقط في جزء من شخصيته.

## الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد

1 - مفهوم الرضا الوظيفي

2- تعريف الرضا الوظيفي

3 - أنواع الرضا الوظيفي

4 - أهمية الرضا الوظيفي

5 - أبعاد الرضا الوظيفي

6 - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

8- مؤشرات الرضا الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعد الرضا المهني عند مستشارين التوجيه المدرسي والمهني أحد أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير من طرف أخصائيين في المنظومة التربوية وعلماء النفس والإجتماع من جهة أخرى،حي يشير الرضا المهني إلى مجموعة المشاعر والعواطف المهنية والنفسية وحالة من الإرتياح التي يشعر بها الفرد نحو مهنته.

كما أنه يعبر عن حالة من التكيف مع بيئة المهنة نتيجة لتفاعل خصائص الشخصية لدى العامل من ميول وقدرات وطموح بإضافة إلى الخبرة المكتسبة والمرونة في العمل.

## 1. مفهوم الرضا الوظيفي:

لغة:رضي،رضا، رضى ورضوانا وهو ضد السخط وارتضاه رآه أهل ورضى عنه أحبه وأقبل عليه(ابن منظور،2005: 168)

اصطلاحا:اتجاه العامل نحو عمله وقيامه بالعمل ومدى إخلاصه وتقانيه في خدمة العمل وقياس من خلال توافق العامل مع عمله وقيامه بالعمل، بنشاط وجد ومثابرة وأنه يحقق السعادة والطمأنينة في عمله ويكسب تقدير واعجاب إدارته والمشرفين عليه ويبني إيجابية مع من يعملون معه،ولا يعاني في عمله انزاع الملل ويصاحب عمله مشاعر السرور والرضا(شكشك،3:2007)

## 2- تعريف الرضا الوظيفي:

تعريف فروم(1964):هو الإتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤديونها ويشغلونها حاليا(عبد المنعم،210:1984)

تعريف لوك(1976):يتجه مؤيد نظرية إشباع القيمة إلى تعريف الرضا المهني بأنه حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد

بأن عمله يحقق له ممارسة القيم الوظيفية الهامة التي يتصورها(سلطان ،195:2002)

- يعرف كذلك على أنه شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا المهني بينما الشعور السلبي

ويتبعه عدم الرضا المهني(تيسير 64:2008)

من خلال التعاريف المقدمة يستنتج الطالب بأن الرضا المهني هو حالة نفسية عاطفية سارة التي يعيشها الفرد عند إشباع حاجاته النفسية الإجتماعية المهنية أو المادية وتختلف درجة الرضا من فرد إلى غيره.

### 3 - أنواع الرضا الوظيفي: للرضا المهني نوعان هما الرضا الكلي والرضا الجزئي

**1-الرضا الكلي(العام):**يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله،ولكن ليس من الضروري أن تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا لأن هذا يتوافق على طبيعة الموظف نفسه،فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة وبالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك التي تتوافق معه

**2 -الرضا الجزئي(النوعي):**يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزء ومكونات العمل وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفائه وربما لازال الاشياء موجودا لكنه لا ال يؤدي أعماله ويزيد هذا النوع أيضا إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب على حده وتشمل تلك الجوانب السياسية المنتظمة الأجور الاشراف، فرض الترقية،الرعاية الصحية والاجتماعية،ظروف العمل ،الإتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا المهني(الجريد2007:48)

**4 أهمية الرضا الوظيفي:**يعتبر الرضا المهني من أهم الظواهر التي حظيت بأهمية بالغة من المفكرين والعلماء كون الرضا هدف كل فرد بحد ذاته فهو يطمح أن يكون راضيا من أجل أن ينعكس ذلك في جديته في العمل والمنظمة ومن الأسباب الأخرى لدراسة هذا الموضوع وجهة النظر السائدة أن الرضا المهني يعتبر مقياسا لمدى فعالية الأداء،ومدى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعامل وتتجلى أهمية كبيرة للرضا نوضحها فيما يلي:

#### 4- 1 أهمية الرضا الوظيفي للموظف: ومن المسلم به أن الرضا المهني للموظف أهمية كبيرة .

أ - القدرة على التكيف مع بيئة العمل:حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تغطيها امكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط بها .

ب - الرغبة في الإبتكار والإبداع : فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل ماء وشرب وغير من تقدير واحترام وأمان مهني مشجعة بشكل كافي تزيد لدى الأعمال بطريقة مميزة .

ج - مستوى الطموح والتقدم: فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا المهني تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها المهني.

د - الرضا عن الحياة بصفة عامة: حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة

متطلبات الحياة (بلخير وعطش 2012:08)

4- 2 أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: المؤسسة التي تسعى إلى زيادة شعور عمالها بالرضا تتمتع بما يلي:

أ - ارتفاع مستوى الكفاءة وفعالية أداء العمال: فالرضا المهني يجعل الموظفين أكثر تركيز على عملهم..

ب - ارتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء ،ارتفاع الانتماء وولاء العمال

للمنظمة: فلما يشعر الموظفين بأن وظائفهم أشبعت حاجاتهم المادية وغير المادية يزيد تعلقهم بالمنظمة.

ج - انخفاض في معدل دورات العمل والغياب وتأخير مواعيد العمل الرسمية والشكاوي.

4- 3 أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

أ/ارتفاع معدلات الإنتاجية وتحقيق الفعالية الاقتصادية.

ب/ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع (نفس المرجع السابق :ص09)

5 - أبعاد الرضا الوظيفي: تشير الدراسات المختلفة التي تناولت الرضا المهني على أنه يأخذ أبعاد مختلفة إلا أن هناك ثلاثة

أبعاد تتقدم على غيرها وهي:

5- 1 الرضا بسياسات العمل في المنظمة: وتشمل سياسات الأجور والتعويضات والترقيات ونظم الادخار والتقاعد وغيرها.

**5-2 الرضا بعلاقات العمل:** وتشمل أهمية العلاقات بالآخرين في محيط العمل بما فيها علاقات الرؤساء والمرؤوس وزملاء العمل.

**5-3 الرضا بالعمل ذاته:** ويشمل أهمية العلاقات ما يحتويه من واجبات ومسؤولية وبملائمتها مع مؤهلات العامل وقدراته البدنية والذهنية وقدرة المهنة على إشباع دوافعه وحاجاته.

ومن الواضح أن الرضا بأحد الأبعاد لا يرتبط بالرضا عن الأبعاد الأخرى، حيث أنه من الطبيعي أن نجد الاختلاف بين أفراد التنظيم في رضاهم عن الأبعاد الثلاثة ومصدر ذلك الاختلاف قد يعود لإختلاف معاملة الرئيس من شخص لآخر أو سبب العلاقة التي تربط بين الزملاء في العمل، أو الإختلافية في الأقدمية وقدرتهم على أداء الأعمال المناطة بهم.

بإضافة لاختلافهم في نظريتهم الشخصية للأعمال التي يقومون بها (محمد رجب فايزة، 2011:20)

**6 - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:** هناك عوامل قد تؤثر على الرضا المهني من بينها:

**6-1 الإجراء:** تكمن أهمية هذا العامل في كونه لا يقتصر على إشباع الحاجات المادية فقط إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن وليرمز إلى المكانة الإجتماعية، ولكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله له العامل كما أنه وسيلة لتحسين ظروف الحياة خارج العمل، وقد أجريت الكثير من الدراسات حول العلاقة بين الأجر والرضا، منها الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا في سنة 1952، أكدت كلها على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل.

**6-2 فرص الترقية:** دلت الدراسات التي أجريت على أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا عن العمل حتى أن فروم 1964 Vroom يرى أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد للترقيات فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا، كلما قل رضاه عن العمل، ويمكن

بأن أثر الترقية الفردية عن رضا الفرد تتوقف على مدى توقعاته لها، والملاحظ أن طموح الفرد العامل كيفما كانت صفة عمله غالبا ما يكون كبيرا لذا يجب على المنظمة أن تعمل دوما على تحقيق فرص الترقية وأن تسعى لجعل طموح الأفراد العاملين واقعا لا يتعدى ما هو ممكن وإلا تمكنت من تحقيق رضاهم كما أن فرص الترقية لا بد أن تستند إلى معايير موضوعية قدر الإمكان مثلا:

- الترقية على أساس الكفاءة.

- الترقية على أساس الخبرات.

- وضع مزايا إقتصادية مرتبطة بالترقية.

**6-3 نمط الأشراف:** من خلال الدراسة التي قامت بها جامعة ميتشجان، وجد أن المشرف الذي يجعل مرؤوسه محور لإهتمامه

وذلك بتنمية العلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عال عن العلاقة بينهم كما أن تأثير

المشرف على رضا الأفراد عن عملهم، يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد أيضا على

الخصائص الشخصية للمرؤوس أنفسهم فكلما زادت وسائل الإشباع والحوافز (المادية والمعنوية) التي تحت سيطرته، كلما زاد

تأثير سلوك المشرف إزاء مرؤوسيه وعلى رضاهم عن العمل.

**6-4 جماعة العمل:** تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد كون هذه الجماعة تمثل مصدر المنفعة للفرد أو توتره فكلما كان

تفاعل معلم مع معلمين آخرين يحقق تبادل منافع بينه وبينهم، كلما كانت جماعة العمل مصدر ورضا المعلم عن عمله، وكلما

كان تفاعل المعلم مع معلمين آخرين يخلق تواتر لديه أو يعيق إشباع حاجاته كلما كانت جماعة العمل بسبب الأشياء المعلم

عن عمله.

**6-5 ظروف العمل:** ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها العلماء من نظام فترات العمل والراحة.

وقد دلت الدراسات على أن ظروف العمل تؤثر على رضا الأفراد، فالمؤسسات التي تتصف بظروف عمل سيئة تكثر فيها المشاكل المرتبطة بإدارة الأفراد كالتغيب ودوران العمل وحوادث العمل، أكثر من المؤسسات التي توفر ظروف عمل جيدة كما أن ظروف العمل غير المناسبة تؤثر سلباً على الروح المعنوية للعمال وتجعلهم يشعرون بقلّة الثقة وتؤدي بهم إلى الإهمال والتكاسل واللامبالاة في أداء واجبهم، كما يؤثر على اتجاهات العامل نحو عمله (عاشور، 1979: 25).

**6-6 محتوى العمل:** ركزت دراسات هيزبيرغ على متغيرات محتوى العمل (فرض الإنجاز، المسؤولية، الترقية التي يتيحها العمل لفرد) في التأثير على الأفراد وقد فتحت بذلك المجال أمام العديد من الباحثين للاهتمام بمحتوى العمل وتأثيره على الرضا والحوافز.

وفي هذا الصدد عرف (ليتارت ليفي) لتحقيق الرضا المهني مبادئ ستة عن المتطلبات النفسية للعمال بما في ذلك العاملين في سلك التعليم من خلال دراسته التي أجراها في السويد وهي:

أن يكون العمل مرغوباً ومتنوعاً.

أن يحتوي العمل على عملية التحويل المستمر.

أن يشترك العمال في صنع القرار.

أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمصرفية.

أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.

أن يؤدي العمل لمستقبل يريه العامل (عويضة 1996: 166).

**7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:** هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا المهني وكذلك التوافق المهني

سواء المتمثلة في العامل أو العمل فمنها من يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل والبعض الآخر يركز

على مدى إشباع حاجات العامل، وبعضها يجمع بين ما يتوقعها العامل وبين واقع العمل ونظرا لأهمية هذه النظريات وفائدتها  
الدراسة سنقوم باستعراض أهم هذه النظريات على النحو الآتي:

## 7-1 النظرية الإنسانية (تسلسل الحاجات): أبراهام ماسلو

تسمى هذه النظرية بنظرية أبراهام ماسلو وهي ناتجة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكيات معينة، فدافعية  
كل شخص بسبب إرادة تحقيق الحاجات البشرية وعندما يكون للشخص هذه الإرادة يكتسبها.

تعتمد هذه النظرية على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي على أساس تسلسلها على قاعدة "كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة  
في مستوى أعلى" ويفترض في نظرية تسلسل الحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بهدف إشباع حاجاتهم  
الذاتية، وتؤكد دراسات ماسلو أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الإهتمام بحاجاتهم لذلك لا بد من دراسة الحاجات  
وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا الذي له دور كبير في زيادة فعالية الأفراد والمؤسسات وهذا من خلال تحفيز العاملين وأشعارهم  
بالأمن والاستقرار من خلال إشباع حاجاتهم (أبو القاسم 1987:93).

## 7-2 نظرية العاملين (الدافعية- الصحة) "لهيرز برج"

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل وهي متركزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعان من الحاجات "تجنب  
الألم، والنمو من الناحية النفسية" ولقد قام هيرز برج وجماعته 1966 بمقابلة 200 محاسب ومهندس من مدينة بيتربرج  
الصناعية ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي تعرضوا لها في العمل، وظهر أن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر  
وبصورة قوية الرضا عن المهنة وهي "الإنجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم في العمل" على أن العوامل الثلاثة الأخيرة  
كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في الإتجاه نحو العمل وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل  
الجهد لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالأشياء في العمل فهي

تعليمات المؤسسة والإدارة والإشراف، والأجور والعلاقات الإجتماعية وظروف العمل المادية وبما أن لهذه العوامل تأثير قليل على إتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازنة للإستخدام الطبي والذي يفى المنع (أبيب 2014:67).

### 7-3 نظرية التوقع الأدائي "فكتور فروم"

تعد من أحدث النظريات المتعلقة بالدافعية وأكثرهم قبولاً من الناحية العلمية بين الباحثين وهي من أكثر النظريات وضوحاً ودقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه وتقوم هذه النظرية على مسلمة أن سلوك الأداء للفرد تسبقه عملية المفاضلة بين البدائل التي تكون في القيام بالسلوك أو عدم القيام بها تم تعديلها من قبل هاوس وهبة من النظريات الحديثة في الدوافع والفكرة الأساسية في هذه النظرية هي أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز تلك الأعمال التي تؤدي إلى النتائج التي يرغبون فيها.

فالرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن العمل أو التصرف سيتبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج فهناك نوعان من التوقع:

أ- التوقع الأول: ويرجع إلى قناعة الشخص واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة كالموظف الذي يعتقد أنه عامل جيد وقادر على الإنجاز.

ب- التوقع الثاني: هو حساب النتائج المتوقعة لذلك السلوك وهي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الإنجاز فالموظف يسأل إذا حققت إنتاجاً معيناً فهل سيعطي مكافأة أم لا (الموسوي 2004:125)

### 7-4 نظرية الانجاز لـ دافيد ماكيلاند 1961: حيث ركز في دراسته المتعددة على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع

الإنجاز وتأثير ذلك على السلوك الإنساني وقد توصل في أبحاثه إلى تحديد ثلاثة حاجات رئيسية يسعى الأفراد لإشباعها لتحقيق الرضا عن المهنة وهي:

أ - الحاجات للإنجاز: حيث يعتبر أن الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للإنجاز يكون لهم ميل نحو الطموح والتطلع للتفوق وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون إعتبار للمردود المادي إذ ينظر لهذا الأخير على أنه مؤشر للنجاح، إن مثل هؤلاء الأفراد لديهم رغبة في تحمل المسؤولية ويميلون إلى تأدية المهام التي يشعرون بأن فيها تحديا لقدراتهم ومهاراتهم.

ب - الحاجة للقوة: إن الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للقوة يسعون للوصول إلى مراكز قيادية في المنظمة للممارسة النفوذ والتأثير في الآخرين وعليه فإن هذه المراكز العليا للقيادة تشبع هذه الحاجة.

ج - الحاجة إلى الإنتماء: وهي تعتبر الرغبة في التفاعل مع الآخرين وتكوين علاقات الصداقة، ولهذا فإن الأفراد ذوي الحاجة القوية للإنتماء يندفعون وراء المهام التي تعرض طبيعتها للتفاعل المتكرر مع زملاء العمل، لتكوين العلاقات الشخصية وللبحث عن الدعم النفسي والتفاهم المشترك حيث يوفر لهم ذلك الإشباع والرضاء (الموسوي 2004:130).

#### 7-5 نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نموذج مظهر الرضا التي نادى بها (لولير 1973) نموذجاً خاصاً لتحديد الرضا المهني وطبقاً لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذين يحصلون عليه فعلاً، زيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد أن هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة والشعور بالذنب وأخيراً إذا أدركوا بأنهم يحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (عمارة 1995:457).

#### 8- مؤشرات الرضا الوظيفي:

1. يتمتع العاملون الراضون عن عملهم بصحة نفسية وذهنية وجسمية عالية، مما ينعكس أثره على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للأفراد.

2. إنخفاض واضح وملحوس في مستوى الغيابات والتمارض ودوران العمل والحوادث وتحقيق مستوى أمان عالي وإنخفاض في السرقة والغدر والضياع وتوقف العمل.

3. إنخفاض واضح وملحوس في الشكاوي والظلم والإحباط في العمل مما ينعكس أثره إيجابيا يخلق درجة عالية من الإلتزام للمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها.

4. يتسم الأفراد بينما يتحقق لديهم الرضا المهني بدرجة عالية من الإنجاز والتعلم للمهارات الجديدة واستثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية والهندسة في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.

5. تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الإجماعي البناء في ميدان العمل وهذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الإنجاز في مجالات العمل كافة.

6. سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوس وبين العاملين أنفسهم مما يساهم بتحقيق الإنجاز الفعال في هذا المجال (مبارك، 2011: 22).

## الخلاصة:

بالرغم من تناول تعريف الرضا الوظيفي من عدة إتجاهات إلا أنها أجمعت على أنه حالة شعورية يحس الفرد من خلال مهنته بكيانه وشخصيته وذاته باعتبار العمل أهم جزء في حياة الفرد ومع مرور الوقت يكون مجموعة من المعارف والخبرات حول عمله، وبناءا عليه يقوم بإشباع حاجاته النفسية بإضافة إلى أنه إختلفت النظريات التي تناولت الرضا المهني ومن أبرزها نظرية ماسلو، نظرية العاملين، نظرية التوقع، نظرية الإنجاز، نظرية نموذج مظهر الرضا كما أنه توجد عدة عوامل تتحكم بالرضا الوظيفي وترفع مستواهم

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

### تمهيد

#### أولاً - الدراسة الاستطلاعية

##### 1 - أهداف الدراسة الاستطلاعية

##### 2 - مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية

##### 3 - عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها

##### 4 - أدوات الدراسة الاستطلاعية

##### 5 - نتائج الدراسة الاستطلاعية

### ثانياً: الدراسة الأساسية

#### 1 - منهج الدراسة

#### 2 - مكان وزمان الدراسة الأساسية

#### 3 - مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها

#### 4 - أدوات الدراسة الأساسية

#### 5 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية

## تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري والتعرف على أهم ما تعلق بمتغيرات الدراسة، سنتطرق في هذا الفصل من الجانب الميداني للبحث إلى الإجراءات المنهجية المتبعة فيه، بحيث سيتم البدء بإجراءات الدراسة الإستطلاعية وكل ما يتعلق بها من الإطلاع على عينة الدراسة ومميزاتها وعرض أدواتها والتأكد من صلاحيتها، لإستخدامها بكل راحة في الجزء الثاني من هذا الفصل والمتعلق بالدراسة الأساسية التي سيتم وفق نتائجها مناقشة فرضيات الدراسة .

## أولاً: الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية، نظراً لأهميتها في البحوث التربوية والأكاديمية، فهي أساس جوهري لبناء البحث كله، وإهمال الكتابة عن الدراسة الإستطلاعية في البحث ينقص أحد العناصر الأساسية فيه، وبما أنها ضرورية بالنسبة لأي بحث فإنه ومن خلال الدراسة الحالية تم تحديد الأهداف التي سعت الطالبة إلى تحقيقها من خلالها إذ أن رسم تلك الأهداف من شأنها تيسير سير الدراسة .

## 1 - أهداف الدراسة الإستطلاعية:

- ❖ التعرف على ميدان البحث وعلى الصعوبات والنقائص التي تعيق الدراسة الأساسية .
- التعرف على المعلومات والظروف والإمكانات المتوفرة في الميدان .
- ❖ تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية من مكان وعينة ومدة الدراسة والأدوات التي تم الاعتماد عليها لتطبيق الدراسة .
- ❖ تقييم مدى صلاحية أدوات البحث والتأكد من خصائصها السيكومترية .

## 2 - مكان وزمان إجراء الدراسة الإستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية بمركز مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية مستغانم ، في الفترة الممتدة ما بين 2019/02/13 إلى غاية 2019/03/01

## 3 - عينة الدراسة الإستطلاعية وموصفاتها:

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (30) مستشارين التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تم إختيارهم بطريقة عشوائية والجداول التالية توضح توزيع أفراد العينة حسب مايلي:

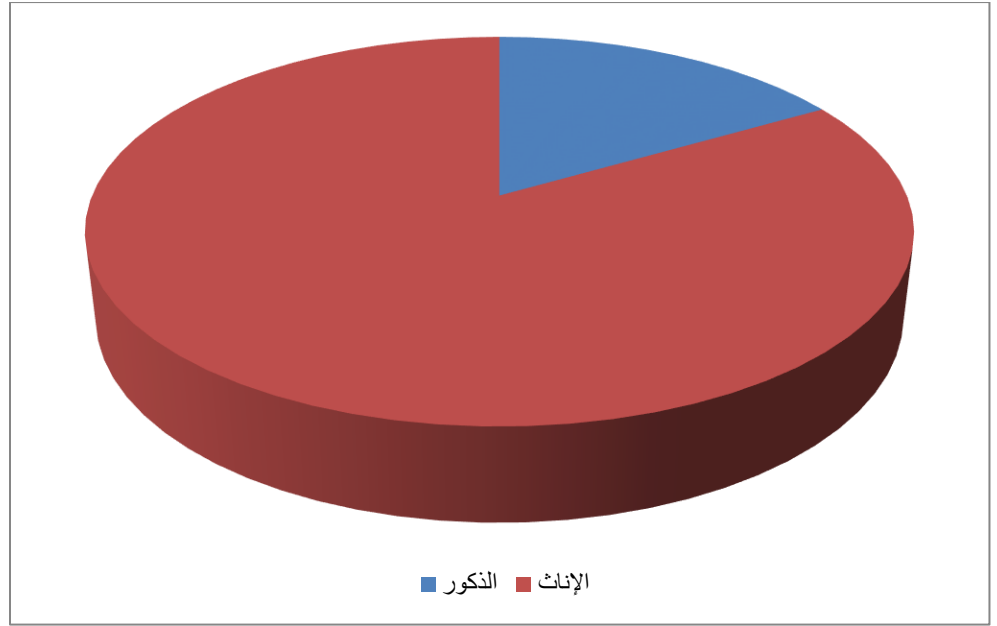
1 - توزيع العينة حسب متغير الجنس:

**جدول رقم(01):يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس**

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	05	16.66%
الإناث	25	83.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن أكبر نسبة في جنس كانت للإناث المقدرة بـ 83,33% ، مقارنة بنسبة

الذكور التي تمثل 16.66% ، بفارق مقدر بـ 66.67% والرسم البياني يوضح الآتي.



الشكل رقم(01): الرسم البياني لتوزيع العينة حسب الجنس

2 - توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم(02):يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
53.33%	16	أقل من 10 سنوات
43,33%	13	من 10 إلى 20 سنة
0,33%	01	أكثر من 20 سنة
100%	30	المجموع

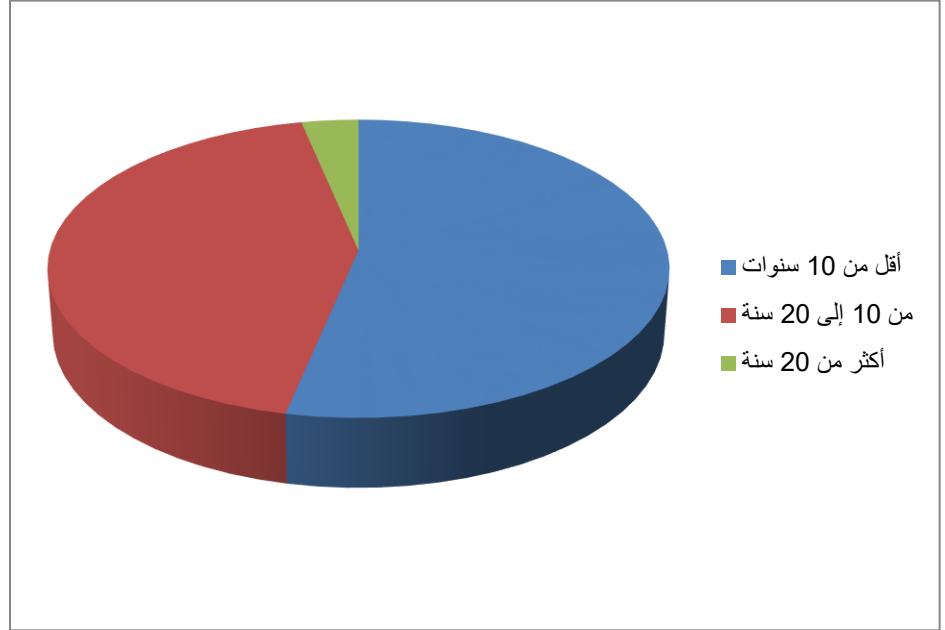
من خلال الجدول رقم(02) أعلاه أن سنوات الخدمة الأكثر تكرارا تقع بين سنة واحدة إلى 9 سنوات بنسبة

قدرها 53.33%، ثم تليها الفئة ما بين 10 إلى 20 سنة بنسبة 43.33%، و كانت الفئة التي لها أقدمية عشرون

(20) سنة فما فوق الأقل تكرارا من حيث سنوات الخدمة نسبة قدرها 0.33%، و هذا راجع إلى طبيعة توزيع التركيبة

البشرية في قطاع التربية، و كذا إلى المتخرجين الجدد من الجامعات ارتفع ارتفاعا ملحوظا في السنوات الأخيرة

والرسم البياني يوضح الآتي .



الشكل رقم (02): الرسم البياني لتوزيع العينة حسب الخبرة المهنية

3- توزيع العينة حسب متغير التخصص:

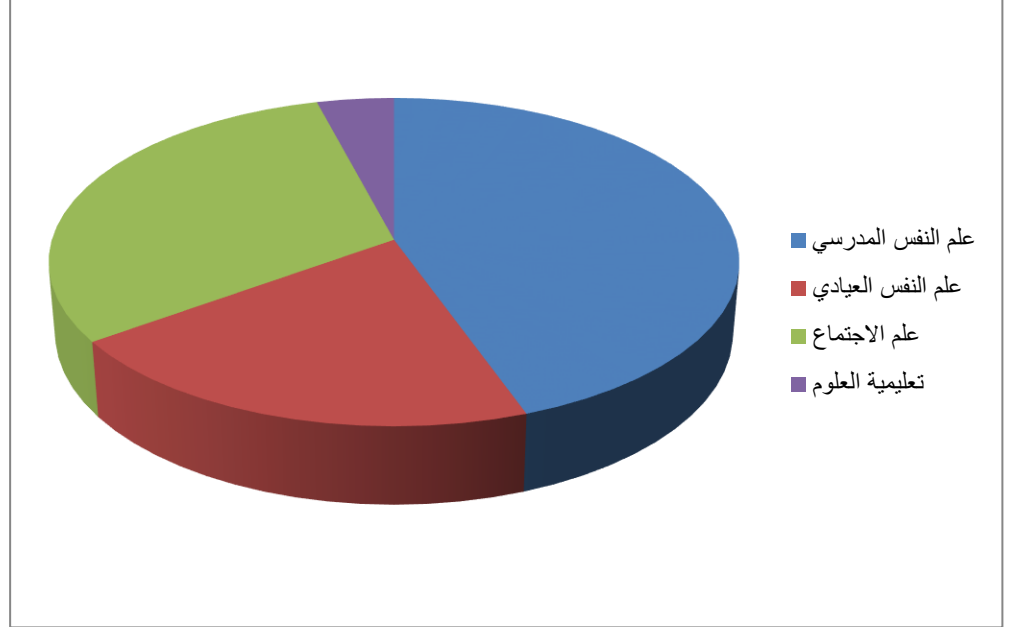
جدول رقم (03): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التخصص

النسبة المئوية	التكرارات	التخصص
43.33%	13	علم النفس المدرسي
20%	06	علم النفس العيادي
30%	09	علم الإجتماع
6.66%	02	تعليمية العلوم
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أعلاه أن تخصص علم النفس المدرسي الأكثر تكرارا قدر بنسبة

43.33% ، أما تخصص علم النفس العيادي قدر بنسبة بـ 20% ، كما أن تكرار تخصص علم الإجتماع قدر بـ

30% ، وكان تخصص تعليمية العلوم أقل تكرارا قدر بـ 6,66% والرسم البياني يوضح الآتي .



الشكل رقم(03):يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب التخصص

#### 4 - أدوات الدراسة الإستطلاعية:

قصد تحقيق خطوات البحث وإتباع منهجها والإجابة عن تساؤلاتها إعتد الطالب في هذه الدراسة على مقياس

الرضا الوظيفي .

#### 4 - 1 - مقياس الرضا الوظيفي:

أعدده ولز وزملائه سنة 1967، وقد صمم هذا المقياس في جامعة ميليسوتا للرضا الوظيفي وتم إستخدام المقياس

على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة لدراسة الرضا الوظيفي وغيرها من الميادين ( خمم

وعمارة، 2011: 112)

4 - 2 - طريقة التطبيق والتصحيح: وتتم الإجابة على فقراته من تعدد متدرج من خمسة بدائل مقدمة لمستشارين التوجيه المدرسي والمهني ويصحح كما يلي: راضي جدا(5)، راضي(4)، لا أستطيع التحديد(3)، غير راضي(2)، غير راضي جدا(1).

4 - 3 - صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي لمستشارين التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

أولاً: الصدق: وقد تم حساب الصدق بطريقتين وهما كالآتي:

قام الطالب بحساب الصدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي بحساب معامل ارتباط بيرسون

بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وبين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.

فكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم(04): مصفوفة إرتباطات درجات أبعاد المقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس لتقدير الصدق

الدرجة الكلية		
الأبعاد	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
الوظيفة نفسها	0.806**	دال
العلاقة بين العاملين	0.800**	دال
الراتب والحوافز المادية	0.882**	دال
الامن والاستقرار الوظيفي	0.923**	دال
الادارة المباشرة والاشراف	0.921**	دال
النمو المهني والتقدم	0.918**	دال

\*\* دال إحصائياً عند 0.01

يظهر الجدول رقم (04) أن أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تتمتع بمعاملات إرتباط قوية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، فقد تراوحت معاملات إرتباط بيرسون بين (0.800، 0.923)، وهذا دليل على أن الأبعاد تتمتع بمعامل صدق عالي، لم يكتفي الطالب بالتوقف عند هذا الحد بل قامت بحساب مصفوفات الإرتباطات بين الفقرات ودرجات الأبعاد التي تنتمي إليها فكانت النتائج كما في الجداول التالية

**جدول رقم(05): مصفوفة إرتباطات درجات أبعاد المقياس الرضا الوظيفي ودرجات الفقرات التي تنتمي إليها لتقدير الصدق**

معامل الإرتباط	الفقرة	البعد
0.644**	01	الوظيفة نفسها
0.738**	02	
0.723**	03	
0.700**	04	
0.774**	05	
0.796**	06	
0.792**	07	
0.617**	08	
0.631**	09	
0.584**	10	
0.800**	11	العلاقة بين العاملين
0.802**	12	
0.852**	13	
0.865**	14	
0.780**	15	
0.630**	16	
0.780**	17	
0.713**	18	
0.619**	19	

0.552**	20	
0.844**	21	الراتب والحوافز المادية
0.524**	22	
0.896**	23	
0.847**	24	
0.879**	25	
0.862**	26	
0.685**	27	
0.075	28	
0.835**	29	
0.920**	30	
0.925**	31	
0.776**	32	
0.775**	33	
0.876**	34	
0.904**	35	
0.904**	36	
0.611**	37	
0.792**	38	الادارة المباشرة والاشراف
0.773**	39	
0.728**	40	
0.766**	41	
0.833**	42	
0.873**	43	
0.785**	44	
0.804**	45	
0.875**	46	
0.853**	47	
0.861**	48	

0.819**	49
0.817**	50
0.899**	51
0.908**	52
0.845**	53
0.842**	54
0.899**	55
0.903**	56

\*\*دال إحصائيا عند 0.01 \* دال إحصائيا عند 0.05

يظهر من الجدول رقم (05) أن معاملات ارتباط "بيرسون" بين درجات الفقرات العشرة والدرجة الكلية لبعء الوظيفة نفسها الذي تنتمي إليه قد تراوحت ما بين (0.584 ، 0.796) دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، أما بعد العلاقة بين العاملين فتنمتع فقراته بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، وأن فقرات بعد الراتب والحوافز المادية فتنمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ماعدا الفقرة (28) حيث يقدر معامل ارتباطها ب(0.075) وهو غير دال مما يستدعي حذفها لتصبح عدد فقراته 8 فقرات، كما أن بعد الأمن والإستقرار الوظيفي والفقرات التي تنتمي إليه تتمتع بمعاملات ارتباط قوية تراوحت معاملات ارتباط "بيرسون" بين الفقرات الثامنة والبعء الذي تنتمي إليه ما بين (0.611 ، 0.925) ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، غير أن بعد الإدارة المباشرة والإشراف والفقرات التي تنتمي إليه تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، كما أن بعد النمو المهني والتقدم والفقرات التي تنتمي إليه تتمتع بمعاملات ارتباط قوية تراوحت معاملات ارتباط "بيرسون" بين الفقرات العشرة والبعء الذي تنتمي إليه ما بين (0.842 ، 0.908) ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 .

جدول رقم(06): الفقرات المحذوفة في مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	نص الفقرة	البعء
-------	-----------	-------

الراتب والحوافز المادية	أجد نفسي قلقاً لقلّة فرص التثبيت	28
----------------------------	----------------------------------	----

كما تم حساب صدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي بتحديد نسبة 27% بين الطرف الأعلى والطرف الأدنى للدرجات (08 فرد من كل طبقة)، تم تطبيق إختبار "ت" لدلالة الفروق بين الفئتين الطرفيتين (العليا والدنيا)، والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول رقم(07): بيانات صدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	SIG	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة الإحصائية	الإساليب السمة
0.05	0.000	14	14.629	17.814	258.750	العليا 8	الرضا
				19.766	121.125	الدنيا 8	الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول رقم(07) أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الفئة العليا قدر بـ(258.750) بالإنحراف المعياري قدر بـ (17.814) وقيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الفئة الدنيا بنسبة قدر بـ (121.125) بالإنحراف المعياري قدر بـ (19.766)، وبعد تطبيق إختبار (ت) لدلالة الفروق وجد أن قيمة (ت) المحسوبة (14.629)، حيث قدرت قيمة sig بـ (0.000) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (14) ، ومنه نقول أنه توجد فروق بين درجات الفئة العليا ودرجات الفئة الدنيا أي أن المقياس له القدرة على التمييز . ولتقدير معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي لقد تم حساب ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

#### جدول رقم(08): تقدير الثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ

عدد الفقرات	معامل الارتباط بين نصفي المقياس	معامل ألفا كرونباخ
55	0.968**	0.811

يتضح من الجدول رقم (08) أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات بالتجزئة النصفية حيث قدر بـ (0.968). وتقدر قيمة معامل ألفا لكرومباخ بـ (0.811) وهي درجة عالية من الثبات مما يؤكد أن هناك ثبات وإتساق بين فقرات المقياس .

مما سبق نتوصل إلى أن المقياس السابق ذات درجة عالية من الصدق والثبات مما يسمح لنا بتطبيق على عينة الدراسة الأساسية بكل إطمئنان .

### ثانيا: الدراسة الأساسية:

بعد معالجتنا في الدراسة الاستطلاعية لتأسيس الإطار النظري والتطبيقي للبحث والتحقق من أهداف الدراسة الاستطلاعية في ضبط أدوات القياس والتحكم في الإجراءات، حيث زدتنا بمقاييس تتمتع بخصائص سيكومترية عالية ويمكن الوثوق بها والاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

**1 - منهج الدراسة الأساسية:** إن اختيار نوع المنهج المستخدم يعتمد على طبيعة المشكل محل الدراسة وقد تم الإعتماد في دراستنا على المنهج الوصفي، لمناسبته لهدف الدراسة وهو البحث عن ما مستوى توافر الرضا المهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني

إنطلاقا من تساؤلات وفرضيات الدراسة فقد عمد الطالب إلى استعمال المنهج الوصفي، الذي يقوم على دراسة الواقع والظاهرة كما هي موجودة، ووصفها وصفا دقيقا.

2 - مكان وزمان الدراسة الأساسية: تم إجراء الدراسة الأساسية بمركز مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الفترة الممتدة ما بين 2019/03 /27 إلى غاية 15 / 04 / 2019 .

### 3 - مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها:

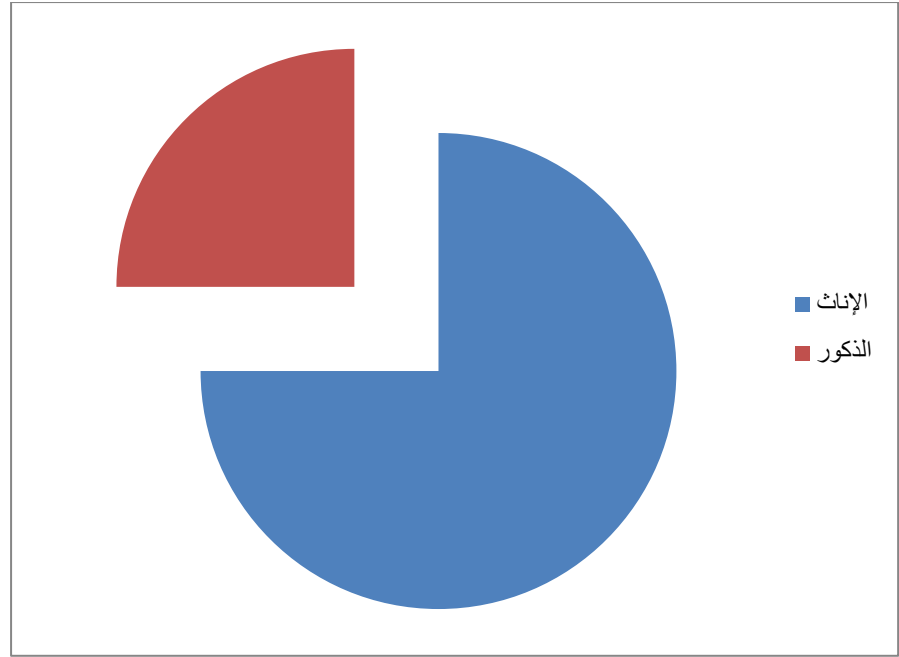
إشتمل مجتمع الدراسة على مستشارين التوجيه المدرسي والمهني بمقاطعة مستغانم، حيث قدر عددهم ب (48) مستشار ومستشارة، يتوزعون حسب الجنس والخبرة المهنية والتخصص الدراسي كما هو موضح كالتالي:

#### الجدول رقم (09): يبين توزيع العينة الأساسية حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
75%	36	الإناث
25%	12	الذكور
%100	48	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(09) أن نسبة الإناث والتي تمثل نسبة 75 % أكثر من نسبة الذكور، والتي تمثل

نسبة 25 % أي بفارق 50% والرسم البياني يوضح الآتي .



الشكل رقم (09): يبين توزيع العينة الأساسية حسب الجنس

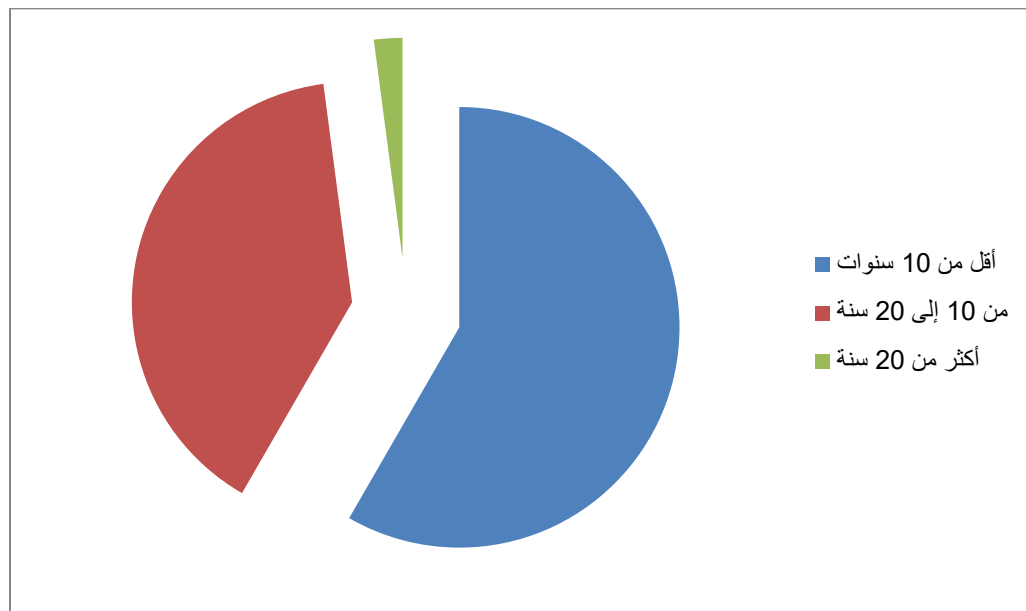
الجدول رقم (10): يبين توزيع العينة الأساسية حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
58.33%	28	أقل من 10 سنوات
39.58%	19	من 10 إلى 20 سنة
2.08%	01	أكثر من 20 سنة
100%	48	المجموع

من خلال الجدول أعلاه أن سنوات الخدمة الأكثر تكرارا تقع بين 1 سنة إلى 9 سنوات بنسبة قدرها 58.33%،

ثم تليها الفئة ما بين 10 إلى 20 سنة بنسبة 39.58%، و كانت الفئة التي لها أقدمية عشرون (20) سنة فما فوق

الأقل تكرارا من حيث سنوات الخدمة نسبة قدرها 2.08%، و هذا راجع إلى طبيعة توزيع التركيبة البشرية في قطاع التربية، و كذا إلى المتخرجين الجدد من الجامعات ارتفع ارتفاعا ملحوظا في السنوات الأخيرة والرسم البياني يوضح الآتي .



الشكل رقم (10): يبين توزيع العينة الأساسية حسب الخبرة المهنية

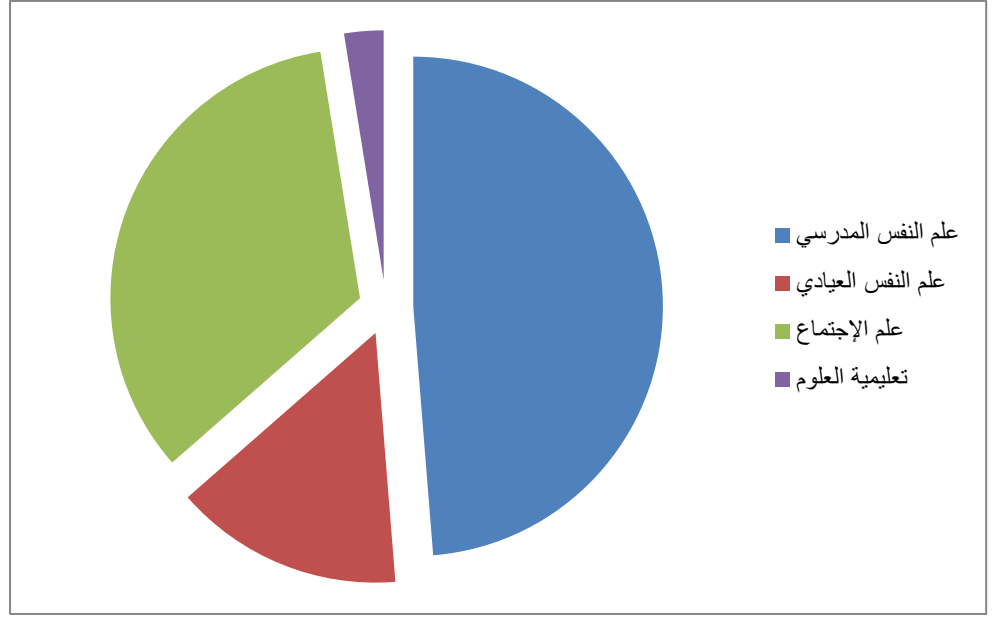
الجدول رقم(11): يبين توزيع العينة الأساسية حسب التخصص

التخصص	التكرارات	النسبة المئوية
علم النفس المدرسي	23	47.91%
علم النفس العيادي	07	14.58%
علم الإجتماع	16	33.33%
تعليمية العلوم	02	4.16%
المجموع	48	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن تخصص علم النفس المدرسي الأكثر تكرارا قدر بنسبة بـ 47.91

% ، أما تخصص علم النفس العيادي قدر بنسبة بـ 14.58% ، كما أن تكرار تخصص علم الإجتماع قدر بـ

33.33% ، وكان تخصص تعليمية العلوم أقل تكرارا قدر بـ 4.16% والرسم البياني يوضح الآتي.



الشكل رقم (11): يبين توزيع العينة الأساسية حسب التخصص

#### 4 - أدوات الدراسة الأساسية:

4 - 1- مقياس الرضا الوظيفي: : يحتوي على (55) فقرة موزعة توزيعاً عشوائياً على (06) أبعاد كما هو موضح

في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يبين توزيع فقرات مقياس الرضا الوظيفي على أبعاده الفرعية

الرقم	البعد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
1	الوظيفة نفسها	10	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10

11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20	10	العلاقة بين العاملين	2
21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 29	08	الراتب والحوافز المادية	3
30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37	08	الامن والاستقرار الوظيفي	4
38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46	09	الادارة المباشرة والاشراف	5
47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56	10	النمو المهني والتقدم	6
55		المجموع	

وتتم الإجابة على فقراته من تعدد متدرج من خمسة بدائل مقدمة لمستشارين التوجيه المدرسي والمهني

ويصحح كما يلي: راضي جدا(5)، راضي (4)، لاستطيع التحديد (3)، غير راضي(2)، غير راضي جدا (1) .

#### 5 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

إستعان الطالب بالبرنامج الإحصائي في العلوم الإجتماعية (spss20) في المعالجة الإحصائية للبيانات

المتحصل عليها بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري

- معامل إرتباط بيرسون لإيجاد القيمة الإرتباطية بين الرضا المهني والتخصص من جهة / وبين الرضا المهني

والخبرة المهنية من جهة أخرى .

- إختبار "ت" لعينة واحدة

- إختبار "ت" لعينتين مختلفتين

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة الفرضيات

تمهيد

أولاً: عرض نتائج الدراسة الميدانية

- عرض نتائج المتعلقة بالفرضية العامة

1 – عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

2 – عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

3 – عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

ثانيا: مناقشة فرضيات الدراسة الميدانية

- مناقشة الفرضية العامة

1 – مناقشة الفرضية الأولى

2 – مناقشة الفرضية الثانية

3 – مناقشة الفرضية الثالثة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضياتها كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من خلال تفرغ إستجابات أفراد العينة على كل من مقياس خدمات التوجيه والإرشاد ومقياس إتخاذ القرار المهني .

أولاً: عرض نتائج الدراسة الميدانية:

1 – عرض نتائج الفرضية العامة:

للتذكير بنص الفرضية: يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني

وللتأكد من تحقيق الفرضية استخدم الطالب إختبار (ت) لمعرفة مستوى توافر الرضا الوظيفي فكانت النتائج

كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (13): بيانات لدلالة إختبار (ت) لعينة واحدة لمستوى الرضا الوظيفي**

الدرجة الكلية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي للمقياس	الفرق بين المتوسط الأفراد (ت) ومتوسط الفرضي	درجة الحرية	Sig	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	48	174.70	46.66	168	6.70	47	0.32	0.05

من خلال الجدول رقم (13) وبناء على نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط إستجابات أفراد عينة الدراسة

قدر بـ (174.70)، وهو أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس (168) وجاءت نتائج إختبار (ت) لعينة واحدة

يساوي (0.99) وهي أكبر من قيمة sig قدرت بـ (0.32) ومن مستوى الدلالة (0.05) منه نجد أن مستشارين

التوجيه المدرسي والمهني لولاية مستغانم يشعرون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي، وبالتالي نرفض فرض

الدراسة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه مستوى متوسط للرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه

المدرسي والمهني .

**1 - عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:**

للتذكير بنص الفرضية: توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى

لمتغير الجنس

وللتأكد من تحقق هذه الفرضية استخدم الطالب إختبار (ت) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير

الجنس .

جدول رقم (14): بيانات لدلالة الفروق في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة sig	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة الإحصائية	الأساليب السمة
0.01	0.005	46	2.98	41.91	206.91	ذكر 12	الجنس
				43.56	163.97	أنثى 36	

من خلال الجدول رقم (14) وبناء على نتائج التحليل الإحصائي نلاحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية في

الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي

لأفراد عينة فئة الذكور (206.91) بإنحراف معياري قدر بـ (41.91) وقيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة فئة

إناث قدر بـ (163.97) وإنحراف معياري قدر بـ (43.56)، كما وجد أن قيمة (ت) المحسوبة والمقدرة بـ(2.98)

وهي أكبر من قيمة sig المقدرة بـ (0.005) عند مستوى الدلالة (0.01)، ودرجة حرية (46) ، والتالي نقبل

فرض الدراسة الذي يقول بأنه توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي

والمهني تعزى لمغير الجنس ولصالح الذكور ونرفض الفرض الصفري.

2 – عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية:

تذكير بنص الفرضية: توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير

التخصص

وللتأكد من تحقق هذه الفرضية استخدم الطالب إختبار تحليل التباين (ف) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي

حسب متغير التخصص.

جدول رقم (15) بيانات لدلالة الفروق في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.05	0.288	1.29	2768.968	3	8306.905	داخل	الرضا الوظيفي
			2137.205	44	94037.012	ما بين المجموعات	
				47	102343.91	الكلي	

من خلال الجدول رقم (15) وبناء على نتائج التحليل التباين نلاحظ أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا

في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة (ف) في

الرضا الوظيفي (1.29) وقدرت قيمة sig بـ (0.288) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومن هنا نرفض

فرض الدراسة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لدى

مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص .

3 - عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تذكير بنص الفرضية: توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

وللتأكد من تحقق هذه الفرضية استخدم الطالب إختبار تحليل التباين (ف) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة المهنية .

**جدول رقم (16) بيانات لدلالة الفروق في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الخبرة المهنية .**

دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية، حيث بلغت قيمة (ف) في الرضا الوظيفي (1.55) كما قدرت قيمة sig بـ (0.223) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومن هنا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

**ثانيا: مناقشة فرضيات الدراسة الميدانية:**

بعد عرض النتائج المتوصل إليها بالأساليب الإحصائية والتعليق عليها، سيتم فيما يلي تفسير ومناقشة نتائج

الدراسة من خلال المعطيات النظرية، والدراسات المعتمدة التي أمكن الإطلاع عليها وفي حدود علم الطالب .

تذكير من الفرضية: يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني .

بناء على النتائج الواردة في الجدول رقم (13) فقد تبين أنه هناك مستوى متوسط في الرضا الوظيفي لدى

مستشارين التوجيه المدرسي والمهني، وأرجع الطالب هذه النتائج إلى وضعية التخبط الذي يعاني منها قطاع التوجيه

المدرسي والمهني منذ نشأته رغم كل الإصلاحات القائمة في قطاع التربية إلا أنه مستشار التوجيه لازال يعاني

الوظيفة في حد نفسها من خلال كثرة المهام الموكلة بها بإضافة إلى الأعمال الإدارية وقلة الوسائل التي تساعده

على العمل، بإضافة إلى علاقته المتذبذبة بين العاملين وزملاءه في الإدارة وكذلك بينه وبين المشرف عليه من

خلال توكيله بمهام غير مهامه وعدم مساعدته في تنفيذ برنامجه بإعتبار العملية التوجيهية الإرشادية دينامية يتشارك فيها كل طاقم التربية، كما أن رضا عن الأجر يختلف بين مستشارين باختلاف المسؤوليات العائلية حيث أنه ليس بالضرورة أن يكون صاحب الخبرة غير راض على أجره لأن له متطلبات حياة كثيرة من مصاريف أولاد وبيت عادة، بل يمكن أن يكون العكس بإعتبار الفرد غير صبور ويستعجل وقليلًا ما يمين بفكرة التدرج ودور الزمن في تحقيق أهدافه بإضافة إلى الحوافز المادية والترقية هذا ما أكدته عمارة بوخمخ في دراسة لها توصلت إلى وجود درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى وإلى إرتباط مستوى الرضا بعوامل ( الزملاء، الترقية، الأجر، الإشراف)، كما يرى علي السلمي في دراسته إلى أنه محددات الرضا الوظيفي لدى العامل في القطاع العام تترتب تبعًا للدخل ثم نوع العمل ثم فرص التقدم ثم الإنجاز والترقي في العمل .

إن الإستقرار الوظيفي و الحاجة إلى الشعور بالأمن تجعل المستشار في حالة ثبات وراحة نفسية مما ينعكس على عمله، حيث يرى ماسلو في نظريته على أن الحاجات غير مشبعة تؤدي إلى عدم إتران الفرد والتوتر ولا يزول هذا التوتر إلا بإشباع الحاجة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها، ويقوم الفرد بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءًا بالحاجات الفسيولوجية، ثم حاجات الأمن، ثم الحاجات الإجتماعية، ثم حاجات التقدير والإحترام، وأخيرًا حاجات تحقيق الذات، إذن الحاجة إلى الإستقرار والأمن تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي وكذا حاجة الإستقرار سواء النفسي أو المالي أي ضمان الدخل، كما أن النمو المهني والتقدم بالنسبة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني يساعده على إبراز إمكاناته وقدراته التي إكتسبها من واقع ممارسته للتوجيه وحتى تحقيق طموحاته التي كان يسعى لها طول مساره المهني .

## 1 - مناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

للتذكير بنص الفرضية: هل توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى

لمتغير الجنس

بناء على النتائج الواردة في الجدول رقم (14) فقد تبين وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني ولصالح الذكور، أي يوجد إختلاف في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، ونفسر هذا الإختلاف إلى وجود إختلافات أساسية بينهم في طريقة العمل وفي أداء المهام وفي طبيعة التركيبة الجسدية للذكور أن لهم القدرة على مقاومة الظروف الصعبة للعمل أكثر من الإناث ذلك أن طبيعة المهام الموكلة لهم ومتمثلة في المهام الإدارية والتي تستدعي التنقل ما بين المؤسسات التربوية التابعة للثانوية مركز العمل والتنقل ما بين مديرية التربية ومركز التوجيه وما بين المؤسسات التي لها علاقة بنشاط المؤسسة التربوية كلها مهام تستدعي قدرة جسدية وصحية لذلك يمكن أن تأثر على قيام الإناث بدورهم بأكمل وجه مما يآثر على مستوى رضاهم الوظيفي .

كما لا ننسى الأدوار المتعددة التي تقوم المستشارات لكونهم إناث لهن أدوار كربات بيوت وعاملات في النفس الوقت مما يخلق لهم مسؤوليات أكثر من الرجل وهذا ما يؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي في أن طبيعة هذا العمل لا تتماشى وطبيعة عملهم اليومي الذي هو في حد ذاته يخلق لهم مسؤوليات إتجاه التلاميذ والإدارة والزملاء في حد ذاته ومركز التوجيه أيضا ولايمكن غض البصر الأعمال الكتابية التي تلاحق هذه الفئة من العمال في أوقات فراغهم وهذه ما يتوافق مع دراسة نورة دغنوش (2003) والتي هدفت إلى دراسة الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني على عينة تكونت من 63 مستشار ومستشارة بمراكز التوجيه موزعة على أربع ولايات وقد أسفرت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المستشارين تعزى لمتغير الجنس (دغنوش،2003).

## 2 - مناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

تذكير بنص الفرضية: توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي

والمهني تعزى لمتغير التخصص

بناء على النتائج الواردة في الجدول رقم (15) فقد تبين لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص. ونفسر ذلك أن المؤهل العلمي لعينة الدراسة لا يؤثر في توافر الرضا الوظيفي، بل بيئة العمل والضغوط التي تفرض على المستشار من عراقيل وصعوبات هذا ما يفسر عوامل تتدخل في خلق مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عند عينة الدراسة، فغموض الإجراءات التنظيمية المهنية وإنعدام الترقية والتقدم المهني هذه عوامل تجعل الحاجات التي يحتاج المستشار التوجيه والإرشاد إليها في حالة دون إشباع إن قلة فرص الترقية والأجر والنمو الوظيفي وغموض الدور ..... من العناصر التي تسهم في زيادة التوتر لدى المستشارين الذي يعتبر من الإنشغالات التي تحد من البحث عن المكانة والتقدير وتجعلهم يركزون على تحسين الرتبة قصد الزيادة في الأجر إضافة إلى ذلك نظام الترقية المهني يجعل طموحات هذه الفئة قليلة جدا إذ لم تكن منعدمة لأنها مرتبطة بإطار المسابقات الوطنية أو التأهيل حسب شروط يضعها قانون التربية الخاص بهذا السلك .

إن عدم وضوح مهام هذه الفئة يسهم في خلق التردد وعدم المسؤولية بسبب تداخل المهام الموكلة لهم فيما بينها فمنها المهام الإدارية والإعلامية والتوجيهية، هذا ما يجعل المرؤوسين في المؤسسات أن يجعلوا من هذه الفئة تابع لمهامهم، عوضا أن يكون مكملا لها لذلك أصبح مستشار التوجيه يكلف بمهام من طرف أكثر من مسؤول في العمل وفي أوقات غير محددة وهذا ما يتوافق مع دراسة لعبد نور أرزقي (1997) التي هدفت إلى معرفة محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين وأسفرت النتائج إلى أن الأجر يمثل مكانة هامة لدى العمال وأن عملهم يرتبط بالدرجة الأولى بمرتبتهم، وهو المحدد الرئيسي للرضا لديهم تليها الحاجات الأمنية مثل الضمانات الوظيفية، والحاجات الإجتماعية كالعلاقة مع الآخرين، كما بينت الدراسة أن العوامل الخارجية والعوامل المحيطة

تحتل المرتبة الأولى في تحقيق الرضا الوظيفي ثم العوامل التنظيمية في المرتبة الثانية وأخيرا محتوى العمل (بن  
عمارة، 2015: 61)

### 3 – مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

تذكير بنص الفرضية: توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير  
الخبرة المهنية .

بناء على نتائج الواردة في الجدول رقم (16) فقد تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في رضا الوظيفي  
لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية، ونفسر هذا إلى طبيعة التركيبة البشرية لأفراد  
العينة بإعتبار أن أغلبهم من فئة الجدد لا تتعدى خبرتهم المهنية أكثر من عشر سنوات، بإضافة إلى نمط الإشراف  
السائد في المؤسسات ويكون ذلك بجعل المشرف مرؤوسه محور إهتمامه لتنمية علاقة المساندة الشخصية بينهما،  
وكسب ولاءه وتحقيق رضا عالي عن العمل بينهم .

كما أنه تؤثر جماعة العمل بشكل فعال في رضا الفرد، بإعتبار هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد أو مصدر  
توتره، بحيث إذا كان تفاعل بينهم يحقق تبادل منافع بينهم، بإضافة إلى محتوى العمل في حد ذاته بأن يكون العمل  
مرغوبا فيه والإشتراك في صنع القرار، وإرتباطه بالحياة الإجتماعية للفرد .

إذ يتمتع الراضون عن وظيفتهم بصحة نفسية وجسدية وذهنية جيدة مما ينعكس على نوعية الخدمات المقدمة للأفراد، وتراجع مستوى الغيابات والتمارض والحوادث وتحقيق مستوى أمان، غير أنه ينخفض مستوى الإحباط في العمل والشكاوي، فحين يتحقق الرضا الوظيفي لديهم بدرجة عالية من الإنجاز والتعلم للمهارات الجديدة وإستثمار طاقاتهم الفكرية في تطوير مجالهم، كما أنه تسود روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوسين وبين العاملين أنفسهم مما يسهم في تحقيق الإنجاز الفعال

### الخاتمة:

يعد دور الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني من المواضيع التي شغلت الباحثين في مجال علوم التربية وذلك لما له أثر كبير وأهمية بالغة في مساعدة التلاميذ على التكيف وحل مشكلاتهم الدراسية ومرافقتهم وتحقيق لهم التوازن النفسي والمعرفي والتربوي ومعرفة ميولهم وقدراتهم وطموحاتهم المستقبلية لتمكن من توجيههم بشكل صحيح، بإضافة إلى مساعدتهم على التخطيط لمشروع حياتهم المهني حسب ما يتلائم مع إستعداداتهم والعمل على تنمية مهارات إتخاذ قرارهم المهني المستقبلي.

وهذا ما دفع الطالب للبحث في موضوع الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالتخصص والخبرة المهنية، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي وفقا لمتغير الجنس ووفقا لمتغير التخصص والخبرة المهنية، ومن خلاله توصل الطالب إلى النتائج التالية:

قد بينت النتائج التساؤل العام إلى أنه مستوى توافر متوسط للرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أما نتائج التساؤلات الفرعية توصل الطالب إلى أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي بالنسبة لمتغير الجنس، كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بالنسبة لمتغير التخصص والخبرة المهنية.

وفي الأخير نرجوا أن تساهم هذه الدراسة، ولو بقليل في إثراء معلومات الطالبة في شعبة علم النفس، وما يتعلق بموضوع الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالتخصص والخبرة المهنية، وأن تكون هناك دراسات أخرى تتطرق لهذا الموضوع من جوانب أخرى .

### إقتراحات:

بعد مناقشة النتائج في ضوء الجانبين النظري والتطبيقي وإنطلاقا من النتائج المتوصل إليها نقترح مايلي:

- 1 - لابد أن يكون الرضا الوظيفي من بين المواضيع الذي يحظى بإهتمام من طرف الباحثين في الباحثين
- 2 - محاولة الوقوف على العوامل والعناصر التي من شأنها أن تعمل على خلق حالات عدم الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني .

3 - يجب الإهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التربوية فيما بين الجماعة التربوية وذلك من أجل خلق مناخ

يسوده التعاون والتفاهم مما يساهم في رفع الأداء

4 - يجب إعادة النظر من طرف المسؤولين فيما يتعلق بفرص في المؤسسات التربوية .

5 - توفير مناخ ملائم يرتاح فيه مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وبالتالي تزداد درجة رضاه عن عمله ويزداد

أداؤه

6 - أن تهتم وزارة التربية والتعليم بإتخاذ جملة من الإجراءات الصائبة لتحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات

التربوية .

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

– المراجع العربية:

– ابن منظور، (2005): لسان العرب، ط4، بيروت، دار الصادر.

- أحمد زكي بدوي، (1989) :معجم التربية والتعليم، دط، القاهرة ، دارالمغربي.
- أحمد محمد الزعبي، (2007): التوجيه والإرشاد النفسي أسسه ونظرياته طرائقه ومجالاته برامجه، ط2، دمشق، دار الفكر .
- جعفر أحمد أبو القاسم،(1987): السلوك التنظيمي والأداء ،ط1،الرياض معهد الإدارة العامة.
- حامد عبد السلام زهران، (1977): التوجيه والإرشاد النفسي، دط، القاهرة، عالم الكتب .
- حامد عبد السلام زهران، (1998): التوجيه والإرشاد النفسي، ط3، القاهرة، عالم الكتب
- حامد عبد السلام زهران،(1980) :التوجيه التربوي والإرشاد النفسي، ط2، القاهرة، علم الكتب.
- رمضان محمد القذافي، (1998): التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، بيروت ، دار الجيل .
- سالم الشرايدة تيسير، (2008): الرضا الوظيفي أطر نظريته وتطبيقاته العلمية دط،عمان ،دار الصفا للنشر والتوزيع.
- ساهي محمد ملحم، (2007) مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط 1،الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سعيد حسني العزة، (2000): الإرشاد النفسي العلاجي، ط1، عمان، دار غريب
- سعيد عبد العزيز وجودة عطوي، (2004): التوجيه والإرشاد المدرسي، ط1،عمان، دار الثقافة.
- سلطان محمد سعيد أنور، (2002): السلوك التنظيمي ،دط،الإسكندرية دار الجامعة الجديدة.
- سنان الموسوي، (2004): إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها دط، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- سهام بلخير وحنان عطش، (2012): أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية ،مذكرة ماستر،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،الجزائر .
- سهير كامل أحمد،(1999) :التوجيه والإرشاد النفسي، دط، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب.

- شكشك أنس، (2009): علم النفس الإداري، دط، سوريا، دار النشر.

- صالح أحمد الخطيب، (2009): الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، دط، الإمارات العربية

- صالح أحمد الخطيب، (2009): الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، دط، الإمارات العربية

المتحدة، دار الكتاب الجامعي .

- صالح حسن الدايري، (2005): علم الإرشاد ونظرياته وأساليبه الحديثة، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

- صقر أحمد عاشور، (1979): إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط2، بيروت، الدار العربية

للنشر.

- طارق كمال، (2006): أساسيات علم النفس التربوي، دط، الإسكندرية مؤسسات شباب الجامعة.

- طارق كمال، (2007): الإرشاد النفسي، دط، الإسكندرية، دار مؤسسة شباب الجامعة.

- عارف بن ماطل الجريز، (2007): التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة

،جامعة نايف.

- عائشة أبيب، (2014)، الرضا الوظيفي لدى العامل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، مذكرة ماستر، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية، تلمسان.

- عبد الفتاح بوخمخم وشريف عمارة، (2011): قياس الرضا الوظيفي للممرضين في المؤسسة العمومية

الإستشفائية بشير منتوري، الميلية، جامعة منتوري، مجلة الإقتصاد والمجتمع (07)

- عبد المنعم عبد الحي، (1984): علم الإجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الصناعية الإسكندرية،المكتب الجامعي

الحديث.

- عمارة الطيب كشروء،(1995): علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم ونماذج ونظريات ،دط،ليبيا ،منشورات بن غازي.

- عويضة كامل محمد،(1996): علم النفس الصناعي ،دط،بيروت ،دار الكتب العلمية.

- لبادب مريم، (2009): التوجيه المدرسي ودوره في تلبية الإختيارات لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، رسالة ليسانس في علم النفس وعلوم التربية جامعة سيدي بلعباس.

- مبارك كريمة، (2011): محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسات البريد والمواصلات ،مذكرة الليسانس ،الجزائر.

- محمد رجب فايزة، (2011): الرضا الوظيفي للعاملين ،ط1، دار وفاء للطباعة والنشر.

- محمد محروس المنشاوي، (1994): نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ،دط،القاهرة ،دار غريب.

- منصورى عبد الحق، (2010): الإرشاد والتوجيه ،دط، وهران دار الغرب للنشر والتوزيع.

- ناصر الدين أبو حماد،(2014): الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، ط 1 ،الأردن ،عالم الكتب الحديث.

- وزارة التربية الوطنية المنشور الوزاري، رقم 91/827 المؤرخ في 13 / 11 / 1991، المتضمن مهام مستشاري

التوجيه والمستشارين الرئيسيين للتوجيه المدرسي والمهني

- يوسف مصطفى القاضي وفطيم لطفى ومحمد وحسين وعطا محمود، (1981): الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي،

دط،الرياض، السعودية .

المتحدة ،دار الكتاب الجامعي.



# الملاحق

الملحق رقم (01):

الخبرة المهنية:

التخصص:

مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي:

الجنس:

الوضع العائلية:

المؤهل العلمي:

ارجو ان تقوم بملء هذا المقياس وذلك بوضع علامة (x) تحت ماتراه مناسباً من الخيارات (راضي جداً، راضي، لا يستطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً)

رقم البند	البنود	راضي جدا	راضي	لا يستطيع التحديد	راضي غير جدا	غير راضي جدا
1	العمل الذي اقوم به له اهمية					
2	وضوح مسؤوليات الوظيفة					
3	الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة					
4	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل					
5	الفرص المتاحة للابتكار والابداع في العمل					
6	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل					
7	الفرص المتاحة لتطبيق ارائي وافكاري الخاصة في العمل					
8	الاثارة والتنوع في العمل					
9	التعاون السائد بين العاملين في انجاز العمل					
10	الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين					
11	روح التسامح بين العاملين					
12	عدم التحيز في المعاملة بين العاملين					
13	درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين					
14	الصدق واللفظ في التعامل بين العاملين					
15	حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والاعياد					
16	مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية					
17	الفرص المتاحة لاقامة صداقات مع العاملين					
18	علاقتي مع العاملين بشكل عام					
19	راتبي يكفي لسد احتياجاتي					
20	الراتب الذي اتقاضاه يوافق الجهد الذي ابذله في العمل					
21	الراتب مقارنة مع اهمية العمل					
22	الراتب مقارنة مع رواتب زملاء الاخرين					
23	الرفاهية التي يوفرها الراتب					
24	المكافئات والحوافز الاضافية					
25	مقدار الزيادة السنوية على الراتب					
26	المزايا الاخرى=إدخار+تأمين صحي وتأمين على الحياة+السكن+النقل والإطعام					
27	الشعور بالإستقرار النفسي					
28	أجد نفسي قلقاً لقلّة فرص التثبيت					
29	وظيفتي لها دور في تأمين مستقبلي					
30	تعجبنى الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها و إليها					

رقم	البنود	راضي	راضي	لا يستطيع التحديد	غير راضي	غير راضي
31	النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الانظمة والتعليمات وإتخاذ القرارات	جدا			راضي جدا	غير راضي
325	شروط العمل وظروفه مواتية حرص الإدارة على الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء					
336	القوانين واللائحة والإجراءات التي تساهم في تحسين بيئة العمل وتظلماتهم ومحاولة انصافهم					
346	قدرة الرئيس المباشر على التوجيه للإدلاء بالوقت عن العمال بكل موضوعية					
37	العدل والمساواة في معاملة العمال					
38	وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة					
39	إهتمام الإدارة بالعاملين					
40	إهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل					
41	تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء					
42	الاحترام والتقدير الذي أحصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز					
43	تفهم الإدارة للظروف الفردية للعاملين وإحترام مشاعرهم					
44	كفاءة الرئيس المباشر وقدراته					
45	تقدير و إحترام الإدارة للموظف المتميز					
46	معايير الترقية					
47	مدى إرتباط الترقية بالكفاءة و إتقان العمل					
48	تكافؤ الفرص في الترقية					
49	الفرص للتأهيل وإكتساب خبرة متخصصة					
50	فرص العضوية في مجالس ولجان عليا					
51	الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسات العامة للمؤسسة					
52	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل					
53	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل					
54	الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية					
55	فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل					

الملحق رقم (2): الخصائص السيكومترية

Correlations

	الكلية	الوظيفة	العلاقة	الراتب	الامن	الادارة	التقدم	
الكلية	Pearson Correlation	1	,806**	,800**	,882**	,923**	,921**	,918**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الوظيفة	Pearson Correlation	,806**	1	,672**	,578**	,670**	,718**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
العلاقة	Pearson Correlation	,800**	,672**	1	,644**	,648**	,715**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الراتب	Pearson Correlation	,882**	,578**	,644**	1	,849**	,738**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الامن	Pearson Correlation	,923**	,670**	,648**	,849**	1	,824**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الادارة	Pearson Correlation	,921**	,718**	,715**	,738**	,824**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
التقدم	Pearson Correlation	,918**	,631**	,617**	,820**	,849**	,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	الوظيفة	ع1	ع2	ع3	ع4	ع5	ع6	ع7
الوظيفة	Pearson Correlation	1	,644**	,738**	,723**	,700**	,774**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

ξ1	Pearson Correlation	,644**	1	,368*	,626**	,360	,539**	,401*
	Sig. (2-tailed)	,000		,045	,000	,050	,002	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ2	Pearson Correlation	,738**	,368*	1	,356	,702**	,389*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000	,045		,054	,000	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ3	Pearson Correlation	,723**	,626**	,356	1	,338	,825**	,323
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,054		,068	,000	,082
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ4	Pearson Correlation	,700**	,360	,702**	,338	1	,246	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,050	,000	,068		,190	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ5	Pearson Correlation	,774**	,539**	,389*	,825**	,246	1	,446*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,034	,000	,190		,014
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ6	Pearson Correlation	,796**	,401*	,601**	,323	,715**	,446*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,082	,000	,014	
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ7	Pearson Correlation	,792**	,389*	,719**	,337	,713**	,518**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,000	,068	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ8	Pearson Correlation	,617**	,394*	,145	,662**	,122	,718**	,401*
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,444	,000	,520	,000	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ9	Pearson Correlation	,631**	,065	,558**	,235	,418*	,360	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000	,731	,001	,212	,021	,050	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
ξ10	Pearson Correlation	,584**	,298	,395*	,232	,316	,249	,520**
	Sig. (2-tailed)	,001	,109	,031	,217	,089	,184	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

		العلاقة	ξ11	ξ12	ξ13	ξ14	ξ15	ξ16	ξ17
العلاقة	Pearson Correlation	1	,800**	,802**	,852**	,865**	,780**	,630**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
ξ11	Pearson Correlation	,800**	1	,832**	,937**	,897**	,808**	,586**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	

	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,802**	,832**	1	,793**	,763**	,724**	,565**
ع12	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,852**	,937**	,793**	1	,938**	,827**	,584**
ع13	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,865**	,897**	,763**	,938**	1	,758**	,542**
ع14	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,780**	,808**	,724**	,827**	,758**	1	,561**
ع15	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,630**	,586**	,565**	,584**	,542**	,561**	1
ع16	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,002	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,780**	,445*	,531**	,549**	,584**	,453*	,459*
ع17	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,003	,002	,001	,012	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,713**	,523**	,481**	,549**	,578**	,458*	,440*
ع18	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,007	,002	,001	,011	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,619**	,135	,271	,211	,296	,191	,089
ع19	Sig. (2-tailed)	,000	,477	,148	,264	,112	,312	,639
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,552**	,031	,132	,146	,214	,192	,114
ع20	Sig. (2-tailed)	,002	,869	,488	,442	,257	,310	,549
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

	الراتب	ع21	ع22	ع23	ع24	ع25	ع26	ع27
	Pearson Correlation	1	,844**	,524**	,896**	,847**	,879**	,862**
الراتب	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,844**	1	,555**	,675**	,648**	,715**	,622**
ع21	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,524**	,555**	1	,456*	,287	,289	,257
ع22	Sig. (2-tailed)	,003	,001		,011	,124	,122	,170
	N	30	30	30	30	30	30	30

ع23	Pearson Correlation	,896**	,675**	,456*	1	,745**	,797**	,827**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع24	Pearson Correlation	,847**	,648**	,287	,745**	1	,814**	,890**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,124	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع25	Pearson Correlation	,879**	,715**	,289	,797**	,814**	1	,860**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,122	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع26	Pearson Correlation	,862**	,622**	,257	,827**	,890**	,860**	1	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,170	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع27	Pearson Correlation	,685**	,410*	,403*	,655**	,545**	,609**	,503**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,027	,000	,002	,000	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع28	Pearson Correlation	,075	,137	-,152	-,108	-,094	-,113	-,091	-,210
	Sig. (2-tailed)	,692	,469	,422	,569	,620	,551	,631	,210
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع29	Pearson Correlation	,835**	,683**	,365*	,707**	,584**	,643**	,649**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,047	,000	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

	الادارة	ع36	ع37	ع38	ع39	ع40	ع41	ع42
الادارة	Pearson Correlation	1	,759**	,711**	,792**	,773**	,728**	,766**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع36	Pearson Correlation	,759**	1	,541**	,388*	,545**	,463**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,034	,002	,010	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع37	Pearson Correlation	,711**	,541**	1	,601**	,661**	,684**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع38	Pearson Correlation	,792**	,388*	,601**	1	,694**	,658**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع39	Pearson Correlation	,773**	,545**	,661**	,694**	1	,536**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع40	Pearson Correlation	,728**	,463**	,684**	,658**	,536**	1	,568**

	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,002		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,766**	,471**	,750**	,807**	,662**	,568**	1
ε41	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,833**	,580**	,388*	,612**	,583**	,596**	,487**
ε42	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,034	,000	,001	,001	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,873**	,664**	,647**	,631**	,659**	,681**	,547**
ε43	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,785**	,524**	,321	,628**	,471**	,559**	,531**
ε44	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,084	,000	,009	,001	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,804**	,633**	,731**	,623**	,654**	,489**	,776**
ε45	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,875**	,637**	,490**	,668**	,651**	,582**	,538**
ε46	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

	الامن	ε30	ε31	ε32	ε33	ε34	ε35	ε36
	Pearson Correlation	1	,920**	,925**	,776**	,775**	,876**	,904**
الامن	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,920**	1	,888**	,701**	,632**	,745**	,866**
ε30	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,925**	,888**	1	,722**	,675**	,840**	,810**
ε31	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,776**	,701**	,722**	1	,563**	,800**	,573**
ε32	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,775**	,632**	,675**	,563**	1	,694**	,632**
ε33	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع34	Pearson Correlation	,876**	,745**	,840**	,800**	,694**	1	,725**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع35	Pearson Correlation	,904**	,813**	,811**	,573**	,632**	,725**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع36	Pearson Correlation	,904**	,866**	,810**	,617**	,641**	,694**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ع37	Pearson Correlation	,611**	,472**	,419*	,248	,418*	,390*	,613**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,021	,186	,022	,033	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

	التقدم	ع47	ع48	ع49	ع50	ع51	ع52	ع53
	Pearson Correlation	1	,853**	,861**	,819**	,871**	,899**	,908**
التقدم	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع47	Pearson Correlation	,853**	1	,912**	,859**	,692**	,634**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع48	Pearson Correlation	,861**	,912**	1	,944**	,820**	,664**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع49	Pearson Correlation	,819**	,859**	,944**	1	,751**	,634**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع50	Pearson Correlation	,871**	,692**	,820**	,751**	1	,792**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع51	Pearson Correlation	,899**	,634**	,664**	,634**	,792**	1	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع52	Pearson Correlation	,908**	,679**	,666**	,607**	,761**	,958**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع53	Pearson Correlation	,845**	,608**	,579**	,542**	,686**	,793**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

ع54	Pearson Correlation	,842**	,591**	,588**	,540**	,674**	,760**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع55	Pearson Correlation	,899**	,667**	,660**	,609**	,744**	,822**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ع56	Pearson Correlation	,903**	,677**	,677**	,638**	,736**	,831**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
صدق	1,00	8	258,7500	17,81452	6,29838
	2,00	8	121,1250	19,76604	6,98835

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
صدق	Equal variances assumed	,012	,914	14,629	14	,000	
	Equal variances not assumed			14,629	13,851	,000	

COMPUTE فردي=SUM(ع1 + ع3 + ع5 + ع7 + ع9 + ع11 + ع13 + ع15 + ع17 + ع19 + ع21 + ع23 + ع25 + ع27 + ع29 + ع31 + ع33 + ع35 + ع37 + ع39 + ع41 + ع43 + ع45 + ع47 + ع49 + ع51 + ع53 + ع55 ).

EXECUTE.

COMPUTE زوجي=SUM(ع2 + ع4 + ع6 + ع8 + ع10 + ع12 + ع14 + ع16 + ع18 + ع20 + ع22 + ع24 + ع26 + ع28 + ع30 + ع32 + ع34 + ع36 + ع38 + ع40 + ع42 + ع44 + ع46 + ع48 + ع50 + ع52 + ع54 + ع56 ).

EXECUTE.

#### Correlations

		فردى	زوجى
فردى	Pearson Correlation	1	,968**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30

	Pearson Correlation	,968**	1
زوجي	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني

#### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	48	174,7083	46,66401	6,73537

#### Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 168					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
VAR00001	,996	47	,324	6,70833	-6,8415	20,2582

توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني تعزى لمتغير الجنس

#### Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00001	1,00	12	206,9167	41,91216	12,09900
	2,00	36	163,9722	43,56374	7,26062

#### Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	
								Inférieure

VAR00001	Hypothèse de variances égales	,025	,875	2,984	46	,005	42,94444	14,39151	1
	Hypothèse de variances inégales			3,043	19,552	,007	42,94444	14,11036	1

لا توجد فروق بين متوسطات درجات مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية

#### ANOVA à 1 facteur

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	6609,710	2	3304,855	1,553	,223
Intra-groupes	95734,207	45	2127,427		
Total	102343,917	47			